

// Vorstandsbereich Hochschulen und Lehrer*innenbildung //

GEW BERLIN • Ahornstraße 5 • 10787 Berlin

An den Regierenden Bürgermeister von Berlin
Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung
Senatskanzlei – Wissenschaft und Forschung
V A -2.1.2.1 Herr Christoph Schaefer
Warschauer Str. 41/42
10243 Berlin

Berlin, 12. März 2021
Telefon: 030/219993-59
Fax: 030/219993-50
E-Mail: wissenschaft@gew-berlin.de

Stellungnahme der GEW BERLIN, 12.03.2021

Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft

Änderungsgesetz zum Berliner Hochschulgesetz und angrenzender Gesetze

In den Koalitionsvereinbarungen war vorgesehen, dass das Berliner Hochschulgesetz novelliert wird. Dabei wurden besonders die Entwicklungsrichtungen „Demokratische Hochschule“ und Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt gestellt. Gleichzeitig sollen die Konsequenzen aus den Veränderungen der letzten Jahre mit Erprobungsklausel, Exzellenzentwicklungen und Stärkung der Fachhochschulen gebündelt werden.

In den zehn Jahren seit der letzten größeren Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes konnte die Berliner Politik und die Hochschulen vielfältige Erfahrungen sammeln sowohl mit der Effektivität der politischen Steuerung mittels der Hochschulverträge als auch mit der großzügig den Hochschulen übertragenden Freiheiten der Erprobungsklausel. In beiden Bereichen sind Desiderate deutlich geworden, die insbesondere eine bessere Verbindung der beiden Steuerungsinstrumente notwendig machten. Mit dem vorliegenden Entwurf des BerlHGG wird versucht diese zusammen zu führen. Das verspricht einen besseren Ressourceneinsatz, nicht nur in den Exzellenzsegmenten der Universitäten, und eine besser nachvollziehbare Zielsetzung der Hochschulpolitik in der Breite der Hochschullandschaft.

Im Folgenden werden wir uns auf einige Bereiche konzentrieren. Weiterführende Kommentare zu einzelnen Paragraphen sind in die Synopse eingefügt.

Personalentwicklung als gesetzliche Anforderung zu formulieren ist ein guter Ansatz, ohne schlüssige Personalstruktur und Vorlagen der vorgesehenen Verordnungen zum Personal und der Lehrverpflichtung aber nur sehr eingeschränkt beurteilbar. Ein hoher Grad der Verbindlichkeit, gute Arbeit in der Wissenschaft zu etablieren, ist nicht gegeben.

Bis auf den professoralen Bereich, in dem praktisch grundsätzlich verbeamtete Dienstverhältnisse begründet worden sind und werden, sind alle anderen Personalkategorien in der Praxis seit Jahren praktisch durchgängig als Angestelltenverhältnisse ausgestaltet. Es wäre daher nur konsequent, sich von beamtenrechtlichen Vorgaben in der **Personalstruktur** zu trennen. So begrüßenswert es ist, das unbefristete Dienst- und Arbeitsverhältnis zum Regelfall zu machen, so widersprüchlich ist es, bei wissenschaftlichen Beschäftigten die **Befristung** als Richtmaß zu formulieren. Der Grad der Verbindlichkeit im Gesetzestext ist jedoch zu gering und ein klarer Wille des Gesetzgebers hier einen Wandel in den Hochschulen zu erreichen ist nicht zu erkennen.

Die GEW BERLIN schlägt daher eine andere Fassung der Regelungen des § 110 (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen) vor, mit dem Ziel, die dauerhaften Aufgaben in Forschung, Lehre, Betreuung von Geräten, Sammlungen und Archiven, sowie in Beratung, Transfer, Management regelmäßig in unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit angemessenen Zeitressourcen für jede dieser Aufgaben zu beschreiben.

Befristung ist an **Qualifizierung** zu binden. Zur Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen sind Qualifizierungsvereinbarungen zu schließen. Die Erhöhung der Arbeitszeitanteile zur Qualifizierung ist ein Schritt, gute Arbeit in der Wissenschaft zu fördern. Das **Vollzeitarbeitsverhältnis als Regelfall** würde die Zeit zur Qualifizierung sinnvoll ergänzen, denn diese sind in den meisten Hochschulen nicht vorgesehen.

Eine Reduzierung der **Befristungsquote** wird es ohne eine klare Regelung der neuen Personalkategorie für qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit selbständigen Aufgaben in Lehre und Forschung nicht geben. Die GEW Berlin macht hierfür einen konkreten Vorschlag, den Übergang von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung über Tenure-Track für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In diesem Zusammenhang fordern wir, dass die Gruppe der **Doktorandinnen und Doktoranden** unabhängig von der Finanzierungsform einheitlich der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zugeordnet wird. Die Promotion ist nicht die dritte Phase des Studiums, sondern die erste Phase der wissenschaftlichen Berufsausübung, daher macht die Zuordnung zur Statusgruppe der Studierenden keinen Sinn.

Die Aufgabenbeschreibung **studentischer Beschäftigter** ist unverändert. Indirekte Erweiterungen etwa über § 28 lehnt die GEW ab. Studierende können auch als unbefristete Beschäftigte an der Universität arbeiten, deren Stellen in der Administration dann unter den TVL fallen.

Die GEW BERLIN schlägt im Sinne Guter Arbeit in der Wissenschaft eine grundlegende **Reform des Lehrauftragswesens** vor mit dem Ziel einer deutlich besseren rechtlichen und sozialen Stellung freiberuflich tätiger Lehrkräfte in den Hochschulen.

Seit vielen Jahren sind die **Hochschulverträge** zentraler Punkt der Abstimmung von Zielen, Mitteln und Methoden der Entwicklung der Hochschulen. Bisher hatten die Mitglieder an den Universitäten keinen Einblick in die Verhandlungen zu den Verträge und den darin ausgewiesenen Schwerpunkten. Eine Kopplung an Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschulen und die Einbindung der Akademischen Senate wäre für eine größere Transparenz zielführend. Die vorgesehene Kommission ist aus der Sicht der GEW nicht geeignet, die angestrebte Einbeziehung der Hochschulöffentlichkeit sicherzustellen.

Mit der Umbenennung der Erprobungsklausel zur Innovationsklausel unternimmt der vorliegende Entwurf des Gesetzes den Versuch, wieder zu einem einheitlicheren Modell der Gremien und Aufgabenzuteilung überzugehen und gleichzeitig den Hochschulen Änderungen zu gestatten. Die neuen Abweichungsoptionen und Kriterien sind mit großer Rechtsunsicherheit behaftet. Die GEW Berlin fordert die endgültige Abschaffung der Erprobungsklausel und **lehnt die Innovationsklausel ab**. Wenn es unterschiedliche Modelle geben soll, dann wäre es konsequent, die jeweiligen Paragraphen anzupassen und Mindeststandarts zu formulieren.

Die GEW Berlin fordert im Komplex Demokratische Hochschule die viertelparitätische Zusammensetzung der Gremien und die durchgehende Beteiligung aller Gruppen. Sollte es Absicht sein, dieses Vorhaben den Hochschulen mit der Innovationsklausel zu ermöglichen, dann ist durch die Festschreibung der Mitwirkungsrechte auch der Weg zu **Viertelparitäten** verschlossen.

Als übergreifende Bewertung ist weiterhin festzustellen, dass der Entwurf vor allem die Universitäten im Blick hat. Entwicklungen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (und auch der künstlerischen Hochschulen) sind nur in geringem Maße zu erkennen. Zu den Desideraten zählen wir die Promotionsmöglichkeiten der Hochschulen, zumindest in Fächern, die an den Universitäten nicht vertreten sind.

Der Gesetzentwurf überträgt den Hochschulen wiederum zusätzliche Aufgaben. Die GEW BERLIN kritisiert, dass die Frage der **notwendigen Ressourcen** zur Umsetzung dieser Aufgaben ausgeblendet wird. Wir halten es für kontraproduktiv, den ohnehin bis an die Grenze belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschulen zusätzliche Aufgaben aufzubürden, ohne gleichzeitig festzulegen, wo andere wegfallen können.

Zum Schluss möchten wir darauf hinweisen, dass die GEW Berlin sich der Stellungnahme des DGB anschließt, bei deren Stellungnahme wir mitgewirkt haben.