

Geeinte Vorschläge zu Hochschulverträgen im Forum Gute Arbeit¹

Erhöhung der Steuerungswirksamkeit der HSV für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in den Hochschulen

Die Ziele der Hochschulverträge müssen operationalisierbar und auf der Grundlage der verlässlichen Datenbasis sein, damit deren Erfüllung überprüft und zeitnah nachgesteuert werden kann.

Struktur- und Entwicklungspläne und Personalentwicklung [alle Personalkategorien]

Als Grundlage für die Personalentwicklungskonzepte des gesamten Personals sind die Struktur- und Entwicklungspläne für alle hauptamtlichen Beschäftigungskategorien bis zum 30.09.2024 zu beschließen und kontinuierlich anzupassen. Es ist zu hinterlegen, wie in den Konzepten vereinbarte Maßnahmen durch Personal- und Mitteleinsatz gesichert werden.

Dabei müssen sie den Mindeststandards der Guten Arbeit, insbesondere die im Folgenden vereinbarten Maßnahmen, den gesetzlichen Verpflichtungen zur Chancengleichheit und Diversität Rechnung tragen.

Das Instrument zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen, zur Weiterentwicklung des Personals innerhalb und außerhalb der Hochschule, zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Herstellung von Geschlechtergleichstellung und zur Förderung einer diversen Einstellungspolitik sind die Personalentwicklungs- und Qualifizierungskonzepte. Die Hochschulen passen ihre Vereinbarungen und Verwaltungsvorschriften in Personalangelegenheiten gemäß §67 BerIHG an die Neuregelungen des Berliner Hochschulgesetz im Personalbereich und an die neuen Vorgaben in den Hochschulverträgen bis zum 30.06.2024 an.

Um zu einer Forschung und Lehre ausreichend unterstützenden Personalstruktur im Bereich MTSV zu gelangen, werden die Hochschulen in den Struktur- und Entwicklungsplänen explizit auch Perspektiven für MTSV darlegen. Dabei wird die Teilzeitproblematik, Digitalisierungsaufgaben und der Gesundheitsschutz berücksichtigt. [letzter Satz kann auch weg]

Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Hochschulpersonals

Vertragsgestaltung und Ausschreibung (1.1.)

Bei befristeten Verträgen zur Qualifizierung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG muss die gesetzlich vor und nach Abschluss der Promotion zulässige Vertragsdauer von grundsätzlich sechs Jahren ausgeschöpft werden. Die Mindestbefristung beim Erstvertrag in der Promotionsphase ist auf fünf Jahre festzusetzen.

Ausnahmen von der Mindestvertragslaufzeit sind auszuschließen.

¹ Die Vorschläge ersetzen nicht die Vorschläge der einzelnen Organisationen.

Personalvertretungen, Gewerkschaften ver.di und GEW, LAMB und Vertretung MTSV

6.1.2023

Spätestens drei Monate vor dem Ende der Befristung ist die Entscheidung über die Verlängerung des Vertrags zu treffen.

Anschlusszusagen sind grundsätzlich für eine qualifikationsadäquate Vollzeitbeschäftigung zu erteilen.

Aus den Haushaltsmitteln der Hochschulen sind keine Stipendien für Promovierte zu vergeben. Die Ausnahmen für befristet Forschenden aus dem Ausland sind in den hochschulinternen Vereinbarungen zu regeln.

Die Hochschulen berücksichtigen bereits bei der Antragstellung der Projektmittel die Standards Guter Arbeit und schreiben danach die eingeworbenen Stellen aus.

Der Abschluss oder die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags dürfen nicht von den möglichen Pensionierungs- bzw. Berentungsterminen des Vorgesetzten abhängig gemacht werden.

Das Land Berlin wird Initiativen ergreifen, die Regelungen zu den Arbeitsbedingungen in den Projekten aus Bundes- bzw. Bund-Ländermitteln nach Mindeststandards Guter Arbeit zu ermöglichen.

Qualifizierung (1.3)

Die Hochschule berichtet im Rahmen des Monitorings Gute Arbeit, wie die Regelung des § 110 Abs. 4 Satz 3 BerlHG in hochschulinternen Regeln und Verfahren umgesetzt wird.

Die Hochschule verpflichtet sich bis zum 01.01.2025 alle Beschreibungen des Arbeitskreises (BAK) für Stellen des befristet beschäftigten wissenschaftliche Personals anzupassen und damit sicherzustellen, dass die Vorgaben insbesondere des § 110 Abs. 4 Satz 3 BerlHG [mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion] und der Empfehlungen des Forums Gute Arbeit Berücksichtigung finden.

Hochschulen tragen dafür Sorge, dass alle Dienstkräfte mit Personalverantwortung für wissenschaftliches Personal in der Qualifizierungsphase ihrer besonderen Verantwortung für die betroffenen Nachwuchskräfte gerecht werden. Die Hochschulen wirken darauf hin, dass existierende Angebote zur Reflexion der Führungsaufgabe und Verantwortung und Zusammenarbeit verbindlich genutzt werden.

Chancengleichheit

Die erfolgreichen Leistungen der Hochschulen bei der Steigerung der Frauenanteile werden insbesondere beim Übergang zur Postdoc-Phase gefördert (bisher nur bei den Professuren). Die Hochschulen berichten über die Entwicklung der Frauenanteile nach dem Kaskadenmodell auf allen Qualifikationsstufen und in allen Stellenkategorien.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vertragsverlängerung in Fällen von Mutterschutz und nach der familienpolitischen Komponente ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt bei der Vorlage der persönlichen Voraussetzungen zu ermöglichen.

Personalvertretungen, Gewerkschaften ver.di und GEW, LAMB und Vertretung MTSV 6.1.2023

Dementsprechend sind Verträge zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG bei Vorliegen der Voraussetzungen in § 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 um diese Zeiten zu verlängern.

Die Senatswissenschaftsverwaltung richtet darüber hinaus einen Familienfonds für die Ermöglichung der Anwendung der familienpolitischen Komponente auch für Drittmittelbeschäftigte und studentische Beschäftigte ein.

Die Hochschulen und die Senatswissenschaftsverwaltung stellen bei Drittmittelbeschäftigten in der Qualifizierungsphase Promotion sicher, dass eine weitere Beschäftigung aufgrund von Kinderbetreuung, Behinderung oder chronischer Erkrankung über diesen Familienfonds ermöglicht wird.

Gleichzeitig wirkt die Senatswissenschaftsverwaltung darauf hin, dass weitere große Drittmittelgeber im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten die Finanzierung der Anwendung der familienpolitischen Komponente für drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Beschäftigte in der Qualifizierungsphase ermöglichen. Gleiches gilt für die analoge Regelung für das nichtwissenschaftliche Personal in Punkt 3.2.

Vollzeitgebot

Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben sind grundsätzlich Vollzeitverträge anzubieten. Die Stellen sind entsprechend auszuschreiben. Auf Antrag der Beschäftigten ist nach Vertragsabschluss Teilzeit (auch befristet) zu ermöglichen. Dies gilt sinngemäß für Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung.

In der Promotionsphase muss die vertraglich angebotene Mindestarbeitszeit zwei Drittel einer Vollzeitbeschäftigung umfassen.

Dauerquote

Die Hochschulen erreichen bis 2027 die flächendeckende, fachspezifische Dauerquote von 45 % bei hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Dabei werden die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und §110a nicht in die Berechnung einbezogen.

Für die Aufgabenwahrnehmung des wissenschaftlichen Personals auf Dauerstellen, welche keine Funktionsstellen besetzen, sind abgestimmte Beschreibungen des Arbeitskreises (BAK) zu entwickeln, die alle Aufgabenbereichen einschließlich der persönlichen Weiterbildung angemessen berücksichtigen.

Sofern Anpassungen der Eingruppierung auf Basis der erstellten Beschreibung des Arbeitskreises notwendig sind, werden diese durch die Hochschule umgehend vorgenommen.

Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung

Verlässliche Personalentwicklung und Karrierekonzepte für das nicht-wissenschaftliche Personal sind wichtige Grundlagen einer funktionierenden Hochschule.

Konzepte zur Personalentwicklung müssen diesem Umstand Rechnung tragen und beide Beschäftigtengruppen gleichrangig in den Fokus nehmen, wobei übergreifende und zielgruppenspezifische Personalentwicklungsmaßnahmen zu differenzieren sind.

Personalvertretungen, Gewerkschaften ver.di und GEW, LAMB und Vertretung MTSV

6.1.2023

- Die Hochschulen werden im Rahmen ihrer hochschulweiten Personalentwicklungskonzepte die erforderlichen Maßnahmen treffen, um systematisch und kontinuierlich die Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten in Technik, Service und Verwaltung zu erkennen. In Abstimmung mit den Zielen der Beschäftigten sowie dem Bedarf der Hochschule sind die Kompetenzen zu fördern.
- Die für Wissenschaft zuständige Senatsverwaltung wird darauf hinwirken, dass sich weitere Drittmittelgeber im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten einer sozialverträglichen Praxis auch für die Beschäftigung von nicht- wissenschaftlichem Personal anschließen. Darüber ist jährlich Bericht zu erstatten.
- Das Gelingen von Personalentwicklung hängt wesentlich von den Leiterinnen und Leitern ab, also den Beschäftigten, die Verantwortung für Mitarbeitende tragen, sowohl Leitende von Forschungseinheiten als auch Leitende im Bereich Technik, Service und Verwaltung. Personalführung ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Die Hochschulen etablieren bis 31.12.24 für diese Leiterinnen und Leiter verbindlich wahrzunehmende Weiterbildungsangebote zur Personalführung und -entwicklung. Ein wichtiges Element dieses Fortbildungsangebots muss die Sensibilisierung für Gleichstellung und Familiengerechtigkeit und die Vermittlung geschlechter- und diversitätssensibler Kompetenzen sein.
- Veränderte Anforderungen spiegeln sich nicht durchgehend in Stellenbeschreibungen und Aufgabenprofilen wider. Dies sorgt in diesem Bereich für massive Personalgewinnungsprobleme. Neugewinnung und Bindung von Mitarbeitenden ist von den Hochschulen durch aktualisierte, den modernisierten Tätigkeitsfeldern angepasste sach- und tarifgerechte Eingruppierung zu verbessern und zu sichern. Für Personalbindung und Personalgewinnung sind die tariflichen Möglichkeiten voll auszunutzen. Die Stellenwirtschaft der Hochschulen setzt Stellenentwicklungskommissionen ein, die beraten, welche Tätigkeitsfelder/-bereiche entwickelt werden sollen.
- Um Neugewinnung und Bindung von Mitarbeitenden zu unterstützen, etablieren die Hochschulen bis zum 31.12.24 Systeme des Onboardings (z.B. Schulungen, Mentor*innen) für neu eingestellte Beschäftigte, in dem diese in die Strukturen und Prozesse der Hochschule eingeführt werden.
- Auch im Bereich MTSV nimmt die Befristungspraxis zu, was die Probleme bei der Personalgewinnung verschärft. Die Hochschulen berichten bis zum 31.12.24 den Anteil befristet angestellter MTSV, wobei die Befristungsgründe zu untersetzen sind. Daraus abgeleitet werden die Hochschulen nachfolgend Maßnahmen ergreifen, um die Personalstruktur im Bereich MTSV durch mehr Dauerbeschäftigung zu verbessern. Durch eine bessere Personalstruktur mit ausreichend Stellen im Bereich MTSV soll so auch die Anzahl der Überlastanzeigen deutlich und schneller gesenkt werden.

Lehrbeauftragte

Die Hochschule verpflichtet sich, Lehraufträge vorrangig für Lehrveranstaltungen zur Einbindung externen Wissens bzw. zusätzlicher Forschungsperspektiven einzusetzen. Hierzu können Lehraufträge auch an wissenschaftliche Mitarbeiter:innen der Hochschule ohne Lehrverpflichtung (bspw. Drittmittelbeschäftigte) vergeben werden.

Personalvertretungen, Gewerkschaften ver.di und GEW, LAMB und Vertretung MTSV 6.1.2023

Die Sicherstellung der grundständigen Lehre hat durch das beschäftigte wissenschaftliche Personal zu erfolgen.

Sofern Gründe ein Abweichen von diesen Regelungen notwendig machen, sind diese vor der Vergabe des Lehrauftrags der für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung anzuzeigen.

Die Hochschulen weisen ihre Fortschritte bei der Steigerung des Anteils des hauptamtlichen Lehrpersonals gegenüber der Lehrbeauftragten regelmäßig nach. Diese Leistungsfortschritte sind in den Indikatoren der Hochschulverträge zu berücksichtigen.

Die Hochschulen legen bis 30.06. 2025 Konzepte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrbeauftragten, die eine regelmäßige Auftragsvergabe von 2 Semestern und bessere Berücksichtigung der digitalen Lehre beinhalten.

Die am 30. September 2023 außer Kraft tretenden Richtlinien über die Vergütung von Lehraufträgen werden schrittweise auf ein Niveau gleichwertig mit der hauptberuflichen Tätigkeit (unter Berücksichtigung der Vor- und Nachbereitungszeiten) angehoben. Der erste Schritt ist am 1. Oktober 2023 eine Steigerung von 20%. Im Verhältnis werden die Prüfungsentgelte ebenfalls erhöht. Die Hochschulen legen bis zum 30.06.2024 einen Stufenplan zur weiteren Anhebung vor.

Neben der Schaffung von Stellen und der Anhebung der Honorare (siehe oben) müssen zeitnah verbindliche Regelungen zur Absicherung der Lehrbeauftragten bei Krankheit sowie zu Zuschüssen des Arbeitgebers zu den Sozialversicherungsbeiträgen vereinbart werden.

Studentische Beschäftigte

Die Hochschulen verpflichten sich, den TV Stud III mit den Tarifpartnern weiterzuentwickeln und damit auf besondere Krisensituationen der letzten Jahre (Corona, Inflation) zu reagieren.

Forum Gute Arbeit

Das auf Dauer angelegte Forum Gute Arbeit für die Berliner Hochschulen setzt auf der Basis präziser Personaldaten lösungsorientiert seine Beratungen fort. Das Forum hat die Aufgabe, auf der Grundlage der verifizierbaren Datenlage über die Beschäftigungsbedingungen an den staatlichen Hochschulen in Berlin Empfehlungen an die Politik und an die Hochschulgremien zu entwickeln und das Monitoring zur Erfüllung der Verpflichtungen der Partner der Hochschulverträge sowie die Verpflichtungen des Landes zum „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ zu unterstützen.

Um die Erfolge insbesondere in der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen transparent zu machen, erarbeiten die Hochschulen gemeinsam mit der für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung unter Einbeziehung des Forums Gute Arbeit ein abgestimmtes Format zur digitalen Datenbereitstellung der zentralen Kennzahlen für die berechtigten Stellen innerhalb der Hochschulen, wie auf Seiten der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung und der gemeinsam eingesetzten Formate, wie dem Forum Gute Arbeit.

Die Hochschulen haben eine Berichtspflicht zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen.

Der Landeszusammenschluss der Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung, MTSV ist ständiger Teil des Forums Gute Arbeit.

Anregung unter Verbesserung Studium und Lehre (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Die Rahmenbedingungen für digitale Lehre werden auch nach Corona weiterhin verbessert, u.a. durch ausreichende Qualifizierungsangebote für Lehrende und mehr individuelle Unterstützung für Studierende. Mehraufwand durch digitale Lehre sollte in Höhe von 2 SWS für Hochschullehrende pro Semester aufgefangen werden.