

Stellungnahme des Personalrats der Universität Bremen zum Entwurf des Wissenschaftsplan 2025

Der Personalrat begrüßt den Entwurf des Wissenschaftsplans 2025 mit seinem klaren Bekenntnis zur Stärkung des Wissenschaftsstandortes Bremen. Er bietet den staatlichen Hochschulen eine verlässliche finanzielle Planungssicherheit für die kommenden Jahre, die Perspektiven statt Abbau von Leistungen zulässt.

Der Personalrat teilt die Aussagen zu einer konsequenten Umsetzung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft generell und das Bemühen um bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Besonderen. Ausdrücklich herausgestellt sei hier die künftige Übernahme der anteiligen Ko-Finanzierung im Rahmen des EU-Förderprogramms „Horizon 2020“ und eventueller Nachfolgeprogramme, um eine tarifkonforme Beschäftigung von Wissenschaftler*innen sicherzustellen.

Trotz zahlreicher positiver Aspekte im Entwurf möchte der Personalrat aus seiner Sicht wichtige Kritikpunkte am Wissenschaftsplan 2025 benennen:

Kritisches Verhältnis von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) zu wissenschaftlichem Personal

Ein wesentliches Ungleichgewicht im Ressourcenplan für die Universität Bremen bis 2025 stellt das Verhältnis von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zu wissenschaftlichem Personal dar. Betreut im Planungsjahr 2019 noch ein*e MTV (im Ressourcenplan „Dienstleister“ genannt) eine/n Wissenschaftler*in, verschlechtert sich die Relation bis zum Jahr 2025 zu Ungunsten der MTV auf 1:1,1. Dies ist besonders bedenklich, wenn drei Punkte bedacht werden:

- In der Realität ist aufgrund des hohen **Anteils von drittmittelfinanzierten Stellen** an der Universität das Verhältnis zu Lasten der MTV weitaus schlechter und entspricht in etwa 1:2. Im Bundesvergleich belegt das Land Bremen damit abgeschlagen den letzten Platz.
- Zudem geht der vorliegende Entwurf zum Wissenschaftsplan 2025 von einer Betrachtung in Vollzeitäquivalenten aus. Da insbesondere Stellen zur wissenschaftlichen Qualifikation häufig mit zwei Personen besetzt sind, ist die **Anzahl an Köpfen** im wissenschaftlichen Bereich weitaus höher. Einrichtungen wie z. B. das Personaldezernat, die Reisekostenstelle, das Promotionszentrum sowie andere Beratungsstellen arbeiten demnach mit einem wesentlich schlechteren Betreuungsverhältnis als 1:2.
- Erschwerend kommt hinzu, dass die so genannten **Overheadkosten für Drittmittelprojekte**, die zur Abdeckung von indirekten Kosten bestimmt sind, nicht ansatzweise den Bedarf an Mehrarbeit in Technik und Verwaltung decken. Die Drittmittelquote im Haushalt der Universität liegt bei deutlich über 50 %. Auf diese Weise wird mit jedem eingeworbenen Drittmittelleuro der Betreuungsschlüssel für

die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung schlechter. Der Personalrat kritisiert darüber hinaus die Praxis der Universität, mit der Uni Bremen Campus GmbH (UBC) Professor*innen die Möglichkeit zu bieten, Drittmittelprojekte mit noch geringeren Kostenpauschalen für die Verwaltung abzuwickeln.

Personalstrukturen – Neue Karrierewege und erforderliche Verstetigung

Grundsätzlich begrüßenswert ist, dass im Wissenschaftsplan die Bedeutung **frühzeitiger Karriereperspektiven und unterschiedlicher Karrierewege** nach der Post-Doc-Phase betont werden. Einen Karriereweg neben der Professur stellt mittlerweile die Personalkategorie der Lektor*innen dar und wird im Wissenschaftsplan 2025 als eine herausragende Personalkategorie gewürdigt. Seit der BremHG-Novellierung im Sommer 2017 kann Lektor*innen zur Einstellung sogar eine Entfristungsperspektive im Sinne eines Tenure Tracks ohne Außenkonkurrenz angeboten werden, wodurch sie bei positiver Evaluation entfristet und den Titel eines **Senior Lecturers** oder **Senior Researchers** erhalten.

Diese herausgehobenen Stellen sind bisher nur in **äußerst geringem Maße** an der Universität umgesetzt worden. Bis zum heutigen Tag sind es lediglich sieben Stellen, die aufgrund des neuen Studiengangs Inklusive Pädagogik geschaffen wurden. Im Wissenschaftsplan heißt es, „das Land erwartet von den Hochschulen, dass sie die neuen Möglichkeiten nutzen“. Leider gibt es keine Aussagen dazu, welchen Anteil diese Personalkategorie am Mittelanstieg im akademischen Mittelbau haben soll. Da der Stellenanstieg im wissenschaftlichen Mittelbau allein professoral abgeleitet wird, bleibt zu befürchten, dass in den nächsten Jahren ohne zusätzliche Personalmittel keine oder nur sehr wenige dieser Stellen geschaffen werden. In diesem Kontext ist auch zu befürchten, dass Lektor*innen allgemein nicht im Rahmen ihrer Konsumtivausstattung vom geplanten Gesamtanstieg an Mitteln profitieren werden, da sich die Zuteilung an den Professor*innenstellen ableitet.

Auch für die Erhöhung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau wäre eine deutliche Erhöhung der Tenure-Track-Stellen eine gute Voraussetzung für mehr Gleichstellung und Diversität bei der Planung von Karrierewegen in der Wissenschaft.

Ein weiterer Aspekt im Rahmen der Personalstruktur sind diverse Stellen – meist **wissenschaftliche Angestellte** –, die über **Pakt- oder Drittmittel** finanziert werden, als Aufgabe jedoch den Aufbau und die Aufrechterhaltung von Strukturen haben, die für die Universität von dauerhafter Bedeutung sind. Die Wichtigkeit dieser Aufgabenfelder wird im Wissenschaftsplan sogar mehrfach explizit hervorgehoben, z. B. Aktivitäten und Maßnahmen die Gleichstellung und Diversität in der Wissenschaft verbessern sowie, „MINT-Förderung“, Qualitätsmanagement, „Forschendes Lernen“. Um sicherzustellen, dass diese Arbeit auf hohem Niveau weitergeführt werden kann, ist eine **Verstetigung der entsprechenden Stellen unabdingbar**.

Eine Weiterführung dieser auf Dauer angelegten Tätigkeiten auf befristeten Stellen widerspräche den im Rahmenkodex formulierten Grundgedanken und ist aus Sicht des Personalrats nicht vertretbar. In der derzeitigen Konstellation befinden sich die dort tätigen

Kolleg*innen angesichts der unklaren Perspektiven ihrer Stellen in überaus prekärer Situation. In der Umsetzung des Wissenschaftsplans und in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen wären daher konkrete Aussagen bezüglich der Verstetigung erfolgreicher Strukturen und Stellen dringend wünschenswert.

Studentische Hilfskräfte

Der Personalrat ist der Auffassung, dass studentische Hilfskräfte mit einem **höheren Betrag als dem des Mindestlohnes** vergütet werden sollten und Erhöhungen den Tarifsteigerungen im TV-L angepasst und durch zusätzliche Mittel bereitgestellt werden müssen. Die hierfür erforderlichen Mittel müssen zusätzlich bereitgestellt werden, um zu verhindern, dass eine verbesserte Bezahlung mit einer Kürzung von Hilfskraftstunden einhergeht. Der Personalrat spricht sich für den Abschluss eines **Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte** aus.

Chancengerechtigkeit, Geschlechtergleichstellung und familiengerechte Hochschule

Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung sind als strategische Leitungsaufgabe im Wissenschaftsplan verankert. Das Land erwartet von den Hochschulen die Weiterentwicklung und Wirksamkeitsüberprüfung ihrer Gleichstellungskonzepte. Dies unterstützt der Personalrat und fordert die **Verstärkung, Verstetigung und Entfristung der notwendigen personellen Ressourcen**, auch wenn diese drittmittelfinanziert sind. Das Gleiche gilt für die Umsetzung von Maßnahmen des Diversitätskonzeptes und der familienfreundlichen Hochschule.

Hier ist besonders die **Benachteiligung drittmittelfinanzierter Wissenschaftler*innen** hervorzuheben, die entgegen Beschäftigten aus Landesmitteln keinen Anspruch auf Nachholung von Kinderbetreuungszeiten oder von Zeiten wegen chronischer Erkrankungen haben. Der Personalrat schlägt vor, bis zu einer gesetzlichen Regelung auf Bundesebene, einen zweckgebundenen, landesseitig finanzierten Fonds für das Nachholen von Zeiten einzurichten.

Digitalisierung

Der **Prozess der Digitalisierung in Verwaltung, Technik, Forschung und Lehre** geht einher mit tiefgreifenden Organisationsveränderungen und Veränderungen in den Entscheidungsstrukturen der Universität. Die Chancen und Risiken der Digitalisierung müssen analysiert werden. Die Digitalisierung bedarf zwingend eines partizipativen Begleitprozesses, welcher die Beteiligung der involvierten Mitarbeiter*innen real und nicht nur auf dem Papier ermöglicht. Kompetenzentwicklung und berufliche Entwicklungsperspektiven sind dabei ein wichtiger Faktor. Dieser Prozess berührt auch auf komplexe Weise Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Diese müssen auf allen Ebenen der Planungen und Umsetzungsmaßnahmen Berücksichtigung finden.