

Stellungnahme zum Gesetzesentwurf des BerlHG

Die Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin bedauert sehr, keine mündliche Stellungnahme im Rahmen der öffentlichen Anhörung im Wissenschaftsausschuss abgeben zu können. Aus unserer Sicht hat sich seit der Anhörung zur BerlHG Novellierung im Februar 2021 wenig Grundsätzliches geändert. Um den Prozess dennoch konstruktiv zu begleiten, beschränken wir uns auf 3 Punkte und verweisen sonst auf die Stellungnahmen der Gewerkschaften.

1. Wir vermissen ein Gesamtkonzept für die Personalstruktur und die Personalentwicklung (sowohl für die Professor:innen als auch für den Mittelbau). Die vorgesehene Personalstruktur für die Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, in **§ 110 und § 110a**, scheint uns unsystematisch und inkonsequent.
Um eine Verschlechterung der Situation der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zu verhindern, mahnen wir dringend eine Überarbeitung an und schlagen Änderungen vor, insbesondere § 110 und §110a betreffend (s. Vorschlag im Anhang)
2. Wir halten es für unerlässlich, und diese Auffassung wurde durch das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zur Medizinischen Hochschule Hannover 2014 bestätigt, dass in dieser Novellierung zu berücksichtigen ist, dass Artikel 5 (3) GG für **alle Wissenschaftler:innen** gilt. Dabei sind die Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ausdrücklich eingeschlossen. Wir erwarten, dass diese Vorgabe in der Novelle des BerlHG seinen Niederschlag findet. Das beinhaltet **Eigenständigkeit in Forschung und Lehre** und **Mitbestimmungsrechte in allen Gremien**. Wobei die Gruppe der Wissenschaftler:innen, eben nicht nur die Professor:innen, sondern alle Wissenschaftler:innen umfasst. Wissenschaftliche **Mitarbeiter:innen auf Drittmittelstellen** werden leider im Gesetz nicht gesondert berücksichtigt. Hier wünschen wir uns Vorschläge für alternative Modelle, z.B. Poollösungen, um die vielen Kurzzeitverträge mit prekären Arbeitsbedingungen zu verhindern und Mindestvertragslaufzeiten zu gewährleisten.
3. Die Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin ist enttäuscht, dass nach den spannenden Diskussionen, die von den Koalitionsfraktionen initiiert wurden, mit vielen neuen Ideen, diese so wenig Eingang in den Gesetzesentwurf gefunden haben. Wir vermissen insbesondere **Vorgaben für eine transparente Hochschule mit demokratischer Teilhabe** aller Gruppen¹. Ermächtigungen für Präsidien sollten der Vergangenheit angehören. Die Entscheidung über Haushalt und Struktur der Hochschule durch die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollte selbstverständlich sein.

Die Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin unterstützt auch weiterhin mit all ihrer Expertise den Prozess der Novellierung des BerlHG und der zugehörigen Verordnungen, um gemeinsam mit den politischen Entscheidungstragenden einen Rahmen für eine zukunftsorientierte Wissenschaft in Berlin zu erarbeiten.

Dr. Anette Simonis (Sprecherin der LAMB)

¹Hierbei ist die Charité selbstverständlich entsprechend zu berücksichtigen, eine Ergänzung in § 44 (3) Satz 2 und 3 erscheint uns notwendig. Die Nichtwählbarkeit leitender Beamter oder Angestellter in den Akademischen Senat oder das Kuratorium der Hochschulen sollte analog für die Wahl zum Fakultätsrat der Charité gelten. (s. BerlUniMedG)

ANHANG: Stellenkonzept Wissenschaftlicher Mittelbau

§ 94 Ausschreibung

Unter (2) sollte der letzte Satz ersetzt werden durch:

Für das übrige hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal kann die Dienstbehörde im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung zulassen. Dies betrifft bereits an der Hochschule befristet beschäftigte wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen bzw. wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter die nach der tenure-track-Vereinbarung entsprechend des Personalentwicklungskonzeptes entfristet werden sollen.

§ 96 Lehrverpflichtung und didaktische Qualifikation

Didaktische Kompetenz muss als Einstellungsvoraussetzung in den §§102a, 100, 120 ergänzt werden.

§ 100 Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen

Die Eignung zur Führung von Personal sollte ergänzt werden.

§ 102a Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

Die Verkürzung der Laufzeit ist nicht zielführend und sollte bei sechs Jahre belassen bleiben.

§ 108 Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen

Die Änderungen werden abgelehnt. Vielmehr ist eine sinnvolle Dauerbeschäftigung im akademischen Mittelbau mit entsprechender Aufgabenzuweisung und Karriereweg auszugestalten.

§ 110 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordneten Beamten und Beamtinnen und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen.

(2) Für wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen auf Dauer werden wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Angestellte unbefristet beschäftigt. Sie nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben in Forschung und Lehre selbstständig wahr. Sofern sie Leitungsfunktionen in Forschung und Lehre (Lecturer) im Sinne einer Personal- oder Haushaltsverantwortung, oder schwierige Forschungsaufgaben wahrnehmen, setzt dies in der Regel den Nachweis der Befähigung zur vertieften wissenschaftlichen Arbeit - regelmäßig nachgewiesen durch eine Promotion - voraus.

(3) Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören auch die Aufgaben, den Studierenden

selbstständig Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden eigenverantwortlich zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist, sowie die Wahrnehmung besonderer Beratungsfunktionen. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung.

(4) Zu Zwecken einer Qualifizierung oder im Rahmen einer aus Mitteln Dritter finanzierten Beschäftigung können wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §2 WissZeitG befristet beschäftigt werden. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. In den medizinischen Fachbereichen kann eine Tätigkeit in der Krankenversorgung teilweise auf diese Zeit angerechnet werden. Anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zur Verfügung zu stellen. Das Qualifikationsziel soll im Arbeitsvertrag benannt werden.

(5) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

(6) Mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Qualifikationsstelle kann vereinbart werden, dass im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird (Anschlusszusage), wenn die bei der Anschlusszusage festgelegten wissenschaftlichen Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen vorliegen.

(7) Die voranstehenden Absätze gelten - soweit nicht ausdrücklich erwähnt - für künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend. Abweichend von Absatz 5 kann das abgeschlossene Hochschulstudium je nach den fachlichen Anforderungen durch eine mindestens dreijährige erfolgreiche künstlerische Berufstätigkeit ersetzt werden.

§ 110a **Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit** **Aufgabenschwerpunkt in der Lehre**

Paragraph streichen. Lehrtätigkeit soll im Sinne der Einheit von Forschung und Lehre unter Wahrung von §110 (4) Satz 4 erfolgen; dies schließt Hochdeputatsstellen aus.

§ 112 **Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollten als Angestellte beschäftigt werden.

§ 120 **Lehrbeauftragte**

(1)

1. Hier ist zu ergänzen, dass dies auch für „praktische Bildung“ gilt.
2. Die Vergabe von Lehraufträgen ist auf den Aspekt des zusätzlichen und ergänzenden Lehrangebots zu beschränken.

Dr. Anette Simonis (Sprecherin der LAMB)