

In Beantwortung der Fragen aus der Initiative Kassel Unbefristet, der GEW und ver.di vom 18.11.2020:

Als Kandidatin auf das Amt der Präsidentin für die Universität Kassel haben Sie mich in den letzten Wochen mit verschiedenen konkreten Fragen zur Personalsituation an unserer Hochschule angeschrieben. Im Folgenden möchte ich diese Fragen beantworten und Ihnen zusichern, dass ich mich als Präsidentin dem Ziel „guter Arbeit“ an der Universität Kassel verpflichtet fühlen würde. Ich bin davon überzeugt, dass unsere diverse, offene und sachbezogene Organisationskultur eine große Stärke ist. Gemeinsam erfolgreich zu arbeiten, gelingt mit einem unterstützenden Arbeitsumfeld, Dialog und einer partizipativen Hochschulpolitik. Zu Ihren Fragen im Einzelnen:

1. Themenbereich Dauerstellen und Befristung

Mir ist sehr bewusst, dass neben vielen positiven und anregenden Aspekten der Arbeit an Universitäten, die Situation vieler Wissenschaftler*innen auf befristeten Stellen persönliche Risiken und Einschränkungen mit sich bringt. Der Anteil befristeter Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ist in der Bundesrepublik im Vergleich zu anderen OECD-Staaten (zu) hoch.

Die Situation an der Universität Kassel ist durch die späte Gründung, zunächst ohne einen wissenschaftlichen Mittelbau, schon immer eine besondere gewesen. Hinzu kam, dass mit den QSL- und HSP-Mitteln, mit denen in den letzten Jahren der Anstieg der Studierendenzahlen bewältigt werden sollte, von der Politik im Wesentlichen befristete Stellen ermöglicht wurden.

Das hat sich nun durch den neuen Hochschulpakt 2021-25 geändert. Das Verhandlungsergebnis zwischen dem Hessischen Wissenschaftsministerium und den Leitungen der Hessischen Hochschulen hat zu einer verlässlicheren Finanzierung geführt. Diese hat es der jetzigen Hochschulleitung ermöglicht, gemeinsam mit den Fachbereichen, den Abteilungen der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen in den vergangenen Monaten Bedarfe für Dauerstellen zu ermitteln. Auf dieser Basis konnten viele zusätzliche Dauerstellen eingerichtet werden; diesen Prozess habe ich intensiv unterstützt. Für die Hochschulöffentlichkeit haben wir Details zu der Anzahl und der Verteilung dieser Stellen in der Mittelfristigen Finanzplanung (Punkt 1.1) ausgewiesen.

Die Identifikation der jeweiligen Stellen geschah im Dialog mit Dekanaten, Leitungen der zentralen Einrichtungen und Abteilungsleitungen, die ihrerseits die weitere Kommunikation mit den Beschäftigten in ihren Bereichen gesucht haben. Je nach Stellenkategorie (Dekanate, LfBA, administrativ-technische Angestellte etc.) wurden unterschiedliche Kriterien angelegt; auch diese Kriterien sind in der Mittelfristigen Finanzplanung hochschulöffentlich dargestellt.

Mit diesem Paket zusätzlicher Dauerstellen sind freilich nicht alle Probleme befristeter Beschäftigung gelöst. Ich werde mich weiterhin dafür einsetzen, nachhaltige Lösungen zu suchen, mit deren Hilfe Beschäftigungsverhältnisse auskömmlich, sicher und verlässlich gestaltet werden können.

Promovierte Wissenschaftler*innen können auch künftig auf Dauerstellen z.B. in der Lehre, fachgebietsübergreifend z.B. in der Betreuung von Forschungsanlagen oder im Wissenschaftsmanagement tätig werden. Die Stärkung von alternativen Karrierewegen in eine Professur z.B. durch tenure-track-Verfahren oder durch Nachwuchsgruppenleitungen bietet aus meiner Sicht gerade in der jetzigen hochschulpolitischen Situation attraktive Möglichkeiten der Fortentwicklung.

Stellen, auf denen überwiegend Daueraufgaben zu bearbeiten sind, sollen in aller Regel auch Dauerstellen sein. Den Prozess der Umstrukturierung, den wir in diesem Jahr begonnen haben, verfolgen wir gemeinsam mit dem Senat in einem Monitoring und entwickeln das Thema entlang der Richtlinie für Beschäftigungsverhältnisse weiter.

Darüber hinaus ist die Frage, wie viele und welche Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau Dauerstellen sein sollen, Gegenstand einer breit geführten Kontroverse in der ganzen Bundesrepublik. Diese konstruktiv in den dafür vorgesehenen Gremien der Selbstverwaltung auszutragen, halte ich für den richtigen Weg und hoffe, dass dies zu einer respektvollen Verständigung führen kann. Ich kann Ihnen aber heute bereits versichern, dass ich mich auch gegenüber der Landespolitik für verlässliche und auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse einsetzen werde.

2. Eingruppierung von Sekretariaten und Tarifbeschäftigten

Die Beschäftigung im öffentlichen Dienst – insofern sie auf Dauerstellen erfolgt – hat den Vorteil, ausgesprochen krisensicher zu sein. An Universitäten kommen andere Aspekte „guter Arbeit“ hinzu, die z.B. die Aufgabenvielfalt, die Kommunikation mit anderen oder die Zufriedenheit mit der Situation im Team betreffen – unsere KLIMA-Befragung bestätigt dies. Andere Aspekte der Beschäftigung (wie z.B. Aufstiegsmöglichkeiten oder Bezahlung) im öffentlichen Dienst erscheinen mitunter begrenzt.

Die Beschäftigungssituation von Sekretariaten an der Universität Kassel ist – auch unter Gleichstellungsaspekten - ein bedeutsames Thema. Ich halte es für wichtig, dass sich Sekretariate untereinander vernetzen und diese Fragen besprechen; auch aus diesem Grunde haben wir in diesem Jahr zum ersten Mal Einführungstage für neu eingestellte Beschäftigte in Sekretariaten erfolgreich durchgeführt. Darüber hinaus sollten wir – auch (aber nicht nur) im Kontext der Digitalisierung – Optionen für die Weiterentwicklung von Sekretariatsstellen diskutieren. Aus meinem Verständnis gehört zu dieser Debatte auch der Zuschnitt von Arbeitsaufgaben in Sekretariaten. Solche Veränderungen sind auf das Einverständnis der Beteiligten angewiesen, sollten aber künftig mindestens in Pilotform erarbeitet und erprobt werden.

Für den Fall meiner Präsidentschaft werde ich den Aufbau einer aktiven Personalplanung mit Karriereberatung und gezielter Weiterbildung für Beschäftigtengruppen im technisch-administrativen, aber auch im Wissenschaftsbereich vorantreiben. Dazu gehört es auch, die Aufgaben zwischen Zentralverwaltung und Fachbereichen so auszutarieren, dass wir im Spannungsfeld zwischen Autonomie und Standardisierung von Prozessen immer wieder zu einer guten Balance finden.

3. Demokratische Hochschule

Universitäten leben von kreativen, kritischen und innovativen Gedanken aus unterschiedlichen Perspektiven. Schon aus diesem Grund sind Beiträge von Studierenden und Mitarbeitenden zu je aktuellen hochschulpolitischen Themen ausgesprochen wichtig. Die aktuell von der Landesregierung angestrebte Novellierung des Hochschulgesetzes geht aus meiner Sicht wichtige Schritte hin zu einer stärkeren hochschulpolitischen Position des Senats und der Studierenden.

Für eine mögliche Präsidentschaft möchte ich auf zwei Wegen zu mehr Beteiligung beitragen: durch regelmäßige Information der Beschäftigten über je aktuelle hochschulpolitische Themen (z.B. über hochschulöffentliche Foren, Newsletter etc.) und zweitens über direkte Kommunikation mit Beschäftigten (z.B. in Werkstattgesprächen).

Hochschulpolitische Entscheidungen werden in den jeweils zuständigen Gremien getroffen. Die Gremienordnung, die Teilgrundordnung Kunsthochschule und die Zivilklausel bieten neben der Wahlordnung einen guten Rahmen für die Selbstverwaltung an unserer Hochschule. Falls es hier konkrete Änderungsbedarfe oder Ergänzungsvorschläge gibt, sind diese im Senat zu beraten.

4. Internationalisierung

Universitäten sind auch Orte, an denen Menschen unterschiedlicher Herkunft und Nationalitäten miteinander lernen und arbeiten. Ich habe der Internationalisierung der Uni immer großen Stellenwert eingeräumt und bin selbst in internationalen Netzwerken und Projekten der Uni tätig. Auch diese praktisch gesammelten Erfahrungen werde ich für die weitere Internationalisierung einbringen. Ein Teil der Attraktivität von Universitäten entsteht aus dieser Internationalität, die im Übrigen viele Facetten hat und keineswegs auf sprachliche Aspekte begrenzt ist. Ich meine: Internationalität ist eine Haltung und die Bereitschaft, aufeinander zuzugehen und miteinander in Kontakt zu sein.

Doch natürlich ist Fremdsprachkompetenz wichtig. Dazu gehört auch, sich selbst und anderen gegenüber mit Nachsicht zu begegnen, wenn das nicht immer fehlerfrei gelingt. Für berufliche Positionen, die viel mit Studierenden und Wissenschaftler*innen aus dem Ausland zu tun haben, sollten wir gemeinsam nach Wegen suchen, wie sprachliche Schwierigkeiten z.B. mit Hilfe von Lernprogrammen, technischen Tools oder eben auch Sprachkursen gelöst werden können. Personen, die dies wünschen und deren Arbeitstätigkeiten dies erfordern, könnten sich auf der Grundlage von Weiterbildungsvereinbarungen z.B. für interkulturelle Kommunikation weiterqualifizieren. Auch Unterstützung von außen, z.B. für das Redigieren von Texten, können an dieser Stelle hilfreich sein. Für den Fall meiner Präsidentschaft werde ich mich z.B. für Stipendien für Auslandsaufenthalte einsetzen und das Arbeiten an der Universität Kassel für ausländische Kolleg*innen (nicht nur aus dem englischen Sprachraum) attraktiver gestalten.

5. Sustainable Development Goals

Der Senat der Universität Kassel hat sich dazu entschieden, den Lehr- und Forschungsschwerpunkt *Nachhaltige Entwicklung und Transformationen* in der organisatorischen Form eines Zentrums auszugestalten. Über diese Entscheidung freue ich mich sehr, bietet sie doch die Möglichkeit, Exzellenz in Lehre und Forschung mit einer breiten Dynamik in die Universität hinein zu verbinden und einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit und Zukunftsfähigkeit zu leisten.

Wie bei den aktuell vorhandenen Wissenschaftlichen Zentren werden die Professuren und das wissenschaftliche Personal auch in diesem Zentrum überwiegend in den Fachbereichen verortet werden. Für die Arbeitsverhältnisse gilt daher das zuvor Erläuterte. Geplant sind die Konstitution des Gründungsdirektoriums und die Ausschreibung der ersten Professuren im laufenden Wintersemester. Über die weitere organisatorische Gestaltung des Zentrums entscheidet dann das Gründungsdirektorium gemeinsam mit dem Präsidium. Dort sind alle Statusgruppen beteiligt und können ihre Belange aktiv einbringen.

6. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Aufgaben- und Beschäftigungsprofile studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte sind an Universitäten sehr divers und reichen von kurzfristigen Unterstützungen z.B. bei der Vorbereitung und Durchführung von Kongressen bis hin zu jahrelanger Beschäftigung in Forschungskontexten. Für die Interessenvertretung der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist als erstes der Personalrat zuständig. Über die Vertretung für die studentischen Hilfskräfte können wir – gemeinsam mit ASTa – gerne geeignete Formen suchen.

Die Kommission für Personal- und Organisationsentwicklung ist dagegen kein Gremium der Interessenvertretungen, sondern ist für die strategische Planung von Personalfragen zuständig. Bei Bedarf können wir in der Kommission über Belange der Hilfskräfte gerne sprechen und dazu auch Vertreter*innen dieser Beschäftigtengruppe einladen.

Informationen zu Rechten und Pflichten als Beschäftigte sollen auch studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften selbstverständlich umfassend zur Verfügung gestellt werden. Wo dies noch nicht ausreichend der Fall ist, will ich mich gerne für entsprechende Verbesserungen einsetzen. Die Hochschulverwaltung prüft regelmäßig die Höhe der Vergütung in Bezug auf den Mindestlohn sowie das Lohnniveau anderer hessischer Universitäten. Gerade in den letzten Wochen haben wir entsprechend die Stundensätze erhöht.

Insgesamt scheint mir die Universität inzwischen einen Weg eingeschlagen zu haben, der die Belange der Beschäftigten, eine aktive Personalplanung und auskömmliche Beschäftigungsverhältnisse stärker als zuvor in den Blick nimmt. Für dieses Engagement stehe ich und würde es im Austausch mit allen Beteiligten auch als Präsidentin fortführen.

Ute C.

