

Vorschläge und Forderungen der GEW BERLIN zum Teil Gute Arbeit in den Berliner Hochschulen – für die Hochschulverträge ab 2024



7. Oktober 2022

Vorbemerkungen:

Die GEW BERLIN hat es 2018 begrüßt, dass in den Hochschulverträgen in einem gesonderten Kapitel „Gute Arbeit“ Ziele und Vereinbarungen festgehalten wurden, um die Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen des Personals in den Berliner Hochschulen zu verbessern.

Viele dieser Vorgaben waren bzw. sind allerdings nur Absichtserklärungen und Zielvorstellungen ohne konkrete und überprüfbare Kriterien und ohne Konsequenzen, wenn die Ziele von den Hochschulen nicht erreicht werden. Darüber hinaus ist den Hochschulen in zahlreichen Punkten ein zu großer Spielraum („Schlupflöcher“) eingeräumt worden, von den Vorgaben abzuweichen.

Das betrifft z. B. Formulierungen wie „Sollte im Einzelfall zum Erreichen der angestrebten Qualifizierung eine kürzere Vertragslaufzeit angemessen sein,...“ oder „Soweit möglich schöpfen die Hochschulen die zulässige Höchstbefristungsdauer...voll aus“.

Für die kommenden Hochschulverträge müssen daher die Zielvereinbarungen verbindlicher und abrechenbar erfolgen und gleichzeitig mit finanziellen Konsequenzen verbunden werden, wenn die Hochschulen die vereinbarten Ziele nicht erfüllen. Das setzt eine regelmäßige und transparente Berichterstattung der Hochschulen voraus.

Forderungen:

Im Kapitel „Gute Arbeit“ müssen konkrete Vereinbarungen getroffen werden, um die Neuregelungen des Berliner Hochschulgesetzes im Bereich des Personals konsequent umzusetzen und deren Umsetzung regelmäßig und transparent zu überprüfen.

Das betrifft u. a.:

- den Grundsatz der unbefristeten Beschäftigung und den Ausschluss sachgrundloser Befristungen,
- die Regelung, dass bei Verträgen des wissenschaftlichen Personals zur Qualifizierung mindestens die Hälfte der Arbeitszeit und bei allen anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mindestens ein Viertel der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung zur Verfügung stehen muss,
- den Tenure Track für Juniorprofessor*innen und Hochschuldozent*innen,
- die Verpflichtung zu unbefristeten Anschlusszusagen für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (§ 110 Abs. 6),
- die Einführung von Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung und
- die Einführung von Promovierendenvertretungen.

Ein entscheidendes 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 müssen sich verpflichten, diese Konzepte an die Neuregelungen des Berliner Hochschulgesetz im Personalbereich und an die neuen Vorgaben in den Hochschulverträgen anzupassen, innerhalb eines Jahres vorzulegen und regelmäßig fortzuschreiben.**

Grundlage für die Personalentwicklungskonzepte sind die Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschulen (§ 2b BerIHG). Deren vorrangige Ausrichtung an der Berufungspolitik und der Ausstattung der Professuren widerspricht dem Grundsatz einer arbeitsteiligen Personalstruktur, geht zu Lasten aller anderen Personalgruppen und behindert letztlich die Umsetzung der Neuerungen im BerIHG zur Förderung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse zur selbstständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement außerhalb einer Professur.

Deshalb muss es in den Hochschulverträgen konkrete Vorgaben zur Aufstellung der Struktur- und Entwicklungspläne geben, die auch die Zweckbestimmung der übrigen Stellen einschließen müssen.

Die Verpflichtung zur Schaffung von Dauerstellen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal muss gestärkt und geschärft werden. Der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Personals (außerhalb der Professur) ist schrittweise auf 45 % zu erhöhen. Diese Vorgabe muss für die einzelnen Fachgebiete bzw. Fächergruppen gelten, weil die bisherige Durchschnittsberechnung verschleiert, dass es Bereiche mit einem bereits hohen Anteil von Dauerstellen und andere mit einem verschwindend geringen Anteil gibt. Bei Fächern mit einem besonders großen Rückstand müssen gesonderte Mindestwerte vorgegeben werden. Wichtig ist, dass die Personalkategorien mit überwiegenden Lehraufgaben bei der Erfüllung der Quote nicht mehr mitgerechnet werden. Das sind die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Schwerpunkt Lehre.

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 Mindestvertragslaufzeit in der Promotionsphase ist auf fünf Jahre festzusetzen.

Die in den aktuellen Hochschulverträgen verankerte Regelvertragslaufzeit im Erstvertrag von drei Jahren liegt unterhalb der tatsächlichen durchschnittlichen Promotionszeit in fast allen Fächern und ist daher völlig unangemessen. Ausnahmen von der Mindestvertragslaufzeit sind auszuschließen.

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.

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

Der in den aktuellen Hochschulverträgen verankerte Mindestarbeitszeitanteil von 50 % bei Ausschreibungen führt nur zu unbezahlter Mehrarbeit in erheblichem Umfang und gefährdet vor allem den erfolgreichen Abschluss der Promotion bzw. der jeweiligen Qualifizierung.

Die sog. familienpolitische und sozialpolitische Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG muss ohne Einschränkungen von den Hochschulen vollständig ausgenutzt werden. 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 in den aktuellen Hochschulverträgen vorgesehene Einschränkung, wonach das nur erfolgt, „soweit feststellbar ist, dass von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin das vereinbarte Qualifizierungsziel verfolgt wird“, führt in der Praxis zu einer hohen Abhängigkeit von Professor*innen, die im Einzelfall gar nicht beurteilen können, wie die familiären Verpflichtungen oder die Behinderung oder chronische Erkrankung die Qualifizierung der betreffenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beeinflusst.

Die kürzlich veröffentlichte Evaluation des WissZeitVG im Auftrag des BMBF hat ergeben, dass die familien- und sozialpolitischen Komponenten kaum angewandt werden und bei Vertragsverlängerungen faktisch keine Rolle spielen. Auch deshalb muss es in den Hochschulverträgen eine verbindliche Rechenschaftspflicht zur Umsetzung der o.g. Verpflichtung geben.

Das muss auch gelten für die sinnvolle Vereinbarung in den aktuellen Hochschulverträgen, wonach die Hochschulen auch bei Drittmittelbeschäftigten in der Qualifizierungsphase Promotion sicherstellen, dass eine weitere Beschäftigung aufgrund von Kinderbetreuung, Behinderung oder chronischer Erkrankung ermöglicht wird, wenn Drittmittelgeber dieser „sozialverträglichen Praxis“ nicht nachkommen.

Die Senatswissenschaftsverwaltung ihrerseits sollte Rechenschaft darüber ablegen, mit welchen Ergebnissen die Selbstverpflichtung aus Punkt 1.4 Absatz 2 im Teil Gute Arbeit der aktuellen Hochschulverträge umgesetzt wurde:

„Die für Wissenschaft zuständige Senatsverwaltung wird darauf hinwirken, dass sich weitere große Drittmittelgeber im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten dieser sozialverträglichen Praxis anschließen. Ziel ist es, drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Beschäftigte in der Qualifizierungsphase in Abstimmung mit den Drittmittelgebern nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu beschäftigen.“

Gleiches gilt für die analoge Regelung für das nichtwissenschaftliche Personal in Punkt 3.2

Die Berichtspflicht der Hochschulen zu den Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen ihres Personals darf sich nicht wie aktuell im Punkt 1.5. der Hochschulverträge auf die Befristungsgründe beschränken. Erforderlich sind weitere Angaben, u. a. zur jeweiligen Befristungsdauer, zum Arbeitszeitumfang, zu Erstverträgen und Verlängerungen und aufgeschlüsselt nach Art der Finanzierung und Geschlecht.

In Bereichen mit einem permanent hohen Drittmittelaufkommen sind Konzepte zu entwickeln, wie z. B. durch Poolbildung unbefristete Verträge für wissenschaftliches Personal und Personal in Technik, Service und Verwaltung ermöglicht werden können, ggf. ergänzt durch Haushaltsmittel (z. B. halbe unbefristete Stelle aus Haushaltsmitteln; andere Hälfte Drittmittel).

Zum Forum Gute Arbeit:

Ausdrücklich aufgenommen werden muss der Landeszusammenschluss der Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung, MTSV

Lehraufträge / Lehrbeauftragte**Punkt 5 der aktuellen HS-Verträge:**

Es fehlt eine wirksame Überprüfung und Kontrolle dieses sinnvollen Zieles:

„Lehrangebote, die nicht dem Wissenstransfer zwischen Praxis und akademischer Bildung oder dem Ausgleich von Schwankungen in der Lehrnachfrage dienen, werden von den Hochschulen nicht durch Lehraufträge, sondern durch hauptberufliches Personal gewährleistet.“