

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

Stellungnahme des DGB Berlin-Brandenburg zum Entwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft

Der DGB unterstützt nachdrücklich das Vorhaben der Regierungskoalition, das Berliner Hochschulgesetz noch in dieser Legislaturperiode zu novellieren.

Der DGB hat bereits im Sommer 2019 Eckpunkte zur Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes vorgelegt und begrüßt, dass einige der von den Gewerkschaften formulierten Forderungen in den vorliegenden Gesetzentwurf eingeflossen sind.

Der DGB unterstreicht, dass die Vorschläge aus dem Senat insbesondere mit Blick auf eine **Demokratisierung der Hochschulen** sowie auf die Verankerung von **Standards guter Arbeit in Forschung und Lehre** hinter den Erwartungen der Gewerkschaften sowie weiterer hochschulpolitischer Akteure deutlich zurückbleiben. Entsprechende Anmerkungen sowie konkrete Änderungsvorschläge sind der Synopse im Anhang zu entnehmen sowie im Folgenden im Überblick dargestellt.

Der DGB begrüßt im vorliegenden Gesetzentwurf insbesondere

- die Stärkung der Personalförderung als gesetzliche Aufgabe der Hochschulen sowie die Verankerung von Personalentwicklungskonzepten (§ 4), welche von den Akademischen Senaten beschlossen werden müssen (§ 61),
- die gesetzlichen Aufträge an die Hochschulen, Diskriminierungen zu beseitigen, diskriminierungskritische Forschung und Lehre zu fördern (§ 5 b) sowie Gleichstellungskonzepte zu erarbeiten (§ 5 c),
- die Einführung eines Rechts auf Teilzeitstudium (§ 22),

- die Einführung einer Promovierendenvertretung (§ 25),
- die Zuerkennung der Hochschulmitgliedschaft für Auszubildende (§ 43),
- die Neufassung der Aufgaben der Kuratorien, welche aus Sicht der Gewerkschaften die Hochschulen in allen strategischen Fragen beraten, aber keine Letztentscheidungskompetenzen haben sollen (§ 65),
- die Einführung des Grundsatzes unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse (§ 95),
- den Ausschluss sachgrundloser Befristungen (§ 95),
- die Bindung der Entscheidung, ob sich ein:e Juniorprofessor:in als Hochschullehrer:in bewährt hat (Tenure Track), an klar definierte und bereits bei der Ernennung festzulegende Kriterien (§ 102 b) sowie die Einführung eines Tenure Track für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (§ 110) und
- die Anhebung derjenigen Zeit, die wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Qualifikationsstellen für selbständige Forschung bzw. zur eigenen Weiterbildung mindestens zur Verfügung haben müssen, auf die Hälfte ihrer Arbeitszeit (§ 110).

Folgende vorgeschlagene Änderungen sollten aus Sicht der Gewerkschaften präzisiert bzw. weiterentwickelt werden:

- Die Bezugnahme der Aufgaben von Forschung und Lehre auf ein friedliches Zusammenleben (§ 4) sowie die vorgesehene Bindung der Forschung an friedliche Zwecke (§ 37) wird von den Gewerkschaften ausdrücklich begrüßt. Wir schlagen allerdings vor, die **Zivilklausel** im Hochschulgesetz verbindlicher auszugestalten sowie nicht nur auf die Forschung, sondern gleichermaßen auf die Lehre zu beziehen.
- Der DGB begrüßt die Einführung einer **Schutzformel gegen Lohndumping durch Outsourcing** (§ 4), mit der eine Forderung der Gewerkschaften umgesetzt wird. Die Aufweichung dieses Standards durch eine Tariföffnungsklausel läuft dem Regelungszweck allerdings entgegen und muss gestrichen werden.
- Die Gewerkschaften haben auf eine Verankerung von dualen Studiengängen im Berliner Hochschulgesetz gedrängt und freuen sich, dass dieses Anliegen aufgegriffen und mit einer klaren Bezugnahme auf die notwendige systematische sowohl inhaltliche als auch organisatorische und vertragliche Verzahnung der Lernorte Hochschule und Betrieb verbunden worden ist (§ 23). Um Schutzlücken für dual Studierende – auch im Vergleich zu Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung – zu vermeiden, muss diese Regelung allerdings um **Standards für den Lernort Betrieb** ergänzt werden.
- Die Einführung einer bzw. eines **Beauftragten für Diversität** ist ein wichtiger Schritt zu mehr Vielfalt an den Hochschulen, der DGB schlägt allerdings vor, diese Funktion im Sinne ihrer Unabhängigkeit und selbständigen Handlungsfähigkeit nicht gesetzlich einem Präsidiumsmitglied zuzuordnen (§ 59 a).
- Die Gewerkschaften begrüßen die gesetzliche Verankerung eines studentischen Vorsitzes der **Kommission für Lehre und Studium** des Akademischen Senats. Um dieser Kommission verbindliche Beteiligungsrechte einzuräumen sollte allerdings im Gesetz verankert werden, dass bei Entscheidungen über die Einrichtung und Aufhebung von Studiengängen sowie bei der Aufstellung von Grundsätzen für Lehre, Studium und Prüfungen Stellungnahmen der Kommission berücksichtigt werden müssen (§ 61).

- Die **Regeln über die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen** (§§ 110, 110 a) sollten in einem Paragraphen zusammengezogen werden. Dabei ist der Grundsatz, dass wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit Aufgabenschwerpunkt in der Lehre unbefristet einzustellen sind, auf wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit Daueraufgaben insgesamt zu erweitern. Der Grundsatz einer Ausgestaltung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen als Qualifikationsstellen sollte dagegen auf befristete Stellen beschränkt werden.

Der DGB hält über die genannten Punkte hinaus insbesondere folgende Änderungen am Berliner Hochschulgesetz für notwendig:

- **Fachhochschulen** brauchen zumindest in den Bereichen, in denen es vergleichbare Studienfächer an Universitäten nicht gibt, das **Promotionsrecht** (§ 2). Nur so können in diesen Bereichen die eigenständige Weiterentwicklung der jeweiligen Disziplin sowie die Qualifizierung der kommenden Generationen von Wissenschaftler:innen auf hohem Niveau gewährleistet werden.
- Das Verfahren zur Erarbeitung der **Hochschulverträge** sollte um eine verbindliche Beteiligung der Akademischen Senate ergänzt werden (§§ 2 a, 61).
- Die Erprobungs- bzw. **Innovationsklausel** ist abzuschaffen (§ 7 a). Es ist nicht plausibel, mit der Definition gesetzlicher Regeln für demokratische Entscheidungsfindungsprozesse zugleich deren Verbindlichkeit pauschal aufzuweichen. Damit die gesetzlich definierten Mindeststandards an die Einbeziehung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen über deren Mitgliedschaft in den Kuratorien (§ 64) Wirkung entfalten, ist unbedingt sicherzustellen, dass keine Abweichungsmöglichkeiten von den entsprechenden Regelungen eingeräumt werden.
- Der DGB plädiert für eine Streichung der neu gefassten Regelungen über Disziplinarmaßnahmen bei **Ordnungsverstößen**, mindestens aber sind Ordnungsverstöße dahingehend zu definieren, dass Arbeitskämpfmaßnahmen verlässlich nicht erfasst werden (§ 16).
- Die vorgesehene Umbenennung der Mitgliedergruppe nach § 45 Absatz 1 Nr. 4 (bisher sonstige Mitarbeiter:innen) sollte zugunsten eines wertschätzenden neuen Begriffs erfolgen. Die vorgeschlagene Neubenennung als nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen erfüllt diesen Anspruch nicht. Die Gewerkschaften schlagen eine Benennung als **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik, Service und Verwaltung** vor.
- Die Zuordnung der **Doktorand:innen** sollte statt zur Gruppe der Studierenden zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter:innen erfolgen, denn die Promotion ist nicht die dritte Phase des Studiums, sondern die erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit (§ 45).
- Alle vier Mitgliedergruppen der Hochschulen – Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen in Technik, Service und Verwaltung sowie Studierende – sollen **paritätische Entscheidungsrechte** in den Gremien erhalten (§ 46).

- Da die Mitarbeiter:innen in Technik, Service und Verwaltung von der Berufung neuer Hochschullehrer:innen (und damit des Leitungspersonals der Hochschule) ebenso wie andere Mitgliedergruppen erheblich betroffen sind, sollte ihre Mitwirkung an **Berufungsverfahren** nicht auf eine rein beratende Funktion beschränkt werden (§§ 46 und 73).
- An der Weiterentwicklung der **Lehrverpflichtungsverordnung** sind neben den Hochschulen auch die Gewerkschaften zu beteiligen, didaktische Fort- und Weiterbildung muss auch für Lehrbeauftragte zugänglich sein (§ 96).
- Das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Lehraufgaben sollte seinen **Erholungsurlaub** zur Wahrung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausnahmsweise auch in der Vorlesungszeit nehmen können (§ 97).
- Alle Juniorprofessuren sollten mit einem **Tenure Track** ausgestattet werden, denn promovierte Wissenschaftler:innen, die auf eine Juniorprofessur berufen werden, haben eine berechenbare berufliche Perspektive in der Wissenschaft verdient (§ 102 c).
- Die Definition des Tätigkeitsbereichs von **Lehrbeauftragten** muss geschärft werden. Der Maßstab für die Bemessung der Lehrauftragsentgelte ist so zu definieren, dass das Niveau der Besoldung bzw. Vergütung entsprechender Tätigkeiten im öffentlichen Dienst erreicht wird, außerdem sollte die entsprechende Richtlinie Regelungen zur Absicherung der Lehrbeauftragten bei Krankheit sowie zu Zuschüssen des Arbeitgebers zu den Sozialversicherungsbeiträgen umfassen (§ 120).

Für die Gewerkschaften -auf keinen Fall tragbar- ist die mit der Streichung der Dienststelleneigenschaft von **Botanischem Garten und Botanischem Museum** vorgesehene Abschaffung des dortigen örtlichen Personalrats (Artikel 4 Änderung des Eingliederungsgesetzes). Ohne jede gehaltvolle inhaltliche Begründung sowie ohne vorhergehende Debatte würde hier eine seit vielen Jahren etablierte Personalvertretung aufgelöst. Selbst die erst 2020 neu gewählten Mitglieder dieses Personalrats sind über Ideen ihrer Abschaffung nie informiert worden. Es entsteht der Eindruck, dass eine aktive Personalvertretung, die für ihre Beschäftigten in den vergangenen Jahren einige Erfolge erzielen konnte, kalt gestellt werden soll.

Die Gewerkschaften weisen nachdrücklich darauf hin, dass die Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum aufgrund der Pflege, Bewahrung und Präsentation der wissenschaftlichen Sammlungen – insbesondere der Lebendsammlung – sowie der rund um das Jahr täglichen Öffnungszeiten für Besucher:innen nach wie vor von besonderen Abläufen und Anforderungen an die Arbeitsorganisation geprägt ist. Eine Erstreckung der Zuständigkeit des örtlichen Personalrats der Freien Universität ist aus diesen Gründen nicht sachgerecht. Stattdessen muss die örtliche Interessenvertretung der Zentralreinrichtung uneingeschränkt erhalten bleiben.