

## **Stellungnahme zu den Reaktionen der Universitätsleitungen auf die Änderungen der Personalstrukturen im Mittelbau im Rahmen der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes**

Große Aufregung herrscht aktuell im akademischen Mittelbau Berlin, die sich primär auf die neuen Regelungen im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) zur Ausgestaltung zukünftiger „PostDoc“-Stellen und vor allem auf die Reaktionen der Universitätsleitungen richtet. Hintergrund ist die Regelung, wonach bei zukünftigen Abschlüssen befristeter Verträge, die aus Geldern des Landes finanziert werden, für Mitarbeiter:innen, die ihre Promotion abgeschlossen haben, eine verbindliche Perspektive der Beschäftigung an der Universität vorgehalten werden muss.

Das Thema der verlässlichen Perspektiven in der Beschäftigung in der Wissenschaft steht seit über zwei Jahrzehnten auf der Agenda. Seit dieser Zeit sollte auch allen an Hochschule interessierten Personen bewusst sein, dass Deutschland hier erheblichen Verbesserungsbedarf hat – oder um es durch die Brille der Universitätspräsident:innen zu betrachten: einen deutlichen Wettbewerbsnachteil.

Dass sich die Lage in letzter Zeit – nicht nur wegen der Covid-Pandemie – noch weiter zugespitzt hat, zeigen neben den vielen Aktivitäten an den einzelnen Hochschulen auch die überwältigenden Reaktionen auf die #IchbinHanna-Kampagne.

Die R2G-Koalition hatte schon bei Beginn der vergangenen Legislaturperiode angekündigt, dass nach all den Jahren der leeren Versprechungen von Seiten der Universitätsleitungen jetzt endlich Ergebnisse und Lösungsvorschläge gefordert sind. Hierzu wurden unterschiedlichste Formate ins Leben gerufen, bei denen die Hochschulleitungen ihre Vorschläge hätten einbringen können – oder hätten einbringen müssen – vom Forum für gute Arbeit bis zu den offenen Veranstaltungen zur Vorbereitung der Novellierung. Auch die Anforderung von Personalentwicklungskonzepten hätte Gelegenheit gegeben, konstruktiv mit den Defiziten umzugehen.

Hätten also die Universtätien und ihre Präsidien ihre Hausaufgaben in Bezug auf verlässliche Perspektiven für den akademischen Mittelbau gemacht, hätte es einer solchen gesetzlichen Regelung nicht bedurft.

Ja, die Umsetzung in Form des Gesetzes sorgt für Fragen. Ja, eine klarere Übungsregelung hätte Diskussionen in den Universtätien vermeiden können.

Allerdings haben die Universitätsleitungen alle Möglichkeiten der konstruktiven Beteiligung verstreichen lassen! Vielmehr werden die Bedingungen noch weiter verschärft, indem vielfach gesetzlichen Regelungen nicht umgesetzt werden oder als Einzelfallentscheidungen eingehengt werden.

Statt für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen und verlässliche Perspektiven zu entwickeln, setzen die Universitätspräsidien auf die Ausweitung von Befristung und prekärer Beschäftigung und verunglimpfen wissenschaftlich Beschäftigte auf Dauerstellen als Abfall, der „das System verstopfen“ würde.

Auch die aktuellen Äußerungen zeigen, dass wissenschaftliches Personal nicht als Leistungsträger:innen, sondern nur als kostenintensive „Ausstattung“ – wie Möbel oder

Laborgeräte – angesehen wird, was nach Abnutzung regelmäßig ausgetauscht werden müsse.

Dabei ist es gerade dieses Personal an den Hochschulen, das Lehre und Forschung – nicht nur in Pandemie-Zeiten, aber gerade jetzt mit erheblichem Mehraufwand – am Laufen hält. Ohne die aufopfernde Tätigkeit der Kolleg:innen hätte sich so mancher Professor bzw. die eine oder andere Professorin im Neuland der digitalen Systeme sicher verirrt. Dass die Leistungsfähigkeit der Universitäten in Frage gestellt sei, wie durch die Präsidien derzeit in den Gremien und Hochschulorganen vermittelt wird, um damit Gegenwind gegen Verstetigungen und strukturelle Veränderungen zu schüren, entbehrt jeder Grundlage. Leistungs- und konkurrenzfähig sind Hochschulen, die wissenschaftliche Kontinuität und gute Arbeitsbedingungen anbieten können. Den Befristungsterror als Argument für Generationengerechtigkeit hochzuhalten, dem möchten wir entschieden entgegenzutreten.

Eine Anerkennung und Wertschätzung von wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre – über eine freundliche E-Mail zum Jahresende hinaus – wäre mehr als angebracht. Einer wissenschaftlichen Einrichtung stünde es gut zu Gesicht, die eigenen Versäumnisse kritisch aufzuarbeiten, konstruktiv mit den Anforderungen umzugehen und nicht ideologische Grabenkämpfe auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen. Wir fordern die Unileitungen nachdrücklich auf, die gesetzgeberischen Vorgaben als Chance und Verpflichtung zu begreifen, Entfristungsmodelle im Mittelbau als ein Berliner Modell mit Vorbildcharakter zu verwirklichen und passende Strukturen hierfür zu schaffen, deren Finanzierbarkeit in den kommenden Hochschulvertragsverhandlungen entsprechend einzufordern ist.

Für die Landesvertretung akademischer Mittelbau Berlin

Dr. Anette Simonis

(Sprecherin der LAMB)