

Haushaltsfinanzierter Mittelbau an den HAW in Berlin

Die Hochschulverträge 2018–2022 machten es möglich: Ein Budget von bis zu 0,25 Stellen pro Professur steht für befristete und unbefristete Stellen in der Forschung zur Verfügung. Die Umsetzung zeigt Chancen und Herausforderungen. | Von Prof. Dr. Anne König



Foto: Moritz Reinicke, Braunschweig

Prof. Dr. Anne König

Professur für Betriebswirtschaftslehre
Druckindustrie und Verlage am Fachbereich
Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Beuth Hochschule für Technik Berlin
akoenig@beuth-hochschule.de
Vorsitzende Hochschullehrerbund –
Landesverband Berlin e.V.
akoenig@hlb-berlin.de
www.hlb-berlin.de

2. Personal an Fachhochschulen

2.1 Die [Name der HAW] erhält die Möglichkeit, rechnerisch 0,25 Stellenanteile pro Professur gemäß Strukturplan einzurichten. Der Hochschule ist freigestellt, ob sie damit

- befristete Qualifizierungsstellen im Rahmen einer kooperativen Promotion mit den Aufgabengebieten Forschung und Lehre und einer Lehrverpflichtung von 4 SWS,
- unbefristete Funktionsstellen für wissenschaftliche oder künstlerische Dauerdienstleistungen gemäß § 110 und § 110a BerlHG oder
- Stellen in Wissenschaftsmanagement und -administration, einrichten will. [...] Das Land und die [Name der HAW] vereinbaren, dass mindestens 35 Prozent der Stellen unbefristet besetzt werden.

In den für alle vier staatlichen Berliner HAW¹ geltenden Hochschulverträgen 2018 bis 2022 wurde erstmals ein Kapitel zum Thema „Personal an Fachhochschulen“ aufgenommen, das den Aufbau eines haushaltsfinanzierten Mittelbaus aus befristetem und unbefristetem Personal ermöglicht (Auszug vgl. Kasten). Die finanziellen Mittel in der Zielgröße von 0,25 Stellen pro Professur wachsen jährlich an. Auf E11- bis E13-Stellen umgerechnet bedeutet das zum Beispiel für die Beuth-Hochschule (BHT) mit ihren ca. 13.000 Studierenden nach fünf Jahren ca. 25 unbefristete Stellen und ca. 40 befristete Promotionsstellen^{2,3}. Die Alice-Salomon-Hochschule (ASH) mit ca. 4.000 Studierenden plant nach eigenen Angaben mit 5,25 unbefristeten und 6,25 Promotionsstellen.⁴

Der Aufbau eines Mittelbaus wurde im Hochschulvertrag als Projekt angelegt mit einem Termin zur Vorlage eines hochschuleigenen Konzeptes (15. März 2018) und eines Umsetzungsberichtes (30. Juni 2021). Der Bericht soll zu den Themen Forschungsstrategie, Drittmittelhöhe und Zahl der kooperativen Promotionen Stellung nehmen.

Was hat die Rot-Rot-Grüne Landesregierung in Berlin bewegt, diesen klaren Schritt zum Aufbau eines haushaltsfinanzierten Mittelbaus an den Berliner HAWs zu gehen? Aus Sicht der Autorin kommen drei Dinge zusammen: Erstens ist die quantitative Bedeutung der HAW für Berlin stark gestiegen. In 2017 erhalten 52 Prozent aller Bachelor- und 31 Prozent aller Masterabsolventen und -absolventinnen ihre Urkunden an den staatlichen HAW⁶. Zweitens sind zahlreiche innovative Studiengänge in teils neuen Wissensgebieten entstanden. Und drittens steigen

die Forschungsleistungen und Kooperationen mit Unternehmen und Organisationen kontinuierlich.

Parallel zu dieser dynamischen Entwicklung bleibt die weiterführende wissenschaftliche Qualifikation von HAW-Masterabsolventinnen und -absolventen in Form der Promotion im homöopathischen Bereich. In den Prüfungsjahren 2015 bis 2017 kommen auf 100 Masterabschlüsse an Universitäten 36 Promotionen (n=7.255).⁷ Auf 100 Masterabschlüsse an HAW promovierten im gleichen Zeitraum 1 Prozent (n=97).⁸ Der Anteil an Promovenden mit HAW-Master beträgt also 1,3 Prozent. Das Mittel der kooperativen Promotion ist offensichtlich keine Lösung: In drei Prüfungsjahren wurden lediglich 18 kooperative Promotionen gemeldet,⁹ und ob das auch HAW-Masterabsolventinnen oder -absolventen waren, ist nicht bekannt.

„Die FHS können mehr, als sie dürfen“, konstatiert der Abgeordnete Tobias Schulz die Situation fast zusammenfassend in einer Anhörung.¹⁰

Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus der Möglichkeit der Hochschulverträge für die Berliner HAW? Zu den Chancen: Alle HAWs begrüßen den Schritt und haben fristgerecht ihre Konzepte vorgelegt. Es ging ein Aufatmen durch die Hochschulen. Drittmittelbefristete qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiter konnten und können ihre Forschungsarbeiten durch eine Promotion vertiefen. Erfolgreiche Projekte, wie die Kinderlehrwerkstatt Hellenum der ASH, können durch eine Dauerstelle verstetigt werden. Konzepte wie das Kompetenzzentrum mit Forschungsclustern an der BHT sind entstanden und die hochschulinternen

Beantragungsprozesse für die Promotionsstellen in den Gremien sind verabschiedet.

Bei den Herausforderungen muss unterschieden werden zwischen den im Kooperationsvertrag mit mindestens 35 Prozent festgelegten Dauerstellen und den befristeten Qualifizierungsstellen. Bei den Qualifizierungsstellen ist wohl die größte Herausforderung der Nachweis einer Kooperationsvereinbarung zur Promotion mit einer Universität vor bzw. im Einstellungsprozess. Der personalrechtliche Befristungsgrund ist ja gerade die Promotion. Also muss bereits in der Ausschreibung deutlich werden, dass die Kooperationsvereinbarung Vertragsbestandteil wird.

Das fehlende Promotionsrecht für HAW in Berlin ist in doppelter Hinsicht ungerecht. Ungerecht bei potenziellen Promotionsinteressierten, weil sie, z.B. wegen eines HAW-Masterabschlusses oder weil ihr Universitätsabschluss schon länger her ist, keine universitären Kontakte haben. Und ungerecht innerhalb der Kollegenschaft, da z.B. die Kollegen, die nicht aus Berlin kommen und/oder in einem nicht universitären Fachgebiet forschen, kaum an Kooperationspartner kommen und eine innerhochschulische Ausschreibung erst gar nicht in Erwägung zu ziehen brauchen.

Eine weitere Herausforderung bei den befristeten Qualifizierungsstellen ist die Freistellung der betreuenden Professorinnen und Professoren. Dafür gibt es noch keine an allen HAW umsetzbare Lösung.

Bei den Dauerstellen ist eine große Herausforderung die institutionelle Anbindung der Personen, die in der Personalkategorie „unbefristete Funktionsstellen für wissenschaftliche oder künstlerische Dauerdienstleistungen“ (vgl. Kasten) eingestellt werden. Diese sind nach der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) des Landes Berlin lediglich mit 8 LVS in der Lehre zu verankern.¹¹ Die weitere Zeit geht er/sie dauerhaften wissenschaftlichen Leistungen nach. Nun gibt es aber erst wenige große Forschungslabore oder Nachwuchszentren mit Dauerstellen für Forschung. Auch ist die Frage, ob wissenschaftliche Exzellenz in einer Personalkategorie neben der Professur unbefristet funktioniert, umstritten.¹² Die Forderung des Koalitionsvertrages des Berliner Senats: „Für Daueraufgaben sollen Dauerstellen geschaffen werden“,¹³ wurde hier auf etwas angewendet, wo es bisher noch gar keine Daueraufgabe gab.

Wohl aus diesem Grund, aber auch aufgrund der faktisch geringen Anzahl der unbefristet zu besetzenden Stellen wurde

die o. g. Personalkategorie an den Hochschulen seltener verwendet. Stattdessen wurden die Dauerstellen oft in der Personalkategorie „Stellen in Wissenschaftsmanagement und -administration“ (vgl. Kasten) geschaffen. So konnten teilweise dringend benötigte Dauerstellen im wissenschaftsnahen Bereich geschaffen werden.

Wenn aber die Zahl der fest angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter an HAW steigt, stellt sich die Frage von deren institutionellen Anbindung, um dauerhaft Forschungsaufgaben zu haben ohne Verlust an Innovationskraft und Flexibilität.

Zusammengefasst überwiegen die Chancen für die HAW bei Weitem die Risiken. Wir erhalten „Luft zum Atmen“, um Forschung nachhaltig attraktiver zu gestalten. Die Risiken sind durch politisch angepasste Vorgaben (Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche, Lehrermäßigung für die Betreuung, Überprüfung des Prozentsatzes der unbefristeten Wissenschaftsstellen) lösbar.

Der **hbl** Landesverband Berlin beteiligt sich aktiv an der Diskussion, u. a. auch bei der Weiterentwicklung des Berliner Hochschulgesetzes, um das Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche an HAWs umzusetzen.¹⁴ ■

¹ Die Hochschulen sind: Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ASH), Beuth Hochschule für Technik Berlin (BHT), Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW), Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR).

² Vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, 18. Wahlperiode, Plenar- und Ausschussdienst (Hrsg.): Inhaltsprotokoll Ausschuss für Wissenschaft und Forschung, 23. Sitzung vom 25. Juni 2018, S. 14. <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/WissForsch/protokoll/wf18-023-ip.pdf>, Abruf am 15. Juni 2019.

³ Vgl. Trüpschuch, Dagmar: Promovieren an der Fachhochschule. In: Präsidentin der Beuth Hochschule (Hrsg.): Beuth Magazin 1/2019, S. 14.

⁴ Vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, 18. Wahlperiode, Plenar- und Ausschussdienst (Hrsg.): Inhaltsprotokoll Ausschuss für Wissenschaft und Forschung, 23. Sitzung vom 25. Juni 2018, S. 5. <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/WissForsch/protokoll/wf18-023-ip.pdf>, Abruf am 15. Juni 2019.

⁵ Vgl. Senatskanzlei Berlin (Hrsg.) (o. J.): Brain City Berlin. Engagiert – Exzellenz – International. Vertrag für die Jahre 2018 bis 2022 gemäß § 2a Berliner Hochschulgesetz zwischen dem Land Berlin, vertreten durch den Regierenden Bürgermeister von Berlin und der Beuth-Hochschule für Technik Berlin, vertreten durch Frau Prof. Dr. Monika Gross, Präsidentin der Beuth-Hochschule für Technik Berlin, S. 21.

⁶ Eigene Berechnung, nur Prüfungsjahr 2017, nur staatliche HAW (Daten der privaten HAW liegen nicht vor). Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Statistischer Bericht B III 3 – j / 17 Akademische und staatliche Abschlussprüfungen in Berlin im Prüfungsjahr 2017. Teil 2: Ausführliche Ergebnisse, S. 4–5. https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/Stat_Berichte/2018/SB_B03-03-00_2017j01_BE.pdf, Abruf am 17. Juni 2019.

⁷ Eigene Berechnung. Datenquelle: ebd.

⁸ Die Statistik weist die Zahlen an den HAW nicht aus, sodass ersatzweise die Umfrage der HRK über die Jahre 2015 bis 2017 in Bezug gesetzt wird: HRK 2019 (Hrsg.): Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren. HRK-Umfrage zu den Prüfungsjahren 2015, 2016 und 2017. Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2019, S. 11. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/HRK_1_2019_Kooperative_Promotion.pdf

⁹ Ebd., S. 17.

¹⁰ Zitat aus der Erinnerung aus der Anhörung des Ausschusses für Wissenschaft und Forschung, 37. Sitzung von 20. Mai 2019 zum Thema „Promotion an Fachhochschulen: Stand, Entwicklung, Perspektiven“. Das Wortprotokoll stand zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Beitrages noch nicht zur Verfügung.

¹¹ Vgl. Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO), § 5 (3) mit Verweis auf (1) 9.

¹² Vgl. Pattersen, D. (2014), How to Build a Bad Research Center. In: Communications of the ACM, March 2014, Vol. 57 No. 3, Pages 33–36, DOI 10.1145/2566969.

¹³ Vgl. Berlin Gemeinsam Gestalten. Koalitionsvereinbarung 2016–2021, S. 86. URL: <https://www.berlin.de/rbmskzl/regierender-buergermeister/senat/koalitionsvereinbarung/>, Abruf am 18. Juni 2019.

¹⁴ Vgl. **hbl** Berlin (Hrsg.) (2019): Profil erhalten – Durchlässigkeit fördern. Position des Hochschullehrerbundes Landesverband Berlin zur Modernisierung des Berliner Hochschulgesetzes. https://hbl.de/fileadmin/hbl-global/downloads/Positionen/2019-01_hblBerlin-promotionsrecht.pdf, Abruf am 27. Juni 2019.