

## **Positionen und Forderungen der GEW BERLIN zur Novellierung Berliner Hochschulgesetzes**

beschlossen in der AG BerlHG-Novelle der Abteilung Wissenschaft  
am 30.07.2007



1. Bildung ist ein öffentliches Gut und eine öffentliche Aufgabe. Der tertiäre Bildungsbereich muss deshalb in staatlicher Verantwortung bleiben und darf nicht von marktwirtschaftlichen Interessen dominiert werden.
2. Die Hochschulen sind auch weiterhin in der Rechtsform von Körperschaften des öffentlichen Rechts zu gestalten.
3. Die Hochschulen nehmen nicht nur staatliche Aufgaben wahr, sondern haben eine hohe gesellschaftliche Verantwortung. Hochschulautonomie darf nicht als Autonomie der Hochschulleitungen missverstanden werden. Das bedeutet, dass alle Hochschulangehörigen bzw. deren Gruppen gleichermaßen an den grundsätzlichen Entwicklungsentscheidungen der Hochschule beteiligt werden müssen. Die Kuratorien sind als Bindeglied zwischen Hochschule und Gesellschaft auszugestalten. Nicht vermeintlich unabhängige Expertinnen und Experten, sondern Vertreter/innen der wichtigen gesellschaftlichen Kräfte, insbesondere der beruflichen Praxis (Arbeitgeber, Arbeitnehmer) müssen den Kuratorien angehören.
4. Das Land Berlin muss die rechtlichen und finanziellen Bedingungen schaffen, um die Bildungschancen zu erhöhen, um allen, die eine Hochschulzugangsberechtigung oder Äquivalente erworben haben, den Zugang zur Hochschule zu ermöglichen. Bestehende Hürden beim Hochschulzugang sind abzubauen und neue auszuschließen. Das betrifft insbesondere jegliche Formen von Studiengebühren bzw. Studienkonten, die gesetzlich ausgeschlossen bleiben müssen.
5. Die Aufnahmekapazitäten der Hochschulen sind nachfrage- und bedarfsgerecht auszubauen. Das betrifft sowohl die Kapazität für Studienanfänger/innen, als auch für das Masterstudium. Darüber hinaus sind ausreichend Kapazitäten für die DoktorandInnen- und Graduiertenförderung und für Weiterbildungsaufgaben bereitzustellen.
6. Die Chancengleichheit beim Zugang zur Hochschule sowie zu konsekutiven und nichtkonsekutiven Masterstudiengängen darf nicht durch fragwürdige und intransparente Zulassungsverfahren eingeschränkt werden. Für den Hochschulzugang muss die Note des Abiturs bzw. des Äquivalents das entscheidende Kriterium sein. Der Zugang zum Masterstudium muss ohne Einschränkungen durchlässig sein und allen offen stehen, die einen BA-Abschluss erworben haben. Das setzt entsprechende Kapazitäten voraus (siehe Pkt. 5), die von den Hochschulen erschöpfend ausgenutzt werden müssen.
7. Die Studierbarkeit in den neuen Bachelor- und Masterstudiengängen, aber auch in den bisherigen Studiengängen muss deutlich verbessert werden. Überregulierungen und ungerechtfertigt hohe studienbegleitende Prüfungsbelastungen sind abzubauen. Die Abstimmung innerhalb, aber vor allem zwischen den Hochschulen bei der Entwicklung neuer Studiengänge muss dringend verbessert bzw. erst einmal hergestellt werden. Abgeleitete Module im jeweils gleichen Studiengang müssen wechselseitig anerkannt werden. Dazu ist eine Äquivalenzvereinbarung zwischen den Hochschulen sowie ein gemeinsames Informationssystem über die Profile sämtlicher Studiengänge und Module anzustreben.

8. Bachelor- und Masterstudiengänge müssen in Teilzeit studierbar sein und damit auch für Berufstätige und Erziehende offen stehen. Es ist sicherzustellen, dass studentische Ehrenämter in den Hochschulen (z. B. in Personalräten, Fachschaften, ASTen, Akademischen Senaten) auch in den neuen Studiengängen wahrgenommen werden können. Diese sind analog den Schlüsselqualifikationen im Rahmen der allgemeinen Berufsvorbereitung zu behandeln und mit credit points zu versehen.
9. Die Hochschulentwicklungs- und Hochschulstrukturplanung ist eine politische Aufgabe und bedarf der hochschulübergreifenden politischen Steuerung und letztlich Entscheidung durch das Parlament. Die Kooperation und Abstimmung der Hochschulen bei der Hochschulentwicklung muss als gesetzliche Aufgabe im BerlHG verankert werden. Das Abgeordnetenhaus muss Rahmendaten für die Hochschulentwicklungsplanung vorgeben und einen regional abgestimmten Strukturplan für Lehre und Forschung beschließen. Dazu gehören auch Qualitätsstandards, wie z.B. das Verhältnis von haupt- und nebenberuflichem Personal. Der Strukturplan bildet die Grundlage für die Hochschulverträge und die Hochschulentwicklung.
10. Als zentrales Instrument im Verhältnis Staat – Hochschule sind die Hochschulverträge im Berliner Hochschulgesetz zu verankern. Ihre Aushandlung sowie die Rechenschaftslegung über die Erfüllung der Verpflichtungen aus den Hochschulverträgen muss transparent unter Einbeziehung der Hochschulgremien und des Parlaments erfolgen.
11. In den Hochschulverträgen ist die notwendige finanzielle Ausstattung der Hochschulen auf der Basis einer realistischen Analyse der benötigten Finanzmittel zu gewährleisten. Dazu gehören Pensions- und Versorgungslasten, Tarifsteigerungen und Kosten für nebenberufliches Personal. Die Investitionsmittel sind in die Verträge einzubeziehen.
12. In den Hochschulverträgen sind wesentliche quantitative und qualitative Ziele zu vereinbaren. Das betrifft u.a. die Bedingungen für das Studium, für die Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung ausländischer Studierender und die Verpflichtung der Hochschulen zur Personalentwicklung einschließlich der Weiterbildung ihres Personals. Für die Zielerreichung sind die Hochschulen selbst verantwortlich.
13. Die Kuratorien der Berliner Hochschulen müssen wieder als echtes Bindeglied zwischen Staat, Hochschule und Gesellschaft ausgestaltet werden. Die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder muss aus Vertreterinnen und Vertretern aller Mitgliedergruppen der Hochschule bestehen. Darüber hinaus sind die relevanten gesellschaftlichen Kräfte, vor allem aus der beruflichen Praxis (u.a. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) einzubeziehen. Vertreter/innen des Personalrats und die zentrale Frauenbeauftragte müssen mit Rede- und Antragsrecht beteiligt werden. Die Aufgaben der Kuratorien sind klar von den Aufgaben der Selbstverwaltungsgremien abzugrenzen und auf die Entscheidungen über den Haushalt, die Hochschulentwicklungs- und -strukturplanung auf Vorschlag des AS sowie über Tarifverträge zu beschränken.
14. Im Berliner Hochschulgesetz ist eine einheitliche Leitungs- und Organisationsstruktur für alle Hochschulen verbindlich zu regeln. Davon abweichende Modelle der Leitung und Organisation (bisher als „Erprobungsmodelle“ nach § 7a) sind nur zuzulassen, wenn das satzungsgebende Gremium in der jeweiligen Hochschule viertelparitätisch zusammengesetzt ist. Die Organisationsmodelle sind daran zu messen, ob sie zu einer Stärkung der mitbestimmenden Beteiligung der Hochschulangehörigen bei der Entscheidungsfindung führen und zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Hochschule beitragen. Diese Ziele sind gesetzlich zu verankern. Über Abweichungen von der gesetzlich vorgeschriebenen Organisationsstruktur entscheidet das Abgeordnetenhaus als Gesetzgeber. Ihm ist auch regelmäßige Rechenschaft über die Zielerreichung auf Basis einer vom Abgeordnetenhaus eingesetzten Evaluationskommission abzulegen.

15. Die Entscheidungsfindung innerhalb der Hochschulen muss unter mitbestimmender Beteiligung aller Hochschulmitglieder erfolgen. Die mehrheitliche Stellung der Professorenschaft in den Gremien muss auf die verfassungsrechtlichen Vorgaben beschränkt werden. Das bedeutet, dass Gremien, die nicht unmittelbar über die inhaltliche Ausprägung von Lehre und Forschung sowie über Berufungen entscheiden, viertelparitätisch besetzt werden. Das betrifft vor allem das Gremium, das die Grundordnung erlässt und die Hochschulleitung wählt.
16. Für Hochschulgremien, in denen bei Entscheidungen über die Lehre, die Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und Berufsangelegenheiten die Gruppe der Professoren und Professorinnen entweder über mindestens die Hälfte (Lehre) oder über die Mehrheit der Stimmen (Forschung, künstlerische Entwicklung, Berufungen) verfügen soll (Akademischer Senat, Fachbereichsrat), soll eine gleichberechtigte Beteiligung der nichtprofessoralen Gruppen durch ein modifiziertes Wahlverfahren erreicht werden: Jede der vier Gruppen wählt aus ihrer Mitte zunächst gleich viele Vertreter/innen in die betreffenden Gremien. Die der professoralen Gruppe darüber hinaus zustehenden weiteren Vertreter/innen werden aus den Reihen der Professorenschaft von allen Gruppen gewählt.
17. Die Verpflichtung der Hochschulen zu gleichstellungspolitischen Aktivitäten muss festgeschrieben und bei der Hochschulleitung verantwortlich verortet werden. In alle Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung muss ein gleichstellungspolitisches Monitoring implementiert werden. Auch die Berufungsverfahren müssen einer Qualitätsentwicklung unterzogen werden mit dem Ziel, diese transparenter zu gestalten. Das Berufsrecht darf nicht auf die Hochschulen übertragen werden. Gender Mainstreaming ist verpflichtend umzusetzen. Frauen- und Geschlechterforschung sind auszubauen. Die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten sind zu sichern und bezogen auf die veränderten Leitungs- und Entscheidungsstrukturen der Hochschulen zu erweitern. Ihnen ist nach dem Ende ihrer Amtszeit eine berufliche Perspektive in der Hochschule zu ermöglichen.
18. Die Personalstruktur der Hochschulen muss sowohl den Anforderungen der Wissenschaft als auch den beruflichen und sozialen Interessen der Beschäftigten entsprechen. Sie muss flexibel und durchlässig sein. Persönliche Abhängigkeiten sind auszuschließen und Hierarchien abzubauen. Stabile und langfristige Berufsperspektiven sind für alle Personalgruppen zu ermöglichen. Die strukturellen Benachteiligungen von Frauen müssen abgebaut werden. Die Mobilität des Personals ist zu ermöglichen.
19. Die Personalstruktur, die grundlegenden Einstellungs- und Berufungsvoraussetzungen und die Qualifizierungsbedingungen für das haupt- und nebenberufliche Personal sind auch künftig hochschulübergreifend im BerlHG zu regeln, um einheitliche Standards sicherzustellen und die Mobilität des Personals zu gewährleisten.
20. Das Personal (einschließlich der Professorinnen und Professoren) an Hochschulen ist grundsätzlich im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen.
21. Wissenschaft als Beruf muss selbstständig und auf Dauer neben der professoralen Ebene möglich sein. Eine im Wesentlichen professorale Struktur ist dabei nicht zielführend. Für die Wahrnehmung von regelmäßig anfallenden Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und wissenschaftlichen Dienstleistungen im weitesten Sinne sind deshalb wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer zu beschäftigen. Unabdingbar ist dabei, dass die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre, Forschung usw. explizit verankert wird und die Wissenschaftler/innen den Untergliederungen der Hochschule zugeordnet werden. Je nach Aufgabenzuweisung kann der Anteil der Lehrverpflichtung höher als bisher oder niedriger sein bzw. ganz entfallen. Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Daueraufgaben muss die Promotion oder gleichwertige Leistungen sein.

Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen muss generell mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden.

22. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie anderen Wissenschaftler/innen, die bereits Einstellungs Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, muss eine echte berufliche Perspektive in den Hochschulen auch neben der professoralen Ebene geboten werden („tenure track“). Das sollte grundsätzlich und regelmäßig die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter auf Dauer sein.
23. Die Einrichtung neuer Personalkategorien darf nicht dazu führen, dass wissenschaftliche Arbeit im Wesentlichen in einer professoralen Personalstruktur ausgeübt wird. Wegen der notwendigen Berufungsverfahren wäre das nicht nur aufwändig, sondern auch inflexibel. Darüber hinaus wirken sich professorale Strukturen besonders nachteilig auf die Berufsperspektiven von Frauen aus. Notwendig ist, dass derartige Stellen unbefristet sind und die Einheit von Lehre und Forschung erhalten bleibt.
24. Die Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (i.d.R. die Promotion) muss regelmäßig in Beschäftigungsverhältnissen als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen erfolgen. Die Promotion ist kein verlängertes Studium, sondern die erste Phase der Berufsausübung. Auch dafür sind mehr befristete Stellen vorzusehen. Stipendienmodelle sind als Ergänzung sinnvoll, müssen aber attraktiver gemacht werden. Die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses müssen verbessert werden. Dazu sind Mindeststandards hochschulrechtlich und/oder in den Hochschulverträgen abzusichern, und zwar hinsichtlich der Vertragsdauer, der Arbeitszeit und der Zeit für die eigene Qualifizierung. Teilzeitverträge sollen nur im Ausnahmefall und nur auf Wunsch der Doktorandinnen und Doktoranden zulässig sein und nicht weniger als 2/3 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen.

Die Forderung nach Beschäftigungsverhältnissen entspricht den Empfehlungen der Europäischen Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern vom 11.03.2005: Hier heißt es im Punkt Finanzierung und Gehälter:

"Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten dafür sorgen, dass Forscher faire, attraktive Finanzierungsbedingungen und/oder Gehälter beanspruchen können mit angemessenem Sozialversicherungsschutz (...) in Übereinstimmung mit dem geltenden einzelstaatlichen Recht und mit einzelstaatlichen oder sektorspezifischen Tarifverträgen. Dies muss für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn, auch für Nachwuchsforscher, gelten und ihrem rechtlichen Stand, ihrer Leistung und dem Grad ihrer Qualifikationen und/oder Zuständigkeiten angemessen sein."

25. Die Personalstruktur an Fachhochschulen muss an die veränderten Aufgaben der Fachhochschulen, insbesondere aufgrund des Übergangs zu Bachelor- und Masterstudiengängen angepasst werden. Dazu gehört die Einrichtung haushaltsfinanzierter Stellen für Daueraufgaben in den Bereichen Forschungsmanagement, Evaluierung, Drittmittelwerbung u.a.
26. Der rechtliche Status Lehrbeauftragter muss weg vom „öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis besonderer Art“ hin zu einem Vertragsverhältnis als freie Mitarbeiter/innen ausgestaltet werden. Für die Vertragsverhältnisse dieser freien Mitarbeiter/innen in der Lehre sind hochschulübergreifende Mindeststandards festzuschreiben, die u.a. eine angemessene Bezahlung (einschließlich Vor- und Nachbereitungszeiten), eine längere Dauer der Verträge sowie Kündigungs- und Verlängerungsregelungen enthalten müssen. Wie an den Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen müssen freiberuflich Lehrende (bisher Lehrbeauftragte) als Hochschulmitglieder mit allen Rechten und Pflichten hochschulrechtlich verankert werden. Es müssen Anreize geschaffen werden, dass anstelle von Lehraufträgen vermehrt reguläre Beschäftigungsverhältnisse (als Lehrkräfte für besondere Aufgaben) geschaffen werden (ggf. in Teilzeit). Über Festle-

gungen in den Hochschulverträgen muss sichergestellt werden, dass der Anteil der durch Lehrbeauftragte zu erbringenden Lehraufgaben bestimmte Grenzen nicht überschreitet.

27. Der Einsatz von studentischen Beschäftigten muss wieder stärker zur Einrichtung von Tutorien genutzt werden. Die Regelbeschäftigungsdauer von vier Semestern ist weiterhin im BerlHG zu verankern. Der Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud II) ist uneingeschränkt anzuwenden und zu erhalten. Eine Umwidmung studentischer Tätigkeiten (z.B. Tutorien) in schein- oder kreditpunktpflichtige Studienleistungen ohne Arbeitsvertragsverhältnis ist explizit auszuschließen. Für Promovierende und Promovierte kommt der Einsatz als studentische Beschäftigte nicht in Frage. Diese sind in regulären Arbeitsverhältnissen als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zu beschäftigen.
28. Die Lehrverpflichtung muss sich flexibler an den Funktionen der einzelnen Personalkategorien und an Lebensarbeitszeitmodellen orientieren. Dabei soll auch ein Anteil der Lehrverpflichtung für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe der Hochschulen in der Weiterbildung geregelt werden. Eine Steigerung der Intensität der Lehrbelastung ist strikt abzulehnen. Statt einseitiger Verordnung durch die Staatsseite muss die Lehrverpflichtung künftig tarifvertraglich geregelt werden.
29. Personalentwicklungsplanung und Weiterbildung des Personals mit durchgängiger Berücksichtigung des Prinzips des Gender mainstreaming sind als gesetzliche Aufgabe der Hochschulen im BerlHG zu verankern.