

Eckpunkte des DGB zur Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes

Die Berliner Regierungskoalition hat angekündigt, das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) zu novellieren, und hierzu in mehreren Anhörungen im Berliner Abgeordnetenhaus Anregungen der Hochschulen sowie von Studierendenvertretungen, Personalvertretungen, Gewerkschaften und anderen interessierten Organisationen eingeholt. Der DGB Berlin-Brandenburg sowie die DGB-Jugend Berlin-Brandenburg haben sich an diesen Debatten aktiv beteiligt und formulieren auf dieser Grundlage sowie basierend auf dem hochschulpolitischen Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes in den folgenden Eckpunkten ihre Erwartungen an eine Novellierung des BerlHG.

1 Gesellschaftlichen Auftrag der Hochschulen schärfen

Die Gewerkschaften erwarten von den Hochschulen, dass sie **gesamtgesellschaftliche Fragestellungen und Probleme aufgreifen**, bearbeiten und Lösungsvorschläge entwickeln, die sie sowohl intern wie auch mit der Stadtgesellschaft debattieren. Dabei geht es um Grundlagen für technologische Innovationen und für eine Humanisierung der Arbeit genauso wie um soziale, ökonomische und soziale Reformen. Wir unterstützen deshalb den Vorschlag der von der Senatskanzlei eingesetzten Arbeitsgruppe Demokratische Hochschule, diesen gesellschaftlichen Auftrag in den gesetzlichen Aufgabenkatalog der Hochschulen aufzunehmen.

Ebenso sollte der Vorschlag dieser Arbeitsgruppe aufgegriffen werden, als Aufgabe der Hochschulen zu verankern, dass sie **demokratisches Verhalten ihrer Mitglieder fördern** sowie Partizipation und Mitbestimmung auf allen Ebenen der Akademischen Selbstverwaltung sichern und weiter entwickeln. Außerdem sollte das BerlHG um Regelungen zur Stärkung der **Diversität** an den Hochschulen ergänzt werden, etwa durch die Verankerung von **Antidiskriminierungsbeauftragten**.

Forschung muss sinnvolle Beiträge zur friedlichen Lösung der Probleme und Konflikte in dieser Welt leisten. Deshalb schlagen wir vor, die zivile und friedliche Orientierung der Hochschulen in einer **Zivilklausel** festzuschreiben. Die an der Technischen Universität sowie an der Humboldt-Universität bereits bestehenden Gremienbeschlüsse zur Festlegung der Forschung auf friedliche Ziele können hierbei als Grundlage dienen.

Ein zentrales Instrument zur Formulierung gesellschaftlicher Aufträge an die Hochschulen sind die **Hochschulverträge**. Ihre Leitlinien müssen daher frühzeitig in einem offenen und transparenten Prozess in- und außerhalb der Hochschulen diskutiert werden, auch mit gesellschaftlichen Akteuren wie den Gewerkschaften. Die hochschulischen Statusgruppen und Gremien müssen von Anfang an regelmäßig über den Verlauf der Verhandlungen informiert und sowohl bei der Erarbeitung der Verträge als auch bei der Kontrolle ihrer Umsetzung beteiligt werden. Zur Stärkung ihrer Verbindlichkeit sollten in den Hochschulverträgen außerdem überprüfbare Meilensteine festgelegt werden.

2 Hochschulen demokratisieren

Die Gewerkschaften treten dafür ein, dass alle vier Mitgliedergruppen der Hochschulen – Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftsunterstützende Beschäftigte und Studierende – **paritätische Entscheidungsrechte in den Gremien** erhalten. Keine Gruppe darf gegen alle anderen entscheiden können. Diese Grundsätze sind für die satzunggebenden Gremien der Hochschulen von besonderer Bedeutung. Lehrbeauftragte müssen auch an allen Universitäten das passive Wahlrecht erhalten. Wir schlagen vor, dass Doktoranden und Doktorandinnen der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugerechnet werden.

Die im BerlHG verankerte **Erprobungsklausel** stellt Standards demokratischer Mitbestimmung zur Disposition und sollte in dieser Form abgeschafft werden. Insbesondere ist die Möglichkeit abzulehnen, gesetzliche Standards außer Kraft zu setzen, um eine

Verbesserung der Wirtschaftlichkeit zu erreichen. Ebenso ist eine Nutzung der Erprobungsklausel ohne Zustimmung des Akademischen Senats oder gegen das Veto einer Statusgruppe in jedem Fall auszuschließen.

Wie in der Arbeitsgruppe Demokratische Hochschule diskutiert sollten die Rechte und Pflichten der Hochschulmitglieder um **Informationsrechte** der Gremienmitglieder ergänzt und Berichtspflichten der Leitungen gegenüber den Hochschulgremien verankert werden. Auch **Mitglieder der Personalvertretungen** sollten für Gremien der akademischen Selbstverwaltung gewählt werden können. Definition der Hochschulmitglieder ist so zu verändern, dass neben den Beschäftigten auch **Auszubildende** Mitglieder der Hochschule werden und damit an akademischen Wahlen teilnehmen können.

Zum systematischen Austausch zwischen Gesellschaft und Hochschulen gehören auch **plural zusammengesetzte Kuratorien**, die die Hochschulen in allen strategischen Fragen beraten. Hierzu sollen verschiedene gesellschaftliche Gruppen – auch Gewerkschaften – sowie Regierung und Parlament Vertreterinnen und Vertreter entsenden, außerdem sollten alle Statusgruppen der Hochschulen zu gleichen Teilen vertreten sein und eine Frauenquote gesetzlich verankert werden.

Eine zentrale Rolle für demokratische Hochschulen spielen außerdem **starke Personalvertretungen**. Deshalb muss für eine Demokratisierung der Hochschulen auch eine Anpassung des Personalvertretungsgesetzes vorgenommen werden: Die Gewerkschaften erwarten, dass auch die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig der Mitbestimmung durch die Personalvertretung unterliegt. Ein Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit ist im Rahmen der Mitbestimmungsrechte von Personalräten nicht zu erkennen.

3 Bedingungen für Studium und Promotion verbessern

Die Gewerkschaften erwarten, dass **Regelstudienzeiten** im BerlHG so definiert werden, dass sie realistisch erreichbar sind, und dass die Hochschulen in die Pflicht genommen werden entsprechende Studienbedingungen zu schaffen. Ein Vor- oder Orientierungsstudium, das nicht Teil des eigentlichen Studienganges ist, darf nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet werden und damit nicht zu einer vorzeitigen Beendigung einer Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) führen. Auf Antrag der Studierenden sollte ein **Teilzeitstudium** grundsätzlich möglich sein.

Duale Studiengänge sollten im Berliner Hochschulgesetz verankert werden. Dabei ist festzuschreiben, dass die Lernorte Hochschule und Betrieb systematisch sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und vertraglich miteinander verzahnt sein müssen. Für die Praxisphasen im Betrieb müssen die Schutzstandards des Berufsbildungsgesetzes zu vertraglichen Grundlagen, Rechten und Pflichten der Auszubildenden, angemessener Vergütung und betrieblichem Ausbildungsplan zu Geltung kommen. Es ist sicher zu stellen, dass auch Praxisphasen in jedem Fall mit den dem Arbeitsaufwand entsprechenden ECTS-Punkten unterlegt sind.

Der Weg zur Promotion muss auch Absolventinnen und Absolventen von **Fachhochschulen** offen stehen. Fachhochschulen müssen zumindest in den Bereichen, in denen es vergleichbare Studienfächer an Universitäten nicht gibt, ihren Nachwuchs selbständig qualifizieren können. Dafür brauchen wir Veränderungen beim Promotionsrecht.

4 Neue Grundlagen für gute Arbeit an Hochschulen schaffen

In den vergangenen Jahren haben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berliner Hochschulen, studentische Beschäftigte und Lehrbeauftragte immer wieder mit vielfältigen Aktivitäten im öffentlichen Raum auf ihre Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen an Hochschulen aufmerksam gemacht. Das Berliner Hochschulgesetz muss deshalb nicht zuletzt eine neue Grundlage für gute Arbeit an den Hochschulen schaffen.

Dazu gehört aus Sicht der Gewerkschaften eine relevante Stellenkategorie wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben der Professur, die **eigenständige Forschung und Lehre** als Regelaufgabe umfasst. Für diese, aber auch für andere Stellenkategorien – egal ob im wissenschaftlichen oder wissenschaftsunterstützenden Bereich, ob mit oder ohne Promotion und ob im Angestellten- oder Beamtenverhältnis – muss der Grundsatz **Dauerstellen für Daueraufgaben** verankert werden. Das

Hochschulgesetz sollte deshalb verbindlich vorgeben, dass Beschäftigte unbefristet eingestellt werden, sofern kein Sachgrund für eine Befristung besteht.

Wir schlagen außerdem vor, dass alle **Juniorprofessuren** mit einem **Tenure-Track** ausgestattet und hierbei transparente Evaluationskriterien definiert werden. Die pauschale Begrenzung der Möglichkeit von Vertragsverlängerungen für Juniorprofessorinnen und -professoren aufgrund von Kinderbetreuungszeiten auf vier Jahre ist sachlich nicht begründet und sollte entfallen.

Die letzten Jahrzehnte haben gezeigt, dass von den Hochschulen gegründete Unternehmen sowie Fremdvergaben oft der **Tarifflicht** dienen. Dies sollte im künftigen Hochschulgesetz ausgeschlossen werden, etwa indem die Übertragung von Aufgaben an ausgelagerte Betriebe (ähnlich wie bei An-Instituten) an die Bedingung geknüpft wird, dass die Arbeitsverträge den vergleichbaren tariflichen Bestimmungen für die Beschäftigten der Hochschule als Mindestbedingungen entsprechen, oder durch eine allgemeine Verpflichtung der Hochschulen zur Tariffindung.

Die Etablierung der Stellenkategorie **wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen** sollte sich im Hochschulgesetz widerspiegeln und dabei sicherstellen, dass ungeachtet der Hochschulform Forschung und Lehre zum Profil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören. Nur wenn die Lehrverpflichtung genügend Raum für Forschung und Transfer lässt, können diese Aufgaben der Fachhochschulen tatsächlich gestärkt werden.

Der Begriff ‚Sonstige Mitarbeiter‘ sollte durch einen wertschätzenderen Begriff wie beispielsweise ‚wissenschaftsunterstützendes Personal‘ ersetzt werden. Ebenso sollte der Begriff ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ vermieden werden und stattdessen jeweils die konkret gemeinte Gruppen wie etwa Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Juniorprofessorinnen und -professoren benannt werden. Lehrende sollten in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit erhalten, auch außerhalb der vorlesungsfreien Zeit Erholungsurlaub zu nehmen.

Bei den **Berufungskriterien** für Professuren sind Lehrqualifizierung und Leitungskompetenzen stärker zu berücksichtigen. Die grundständige Lehre muss grundsätzlich von hauptberuflichem Personal durchgeführt werden; lediglich Lehraufgaben, die einer engen Verzahnung mit beruflicher oder gesellschaftlicher Praxis dienen und deshalb nicht von hauptamtlichem Personal wahrgenommen werden können, sollten **Lehrbeauftragten** obliegen. Ihr Vergütungsniveau soll der Besoldung bzw. Vergütung im öffentlichen Dienst entsprechen; dies muss in einer Präzisierung der entsprechenden Formulierung im BerlHG zum Ausdruck kommen.

Der begrenzte Aufgabenbereich der besonderen Personalkategorie **studentischer Beschäftigter** in Forschung und Lehre ist vernünftig und bedarf keiner Veränderung. Wir regen an, dass studentische Tutorien eine Seminargröße von 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht überschreiten sollten. Von der viersemestrigen Vertragslaufzeit sollte nur in begründeten Einzelfällen abgewichen werden dürfen, eine Weiterbeschäftigung gegebenenfalls auch über vier Semester hinaus sollte in der Regel ermöglicht werden. Sofern Studierende im Nebenjob in Bereichen tätig werden, in denen auch andere Beschäftigte arbeiten, sollten für sie die gleichen Bedingungen gelten wie für andere Beschäftigte auch – das gilt für den Job in der Kneipe genauso wie in der Hochschulbibliothek.