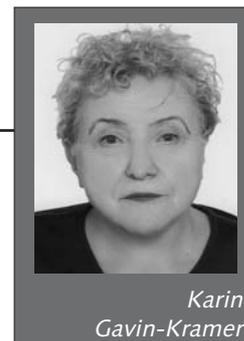


Karin Gavin-Kramer

Karin  
Gavin-Kramer

## Billiger heißt weniger Leistung: Wie Hochschulen die Beratungsqualität riskieren

It is quite some time that the German Rectors' Conference has not lost a word about guidance in Higher Education. Its last recommendations date back to 25 years ago, stressing at that time directly as well as indirectly the scientific character of this type of guidance. Since then, recruitment for student guidance is developing in a more and more chaotic way. This concerns standards as well as requirements, tasks, and payment.

Zentrale Studienberatungsstellen (ZSB) mit ihrem Angebot einer fächerübergreifenden Allgemeinen Studienberatung sind an deutschen Hochschulen üblicherweise die erste Anlaufstelle für Studieninteressierte. Hier, an der wichtigsten Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule, entscheidet sich oft, ob Angebot und Nachfrage bzw. individuelle Studienwünsche und lokale Studienrealität miteinander in Einklang zu bringen sind. Damit das gelingt und möglichst niemand mit falschen Vorstellungen dem Abbruch entgegenstudiert, ist kompetente und gemeinsam reflektierte Beratungsarbeit unverzichtbar. Dass es dafür qualifizierte und entsprechend eingruppierte Beratungskräfte braucht, sahen schon Anfang der 1970er Jahre sowohl die Kultusminister als auch die Hochschulrektoren, die in den Folgejahren mehrere grundsätzliche Empfehlungen zur Studienberatung verabschiedeten.

### Das Problem

Während die Studienfachberatung der Fakultäten in der Regel zum Aufgabenkreis des dort tätigen wissenschaftlichen Lehrpersonals gehört, werden Allgemeine Studienberater\*innen meist extern rekrutiert. Dabei entscheiden die Hochschulen im Rahmen ihrer Autonomie je für sich, welche Aufgaben ihre ZSB bzw. ihre Studienberater\*innen erfüllen, welche Qualifikationen sie mitbringen und wie sie eingruppiert werden sollen.

Wie Stellenausschreibungen seit Jahren immer wieder belegen<sup>1</sup>, sehen vor allem die nichtuniversitären Hochschulen, aber auch einige Universitäten für ihre Studienberatungskräfte, anders als in den einschlägigen Empfehlungen (s.u.) vorgesehen, Entgeltgruppen (EG) unterhalb von EG 13 vor. Exakt ab dieser EG gilt ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master-Niveau) als Einstellungs voraussetzung. Mir liegen Stellenausschreibungen aus den Jahren 2017 und 2018 für „Studienberater“ (anders bezeichnete Tätigkeiten in einer ZSB werden hier nicht berücksichtigt) vor, die Eingruppierungen in EG 9, 10, 11, 12 und 13 ausweisen, Leitungsstellen auch höher. Allgemeine Studienberater\*innen werden also – im Ge-

gensatz zu Psychologischen Berater\*innen, die in aller Regel problemlos nach EG 13 vergütet werden – höchst unterschiedlich eingruppiert und bezahlt. Obwohl vor allem die nichtuniversitären Hochschulen die gesamte Breite der Entgeltgruppenspektrums einschließlich EG 13 nutzen, unterscheiden sich die in den Ausschreibungen genannten Aufgaben und sogar die Voraussetzungen bei genauem Hinsehen oft gar nicht so stark, wie die unterschiedlichen Eingruppierungen es eigentlich erfordern.<sup>2</sup> Das gilt vor allem, wenn man Ausschreibungen mit EG 11 an Fachhochschulen (FH) im Vergleich zu EG 13 an FH und Universitäten betrachtet. Die Frage, mit welcher Begründung Allgemeine Studienberater\*innen an Universitäten und Fachhochschulen oft (aber keineswegs überall) ungleich bezahlt werden, bleibt offen und beschäftigt auch schon Gewerkschaften.

### Die Empfehlungen der Minister und Rektoren

Nach breiterer Einführung der Zentralen Studienberatungsstellen im Rahmen der zehn Modellversuche zur Studienberatung Anfang der 1970er Jahre und erneut nach 1990 in Ostdeutschland setzten sich Kultusminister- und Rektorenkonferenzen (KMK und WRK/HRK) eine Weile sehr engagiert für die neue Institution ZSB ein. Sie beschrieben die Allgemeine Studienberatung<sup>3</sup> bis ins Detail und sprachen Empfehlungen zu Ausbildung und Eingruppierung aus. Von der Vergütung des ZSB-Personals hatten die Hochschulrektoren 1981 – anders als heute – einheitliche Vorstellungen:

<sup>1</sup> Vgl. dazu Scholle, K. (2015): Prekäre Beschäftigung als zukünftiger Normalfall? Erste Ergebnisse einer Stellenanzeigenanalyse im Arbeitsmarktfeld der Beratung im Hochschulkontext. In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 10 (2), S. 45-51, sowie [https://gibet.org/meldungen/beratung\\_braucht\\_qualitaet\\_empfehlungen\\_der\\_gibet-11.html](https://gibet.org/meldungen/beratung_braucht_qualitaet_empfehlungen_der_gibet-11.html) (25.04.2019).

<sup>2</sup> Vgl. Kap. 7 Aufgabenspektrum und Eingruppierung. In: Gavin-Kramer, K. (2018): Allgemeine Studienberatung nach 1945: Entwicklung, Institutionen, Akteure. Ein Beitrag zur deutschen Bildungsgeschichte (E-Book). Bielefeld.

<sup>3</sup> Hochschulische Beratungsangebote für ausländische oder für behinderte Studierende sowie Prüfungsberatung zählen nur selten zu den Aufgaben einer ZSB.

„Die Mitarbeiter sind wie folgt einzugruppieren:

- Studienberater: BAT IIa/Ib<sup>4</sup>
- Sachbearbeiter: BAT Vc
- Sekretariat: BAT VII/VIb“.<sup>5</sup>

Dass Allgemeine Studienberatung als wissenschaftliche Tätigkeit anzusehen und dem akademischen Sektor zuzurechnen ist, war zwischen KMK und Rektoren schon ab 1973 Konsens, wobei die Anforderungen der Rektoren damals noch über die der Kultusminister hinausgingen:

„Die Kultusministerkonferenz geht in ihren Empfehlungen zur ‚Beratung in Schule und Hochschule‘<sup>6</sup> davon aus, daß Studienberater ein Hochschulstudium absolviert haben müssen. Für die Aufnahme der Studienberatertätigkeit sollte nach Möglichkeit Berufserfahrung vorliegen. Die Hochschulen sind der Auffassung, daß eine mehrjährige Berufserfahrung Voraussetzung sein sollte und die Zusatzausbildung auf die Dauer analog der Referendarausbildung durchgeführt werden sollte. Für die zentrale Studienberatungsstelle sind nach Möglichkeit Berater, die die einzelnen Fächergruppen – Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften etc. – abdecken, vorzusehen. (...)

Im Hinblick auf den Beruf Studienberater müssen in Theorie, Praxis und Weiterbildung insbesondere folgende Ziele verfolgt werden:

- Vermittlung der erforderlichen Informationen und Kenntnisse über das Bildungssystem (Sekundar- und Hochschulbereich, Organisationsstrukturen des Schul- und Hochschulbereiches, rechtliche Fragen, den Arbeitsmarkt etc.)
- laufende Vermittlung der erforderlichen Informationen über den Hochschulzugang
- Erwerb von Kenntnissen über Funktionen, Struktur und Organisation des Beratungswesens
- Vermittlung pädagogisch-psychologischer Grundkenntnisse
- Einführung in die Didaktik und Methodik der Beratung
- Einführung in die Beratungspraxis (Gruppen- und Einzelberatung; allgemeine fachpädagogische, psychosoziale und psychotherapeutische Beratung)<sup>7</sup>

Diese Ausbildung sollte in Studienbausteinen schwerpunktmäßig angeboten werden.“<sup>8</sup>

In ihrer bisher letzten ausführlichen, insgesamt aber wenig zielführenden Entschließung zum Thema „Studienberatung“ von 1994 bezieht sich die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) weiter explizit auf ihre früheren Empfehlungen u.a. von 1976, 1981 und 1991. Die Rektoren betonen im Rahmen ihrer den Hochschulen zur Orientierung empfohlenen Grundsätze, für Allgemeine Studienberater\*innen seien als Voraussetzung auch „Erfahrungen in der Hochschullehre“ von Vorteil – eine weitere Bestätigung, dass am wissenschaftlichen Charakter dieser besonderen Beratungstätigkeit festgehalten wurde.<sup>9</sup>

Allgemeine Studienberater\*innen sollen von ihrer Qualifikation her auf Augenhöhe mit den wissenschaftlichen Lehrkräften in der Studienfachberatung und den Hoch-

schulgremien kommunizieren und agieren können und mindestens über den Abschluss verfügen, den ihre Ratsuchenden maximal erreichen können – also einen Hochschulabschluss auf Master-Niveau.

## Die Aufgaben der Allgemeinen Studienberatung

Zu den Grundaufgaben der Allgemeinen Studienberatung gehören mindestens

- Studienvorbereitende Beratung (Studieninteressierte und -bewerber\*innen),
- Studieneingangsberatung (Studienanfänger\*innen),
- Studienverlaufs- und ggf. Studienausgangsberatung (Studierende),
- Beratung spezieller Zielgruppen (z.B. Fachwechsler, Studienabbrecher etc.),
- Beratung Dritter (Eltern, Lehrer, Institutionen).<sup>10</sup>

Was bedeutet das genau? Ein Beispiel: In die *Studienvorbereitende Beratung* setzen z.B. nicht nur Ratsuchende, sondern auch Politik und Hochschulleitungen viele Hoffnungen. Sie soll Fehlentscheidungen vorbeugen. Sie soll zu einer „Passung“ zwischen Studieninteresse und Studienangebot führen. Sie soll ihren Arbeitgeber und seine Angebote attraktiv und würdig auf Messen präsentieren. Sie soll im Marketing- und Steuerungsinteresse ihrer Hochschule und/oder der Bildungspolitik erwünschte Studienentscheidungen, ggf. bestimmter Personengruppen, fördern – und dabei ethische Grundsätze respektieren. Sie soll sich mit Fragen der Studieneignung befassen. Sie soll im Labyrinth unzähliger und oft unbekannter Studienmöglichkeiten die individuell zugänglichen finden. Sie soll für neue oder problematische Zielgruppen effiziente Beratungsformate entwickeln. Ähnliche Ansprüche und Wunschlisten gibt es für die anderen Beratungsbereiche.

Allgemeine Studienberater\*innen brauchen als Mindestvoraussetzung für gute Arbeit ein ständig aktualisiertes, umfangreiches Fachwissen sowie hohe Beratungskompetenz und Reflexionsfähigkeit. Dass allein schon die erwähnten Beispiele eine hohe Beratungsqualität erfordern, dürfte sich von selbst verstehen.

<sup>4</sup> Studienberatung etwa gleich EG 13/EG 14, Sachbearbeitung etwa gleich EG 9.

<sup>5</sup> WRK (1981): Zur Studienberatung. Empfehlungen des 315. Präsidiums und des 134. Plenums der WRK, 27.04.1981/6./7. Juni 1981. BAT IIa entspricht etwa EG 13 TV-L und BAT Vc etwa EG 9 TV-L.

<sup>6</sup> KMK (1973): Beratung in Schule und Hochschule. Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 14. September 1973 (Beschluß-Nr. 889.1).

<sup>7</sup> Der Begriff „Psychosoziale Beratung“ beschreibt als Oberbegriff keine bestimmte Tätigkeit. Sozialarbeiterische Tätigkeiten werden nach der Entgeltordnung TV-L (20.4) zwischen EG 9 und EG 12 eingruppiert. Allgemeine Studienberatung und Studienfachberatung im Sinne der HRK gehören dagegen in den akademischen Bereich. Psychologische bzw. Psychotherapeutische Beratung ist, sofern nicht in der ZSB angesiedelt, ebenso wie Sozialberatung und Berufsberatung meist ein eigenständiges Beratungsangebot und ggf. Kooperationspartner.

<sup>8</sup> WRK (1981).

<sup>9</sup> HRK (1994): Die Studienberatung in den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Entschließung des 173. Plenums vom 4. Juli 1994. (<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/die-studienberatung-in-den-hochschulen-in-der-bundesrepublik-deutschland>, 25.04.2019).

<sup>10</sup> Vgl. WRK (1981).

## Die Beratungsqualität

Das *Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb)*, in dessen Kuratorium BA, BMAS, BMBF, DGB, DIHK und einige Landesministerien vertreten sind, hat 2014 zusammen mit der *Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg* (Prof. Schiersmann), u.a. unter Mitwirkung der GIBeT (s.u.) *Qualitätsstandards für professionelle Beratung* verabschiedet. Dazu gehören *Übergreifende* (Ü1–Ü5), *Prozess-* (P1–P4), *Organisations-* (O1–O5), *Beratungskompetenz- und professionalitätsbezogene* (B1–B2) *Qualitätsstandards* sowie *Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Ziele* (G1–G4). Einige dieser Standards seien hier zitiert:

- Gute Beratung setzt voraus, dass Beratende zu professionellem beraterischen Handeln befähigt sind. Die erforderlichen Kompetenzen sind in einem Kompetenzprofil für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung festgelegt, welches mit den hier vorgelegten Qualitätsstandards für Beratung korrespondiert. (B1)
- Gute Beratung stellt die Ratsuchenden mit ihren Anliegen, Interessen, Kompetenzen und Potenzialen in den Mittelpunkt. (Ü1)
- Gute Beratung verpflichtet sich auf ethische Prinzipien und wahrt die Rechte der Ratsuchenden. (Ü4)
- Gute Beratung ist ergebnisoffen und erfordert die gemeinsame Klärung der Erwartungen der Ratsuchenden an die Beratung sowie eine Verabredung über Ziel, Weg und angestrebte Ergebnisse des Beratungsprozesses. (P2)
- Gute Beratung erfordert eine gemeinsame Analyse und Reflexion der Situation der Ratsuchenden sowie ihrer Interessen, Werthaltungen und Ressourcen. (P3)
- Gute Beratung unterstützt Ratsuchende dabei, aktiv und eigenverantwortlich Lösungsperspektiven zu erarbeiten, Entscheidungen zu treffen und diese umzusetzen. (P4).<sup>11</sup>

Für Allgemeine Studienberater\*innen kommt der fachliche Anteil ihrer Tätigkeit hinzu: hohe Qualität und Aktualität der zu vermittelnden Informationen einschließlich Auswahl und Verknüpfung mit den individuellen Bedürfnissen der Ratsuchenden bei permanenter Reflexion des erreichten Standes.

Beraterische Laien können dagegen oft nicht zwischen Informationsvermittlung und Beratung unterscheiden und halten z.B. eine direktive Beratung („Am besten machen Sie es so und so.“) für angebracht, obwohl diese aus Expertensicht als Paradebeispiel für unprofessionelles „Beraten“ gilt.

Von Beratungskräften an Hochschulen, die ihre Stellen für Allgemeine Studienberatung unterhalb von EG 13 eingruppiert und entsprechend niedrige Qualifikationen verlangen, können weder Ratsuchende noch Hochschulen die für eine gute Beratung im Sinne des nfb nötige Reflexionsebene erwarten. Sachbearbeiter\*innen mit Sachbearbeiterqualifikation, -aufgaben und -eingruppierung können keine professionelle Studienberatung bieten und damit auch keine ausreichende Beratungsqualität sicherstellen; solche Stellen sollten nicht als „Allgemeine Studienberatung“ etikettiert werden.

Augenscheinlich jedoch wollen nicht wenige Hochschulen in der Allgemeinen Studienberatung – anders, als ursprünglich von den Rektoren gewollt, die explizit von „wissenschaftlichen Studienberatern“<sup>12</sup> sprachen – wohl eher eine Art unvermeidlichen Wellenbrecher gegen Bewerbermassen sehen, die irgendwie gefiltert und gesteuert oder zumindest mit Informationen zufriedengestellt werden müssen, um nicht mit ihren Fragen und Problemen die Fakultäten zu überschwemmen. Die Qualität der Allgemeinen Studienberatung hat für solche Hochschulleitungen offensichtlich keine Priorität.

## Die Eingruppierungspraxis<sup>13</sup>

Selbst im Bereich der Universitäten, die – nach ihren Stellenausschreibungen zu urteilen – Allgemeine Studienberater\*innen immerhin weit überwiegend nach EG 13 vergüten und in diesen Fällen mindestens einen Master-Abschluss voraussetzen, treten mancherorts willkürliche Eingruppierungen bis hin zum Dumping-Level auf. Beispiele: Während z.B. die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder, die TU Dresden oder die Universitäten Jena und Potsdam ihre Beratungskräfte in EG 13 einstufen, schrieben die Universitäten Greifswald und Magdeburg ungerührt Studienberatungsstellen mit EG 11 aus. Die Universität Leipzig bevorzugte dafür EG 12 und die TU Bergakademie Freiberg schürfte mit einer „Studienberater“-Ausschreibung für EG 9 auf allertiefstem Niveau.

Klar ist, dass jede Entscheidung für eine Entgeltgruppe unter 13 und damit meist für den Verzicht auf die Voraussetzung eines Hochschulabschlusses auf Master-Niveau für die Allgemeine Studienberatung einer Hochschule gegen die ursprünglichen Empfehlungen der Kultusminister und Rektoren verstößt. Zwar sind Empfehlungen nicht bindend, aber wo grundsätzlich unter EG 13 eingruppiert wird und im Einzelfall potenzielle Master-Studierende durch Personal ohne Master-Abschluss beraten werden, wie z.B. an der Ruhr-Universität Bochum, dürfte ein Beratungsverständnis vorliegen, das vor allem ökonomisch geprägt ist: Bachelors beispielsweise sind billiger als Master und von EG 13 tarifrechtlich ausgeschlossen.

Festzuhalten ist, dass die formalen Voraussetzungen für die Tätigkeit „Allgemeine Studienberatung“ und folglich auch die geforderte Leistungsfähigkeit vielerorts seit 1981 gesunken sind bzw. dass anstelle der – wissenschaftlich geprägten – Allgemeinen Studienberatung im Sinne der zitierten Empfehlungen unter der Bezeichnung „Studienberatung“ mancherorts eine eher sozialpädagogisch/psychosozial orientierte „Sachbearbeiter-Beratung“ durch geringer qualifiziertes Personal angeboten wird.

<sup>11</sup> Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) / Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität, Heidelberg (Hg., 2014): *Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Berlin/Heidelberg ([www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Standards.pdf](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Standards.pdf), 25.04.2019).

<sup>12</sup> Vgl. WRK (1981).

<sup>13</sup> Aussagen zum Arbeits- und Tarifrecht wurden in diesem Beitrag nach Beratung durch RAin Julia Weitz (Erlangen/Spardorf) getroffen.

Solange Studienberater\*innen mit unterschiedlichen Qualifikationen nach dem Willen ihrer Hochschulen unterschiedlich definierte und quantifizierte Tätigkeiten ausführen, bleibt die Eingruppierung schwierig. Das gilt auch für die Aufgabe, Stellenbewertungsexperten ohne eigene akademische Erfahrung und ohne Bezug zu wissenschaftlicher Arbeit begreiflich zu machen, dass Wissenschaft nicht nur Forschung ist, sondern auch die Vermittlung komplexer Inhalte in Lehre und Beratungsarbeit. Allgemeine Studienberatung ist ebenso wie Studienfachberatung als eine der Lehre benachbarte Tätigkeit zu sehen. Schließlich müssen Studieninteressierte und Studierende frühzeitig verstehen, welche Ansprüche z.B. der Lehrbetrieb mit Modulprüfungen oder der Umgang mit wissenschaftlichen Texten stellt, um ein Scheitern im Studium zu vermeiden.

## Die Studienberater\*innen

Beratung, auch Studienberatung, ist ein Tätigkeitsfeld, das, wie u.a. die Zusammensetzung der GIBeT-Mitgliederschaft vermuten lässt, von Frauen dominiert wird. Warum aber immer wieder auch (zu) niedrig eingruppierte Stellen das Interesse von dafür überqualifizierten Personen finden, ist unklar. Natürlich gibt es viele individuelle Gründe dafür, weshalb sich gelegentlich sogar promovierte Bewerber\*innen für Stellen finden, die weit unter ihrer Qualifikation eingruppiert sind. Gute Gründe können auch dazu führen, dass jemand in Teilzeit parallel an einer Universität mit EG 13 und an einer Fachhochschule für EG 9 berät. Ein wichtiger Grund dürfte die Freude an der Beratungsarbeit mit der Zielgruppe sein. Möglicherweise aber wissen auch viele Berufsneulinge nicht, dass Studienberater\*innen mit Master-Abschluss an den meisten Universitäten und etlichen Fachhochschulen nach EG 13 eingruppiert werden und sie sich ggf. anderswo auf eine adäquate Stelle bewerben könnten. Vielleicht hoffen sie aber auch, dass ihre höhere Qualifikation und/oder ihre höhere Leistung eine spätere Höhergruppierung begründen könnte. Sehen sich die (zu) niedrig Eingruppierten z.B. auf GIBeT-Tagungen immer wieder Kolleginnen und Kollegen gegenüber, die für ihre mutmaßlich zumindest ähnlichen Leistungen nach EG 13 honoriert werden, kann das demotivierend wirken.

## Die GIBeT e. V.

Seit März 2002 heißt die 1976 entstandene und ab 1994 als Verein organisierte *Arbeitsgemeinschaft Studien-, Studentinnen- und Studentenberatung – Verein zur Förderung von Beratung und Therapie an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland e. V. (ARGE)* nun schon *Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e. V. (GIBeT)*. Damit wurde noch deutlicher, was schon der Name des Vorgängervereins aussagte: Man wollte nicht nur offen sein für Allgemeine Studienberater\*innen, sondern auch für anderes Personal, das im Hochschulbereich Studierende berät, informiert oder therapiert. Mit ihren aktuell über 470 Mitgliedern umfasst die GIBeT ein breites Tätigkeitspektrum, dem sie mit Fort- und Weiterbildung durch

Fachtagungen und Zertifikatsbausteine Nutzen bringen kann. Viele Mitglieder erwarten allerdings mehr von ihrem Verein – und das ist problematisch.

Vor einiger Zeit erhob die GIBeT das mehrheitliche Interesse ihrer Mitglieder, sich über Probleme der heterogenen Eingruppierung auszutauschen, fürchtete aber den Entzug der Gemeinnützigkeit durch das Finanzamt wegen der Beschäftigung mit diesem eher gewerkschaftlich-eigennützig wirkenden Thema und verwendete – letztlich ergebnislos – viel Geld und Zeit auf die Beschäftigung mit dem Vereinsrecht – statt z.B. mit dem Arbeitsrecht.

Dabei ist das eigentliche Thema gar nicht „Eingruppierung“, sondern es geht um die Aufgaben, um die Einstellungs Voraussetzungen und mithin um die Qualität von Allgemeiner Studienberatung, im Grunde sogar um deren Definition, die viele Hochschulen heute ganz offensichtlich anders formulieren würden als seinerzeit die Minister und Rektoren. Eingruppierung ist nur die letzte Konsequenz all dessen. Daher besteht auch keine Notwendigkeit, über „Eingruppierung“ zu debattieren, zumal es vielen Beteiligten bzw. Betroffenen dafür an Expertise fehlt und weil viele vor allem „Gerechtigkeit“ bzw. individuelle Verbesserungen ihrer eigenen Situation suchen. Aber die GIBeT kann für eine dermaßen heterogene Mitgliederschaft wenig tun: Die Mitglieder sind unterschiedlich qualifiziert, haben unterschiedliche Stellen mit verschiedenen Aufgaben, sind korrekt oder zu niedrig eingruppiert – einheitliche Regeln und Lösungen könnten allenfalls für klar definierte und benannte, verallgemeinerbare Tätigkeiten angestrebt werden, z.B. für Allgemeine Studienberatung mit EG 13 an allen Hochschularten.

Klar muss sein:

- Für alle, die mit einer niedrigen Formalqualifikation auf einer passend eingruppierten Stelle entsprechende Aufgaben erfüllen, gibt es dort keine Alternative.
- Für alle, die formal überqualifiziert auf einer niedrig dotierten Stelle sitzen, aber dort Aufgaben erfüllen, die zur (niedrigen) Entgeltgruppe passen, gilt dasselbe. Wer sich z.B. als Ärztin auf eine Krankenschwesternstelle bewirbt und die Stelle bekommt, darf dort weder als Ärztin tätig noch entsprechend eingruppiert werden. Das wäre nur möglich, wenn die Stelle umgewidmet würde. Daraus ergibt sich unausweichlich die banale Konsequenz, dass Ärztinnen sich besser nicht auf Krankenschwesternstellen bewerben sollten, wenn sie ihren Beruf qualifikationsgemäß ausüben wollen.
- Berater\*innen aber, die – formal überqualifiziert – auf einer niedrig dotierten Stelle nachweislich Aufgaben erfüllen, die zu einer höheren Entgeltgruppe passen (wenn also, um im Beispiel zu bleiben, von einer Ärztin auf einer entsprechend eingruppierten Krankenschwesternstelle verlangt wird, dennoch als Ärztin zu arbeiten), sollten versuchen, ggf. mit gewerkschaftlicher oder anwaltlicher Unterstützung eine Höhergruppierung<sup>14</sup> zu erreichen. Ist der Arbeitgeber nicht bereit,

<sup>14</sup> Vgl. Feldkötter, S./Müller, A. (o. J.): Erste Hilfe im Eingruppierungsverfahren. Handlungshilfe zur Entgeltordnung TV-L und TVöD. Berlin. ([https://www.verdi-tu.de/wordpress/wp-content/uploads/FB\\_05\\_06\\_Eingruppierung\\_LBz\\_Farbe\\_2016.pdf](https://www.verdi-tu.de/wordpress/wp-content/uploads/FB_05_06_Eingruppierung_LBz_Farbe_2016.pdf)).

eine entsprechend höher dotierte Stelle zur Verfügung zu stellen, bleiben Klage oder Jobwechsel.

Nie geht es darum, wie „gut“ jemand tatsächlich arbeitet – stets sind Formalia und Finanzen vorrangig. Darum ist es ebenso bedauerlich wie sinnlos, wenn Berater\*innen ohne Master mit niedriger Entgeltgruppe sich gegenüber höher qualifizierten und eingruppierten Kolleginnen und Kollegen zurückgesetzt fühlen, weil sie der Meinung sind, mindestens ebenso gute Beratungsarbeit zu leisten, was nicht nur durchaus stimmen kann, sondern auch von Arbeitgebern, die Geld sparen wollen, gern gesehen wird. Die Versuchung (zu) niedrig eingruppierte Beratungskräfte, sich selbst auszubeuten, um durch höhere Leistungen mit besser bezahlten Kolleginnen und Kollegen gleichzuziehen und/oder den (ggf. unangemessen) hohen Erwartungen ihrer Hochschule gerecht zu werden, liegt nahe und ist, wie man auf GIBeT-Tagungen beobachten kann, vielerorts gegeben.

### Die Stellenbeschreibung

Während Privathochschulen keinem Tarifrecht unterliegen, kommt an öffentlichen Hochschulen der Länder meist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) oder ggf. der TV-H – Landesdienst Hessen zur Anwendung. Nach dem Grundsatz der Tarifautomatik bestimmt über die Eingruppierung von Arbeitnehmern ausschließlich die jeweilige Tätigkeit (vgl. z.B. §§ 12 f. TV-L). Entscheidend für die Eingruppierung einer Tätigkeit sind

1. der angewandte Tarifvertrag,
2. die ausgeführte – genau spezifizierte – Tätigkeit,
3. die (akademische) Vorbildung/Erfahrung/Qualifikation,
  - a. die für diese Tätigkeit erforderlich ist und
  - b. die von der jeweils anwendbaren tariflichen Regelung vorausgesetzt wird.<sup>15</sup>

Verbindlich ist nicht die Stellenausschreibung, sondern der Inhalt der – meist lange vorher nach entsprechender Stellenbewertung festgelegten – Stellenbeschreibung, auch Tätigkeitsbeschreibung oder *Beschreibung des Aufgabenkreises* (BAK) genannt, die natürlich zutreffend sein muss. Werden Beratungskräfte entgegen den tariflichen Vorgaben einer zu niedrigen Entgeltgruppe zugeteilt, haben sie u.U. Anspruch auf Höhergruppierung; der Nachweis müsste jeweils anhand der Entgeltordnung und der BAK geführt werden (s.o.).

An der Abfassung einer BAK sind meist ZSB-Leitung und Stellenbewertungs-Spezialisten der Personalabteilung, gelegentlich auch die Hochschulleitung, beteiligt. Manche Hochschulen möchten vor allem sparen, andere ggf. flexibel auf die Bewerbungslage reagieren; in der Stellenausschreibung steht dann z.B.: „Eingruppierung bis EG ....“. Andere bieten eine vergleichsweise niedrige Eingruppierung, versuchen aber, mit der Stellenanzeige möglichst hoch qualifizierte Bewerber\*innen anzulocken, indem sie z.B. als Voraussetzung einen nicht näher definierten Hochschulabschluss in Fächern nennen, die eher oder nur von Universitäten angeboten werden. Selten wird bislang explizit ein Bachelor-Abschluss als Mindestvoraussetzung für eine Bewerbung

als „Studienberater\*in“ genannt, noch seltener ein Berufsabschluss ohne Studium. Für beides ist eine Eingruppierung in EG 13 tarifrechtlich ausgeschlossen.

Dass, wie ihre Stellenausschreibungen belegen, besonders nichtuniversitäre Hochschulen sich gern für Eingruppierungen unter EG 13 entscheiden, dürfte seinen Grund außer in Sparmaßnahmen auch darin haben, dass die Studienberatungsstellen andernfalls nicht in das Vergütungsgefüge der gesamten Verwaltung passen würden. Eine ZSB als zentrale Einrichtung, wie von den Hochschulrektoren immer wieder explizit empfohlen<sup>16</sup>, bietet da in der Regel mehr Spielraum.

Nicht immer verfügen ZSB-Leitungen über genug Standing und Expertise, um Aufgaben und Anforderungen an die zu besetzenden Stellen so zu beschreiben, dass EG 13 gerechtfertigt erscheint, und nicht überall wird ihrer Expertise durch Personalabteilung und/oder Hochschulleitung Rechnung getragen. Bekannt sind geradezu heroische Kämpfe qualitätsbewusster ZSB-Leitungen besonders von Fachhochschulen mit Stellenbewertern oder mit einem Rektorat, das partout nicht einsehen wollte, warum eine bisherige EG 13-Stelle für Allgemeine Studienberatung nicht genau so gut z.B. mit EG 9 (bei reduziertem Anspruch) ausgeschrieben werden sollte. Solange Hochschulen beliebig definieren können, dass ihre „Studienberatung“ in wenig anderem besteht als darin, Merkblattinhalte vorzutragen, die sie womöglich nicht einmal selbst erstellt hat, sind definitorischem Durcheinander und begrifflich induziertem Qualitätsverfall der Allgemeinen Studienberatung Tür und Tor geöffnet.

### Was tun für mehr Beratungsqualität?

Die aus Stellenausschreibungen gewonnenen Erkenntnisse über die willkürlich wirkenden Eingruppierungsentscheidungen vieler, besonders nichtuniversitärer Hochschulen für ihre Allgemeine Studienberatung sollten unterfüttert und ergänzt werden durch eine nach wissenschaftlichen Kriterien durchgeführte Untersuchung zum Stand der Allgemeinen Studienberatung insgesamt. Niemand weiß, wie viele Personen mit welchen Qualifikationen an welcher Hochschule welche Aufgaben in einer ZSB im Bereich der Allgemeinen Studienberatung oder anderen Bereichen erfüllen. Haben diese Kräfte Dauerstellen oder gibt es vor allem befristete Projektstellen, ggf. in Teilzeit? Haben die Beratungskräfte einen Master-Abschluss und eine studienberatungsrelevante Zusatzausbildung oder sind sie eher sozialberaterisch oder auf Marketingaufgaben hin qualifiziert? Gehört zur jeweiligen ZSB auch eine Psychologische Beratung und/oder ein Career Service und/oder befinden sich alle unter dem Dach eines Service Centers? Obwohl von der HRK gern behauptet, trifft es nicht zu, dass jede Hochschule heute eine ZSB besäße – oft gibt es vor Ort nur eine einzelne Verwaltungskraft, die neben anderem auch für „Bewerberberatung“ zuständig ist.

<sup>15</sup> Vgl. [https://www.anwalt24.de/lexikon/tarifautomatik\\_\\_oeffentlicher\\_dienst](https://www.anwalt24.de/lexikon/tarifautomatik__oeffentlicher_dienst).

<sup>16</sup> Vgl. HRK (1991): Zum Auf- und Ausbau der Beratungsangebote für Studieninteressenten und Studierende in den neuen Bundesländern. Empfehlung des 164. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz vom 1. Juli 1991.

Seit Jahrzehnten schon führt die Rektorenkonferenz weder entsprechende Erhebungen durch, noch gibt sie einschlägige Empfehlungen ab. Der möglichst flächendeckenden Einhaltung der früher empfohlenen Standards zum Zweck der beraterischen Daseinsvorsorge vor allem für Studieninteressierte gilt offenbar kaum noch Interesse.

Parallel dazu hat in vielen ZSB ein anderer Missstand Platz gegriffen, der unter der Bezeichnung „Projektitis“ bekannt geworden ist. Aus Bundes- oder auch Landesmitteln werden im Rahmen immer neuer Pakte und Programme an Hochschulen „Projekte“ gefördert, wobei oft auch Studienberatungsstellen befristete Stellen mit Personal unterschiedlichster Qualifikation für diverse Aufgaben besetzen können. Was folgen kann, wenn ZSB-Leitungen zahlreich der Verlockung erliegen, Kurzfrist-Teilzeit-Stellen zu besetzen, beschreibt Rainer Thiel, Vorstand des *Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (dvb)*, in einem ZBS-Beitrag:

„Leider musste ich auf der Herbsttagung 2018 der GIBeT zur Kenntnis nehmen, dass es ungeachtet aller Bemühungen, zumal der GIBeT, um die Qualifizierung der Studienberater/innen mittlerweile weit schlechter bestellt ist, vor allem, weil nach eigenem Bekunden weit über die Hälfte der Anwesenden befristete Arbeitsverträge hat, vielfach nur auf ein Jahr. Die Annahme, in der hochschulischen Studienberatung werde eine hinreichende Qualifikation und Beratungskompetenz (...) bereits mitgebracht, lässt sich aus meinen Kontakten u.a. auf der Tagung nicht belegen, es herrscht im Gegenteil ein großer Bedarf an Beratungsqualifizierung. Während so kurzer Vertragslaufzeiten kann diese weder abgeschlossen werden, noch kann Beratungserfahrung gesammelt werden, die man als fundierte Berufserfahrung bezeichnen kann.“<sup>17</sup>

Nun arbeiten in einer ZSB keineswegs nur Studienberater\*innen, sondern auch Kräfte mit ganz oder teilweise anderen Aufgaben. Die Existenz vieler Projektmitarbeiter\*innen in den ZSB ist daher kein Beleg für die Qualität der Allgemeinen Studienberatung, weil die Kurzfristkräfte eben keine ausgebildeten Studienberater\*innen sind und allenfalls Teilbereiche abdecken können und sollen. Mit klassischer „Vollspektrum-Studienberatung“ bekommen sie ggf. erst zu tun, wenn ihre Stelle verstetigt werden konnte und sie damit zum designierten Nachwuchs zählen.

Zwecks Entwicklung qualifizierten Nachwuchses müssten sich möglichst viele qualitätsbewusste Hochschulen einig sein und – wie es die meisten Universitäten und etliche Fachhochschulen schon von jeher tun – korrekt beschriebene Dauerstellen für Allgemeine Studienberatung mit den für gute Beratung erforderlichen anspruchsvollen Aufgaben und Voraussetzungen und der entsprechenden Entgeltgruppe 13 in ihren Haushaltsplan einstellen. Um genau das zu erreichen, sprachen die Rektoren seinerzeit ihre Empfehlungen aus – und die meisten damals bestehenden Hochschulen halten sich trotz gelegentlicher Mühen mit der Stellenbewertung bis heute daran. Anders viele später hinzugekommene Hochschulen: Abweichungen gibt es vor allem in den östlichen

Bundesländern und allgemein bei Neugründungen in der Fläche, aber auch bei Projektstellen und bei Hochschulen mit anderen Prioritäten als professioneller Studienberatung. Hochschulartspezifisch unterschiedliche Voraussetzungen, Aufgaben und Eingruppierungen Allgemeiner Studienberater\*innen sind jedoch inhaltlich nicht schlüssig begründbar.

Eine aktuelle exemplarische Beschreibung zumindest der Grundzüge des (ggf. nach örtlichen und aufgabenspezifischen Gegebenheiten zu ergänzenden) Aufgabenkreises Allgemeiner Studienberatung an Hochschulen, die als Orientierung und Argumentationshilfe dienen könnte, gibt es (noch) nicht. Sie könnte z.B. aus entsprechenden Stellenausschreibungen oder einer BAK-Sammlung destilliert werden, wie sie die GIBeT zumindest ansatzweise und anonymisiert im Mitgliederbereich ihrer Website zur Verfügung gestellt hat. Ob und wie diese genutzt wurden, ist offen. Eine umfangreiche Zusammenstellung von Aufgaben und Anforderungen v.a. in EG 13-Ausschreibungen enthält Kapitel 7 „Aufgabenspektrum und Eingruppierung“ meines Buchs zur Geschichte der Allgemeinen Studienberatung.<sup>18</sup>

Hilfreich für die Propagierung der Allgemeinen Studienberatung als hochwertige wissenschaftliche Dienstleistung aller Hochschulen (auch Fachhochschulen verstehen sich zunehmend als „wissenschaftlich“) wäre sicherlich eine neue Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz, die dem zu beobachtenden Qualitätsabbau im Beratungswesen entgegenwirken könnte.

Auch die GIBeT selbst könnte eine neue, klug begründete Empfehlung für ein aktuelles Aufgabenspektrum und Mindestanforderungen für qualitätvolle Beratungsleistungen der Allgemeinen Studienberatung aussprechen. Falls die Tatsache, dass manche GIBeT-Mitglieder diese Anforderungen nicht erfüllen und sich unberücksichtigt fühlen könnten, hinderlich wirkt, sollten sich die Allgemeinen Studienberater\*innen mit EG 13 zusammenfinden, um, durch ihre Erfahrungen gestützt, einen aktuellen allgemeinen, aber individuell ergänzbaren Leistungskatalog für den ursprünglich von den Rektoren angedachten „Beruf Studienberater“ an allen Hochschularten zu entwickeln und diesen ggf. gemeinsam mit der GIBeT und der HRK öffentlich propagieren.

#### Literaturverzeichnis

- Feldkötter, S./Müller, A. (o. J.): Erste Hilfe im Eingruppierungsverfahren. Handlungshilfe zur Entgeltordnung TV-L und TVöD. Berlin. ([https://www.verdi-tu.de/wordpress/wp-content/uploads/FB\\_05\\_06\\_Eingruppierung\\_LBz\\_Farbe\\_2016.pdf](https://www.verdi-tu.de/wordpress/wp-content/uploads/FB_05_06_Eingruppierung_LBz_Farbe_2016.pdf)).
- Gavin-Kramer, K. (2018): Allgemeine Studienberatung nach 1945: Entwicklung, Institutionen, Akteure. Ein Beitrag zur deutschen Bildungsgeschichte (E-Book). Bielefeld. (<https://www.universitaetsverlagwebler.de/gavin-kramer-2018>, 25.04.2019)
- Gavin-Kramer, K. (2012): Qualifikations- und Eingruppierungs-Dumping bei der Studienberatung? In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 7 (3), S. 84–88.

<sup>17</sup> Thiel, R. (2018): Studien- und Berufsberatung in der Agentur für Arbeit. Anmerkungen zu der Diskussion von Tillmann Grüneberg (ZBS 4/2017) und Karin Gavin-Kramer (ZBS 2/2018). In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 13 (3+4), S. 113.

<sup>18</sup> Gavin-Kramer, K. (2018): Allgemeine Studienberatung nach 1945: Entwicklung, Institutionen, Akteure. Ein Beitrag zur deutschen Bildungsgeschichte (E-Book). Bielefeld.

HRK (1994): Die Studienberatung in den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Entschließung des 173. Plenums vom 4. Juli 1994. (<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/die-studienberatung-in-den-hochschulen-in-der-bundesrepublik-deutschland>, 25.04.2019).

HRK (1991): Zum Auf- und Ausbau der Beratungsangebote für Studieninteressenten und Studierende in den neuen Bundesländern. Empfehlung des 164. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz vom 1. Juli 1991.

KMK (1973): Beratung in Schule und Hochschule. Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 14. September 1973 (Beschuß-Nr. 889.1).

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) / Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hg., 2014): Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg ([www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Standards.pdf](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Standards.pdf), 25.04.2019).

Scholle, K. (2015): Prekäre Beschäftigung als zukünftiger Normalfall? Erste Ergebnisse einer Stellenanzeigenanalyse im Arbeitsmarktfeld der Beratung im Hochschulkontext. In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 10 (2), S. 45–51, sowie [https://gibet.org/meldungen/beratung\\_braucht\\_qualitaet\\_empfehlungen\\_der\\_gibet-11.html](https://gibet.org/meldungen/beratung_braucht_qualitaet_empfehlungen_der_gibet-11.html) (25.04.2019).

Thiel, R. (2018): Studien- und Berufsberatung in der Agentur für Arbeit. Anmerkungen zu der Diskussion von Tillmann Grüneberg (ZBS 4/2017) und Karin Gavin-Kramer (ZBS 2/2018). In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 13 (3+4), S. 113.

WRK (1981): Zu Studienberatung. Empfehlungen des 315. Präsidiums und des 134. Plenums der WRK, 27. April 1981 und 6./7. Juni 1981.

■ Karin Gavin-Kramer M.A., freie Autorin, Studienberaterin (Freie Universität Berlin) i.R., E-Mail: [karin.gavin-kramer@fu-berlin.de](mailto:karin.gavin-kramer@fu-berlin.de)

Jetzt erhältlich in der Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

Karin Gavin-Kramer

## Allgemeine Studienberatung nach 1945: Entwicklung, Institutionen, Akteure Ein Beitrag zur deutschen Bildungsgeschichte

E-Book

Über Allgemeine Studienberatung, obwohl schon in den 1970er Jahren in bildungspolitischen Empfehlungen von KMK und WRK als wissenschaftliche Tätigkeit beschrieben, gibt es bis heute keine ausführliche Publikation. Dieses Buch füllt daher eine langjährige Lücke. Es geht darin nicht nur um Geschichte und Entwicklung der Institution „Allgemeine Studienberatung“, sondern auch um ihre Akteure. Nach einer allgemeinen Einführung in die Geschichte der Zentralen Studienberatungsstellen, ihrer bildungspolitischen Bedeutung und ihren Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen zu Studienfachberatung, Psychologischer Beratung und Berufsberatung geht es in den Kapiteln 7, 8 und 9 vor allem um die Beratungskräfte selbst. Während Kapitel 7 mit praktischen Beispielen das Aufgabenspektrum und die Eingruppierungsproblematik behandelt, geht es in Kapitel 8 um die Entwicklung der organisierten Studienberatung, v. a. ARGE, GIBeT und FEDORA. Kapitel 9, das letzte Kapitel des Buchteils, behandelt die „Beraterkooperation auf Länderebene“ und beschreibt, wie sich diese in den einzelnen Bundesländern entwickelt hat.

Im Anhang I kommen dann u. a. Studienberaterinnen und Studienberater selbst zu Wort: 15 Kolleginnen und Kollegen aus sechs Bundesländern, überwiegend ZSB-Leiter\*innen der zweiten Beratergeneration, haben in den Jahren 2009 bis 2014 auf Interviewfragen der Autorin geantwortet. Einen besonderen Leistungsaspekt der Allgemeinen Studienberatung und ihrer Akteure dokumentiert anschließend die über 100-seitige Tagungschronik, die u. a. Tagungs- und Workshopthemen von 1971 bis 2017 umfasst. Anhang II bietet unter insgesamt etwa 90 Dokumenten auch frühe Resolutionen und Protokolle der organisierten Studienberaterschaft.

Das Buch ist nicht nur eine Fakten-Fundgrube für dringend notwendige neue Untersuchungen zur Allgemeinen Studierendenberatung, sondern auch für Studienberaterinnen und Studienberater, die ihr Tätigkeitsfeld besser kennenlernen wollen. Es eignet sich als Nachschlagewerk für Bildungsforscher und -politiker ebenso wie als historische Einführung in die deutsche Bildungspolitik nach 1945 einschließlich Exkursen zur Situation in der DDR und zu den Anfängen der Studierendenberatung in Österreich und der Schweiz.

ISBN 978-3-946017-15-8, Bielefeld 2018, E-Book, 597 Seiten + 766 Seiten Anhänge  
(Bibliografie, Chronik, Interviews, Dokumente etc.), 98.50 Euro

Bestellung – E-Mail: [info@universitaetsverlagwebler.de](mailto:info@universitaetsverlagwebler.de), Fax: 0521/ 923 610-22

