

PERSONALRAT (W) beim Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel



Personalrat (W) beim Präsidium der CAU Olshausenstr. 40 D-24098 Kiel

Telefon: 0431 / 880-4670/3670/4680
Fax: 0431 / 880-1670
e-mail: prw@personalrat-w.uni-kiel.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Umdruck 17/3981

An den

Schleswig-Holsteinischen Landtag
Vorsitzende des Bildungsausschusses
z. Hd. Herrn Ole Schmidt
Postfach 7121
24171 Kiel

Christian-Albrechts-Platz 4-5
Hochhaus, 14. OG, Raum 1402d-1404
Sprechstunde nach Vereinbarung

Kiel, den 16.04.12

Bei Antworten bitte angeben: PRW/40751

Fraktionsanträge zu den Themen Studium und Familie, Diversity-Ansatz, Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses

Drucksachen 17/1365, 17/1411, 17/2186 (neu) und Umdruck 17/3728

Ihr Zeichen: L 213 vom 15. 3. 2012, hier eingetroffen am 23. 3. 2012

Sehr geehrte Frau Herold,

der Personalrat (W) hat die vorgelegten Drucksachen und den Umdruck mit Interesse gelesen, da hier weitestgehend Angelegenheiten berührt werden, die in erheblichem Ausmaß auch die von uns vertretenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffen. Der Personalrat (W) nimmt hierzu wie folgt Stellung:

- Drucksache 17/1365 „Schule und Familie vereinbar machen“

Auch der Personalrat (W) ist darum bemüht, dass die Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen eingeführt wird. Hierzu hat die Christian-Albrechts-Universität bereits vor längerer Zeit Vorlagen zur Umsetzung beim MWV eingereicht. Leider ist es hier bislang zu keiner Einigung darüber gekommen. Beide Seiten sollten gedrängt werden, hierüber zu sprechen. Eine Terminvorgabe wäre hilfreich.

Die Zahl der Betreuungsangebote für Kinder von Studierenden und Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern wie überhaupt von Beschäftigten sollte möglichst schnell stark erhöht werden und damit der Nachfrage angepasst werden. Untersuchungen haben ergeben, dass insbesondere Nachwuchsforscherinnen den Kinderwunsch zumindest jahrelang hinausschieben. Hier würde eine Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten die Situation zumindest teilweise verbessern.

Lehrveranstaltungen müssen möglichst zu familienkompatiblen Zeiten angeboten werden. Diese Forderung gilt gleichermaßen für die Studierenden wie für die Beschäftigten. Leider hat hier die Einführung von Zeitkorridoren für bestimmte Fächer, bestimmte Bildungskohorten und für bestimmte Lehrveranstaltungen genau das Gegenteil bewirkt. Grund hierfür ist allerdings auch beim Bologna-System der Versuch, die Studierbarkeit von Fächern zu gewährleisten und Studienverlängerungen zu vermeiden. Hier muss auch die Semestereinteilung beachtet werden. Seit vielen Jahren weisen die Personalvertretungen der Hochschulen darauf hin, dass diese in Schleswig-Holstein alles andere als familienfreundlich ist. Hier wäre zu beachten, dass Lehrende und viele andere in der Hochschule Beschäftigte weder in der Vorlesungszeit noch in den sich anschließenden bzw. in den vorhergehenden Prüfungswochen ihren Jahresurlaub nehmen können und dürfen. Damit wird die Zeit, in der der Jahresurlaub genommen werden kann, sehr eingeschränkt und überschneidet sich nur wenige Wochen mit den Schulferien. Für mehrere Wochen müssen dann Kinderbetreuungen von schulpflichtigen Kindern organisiert werden. Dies betrifft

Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern ebenso wie Studierende mit schulpflichtigen Kindern. Verschärft wird dies dadurch, dass Schleswig-Holstein die längsten Vorlesungszeiten in Deutschland hat. Obwohl das Bologna-Abkommen zu vereinheitlichten Studienbedingungen in ganz Europa führen soll, werden hier die Studierenden und Beschäftigten in Schleswig-Holstein gezwungen, sich von den Studienbedingungen in Deutschland gravierend zu unterscheiden.

- Drucksache 17/1411 „Diversity-Ansatz gemeinsam mit den Schleswig-Holsteinischen Hochschulen verankern“

Eine Öffnung der Hochschulen für neue Zielgruppen ist nicht nur aufgrund des demographischen Wandels notwendig. Hierbei ist aber zu beachten, dass für neue Aufgaben den Hochschulen auch die finanziellen Möglichkeiten gegeben werden müssen, diese zu verwirklichen. Bereits die Öffnung für Nichtabiturientinnen und Nichtabiturienten hat gezeigt, dass hier neue Aufgaben auf die Hochschulen zukommen. So müssen gerade in der individuellen Anfangsphase an der Hochschule die Beratung und insbesondere auch die Vorbereitung auf die neue Lernphase gefördert werden. Die Nichtabiturientinnen und Nichtabiturienten kommen mit einem Plus an Lebenserfahrung, Motivation, Lernwillen, Selbstorganisation und vielem anderen mehr an die Hochschule, sind aber durch ihre mehrjährige Berufstätigkeit dem tage- und wochenfüllenden „Nurlernen“ ein wenig ent wachsen. Weiterhin haben sie zwar bestimmte berufsnahe Kenntnisse etwa aus den Bereichen Mathematik erworben, nicht aber das Wissen, das in der Oberstufe bzw. Sekundarstufe II auf dem Lehrplan steht. Die Hochschulen haben aber in ihrem Curriculum, das bislang auf den klassischen Bildungsweg abgestimmt ist und das für die große Mehrheit der Studierenden auch adäquat ist, bestimmte Voraussetzungen als gegeben verinnerlicht. Hier müssen Spezialkurse angeboten werden, der Lehrplan umgestellt werden, teilweise individuelle Förderungen entworfen werden. Die Hochschulen haben hierfür weder die personelle noch die finanzielle Möglichkeit im Rahmen ihrer erwiesenermaßen bereits jetzt unterfinanzierten Haushalte. Hier muss ihnen Hilfe geboten werden.

Der Personalrat (W) der CAU Kiel unterstützt die Forderung nach einer sozialen Öffnung der Hochschulen. Die Universität Kiel hat hier seiner Ansicht nach bereits große Fortschritte gemacht. Allerdings werden viele Gebäude nicht barrierefrei zugänglich sein, so lange behindertengerechtes Bauen an den Hochschulen keine Pflicht bei Neu- und Umbauten ist. Für Studierende mit Migrationshintergrund sind eigene Tutorien und Begleitungen einzurichten. Die Gleichstellung muss weiter verfolgt werden. Das Geschlechterverhältnis bei Einstellungen und Berufungen auf einer höheren Qualifikationsstufe muss jeweils den Absolventinnen- und Absolventenzahlen auf der darunter entsprechen. Es ist auch darauf zu reagieren, dass in bestimmten Bereichen und Studiengängen inzwischen Frauen die überwiegende Mehrheit der Studienanfänger bilden. Diese haben teilweise auch andere Bedürfnisse. Es wird die Zahl der Studierenden mit Kindern dadurch ansteigen. Die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf muss weiter verbessert werden. Ein besonderes Problem, das bislang noch viel zu wenig beachtet wird, ist die durchaus gewünschte Öffnung für minderjährige Studierende einerseits und andererseits für Senorinnen und Senioren. Minderjährige Studierende kommen durch verschiedene Maßnahmen jetzt erstmals und gleich im Anteil stetig ansteigend in die Hochschulen, was erhebliche rechtliche Fragen und Probleme aufwirft. Mit diesen werden die Hochschulen und häufig auch die Beschäftigten bislang völlig allein gelassen (Anwesenheit und Abwesenheit; Information der Eltern, „Elternabend bzw. Elternsprechtag o. ä.“ etc.). Nicht zuletzt aus datenschutzrechtlichen Gründen haben die Dozierenden überhaupt keine Kenntnis davon, ob sich unter den Studierenden ihrer Lehrveranstaltung Minderjährige befinden. dies

würde aber zu besonderen Rechten und Aufsichtspflichten führen. Die Seniorinnen und seniores haben weitestgehend andere Bedürfnisse an eine Lehrveranstaltung als diejenigen, die das Studium als einen Weg zum Beruf ansehen. Hierauf muss noch mehr geachtet werden.

- Drucksache 17/2186(neu) „Gute Arbeit in der Wissenschaft [...]“

Die europäische und die bundesdeutsche Gesetzgebung und auch die Rechtsprechung gehen davon aus, dass Arbeitsverhältnisse nur im Ausnahmefall befristet sein dürfen, weshalb hierfür eigene Gesetze notwendig sind. Diese Ausnahmen werden im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und für den Wissenschaftsbereich zusätzlich im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelt. Dennoch sind im Wissenschaftsbereich nach den Unterlagen des Statistischen Bundesamtes Befristungen die Regel, unbefristete Stellen die seltensten Ausnahmen. Dabei sind Dauerstellen in der Regel nicht wesentlich teurer als befristete Stellen (abgesehen von der Erfahrungsstufe, die nach 1, 3, 6 und 10 Jahren zu einer Erhöhung des Bruttoentgelts führt). Das WissZeitVG erlaubt Befristungen für die Qualifizierungsphase (Promotion; Habilitation; Facharztausbildung etc.) einerseits und in Drittmittelprojekten andererseits. Der Standardvertrag im Hochschulbereich erklärt aber nahezu alle Beschäftigungen zu Qualifizierungen und befristet diese auf zunächst maximal zwei Jahre mit Verlängerungen um dann jeweils ein Jahr oder kürzer. Mit solch kurzen Vertragslaufzeiten verschieben die Beschäftigten - insbesondere die weiblichen - ihren Kinderwunsch immer weiter nach hinten. Eine Lösung wäre es hier, gleich von Anfang der Qualifizierungsphase einen Vertrag über die gesamte Qualifizierungsphase - bei Drittmittelprojekten für die gesamte Förderzeit - zu geben. Dies das Land könnte trotz Bundeszuständigkeit beim Gesetz auf freiwilliger Basis schaffen und damit zu einem Modell in Deutschland werden.

Promovierenden sollte statt einer halben Stelle eine ganze angeboten werden, da sie sich in einem Alter befinden, das ansonsten zur Familiengründung genutzt wird. Mit - wie bislang weit überwiegend üblich - halben Stellen ist dies finanziell aber nicht möglich, da auf diese Weise die Promovierenden (Alter 25 - gut 30 Jahre) lediglich knapp 1100,- € netto zur Verfügung haben. Aufgrund des bereits spürbar werdenden demographischen Wandels und der besseren wirtschaftlichen Lage ist es in bestimmten Wissenschaftsbereichen bereits heute notwendig, volle Stellen anzubieten, um überhaupt noch Qualifizierungsstellen besetzen zu können. In anderen hingegen gibt es noch immer ein Überangebot an gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, hier sind halbe Stellen weiterhin die Regel.

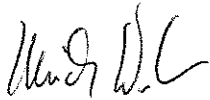
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden im Laufe ihrer Qualifizierung aus mehreren Auswahlverfahren als Beste ausgelesen: 1. Bachelor-Abschluss zur Aufnahme eines Masterstudiums; 2. Masterabschluss für eine Promotionsstelle; 3. Promotion für eine Juniorprofessur oder eine Habilitationsstelle oder eine Nachwuchsförderungsstelle etc.; 4. Zwischenevaluation oder Vergleichbares in dieser weiteren Qualifizierungsphase. Es macht keinen Sinn, diese höchstqualifizierten Personen im Alter von durchschnittlich 42-45 Jahren nach zehn bis fünfzehn Jahren erfolgreicher Tätigkeit aus dem Wissenschaftsbetrieb zu entlassen. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten sie alle Rechte und Pflichten an der Hochschule, durften jede Art von Lehre durchführen, durften an allen Entscheidungen und Prüfungen (bis hin zur Entscheidung über Habilitationen und Professuren) mitwirken und dann werden sie entlassen. Im Falle von erfolgreichen Habilitierten und erfolgreichen Juniorprofessuren, können sie dann nach dem Titel Privatdozentin bzw. Privatdozent den der Professorin bzw. des Professors bekommen. Dann werden sie aber gezwungen, um diese Titel nicht wieder zu verlieren, an der Hochschule regelmäßig Lehre anzubieten, die nicht

einmal vergütet werden muss. Da alle Hochschulen auch Dauerstellen haben, muss hier die Möglichkeit geschaffen werden, nach den ersten zwanzig Berufsjahren in diesem Bereich auch die letzten zwanzig Berufsjahre hier tätig zu sein, statt für diese Stellen jüngere zu suchen, die dann von der Weiterqualifizierung mehr oder weniger ausgeschlossen sind.

- Umdruck 17/3728 „Änderungsantrag“

In der Tat sollte die Landesregierung die Gespräche mit den Hochschulen und insbesondere auch die Zielvereinbarungen mit diesen dazu nutzen, Verbesserungen in den genannten Bereichen zu fordern und zu fördern.

Mit freundlichen Grüßen
für den Personalrat (W)



Dr. Ulrich Weber
- Vorsitzender -