

Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin

Stellungnahme

zur Novelle des Berliner Hochschulgesetzes

Als Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB) bedanken wir uns für die Möglichkeit, zum vorgelegten Entwurf der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) Stellung zu nehmen. Die Mitglieder des akademischen Mittelbaus sind in allen wissenschaftlichen Bereichen der Universitäten und seit einiger Zeit auch der Hochschulen des Landes mit allen Aufgaben der Hochschulen direkt oder mittelbar betraut oder verbunden. Wir übernehmen nicht nur in überwiegendem Maße selbstständig Verantwortung in der Lehre und der direkten Betreuung der Studierenden, sondern auch in der Forschung in eigenen oder übergreifenden Projekten, unterstützen Kolleg*innen bei eigenen Forschungsvorhaben zur Qualifikation und sind maßgeblich bei der Krankenversorgung und der medizinischen Forschung beteiligt, sorgen für den sicheren Betrieb der Hochschule als Beauftragte (Strahlenschutz, Genlabor, usw.) und unterstützen die wissenschaftliche Weiterbildung wie auch die Kooperation mit anderen Bereichen der Gesellschaft (Schulen, Forschungseinrichtungen, gesellschaftliche Stakeholder, u. v. a. m). Da Vertreter*innen des akademischen Mittelbaus also bei nahezu allen Prozessen der Hochschulen mitwirken, begrenzen wir uns in der Betrachtung des vorgelegten Entwurfs nicht auf eine Auswahl an Bereichen (siehe Synopse), wollen hier aber in Kürze die aus unserer Sicht wichtigsten Punkte ansprechen, bei denen wir noch über den vorgelegten Entwurf hinaus Handlungs- und Regelungsbedarf ausmachen.

Der erste Punkt, der aus unserer Sicht, einer Überarbeitung bedarf, betrifft die **Personalkategorien**. Hierzu war durch die Koalition der Bedarf an einer Kategorie für Dauerstellen im Mittelbau für die selbstständige Wahrnehmung von wissenschaftlichen Tätigkeiten erkannt worden. Diese Einschätzung teilen wir ausdrücklich. Eine solche Kategorie findet sich jedoch im vorgelegten Entwurf nicht wieder. Wir schlagen eine Einführung (siehe Synopse § 110 BerlHG) vor und weisen darauf hin, dass auch ein Schwerpunkt in der Lehre (siehe § 110a) hier bedarfsweise eingebettet werden kann – jedoch über eine Lehrverpflichtung von 12 LVS nicht hinausgehen soll. Die Stellen und die Vorgesetztenfunktion für die dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind bei den Fachbereichen bzw. Instituten anzusiedeln. Weiterhin muss auch die Beschäftigung von wissenschaftlich Mitarbeitenden auf Funktionsstellen für wissenschaftliche und künstlerische Dienstleistungen wie auch in der Krankenversorgung adäquat möglich sein. Eine Beschränkung auf den Beamtenstatus und die Laufbahn der Akademischen Räte ist für die Wahrnehmung der Breite der Aufgaben nicht zielführend. Befristete Beschäftigung im Mittelbau ist ausschließlich auf die Stellen zur Qualifikation zu beschränken, daher befürworten wir die Regelung in § 95 Abs. 1 ausdrücklich.

Die Überarbeitung der Kategorie Hochschuldozent*innen (siehe § 108) hingegen ist weder sinnvoll noch notwendig. Wenn zur Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement dieselben Anforderungen an die Stelleninhaber*innen zu Grunde liegen wie bei Professor*innen, dann müssen diese auch als solche berufen, eingesetzt und besoldet werden. Da Hochschullehrer*innen grundsätzlich auch Aufgaben im Wissenschaftsmanagement obliegen und damit regelmäßig eine Vorgesetztenfunktion verbunden ist, sollte die Eignung zur Personalführung in den Anforderungen zur Berufung (§ 101 bzw. § 100) aufgenommen werden.

Die Promotion – als zentrales Qualifizierungsziel – zu unterstützen und der Vielzahl der Möglichkeiten gerecht zu werden, ist weiterhin eine Herausforderung im aktuellen Hochschulalltag. Ein erster Schritt kann hier die Einführung der Promovierendenvertretung nach § 25 Abs. 3 sein. Diese ist allerdings näher auszugestalten, um es allen Promovierenden, die einen entsprechenden Antrag an einer Hochschule bzw. an den Fachbereich gestellt haben, zu ermöglichen, sich zu beteiligen bzw. Unterstützung einzuholen. Die Erhöhung der nominellen Zeiteile für die Qualifikation auf

befristeten Stellen mag eine weitere Maßnahme zur Unterstützung sein (siehe § 110 Abs. 4), jedoch zeigen Erhebungen regelmäßig, dass das bisher vorgegebene Drittel überwiegend nicht zur Verfügung steht. Zielführender wäre hier die Entlastung der Promovierenden von den Aufgaben, die eigentlich der unbefristet beschäftigte Mittelbau wahrzunehmen hat, für den es jedoch auch aktuell noch zu wenige Stellen gibt. Hier ist weiterhin dringender Handlungsbedarf sowohl auf Gesetzesebene (siehe oben) als auch in den Hochschulverträgen gegeben.

Der akademische Mittelbau etabliert sich auch an Hochschulen des Landes (Fachhochschulen). Insbesondere für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zur Qualifikation bzw. mit Qualifikationsabsicht ist eine verbesserte Möglichkeit zur kooperativen Promotion dringend notwendig (siehe § 35 Abs. 5). Sollte dies weiterhin nicht den notwendigen Erfolg zeigen, muss auch das Promotionsrecht für Hochschulen des Landes in Anlehnung an die Möglichkeiten für staatlich anerkannte Hochschulen (siehe § 123 Abs. 7) in Betracht gezogen werden.

Lehrbeauftragte nehmen wichtige Aufgaben im Rahmen der Lehre in den einzelnen Studiengängen wahr – nicht nur in der praktischen Bildung und Ausbildung, sondern in der Ergänzung des Lehrangebots und durch ihre Expertise, die sie in ihren Tätigkeiten erworben haben. Insofern ist auch der § 120 anzupassen (siehe Synopse). Lehraufträge dürfen allerdings nicht dazu dienen, die grundlegenden Anteile der Studiengänge kostenreduzierend auszulagern. Daher ist die Vergabe von Lehraufträgen auf den Aspekt des zusätzlichen und ergänzenden Lehrangebots zu beschränken.

Wie bereits beschrieben, nehmen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Aufgaben in Lehre und Forschung überwiegend selbstständig wahr. Sie sind – nicht nur nach aktueller Rechtsprechung (siehe Urteil zur Medizinischen Hochschule Hannover von 2014), sondern auch faktisch – als Wissenschaftler*innen **Tragende des Grundrechts** der Freiheit von Forschung und Lehre entsprechend Art. 5 Abs. 3 GG. Dies ist bei allen Entscheidungen und der Organisation der Hochschulen entsprechend zu berücksichtigen. Um diesem Tatbestand Rechnung zu tragen, schlagen wir vor, dass bei allen Fragen der Gremienzusammensetzung, bei denen eine Mehrheit der Grundrechtstragenden einzuhalten ist, die Gruppen der Hochschullehrer*innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zusammen die Mehrheit bilden müssen. Hierbei sind beide Gruppen angemessen zu berücksichtigen – indem auch innerhalb der zusammengefassten Gruppe der Grundrechtstragenden eine nahezu gleichmäßige Verteilung zwischen den beiden Gruppen vorgesehen wird (siehe Synopse § 46 Abs. 2).

Die Beteiligung aller wissenschaftlich Tätigen muss auch bei der – aus unserer Sicht sinnvollen und notwendigen – Kooperation der Hochschulen in Forschung (siehe § 38 bzw. § 38a) und Lehre Beachtung finden.

Auch aus unserer Sicht müssen die Hochschulen der Gesamtgesellschaft Lösungsangebote für die grundsätzlichen Herausforderungen unserer Zeit bieten. Daher unterstützen wir die Initiativen zu OpenScience, die sich auch in den Regelungen und Anforderungen an die Hochschulen (siehe § 4 Abs 5) wiederfinden.

Die Landesvertretung sieht die Hochschulen der Gesellschaft verpflichtet und damit auch die Organisation und Verwaltung der Hochschulen nicht als Selbstzweck, sondern als organisierte Form des Ausgleichs aller berechtigten Interessen. Insbesondere bei knappen Ressourcen muss das Abwägen eine sinnvolle Basis haben. Hierzu sind die **Gremien der Hochschulen** essenziell. Die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Gremien ist demnach keine „Einschränkung der Handlungsfähigkeit“, sondern vielmehr die Erweiterung der Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeit. Ein „Durchregieren“ ist gerade im Wissenschaftsbereich – schon wegen der Beachtung des Grundrechts auf Wissenschaftsfreiheit – kontraproduktiv und jede Regelung in diese Richtung widerspricht dem Grundprinzip einer kooperativen Hochschule und auch den Grundwerten unserer Gesellschaft. Daher begrüßen wir die neue Organisation der Gremienreferate nach § 3 Abs. 5. Hier sind auch keine signifikanten zusätzlichen Kosten zu erwarten, da der Großteil der Hochschulen bereits entsprechende Stabsstellen aufweist, die nun aber für die Gremien insgesamt – und nicht nur für ausgewählte Mitglieder – wirken können. Gleichzeitig muss es aber auch den Mitgliedern der Gremien möglich sein, ihren Aufgaben nachzukommen. Gerade hierzu waren ja auch Vorschläge der Arbeitsgruppe Demokratische Hochschule erarbeitet worden. So muss gerade für befristet

beschäftigte Personen ein Ausgleich in Form einer Vertragsverlängerung verbindlich zur Verfügung gestellt werden. Die Regelung für den akademischen Mittelbau (siehe § 44 Abs. 5 des aktuellen BerIHG) ist entsprechend der Bedingungen des WissZeitVG zu fassen. Auch ist für alle Beschäftigte die Zeit der Gremiensitzung einschließlich Vor- und Nachbereitung als Dienstzeit aufzufassen; sie sind entsprechend von ihren sonstigen Tätigkeiten freizustellen (siehe § 44 Abs. 5 der Synopse).

Um eine Arbeit in den Gremien auch zielführend vornehmen zu können, müssen die Betroffenen auch den Statusgruppen, entsprechend der Tätigkeiten, die sie wahrnehmen, zugeordnet werden. Dies betrifft insbesondere die Promovierenden. Diese sind alle dem akademischen Mittelbau zuzuordnen (siehe Synopse § 45 Abs. 1 Nr. 3). Da nicht alle als Mitarbeitende an den Hochschulen beschäftigt sind, kann auch die Bezeichnung der Statusgruppe angepasst werden. Die Notwendigkeit der Anpassung der Bezeichnung betrifft allerdings ebenso das Personal für Technik, Service und Verwaltung (siehe Synopse § 45 Abs. 1 Nr. 4).

Auch die Privatdozent*innen sind, soweit sie nicht Aufgaben von Hochschullehrer*innen wahrnehmen und entsprechend beschäftigt und besoldet werden, dem Mittelbau zuzuordnen (siehe Synopse § 45 Abs. 2 Satz 2), und eine beschäftigte Person sollte nicht einfach der Statusgruppe der Studierenden zugeordnet werden, weil sie neben ihrer überwiegenden Beschäftigung auch ein Studium absolviert (siehe Synopse § 45 Abs. 2 Satz 2).

Da die Hochschulen einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung zu leisten haben, müssen sie für diese Aufgaben ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen, aber diese auch zielführend einsetzen. Hierbei bieten für die **Steuerung und Struktur** der Hochschulen die Hochschulverträge im Zusammenspiel mit der Arbeit der Gremien eine sinnvolle Basis. Eine Konkretisierung des Verhandlungsprozesses ist dabei notwendig, jedoch sollte dies eben nicht die aktuelle Situation in den Hochschulen zementieren, die in den letzten Jahren hinlänglich kritisiert worden ist. Vielmehr müssen die Verhandlungsziele der Hochschule im Akademischen Senat auf Basis des Profils der Hochschule erarbeitet werden. Auch für die Festlegung der Ziele der Landesseite mögen weniger das Abgeordnetenhaus – ja ohnehin mit dem Beschluss des Ergebnisses befasst –, sondern vielmehr die Vertreter*innen der Gesellschaft einbeziehen (siehe Synopse § 2a Abs. 2) sein.

Die Umsetzung der Hochschulverträge muss planungsbasiert erfolgen, daher ist die Ausführung der Struktur- und Entwicklungsplanung zu begrüßen. Allerdings gehört zur Struktur auch die Ausstattung, die ja die Struktur mit Leben erfüllt. Daher ist auch immer die Ausstattungsplanung mit einzubeziehen und die ist nicht nur regelmäßig fortzuschreiben, sondern auch durch den Akademischen Senat zu beschließen.

Wir begrüßen ausdrücklich die Klarstellung der Aufgaben der Gremien. Aus unserer Sicht sollen die grundlegenden Entscheidungen im Akademischen Senat in einer entsprechenden Zusammensetzung (siehe oben) beschlossen werden. Das Kuratorium ist für die Vermittlung zwischen Hochschule und Gesellschaft als beratendes Gremium mit Vertreter*innen der Statusgruppen der Hochschule und externen Mitgliedern zu fassen (siehe Synopse §§ 65 und 88a).

Neue Struktur- und Organisationsformen (siehe Synopse § 75a) müssen in ihrer Ausgestaltung auch immer über die Gremien beschlossen werden und es muss ausgeschlossen sein, dass diese neuen Formen zur übermäßigen Belastung einer Beschäftigungsgruppe oder gar der Abschaffung entsprechender Beschäftigungsmöglichkeiten – beispielsweise aller Qualifikationsstellen im Mittelbau – führt.

Die Erprobungsklausel wurde durch die Hochschulleitungen in der Vergangenheit überwiegend dazu genutzt, sinnvolle und notwendige Kompetenzen der Gremien zu reduzieren. Insofern ist eine Klarstellung in der neu gefassten **Innovationsklausel** (siehe Synopse § 7a), dass Abweichungen nicht der Reduktion der Mitwirkungsrechte dienen dürfen, zu begrüßen. Der akademische Mittelbau plädiert allerdings für das Streichen der grundsätzlichen Möglichkeiten der Abweichung von Regelungen des Berliner Hochschulgesetzes, da sich diese aus unserer Sicht nicht bewährt haben. Sinnvoll kann sein, im Gesetz an geeigneten Stellen eine Alternative zu ermöglichen, die aber nicht dem grundlegenden Charakter des Gesetzes widersprechen darf.

Nach diesen – aus unserer Sicht – wichtigsten Punkten, bleibt noch festzuhalten, dass viele Details in der Kurzdarstellung nicht berücksichtigt werden konnten, sich aber in der Synopse wiederfinden. Weiterhin sollte der Übergang zwischen dem aktuellen gesetzgeberischen Zustand und den neu gefassten Regelungen die Überarbeitung oder Aufhebung verschiedener Verordnungen, bspw. der Mitarbeiterverordnung (MaVO) und der Landeslehrverpflichtungsverordnung (LVVO) beinhalten.

Berlin, den 12.03.2021

Anette Simonis

Für den Vorstand der LAMB