

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Wissenschaft und Forschung

20. Sitzung
26. Juni 2023

Beginn: 09.32 Uhr
Schluss: 12.18 Uhr
Vorsitz: Franziska Brychcy (LINKE)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Novellierung des BerlHG und seine Auswirkungen
auf gute Arbeitsbedingungen in der Berliner
Wissenschaft**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und
der Fraktion Die Linke)

[0081](#)
WissForsch

Hierzu: Anhörung

Dazu begrüße ich unsere Anzuhörenden vor Ort. Das sind Frau Dr. Constanze Baum, die stellvertretende Vorstandssprecherin der Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin, Herr Tom Erdmann, Vorsitzender des Landesvorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frau Prof. Dr. Jule Specht von der Humboldt-Universität zu Berlin, sie ist dort Professorin für Persönlichkeitspsychologie, und Herr Prof. Dr. Günter Ziegler, Präsident der Freien Universität Berlin. Ein herzliches Willkommen Ihnen allen! Ich stelle fest, dass auch Sie mit dem Vorgehen, insbesondere mit den Liveübertragungen und den Bild- und Tonaufnahmen und der anschließenden Veröffentlichung einverstanden sind. – Das ist der Fall. Vielen Dank! Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. – Das ist auch der Fall. Möchte eine Vertreterin oder ein Vertreter der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen begründen? – Das ist Frau Neugebauer. – Sie haben das Wort zur Begründung.

Laura Neugebauer (GRÜNE): Wir haben den Antrag für diese Anhörung vor dem Hintergrund eingereicht, dass das Hochschulgesetz noch einmal durch ein Parlamentsgesetz novelliert werden soll, auf der einen Seite aus dem Grund, dass ein Parlamentsgesetz hauptsächlich durch das Parlament geschrieben wird und es, wenn diese Anhörung im Wissenschaftsausschuss nicht stattfindet, keine Kommunikation oder Debatte mit der Stadtgesellschaft in dem förmlichen Verfahren gibt. Das wollten wir an dieser Stelle sicherstellen, auch vor dem Hintergrund, dass es sich, auch wenn man vielleicht argumentieren mag, es sei ja nur eine Fristverschiebung, doch um sehr weitreichende Auswirkungen handelt, weil in § 110 BerlHG unter anderem Themen wie Stellenpläne und auch, wie Zukunftsperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Berlin aussehen können, geregelt sind. Hier fanden wir es einfach nur angebracht, darüber noch einmal mit den Betroffenen, also den Hochschulen und den Vertreterinnen und Vertretern des Mittelbaus, reden zu können, was das genau heißt, auch angesichts der Tatsache, dass das eigentliche Inkrafttreten im Herbst erfolgen soll. Das heißt, es gibt schon Vorbereitungen, es wurde schon Arbeit geleistet und die Frage ist vielleicht auch, was mit dieser Arbeit passiert.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt direkt zur Anhörung, und im Anschluss an Ihr Eingangsstatement besteht dann die Möglichkeit, die Fragen der Abgeordneten im Zusammenhang zu beantworten. Das heißt, Sie würden beginnen, dann kommen die Fragen der Abgeordneten, und dann haben Sie die Möglichkeit, die Fragen zu beantworten. Wir würden alphabetisch vorgehen, wenn Sie sich nicht anders geeinigt haben – und, Frau Dr. Baum, Sie haben zuerst das Wort.

Dr. Constanze Baum (Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin – LAMB –): Vielen Dank! – Sehr geehrte Vorsitzende! Liebe Senatorin! Sehr geehrter Staatssekretär! Sehr geehrte Mitglieder des Wissenschaftsausschusses! Sehr geehrte Damen und Herren! Zunächst danken wir als Landesvertretung des akademischen Mittelbaus für die Möglichkeit, zum Thema der Novellierung des BerlHG und dessen Auswirkungen auf gute Arbeitsbedingungen in der Berliner Wissenschaft heute hier Stellung nehmen zu dürfen. Ich habe dazu vier Fragen und mögliche Antworten aus unserer Perspektive mitgebracht.

Erstens: Was ist bislang passiert? – Die Gesetzesnovelle hat seit September 2021 nicht unerhebliche Diskussionsprozesse und Dynamiken auf allen Ebenen in Hochschulen in Gang gesetzt. Die Verfassungen und Grundordnungen müssen nun überarbeitet und Satzungen ausgearbeitet werden, damit die wichtigen Themen für gute Arbeitsbedingungen wie Diversität und Chancengleichheit oder die Promovierendenvertretung in neu vorgesehenen Bahnen verankert werden können. Die Akademischen Senate können in vielen Bereichen in den Beteiligungsrechten gestärkt werden, und umfassende Informationsrechte werden hoffentlich dazu beitragen, Entscheidungen transparenter zu gestalten. Die Einführung von Viertelparitäten wird diskutiert. Wir begrüßen diese durch das Gesetz angestoßenen notwendigen Veränderungen gerade auch im Hinblick auf neue Gestaltungsräume, die sich für gute Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus daraus ableiten.

Zweitens: Was ist bislang aber nicht passiert? – Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse sind an vielen Stellen nur sehr zögerlich im Gange oder gar im Stillstand begriffen und haben in den meisten Fällen noch keinen Realitätscheck oder eine Bewährungsprobe oder gar eine Pilotisierung erfahren. Wenn wir hier also über Auswirkungen auf gute Arbeitsverhältnisse sprechen können, haben wir noch gar keine empirisch belastbare Grundlage erfahren. Auch wenn natürlich einzusehen ist, dass die neuen Ausgestaltungsmöglichkeiten mit der notwendigen Sorgfalt durchdacht werden müssen, um seriöse und tragfähige Handlungsanleitungen für kommende Zeiten zu geben, betrachten wir diese Verzögerung mit großer Sorge und wachsendem Unmut. Wir leben das neue BerlHG noch lange nicht.

In den exzellenten Berliner Maschinenhallen gab es ausreichend Zeit, sich über Umsetzungen klar zu werden. Wir möchten die politischen Kräfte aufrufen, mit ihrer Unterstützung nun vom Status des Übergangs endlich in den Status der Ausführung zu kommen. Vor allem die von der Koalition geplante erneute Verlängerung zur Umsetzung von § 110 Absatz 6 für die Postdocs sehen wir kritisch, denn der Zeitpunkt ist überfällig, die politischen Versprechen nun auch einzulösen, um Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren für die Betroffenen nach der Promotion zu erreichen. Es fehlt auch ein wichtiges Signal für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Hü und Hott der letzten zwei Jahre in ihren Karrierewegen gehemmt wurden oder gar zerrieben worden sind – diese Mahnung auch vor dem Hintergrund der anstehenden Hochschulvertragsverhandlungen, zu denen wir ja unlängst in diesem Ausschuss auch Stellung beziehen durften; eben ist es auch schon angesprochen worden. Die Zielvereinbarungen der nächsten Jahre werden hier Strukturen festschreiben und müssen daher im Zeichen guter Arbeit stehen.

Drittens: Was darf nicht passieren? – Wir sagen als Landesvertretung des akademischen Mittelbaus ganz klar: Es darf keine weiteren Verzögerungen auf Kosten der Beschäftigten wie des Wissenschaftsstandorts Berlin geben. Aufgaben, die dauerhaft benötigt werden, um den nahezu täglich komplexer werdenden Anforderungen des Lehr- und des Forschungsbetriebs

gerecht zu werden, müssen endlich auf die vielen Schultern verteilt werden, die es dazu braucht. Studienfachberatungen sind inzwischen Studiengangmanagements. Die Koordination des Lehr- und Forschungsbetriebs braucht viel mehr institutionelle Kontinuität und Ressourcen, um diese Räume des Wissens und der Vermittlung attraktiv zu gestalten, um sie überhaupt aufrechtzuerhalten, und mit „attraktiv“ meine ich nicht, die Beine hochzulegen, sondern überhaupt konkurrenzfähig zu sein gegenüber anderen attraktiven Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, zum Beispiel auch, um die hohe Anzahl an Lehrkräften adäquat ausbilden zu können. Es kann nicht abgewartet werden, ob und wie sich der Bund hinsichtlich des WissZeitVG hierzu verhält. Die Bereiche brauchen jenseits der Professuren das wissenschaftliche Personal, um gute Lehre und gute Forschung in verlässlichen Teams auf Augenhöhe umzusetzen. Hochdeputatsstellen sind aus unserer Sicht keine adäquate Lösung für diese Strukturprobleme. Ich frage Sie aus dem Herzen des Lehr- und Forschungsbetriebs, also auch aus meiner eigenen Perspektive: Wer treibt die Studiengangreform voran und setzt diese im Detail um? Wer organisiert den Austausch mit Schulen und Gesellschaft? Wer fädelt neue Kolleginnen in den Lehr- und Forschungsbetrieb ein und schreibt Handreichungen für Module? Wer bedient und betreut Bereiche, die fachlich nicht durch eine Professur abgedeckt werden können oder kompensiert forschungsfreie Semester? Es darf nicht passieren, dass diese Funktionen und Aufgaben des akademischen Mittelbaus übersehen werden.

Viertens und letztens: Was muss also geschehen? – Es braucht systemische, strukturelle Veränderungen, um diese Anforderungen in adäquate Beschäftigungsverhältnisse umzusetzen, wie sie die Novelle des BerlHG vorgezeichnet hat, und es muss in eine konkrete Ausführung überführt werden. Die Berliner Wissenschaftslandschaft braucht mehr denn je verlässliche und damit ernst gemeint gute Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau, um sich als Exzellenzstandort national und international behaupten und für Gesellschaft und Wirtschaft ein relevanter Impulsgeber sein zu können. Als Landesvertretung stehen wir daher weiterhin voll hinter den Impulsen, die das BerlHG als Stärkung der Berliner Wissenschaft vorgelegt hat. Vorschläge, wie sie die Hochschulen bereits teilweise eingebracht haben – ich nenne hier nur das vom Akademischen Senat der HU schon im letzten Sommer empfohlene Zwei-Pfade-Plus-Modell –, dürfen nicht in der Schublade verschwinden. Wichtige Stellenschrauben auf der Ebene der Verordnungen müssen dafür angepackt werden, wie wir es nicht erst seit 2021 fordern. Die Anpassungen der MAVO, der LVVO, der KapVO dürfen nicht länger Stolpersteine oder Verhinderungsinstrumente sein, sondern müssen Ermöglichungspotenziale für die Hochschulen für die Verwirklichung tragfähiger Konzepte mit mehr Dauerstellen sein. Wir appellieren, gemeinsam mit Hochschulleitungen und Senatsverwaltungen und auch mit dem Forum Gute Arbeit Kräfte und Ressourcen zu aktivieren und zu bündeln und Anreize zu schaffen, die diese Umsetzung unter Hochdruck vorantreiben, damit sich der Gedanke der Novellierung des BerlHG zu guten Arbeitsbedingungen in der Berliner Wissenschaft darin widerspiegelt. – Vielen Dank! – [Beifall von Zuschauern] –

Vorsitzende Franziska Brychcy: Sehr geehrte Gäste! Wir haben hier eine Hausordnung, und laut Hausordnung sind Beifallsbekundungen außer bei den Abgeordneten leider nicht gestattet. Das bitte ich zu beachten, denn der Fokus ist hier die parlamentarische Beratung, und ich möchte Sie nur darauf hinweisen, dass das laut Hausordnung nicht gestattet ist. – Vielen Dank, Frau Dr. Baum! Wir setzen fort mit Herrn Erdmann.

Tom Erdmann (GEW): Schönen guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es ein wichtiger Schritt, gute Arbeit in den Hochschulen voranzu-

bringen. Das bietet die Chance, mehr hochqualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft an die Hochschulen zu binden. Die Verbesserungen in der Novelle des BerlHG im Personalbereich sind insbesondere der Grundsatz der unbefristeten Beschäftigung, und auf Qualifizierungsstellen soll mindestens die Hälfte der Arbeitszeit für selbstständige wissenschaftliche Forschung und Promotion aufgewendet werden. Bisher war das ein Drittel.

Bereits wenige Monate nach dem Inkrafttreten der Novelle, im Februar 2022, hat sich die Vorgängerkoalition dem Druck der Hochschulleitungen und Vertreterinnen der Professorinnen- und Professorenschaft gebeugt und § 110 Absatz 6 erneut geändert. Die Drittmittelbeschäftigten sind nun von den Verbesserungen gänzlich ausgenommen, und das sind an unseren Universitäten ja mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch das Qualifizierungsziel soll offen gehalten werden. Die Übergangsregelungen gelten bis Oktober 2023, also zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes. Für die Erarbeitung entsprechender Satzungen haben die Hochschulen jetzt bis 30. September dieses Jahres Zeit.

Gerade die Wissenschaftlerinnen, die seit Inkrafttreten des Gesetzes im September 2021 unter der Blockadehaltung der Universitäten mit den Einstellungs- und Verlängerungsstopps gelitten haben, wurden auch weitgehend von der Möglichkeit einer Dauerbeschäftigung ausgeschlossen. Die neue Koalition will das Ganze jetzt noch bis April 2025 verschieben. Im Kern verhindert die Koalition damit mehr unbefristete Beschäftigung, verhindert also Dauerstellen für Daueraufgaben.

Der Durchlauferhitzer Fristvertrag soll unter dem Deckmantel der Wissenschaftsfreiheit weiter angeheizt werden, dabei ist längst erwiesen, dass unter befristeten Verträgen die Qualität von Forschung und Lehre leidet. Die Gewerkschaften GEW und Verdi haben eine alternative repräsentative Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durchgeführt und im Mai 2022 vor allem zwei zusätzliche Befunde ermittelt. Erstens: Die befristet Beschäftigten halten sich aus Sorge um die eigene Perspektive deutlich häufiger als unbefristete mit wissenschaftlich motivierter Kritik zurück. Zweitens: Für eine große Mehrheit aller Beschäftigten fördern Befristungen eben nicht die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems. Nach wie vor gibt es verlässliche und berechenbare Beschäftigungsverhältnisse, dauerhafte berufliche Perspektiven in der Wissenschaft fast nur in der Professur, dabei stemmen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, vor allem die Promovierten den Großteil von Lehre, Forschung und Betreuung der Studierenden und Doktorandinnen. In Berlin sind 86 Prozent aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen nur befristet beschäftigt und dies auch noch überwiegend in Teilzeit, also eigentlich auch in Zwangsteilzeit. Die Befristungsregelungen des WissZeitVG werden durch § 110 Absatz 6 BerlHG eben nicht berührt. Es lässt als Sonderbefristungsrecht befristete Verträge zur wissenschaftlichen Qualifizierung zu, regelt aber in § 1 Absatz 2 ausdrücklich, dass die Hochschulen wissenschaftliches Personal auch unbefristet beschäftigen dürfen.

Die erneute Verschiebung ist auch deshalb unverständlich, weil die Universitäten bereits weitgehende Vorbereitungen zur Umsetzung der neuen Regelung getroffen haben. Wenn wir über gute Arbeit in den Hochschulen sprechen, dann müssen wir auch über die Hochschulverträge und das Forum Gute Arbeit reden. Dass die Verhandlungen über die Hochschulverträge erst jetzt beginnen und dann im Wesentlichen in der Sommerpause stattfinden, lässt befürchten, dass der Prozess wieder intransparent und ohne Beteiligung der Gremien stattfindet. Wir

kritisieren deutlich, dass in der vor zwei Wochen in diesem Ausschuss durchgeführten Anhörung zu den Hochschulvertragsverhandlungen nicht eine Vertretung der Beschäftigten eingeladen war. Die weitgehenden Vorschläge, die von Verdi, von der GEW, von den Hochschulpersonalräten, vom LAMB und von den Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung in das Forum Gute Arbeit eingebracht wurden, müssen aber eben auch in die Verhandlungen einfließen. Das Forum Gute Arbeit, zu dessen Fortsetzung sich ja auch die neue Koalition bekannt hat, muss unverzüglich wieder eingesetzt werden. – Vielen Dank! – [Beifall aus dem Publikum] –

Vorsitzende Franziska Brychey: Ich weise noch einmal darauf hin: Es ist nicht gestattet, Beifallsbekundungen aus dem Publikum zu leisten, und wenn das nicht funktioniert, muss ich leider den Ordnungsdienst rufen. Darauf möchte ich gern verzichten. Das ist jetzt das letzte Mal, bitte! Wir sind hier ein parlamentarisches Gremium, und das ist laut Hausordnung wirklich nicht gestattet. Gut! – Danke schön, Herr Erdmann! – Wir setzen fort mit Frau Prof. Dr. Jule Specht.

Dr. Jule Specht (HU Berlin): Haben Sie vielen Dank! – Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, hier zu sprechen! Ich bin Jule Specht, eine Professorin der Humboldt-Universität, und genau aus dieser Perspektive spreche ich auch, also nicht aus der Perspektive der gesamten Humboldt-Universität, sonst hätten Sie die Präsidentin eingeladen. Das sei noch einmal ganz explizit gesagt.

Heute geht es ja um die Novellierung des BerlHG, und wir erinnern uns kurz an den September 2021, als mit der damaligen Novelle des Berliner Hochschulgesetzes Berlin zur Vorreiterin bei der Etablierung fairer Beschäftigungsbedingungen nach der Promotion wurde, denn Stellen für Promovierte sollten dann grundsätzlich entfristet beziehungsweise mit einer Anschlusszusage versehen werden und damit die jahrelange Befristungspraxis für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zumindest für die Stellen aus Haushaltsmitteln beendet werden. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Umsetzung sehr komplex ist, weil wissenschaftliche Karrierewege neu gedacht und Personalstrukturen angepasst werden müssen. Genau damit haben sich – Constanze Baum hat es gerade schon angedeutet – die Hochschulen auseinandergesetzt und viele statusgruppenübergreifende Kommissionen gebildet, die neue Karrierewege und Personalstrukturen geplant haben. Wir an der Humboldt-Universität zum Beispiel haben das Zwei-Pfade-Plus-Modell entwickelt, das einmal den etablierten Tenure-Track-Pfad, den wir alle kennen, über die Professur vorsieht, aber auch einen zweiten Pfad, der ermöglichen soll, dass Personen direkt nach der Promotion eine unbefristete Beschäftigung erhalten und es Karrieremöglichkeiten innerhalb des Mittelbaus hin zu Lecturer- oder Researcherstellen gibt.

Diese Modell hat – Constanze hat es gesagt – vor einem Jahr schon die Zustimmung im Akademischen Senat unserer Humboldt-Universität bekommen, aber die Umsetzung stockt leider. Das liegt auch daran, dass viele Umsetzungsfragen weiterhin offen sind und bisher keine Einigkeit erzielt oder zumindest nicht umgesetzt werden konnte. Da möchte ich gern zwei Dinge herausgreifen. Wir haben einmal die Situation, dass wir eine Mitarbeiterverordnung haben, die MAVO, die mögliche Daueraufgaben im wissenschaftlichen Mittelbau exemplarisch, aber nicht abschließend benennt, und bestimmte Daueraufgaben im Wissenschaftsmanagement, die durchaus im BerlHG genannt werden, sich noch nicht explizit als Daueraufgabe in der MAVO wiederfinden. In diesem Zwei-Pfade-Plus-Modell der Humboldt-Universität ist es so,

dass wir uns auch für Daueraufgaben in der Forschung wünschen würden, im Rahmen des Zwei-Pfade-Plus-Modells Stellen umzuwandeln, aber auch das ist explizit so nicht in der Mitarbeiterverordnung genannt, und das führt oftmals zu einem Dissens darüber, welche Stellen denn jetzt tatsächlich entfristet werden können. Mein Appell wäre, dass wir eine modernisierte Mitarbeiterverordnung bekommen, die entfristete Postdocstellen zum Standard werden lässt, damit die Umsetzung auch tatsächlich funktioniert.

Der zweite Punkt ist die LVVO, also die Lehrverpflichtungsverordnung. Im Modell, das wir an der Humboldt- Universität diskutiert haben, im Zwei-Pfade-Plus-Modell, sehen wir vor, dass Personen nach der Promotion befristet beschäftigt werden und sich dennoch weiterqualifizieren können. Für diese Weiterqualifikation braucht es natürlich Zeit. Personen, die an ihrer Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen arbeiten, stehen unter einem starken Druck, wenn sie gleichzeitig das volle Lehrdeputat von acht Semesterwochenstunden leisten müssen. Insofern wäre es sehr wünschenswert, wenn die LVVO so angepasst werden könnte, als dass auch auf unbefristeten Stellen für eine Qualifizierungsphase von zum Beispiel sechs Jahren eine Reduktion der Lehrverpflichtung möglich ist.

Wir haben jetzt sehr viel über Postdocs und den Mittelbau gesprochen, aber das hat auch alle Konsequenzen für die Professorinnen und Professoren an den Hochschulen, die potenziell Privilegien verlieren könnten – zumindest aus der Sicht einiger Kolleginnen und Kollegen –, wenn sie eben nicht mehr eigene Postdocs einstellen können. Ich möchte nur einmal einen Appell loswerden, ob man nicht Lehrdeputatsminderungen für Professorinnen und Professoren andenken könnte, die ihre ihnen vorher zugeteilten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen abgeben und dem Institut zur unbefristeten Beschäftigung übergeben. Es wäre aus meiner Sicht ein riesiger Gewinn für den Rückhalt in der Professorinnen- und Professorenschaft, wenn man solche Lehrdeputatsreduktionen ermöglichen könnte. Gleichzeitig gäbe es den Spielraum dafür, denn durch die breite Entfristung von Postdocstellen wird es deutlich mehr Lehrdeputat in Berlin geben.

Nun zur Frage der Übergangszeit: Wir haben zunächst eine zweijährige Übergangszeit dieser Berliner Postdocregelung. Jetzt soll das noch einmal verlängert werden um weitere 1,5 Jahre. Zum einen muss man ganz deutlich sagen, dass das ein Rückschritt auf dem Weg zu fairen Beschäftigungsbedingungen nach der Promotion bedeuten wird, zum anderen muss man auch zugeben, dass es durchaus plausibel ist, dass wir in drei Monaten noch nicht damit beginnen können, diese neue Postdocregel anzuwenden, weil – ich hatte es skizziert – noch viele Umsetzungsfragen offen sind. Meine Befürchtung ist, dass in den letzten anderthalb Jahren nicht so sonderlich viel bei der Modernisierung von MAVO und LVVO passiert ist. Insofern habe ich die offene Frage, wie viel in den nächsten anderthalb Jahren passieren wird, die angehängt werden sollen. Das ist aber sicherlich ein Weg, auf den man sich jetzt schleunigst machen sollte.

Abschließend möchte ich sagen: Die Berliner Postdocregelung von 2021 hat dazu geführt, dass an den Berliner Hochschulen ernsthaft darüber debattiert wird, wie bessere Karrierewege und Personalstrukturen aussehen können – allein das ist schon ein riesiger Gewinn –, aber bis zur breiten Anwendung sind wir bisher nicht gekommen. Die Situation für die Berliner Postdocs hat sich durch diese neue Regelung also faktisch bisher kaum verändert, und damit kommt auch ein Aufschieben der Berliner Postdocregelung einem Aufschieben fairer Beschäftigungsbedingungen für Berliner Postdocs gleich. Aus meiner Sicht ist es auch nicht

sinnvoll, zu warten, was für eine Einigung FDP, SPD und Grüne im Bund beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz erzielen, weil wir alle beobachten können, dass die Kompromissfindung da sehr schwer ist und man auch sagen muss, dass eine Vier-plus-Zwei-Regelung, wie sie dort derzeit diskutiert wird, ein Rückschritt wäre im Vergleich zu dem, was wir in Berlin eigentlich vorbereitet haben. Insofern: Wenn man das ernst meint, was ich im nächsten Tagesordnungspunkt gelesen habe, dass man optimale Bedingungen für den – ich setze das mal in Anführungsstriche – wissenschaftlichen Nachwuchs etablieren möchte, dann müsste man sich aus meiner Sicht explizit zur Berliner Postdocregelung bekennen, die so im Berliner Hochschulgesetz ja auch drinsteht, und dazu, nach der Promotion entfristete Stellen oder zumindest Stellen mit Anschlusszusage zum Standard werden zu lassen. Es wäre mir ein dringendes Anliegen, dass es gelingt, die Mitarbeiterverordnung und die LVVO zu modernisieren und den Hochschulen Planungssicherheit zu geben, damit wir endlich in die Umsetzung kommen und vielversprechende Kolleginnen und Kollegen nach Berlin holen und hier auch halten können. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Jetzt hat Prof. Dr. Ziegler das Wort.

Dr. Günter M. Ziegler (FU Berlin): Vielen Dank! – Vielen Dank auch für die Einladung! Frau Vorsitzende! Frau Senatorin! Herr Staatssekretär! Meine Damen und Herren! Ich könnte zu dem Komplex gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft auch ein sehr breites Referat bringen, dafür ist die Zeit hier aber nicht gegeben, und ich möchte jetzt auch nicht alles wiederholen, was Jule Specht gerade schon gebracht hat und was sich in mehreren Komponenten auch mit dem deckt, was ich hier sagen würde. Ich versuche, es jetzt mal kurz zu machen und darauf aufzusetzen, und, nachdem Jule Specht sozusagen aus der Humboldt-Uni berichtet hat, da ein bisschen die FU-Perspektive danebenzusetzen, die durchaus dazu passt.

Zunächst einmal ganz grundsätzlich: Wir sind alle für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und kämpfen und arbeiten dafür. Dazu gehören viele Dinge. Dazu gehören auch die Gebäude – das war vorhin schon eine Frage –, dazu gehört die Frage, welche Stellen und Stellenkategorien es gibt, und dazu gehört auch das Prinzip Dauerstellen für Daueraufgaben, das ich grundsätzlich hier bekräftigen möchte. Wenn wir hier jetzt anlässlich der Änderungen im Berliner Hochschulgesetz auch an den § 110 und so weiter rangehen, dann muss man aber auch feststellen, dass das, worum es da gehen muss und woran wir arbeiten und schon hart gearbeitet haben und auch in Zukunft hart arbeiten müssen, eben nicht die Frage ist, ob wir alles, was da im Moment an befristeten Stellen ist, dann einfach entfristen, weil das Entfristen da eigentlich die falsche Kategorie ist, sondern es geht in der Tat darum, neue Modelle der Karriereentwicklung und Karriereförderung und die Stellentypen dafür zu beschreiben, zu bauen und zu ändern. Das braucht einen Blick auf das Gesamtsystem und dann eben auch Änderungen der entsprechenden Komponenten im Gesamtsystem.

An der Freien Universität haben wir ebenso heftig daran gearbeitet und Modelle entwickelt. Es gab eine Arbeitsgruppe, die die frühere Vizepräsidentin für Forschung, Marianne Braig, damals geleitet hat, die dann Modelle beschrieben hat, die auch durch den Akademischen Senat gebilligt worden sind, wo wir jetzt weitermachen, auch als neues Präsidium, und auch weiterkommen können, aber feststellen – und das ist das, was ich gerade gesagt habe –: Einfach so entfristen ist nicht das, was da geht. In der Tat geht es um einen Umbau des Gesamtsystems. Ich habe unter anderem einen Beitrag von Michael Schulz auf dem Wiarda-Blog vom März dieses Jahres gelesen – Überschrift „Hanna und die Pyramide“ –, wo er sagt, es

geht – um im obigen Bild zu bleiben –, darum, den oberen Teil der Personalpyramide, also die Dauerstellen an den Universitäten, zu verbreitern und die Basis, also die Qualifizierungsstellen, zu verschlanken. Er schreibt weiter:

Aus einem gesamtstaatlichen Blickwinkel heraus könnte eine solche Umgestaltung kostenneutral erfolgen.

Wir haben jetzt diese Aufgabe, den ganzen Bereich zu gestalten. Wir als Hochschulen, als Universitäten haben vor ein paar Monaten, im Februar, an die damaligen Staatssekretärin Naghipour einen umfassenden Brief geschrieben, den Julia von Blumenthal damals losgeschickt hat, der auch die Regelungsbedarfe und die Gestaltungsbedarfe beschrieben hat, die wir haben, und was da rauskommt, ist in der Tat: Wir brauchen Änderungen an der LVVO, die umfassend sein müssen und zu denen die Überlegungen gehören, die Jule Specht gerade beigetragen hat. Wir müssen an der KapVO und ganz zentral an der MAVO arbeiten, wobei eine Möglichkeit, an der MAVO zu arbeiten, eben ist, sie abzuschaffen.

In dem Kontext sei vielleicht nur eine Sache erwähnt, die ein Quick Win für das Gesamtsystem wäre, nämlich heranzugehen an eine Änderung der KapVO, die es erlaubt, mit Drittmittelbeschäftigten kapazitätsneutral Beiträge zur Lehre zu machen. Das würde die Haushalts-WiMis entlasten, das würde die Qualität in der Lehre verbessern. Dann könnte man bessere Betreuungsrelationen herstellen, und es würde Drittmittel-WiMis auch Lehrerfahrten geben, also insofern auch was bringen. Aber das wäre nur eine der Regelungen und Änderungen, die man da machen könnte und sollte.

Insgesamt sind wir auch an der Freien Universität heftig am Arbeiten am Gesamtsystem und den Regelungsbedarfen aus dem BerIHG, und da geht es jetzt gar nicht speziell um § 110 BerIHG, sondern wirklich um das System. Wir haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe von Präsidium und dem Akademischen Senat laufen, die absolut konstruktiv an den verschiedenen großen Dingen arbeitet, darunter der Grundordnung, der Wahlordnung bis hin zur Datenschutzordnung und den ganzen Antidiskriminierungssatzungen und so weiter. In der Tat brauchen wir da mehr Zeit, insbesondere für die Umsetzung von § 110 und den Umbau des Gesamtsystems. Insofern ist die Änderung, die mit TOP 4 und dem Gesetzentwurf vorgegeben wird, mit den eineinhalb Jahren zusätzlicher Zeit für das Scharfstellen von § 110 Absatz 6 Satz 2 aus unserer Sicht nicht nur wünschenswert, sondern wirklich notwendig, um da wirklich gute Lösungen im Sinne von guten Arbeitsbedingungen und einem Gesamtsystem, das sich in der Exzellenz und als Arbeitgebersystem bewähren kann, umzusetzen. Insofern: volle Zustimmung dazu aus unserer Sicht. – Danke!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt zur Aussprache. Sie können sich die Fragen der Abgeordneten gern notieren, und dann würden wir eine Antwortrunde machen, wo Sie reagieren können. Unsere Rednerinnen- und Rednerliste sieht wie folgt aus: Herr Schulze, Frau Neugebauer, Herr Grasse, Herr Trefzer und Herr Hopp. – Herr Schulze hat das Wort.

Tobias Schulze (LINKE): Danke schön, Frau Vorsitzende! – Danke schön auch an die Anzuhörenden für ihre Ausführungen und dafür, dass sie sich die Zeit nehmen, hier mit uns zu diskutieren! Ich will eine kleine Vorbemerkung machen und dann ein paar Fragen stellen. Zur Vorbemerkung: Ich glaube, man muss zur Kenntnis nehmen, was an unseren Hochschulen und Universitäten insbesondere in den letzten Jahren passiert ist. Wir haben eine pervertierte Personalstruktur mit unfassbaren Zahlen von Promovierenden, die in der Regel zu vier Fünfteln oder fünf Sechsteln nicht im Wissenschaftssystem verbleiben können, weil da einfach die schon erwähnte Pyramide viel zu spitz zuläuft. Das führt dazu, dass die Hochschulen sich hier einen flexiblen, befristeten Personalkörper geschaffen haben, mit dem sie quasi spielen und handeln können, und das ist eigentlich nicht der Zweck von Qualifikation. Wir haben also eine Situation, dass nicht mehr befristet wird, um zu qualifizieren, sondern es werden Qualifikationsgründe in die Arbeitsverträge geschrieben, um befristet zu können, und das ist das Gegenteil von dem, was eigentlich damit mal angedacht war. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ausstattung für Berufungen, sie sind die Lehrknechte, die alles abdecken, was sonst keiner macht. Das passt nicht zu dem, was für diese große Gruppe, die Leistungsträger des Wissenschaftssystems in Berlin, als Anerkennung angemessen wäre und was vor allem ihre Arbeitsbedingungen so gestalten würde, dass sie gute Wissenschaft machen können. Das passt einfach nicht. Wir haben da wirklich eine starke Fehlentwicklung. Daran haben auch die Hochschulverträge nichts geändert, die ja Entfristungsquoten vorsehen, die aber nicht eingehalten worden sind. Ich habe das auch mal schriftlich abgefragt.

Dieses Hochschulgesetz hat die Veränderung gebracht, dass wir nach der Promotion eine Personalstruktur schaffen, die bei Bewährung anhand wissenschaftsimmanenter Kriterien eine Entfristung vorsieht, und zwar in allen Kategorien, ob es die Dozentur oder die Juniorprofessur ist oder die WiMis sind. Das war der Sinn und Zweck dieser Reform. Dass die jetzige Koalition diese Reform insbesondere im Bereich WiMis jetzt noch mal verschiebt, ist tatsächlich ein verheerendes Signal, auch für die bundesweite Debatte, wo genau das, was im BerlHG vorgesehen ist, als Referenzlösung für das WissZeitVG aus der Wissenschaft heraus gefordert wird. Sie schießen damit ein bundesweites Modellprojekt ab. Das ist für die Bemühungen und die Kämpfe der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein bitteres Signal, und Sie fallen denen in den Rücken.

Jetzt zu meinen Fragen – ich würde erst mal an Jule Specht adressieren: An der Humboldt-Universität waren und sind die Vorbereitungen weit fortgeschritten. Sie waren da auch selbst beteiligt. Vielleicht können Sie darstellen, was passiert ist, seitdem Sie das Zwei-Pfade-Plus-Modell beschlossen haben. Sie haben auch dargestellt, dass das BerlHG jetzt eigentlich notwendig wäre, um den nächsten Schritt zu gehen und auch den entsprechenden Push in die hochschulinternen Debatten zu geben. Vielleicht können Sie darstellen, wozu Sie dieses Gesetz genau jetzt brauchen könnten, um das von Ihnen präferierte Zwei-Pfade-Plus-Modell nach vorne zu bringen.

Eine zweite Frage an Sie: Sie haben vielleicht auch ein bisschen Einblick in die internationale Situation. Ich habe immer den Eindruck, wir berufen mit sehr viel Geld sehr teure Professuren von außerhalb. Was wir aber fast nie schaffen, ist, hoffnungsvolle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Nachwuchsbereich zu gewinnen, weil wir denen gar nichts anbieten können, was für die interessant wäre. Vielleicht können Sie zum Vergleich mit internationalen Personalstrukturen etwas sagen.

An Herrn Prof. Ziegler habe ich die Frage: Warum gab es eigentlich bisher kaum Fortschritte bei der Entfristung von Haushaltsstellen? Sie sind mit den Hochschulverträgen eigentlich dazu verpflichtet worden, deutlich mehr entfristete Stellen aufzubauen, und auch der Grundsatz Dauerstellen für Daueraufgaben ist im Gesetz und in den Hochschulverträgen verankert und so weiter, und trotzdem gibt es da kaum Fortschritte. Was sind die Hinderungsgründe dafür? Eine zweite Frage: Sie hatten auch als FU – das haben Sie gerade erwähnt – schon eine Satzung für Stellenkategorien mit Anschlusszusage in Erarbeitung. Da sollte letzte Woche auch eine Informationsveranstaltung stattfinden, die Sie dann sehr kurzfristig abgesagt haben, was auch den Beschäftigten in Ihrer Universität aufgefallen ist. Wie arbeiten Sie da jetzt weiter, und wann ist damit zu rechnen, dass dieses Modell Anschlusszusage auch wirklich zum Laufen kommt? Wird das vorfristig vor dem jetzt möglicherweise neuen Geltungstermin des § 110 Absatz 6 der Fall sein, oder warten Sie ab, bis es gesetzlich wirklich gar nicht mehr anders geht?

Dann hätte ich an Frau Dr. Baum die Frage: Sie haben das eben sehr eindringlich beschrieben. Können Sie vielleicht darstellen, auch aus Ihrer Perspektive, wie drängend die Situation ist, was Sie erlebt haben und was Sie auch bei Kolleginnen und Kollegen erlebt haben, was diese Kurzzeitkettenbefristung, Teilzeit für ihre wissenschaftliche Arbeit bedeutet, aber vielleicht auch aus Ihren eigenen Erfahrungen und aus den Gesprächen, die Sie geführt haben, was das für die persönliche Situation bedeutet? Wir hatten gerade die Demo vor dem Haus. Da hat eine Kollegin darüber berichtet, dass sie zwei Kinder hat und sich eigentlich nicht für die Wissenschaft entscheiden kann, weil eine Familie und diese Art von Arbeitsbedingungen sich nicht vereinbaren lassen. Eine zweite Frage: Warum dauern die Veränderungen eigentlich so lange? Sie sind auch an der Humboldt-Universität aktiv, wenn ich es richtig weiß. Können Sie mal was zu den Widerständen sagen, die Sie da erleben, auch in den Gremien?

Meine nächsten Fragen gehen an Herrn Erdmann von der GEW. Sie haben als Bundes-GEW ein Wissenschaftsentfristungsgesetz vorgestellt, und die Forderung und die Position Anschlusszusage war Kern dieses Gesetzentwurfs. Das hat sich nicht direkt auf das Berliner Hochschulgesetz bezogen, aber es war dieselbe Mechanik. Welche Auswirkungen hat nach Ihrer Einschätzung dieser Rückzug auf die bundesweiten Debatten, wo sich die GEW ja auch intensiv einbringt?

Die letzten Fragen gehen an den Senat. Die erste Frage: Es wurde schon erwähnt, wir haben verschiedene Verordnungen, die den Entfristungsbemühungen an den Hochschulen auch zuwiderlaufen, die MAVO mit ihrer überalterten Vorschrift, was WiMis dürfen und was nicht, aber auch die LVVO und die KapVO. Wann sind Sie denn bereit, diese Verordnungen zu ändern? Da gibt es ja einen längeren Vorlauf. Wir reden schon sehr lange darüber, auch in der letzten Koalition schon. Also wann werden da Tatsachen geschaffen? Die zweite Frage: Warum lehnt Ihre Verwaltung die Entfristung von Stellen ständig ab? Wir kriegen ständig die Klagen aus den Hochschulen zu hören, dass sie in einzelnen Fachbereichen und Instituten

schon Entfristungen vorbereitet haben, die dann aber von der Verwaltung abgelehnt werden, und das, obwohl das Berliner Hochschulgesetz in diversen Vorschriften die Entfristung ausdrücklich befürwortet, nicht nur in § 110 Absatz 6, sondern auch in anderen, und die Entfristung ausdrücklich vorsieht. Was tut Ihre Verwaltung da, und haben Sie da ein Auge drauf? – Danke schön!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann ist als Nächste Frau Neugebauer dran.

Laura Neugebauer (GRÜNE): Das waren gerade schon sehr viele Fragen. Ich würde vielleicht noch einmal kurz an Herrn Erdmann – Vielen Dank für die Ausführungen! – adressieren: Sie haben auch von Ihren Studien gesprochen und haben dort den Punkt der Einschränkung von Leistungsfähigkeit im Kontext von Befristungen angesprochen. Vielleicht kann man noch einmal ausführen, woran Sie das genau gemessen haben und was die Auswirkungen der Befristungen dort reell für den Wissenschaftsbetrieb sind. Eine generelle Frage an alle: Frau Baum hat sehr ausführlich beschrieben, was alles Rollen des Mittelbaus sind. Welche Rolle spielen da vielleicht auch die momentanen Befristungstechniken im Wissenstransfer zwischen Befristungen, oder gibt es vielleicht auch Wissensverlust an dem Punkt? Was sind vielleicht auch Reibungsverluste, noch mal ganz plastisch, durch dieses Befristungssystem? Herr Schulze hat gerade schon das Thema Familienplanung angesprochen, aber ich möchte fragen, ob jemand von Ihnen befähigt ist, eine Gleichstellungsperspektive auf das Thema Befristungen zu geben, vor allem, wenn wir darüber reden, dass wir auch eine Gleichstellung bei Berufungen haben müssen und so weiter. Das sind alles Leute, die vorher auch durch dieses Mittelbausystem gegangen sind. Welche Auswirkungen hat es vielleicht auch langfristig auf den Anteil an Frauen in Spitzenpositionen in Universitäten?

Herr Ziegler und Frau Specht haben gerade sehr breit diese ganzen Vorschriften, die eigentlich novelliert werden müssen oder anderes, angesprochen. Meine Frage wäre: Halten Sie es für sinnvoll, diese Vorschriften überhaupt anzufassen, wenn wir noch gar nicht wirklich in der Umsetzung des BerlHG sind beziehungsweise davon ausgehen, dass sich das BerlHG noch einmal ändern muss? Was ist aus Ihrer Perspektive da vielleicht eine sinnvolle Reihung, wie man die Reformation dieses Wissenschaftssystems angehen muss, um vielleicht auch zu vermeiden, manche Sachen zwei-, drei- oder viermal machen zu müssen? – Das wären meine ergänzenden Fragen dazu.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Danke schön! – Dann ist jetzt Herr Grasse an der Reihe.

Adrian Grasse (CDU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden, dass Sie heute in den Ausschuss gekommen sind. Ich freue mich sehr und habe auch viel mitgeschrieben. Ich möchte auch gerne eine Vorbemerkung zur heutigen Anhörung machen. Es geht um die letzte Plenarsitzung, in der Herr Kollege Schulze sich direkt an die Koalition gewandt und den Vorwurf erhoben hat, wir hätten Angst vor den Reaktionen aus der Wissenschaft und würden uns einer Anhörung hier im Ausschuss verweigern, mit dem lautstarken Appell: Lassen Sie uns darüber reden! Laden Sie die Betroffenen ein! – Herr Schulze, genau das tun wir heute. Die Betroffenen sind da, die Anhörung findet statt, und das wussten Sie übrigens auch zu dem Zeitpunkt, als Sie Ihre Vorwürfe in der Plenarsitzung im Abgeordnetenhaus erhoben haben. – [Zuruf von Tobias Schulze (LINKE)] – Selbst die Einladung zur Ausschusssitzung mit der Anhörung war damals schon öffentlich, als Sie Ihre Aussagen spä-

ter noch im „Tagesspiegel“ wiederholt und diese auch auf Twitter weiterverbreitet haben. Deshalb appelliere ich an Sie: Wir haben es hier im Wissenschaftsausschuss in der Vergangenheit immer geschafft, uns auf der Sachebene inhaltlich auseinanderzusetzen, und ich bitte Sie, dass wir dabei auch bleiben.

Nun zu meine Fragen, die sich vor allem an Herrn Prof. Ziegler und Frau Prof. Dr. Specht richten, auch wenn Sie gesagt haben, Sie sind heute nicht in Vertretung, in Repräsentanz der Humboldt-Universität da. Trotzdem können Sie, soweit es Ihnen möglich ist, auch Einblick geben auf die Fragen, die ich jetzt stelle. Zunächst die Frage: Sind Ihnen Fälle von Berufungen bekannt, bei denen durch die BerlHG-Novelle verursachte Rechtsunsicherheit dazu geführt hat, dass Rufe in Berlin nicht angenommen worden sind? Zweitens: Kennen Sie Fälle von Mitarbeitern, für die die Fristverlängerung bei § 110 BerlHG entscheidend ist, weil keine Fristverlängerung zum Jobverlust führen würde? Die dritte Frage richtet sich auch an Sie: Welche Anstrengungen hatten Sie als Hochschule im Bereich der Postdocs bereits unternommen? Dazu hatten Sie auch ausgeführt. Dazu gab es jetzt auch schon Fragen, aber ich finde, es schimmerte gerade bei Herrn Schulze so ein bisschen durch, dass da zu wenig passiert ist. In den letzten Hochschulverträgen wurden die Hochschulen verpflichtet, mehr Dauerstellen einzurichten. Es wurde auch eine Basis mit Zielgröße vereinbart. Da ist meine Frage, inwieweit diese Zielgröße erreicht wurde oder nicht oder darüber hinaus? Letzte Frage, weil ich finde, dass wir über dieses Thema immer nicht ausreichend differenziert diskutieren. Wie ist Ihre Einschätzung: Ist die Problematik der Postdocs in den Fachbereichen eigentlich gleich verteilt? Wie korrespondieren die Fächer, in denen das Problem besonders groß ist, mit dem jeweiligen Arbeitsmarkt? Welche Schlüsse sollen die Politik, aber auch die Universitäten daraus ziehen? – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann ist jetzt Herr Trefzer an der Reihe.

Martin Trefzer (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich wollte auch eine Bemerkung voranschieben, ohne jetzt zu polemisch zu werden. Ich glaube, alle Fraktionen teilen hier das politische Ziel, Entfristungen mehr Raum zu geben und Universitäten familienfreundlicher zu gestalten. Ich denke, das ist Konsens hier in diesem Haus, aber die Frage ist, wie dieser Weg aussehen kann, und vor allem, wie er rechtskonform gestaltet werden kann. Da wundere ich mich schon ein bisschen, muss ich ganz ehrlich sagen, dass diese Frage so stark in den Hintergrund getreten ist. Wir hatten hier zwei Studien des Wissenschaftlichen Parlamentsdienstes dieses Hauses, die zu dem Ergebnis gekommen sind, dass die neue Regelung im BerlHG nicht verfassungskonform ist. Wir haben führende Rechtswissenschaftler, die zu dieser Einschätzung gekommen sind, Prof. Pestalozza, Prof. Ruffert, der leider heute nicht zur Verfügung stand für diese Anhörung, oder auch unser Anzuhörender Prof. Dr. von Coelln bei der letzten Anhörung zu diesem Thema, der ganz klar darauf hingewiesen hat, dass es ein kompetenzrechtliches Problem ist, das wir nicht einfach übergehen können. Es betrifft eine arbeitsrechtliche und keine hochschulrechtliche Regelung. Er hat in der Anhörung im vergangenen Jahr ausgeführt:

Die Kompetenz kommt nicht von alleine, auch nicht im Jahr 2023. Eine fehlende Kompetenz fehlt auch nächstes Jahr noch, ...

Deswegen bewegen wir uns hier auf rechtlichem Glatteis, wenn wir diese Regelung weiter aufrechterhalten oder jetzt eben die Übergangsfrist verlängern.

Meine Fraktion hat einen Vorschlag gemacht, der diese rechtliche Problematik umgeht. Wir schlagen vor, die Muss-Bestimmung für die Einrichtung unbefristeter Stellen in eine Soll-Bestimmung zu ändern, um den Universitäten die notwendige Flexibilität zu verschaffen, um dann, wenn Mittel nicht bereitstehen, wenn Möglichkeiten nicht da sind, wenn vielleicht auch Vorbereitungen nicht abgeschlossen sind, wie das hier auch skizziert wurde, zu sagen: Okay, wir haben aus konkreten Gründen noch nicht die Möglichkeit, den Umfang an Entfristungen zu ermöglichen, der eigentlich wünschenswert wäre. –, denn klar ist: Es muss um ein Gleichgewicht von Entfristungen und Befristungen gehen. Es wird nach wie vor immer Befristungen geben.

Wir dürfen uns da auch nicht der Illusion hingeben, Frau Senatorin, dass es über Öffnungsklauseln geregelt wird. Da wird darüber geredet, ob vielleicht die Länder ein oder zwei Jahre mehr oder weniger befristen können, es wird doch aber nicht über eine Öffnungsklausel diskutiert, dass generell Entfristungen bei den Ländern möglich sein sollen. Das sehe ich bislang nicht. Es fehlt überhaupt die rechtliche Grundlage für das, über das wir hier diskutieren. Deswegen werden wir zu gegebener Zeit auch unseren Vorschlag noch mal einbringen, der hier abgelehnt wurde. Ich denke, das macht wirklich Sinn. Ich zitiere noch mal aus unserem Gesetzentwurf. Dort war der Vorschlag so formuliert:

Der Abschluss unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse setzt voraus, dass die Aufrechterhaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zur sachgerechten kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses jederzeit gewährleistet bleibt.

So bleiben eben dann auch die Wissenschaftsfreiheit und das, was der Gesetzgeber auf Bundesebene mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz plant, gewahrt.

Jetzt zu meinen Fragen an die Anzuhörenden. – Frau Prof. Specht! Es gab eine Diskussion und, ich glaube, eine Auseinandersetzung innerhalb der HU über die Verfassungsbeschwerde der ehemaligen Leitung von Frau Prof. Kunst. Es gab im Akademischen Senat Widerspruch gegen die Verfassungsklage. Ich wollte Sie fragen: Sind Sie im Bilde, wie der Stand der Dinge bei der Verfassungsklage aktuell aussieht? Wann können wir da mit einer Befassung in Karlsruhe rechnen? Steht die neue Leitung der Universität hinter der Verfassungsklage? Wie sieht da der Stand der – Kontroverse ist zu viel gesagt – Meinungsbildung innerhalb der Gremien der HU aus?

Meine Frage an Prof. Ziegler: Sie kennen auch die rechtlichen Bedenken, die da geteilt worden sind, die auch Grundlage für die Klage der Kollegen von CDU und FDP damals waren. Wie schätzen Sie die rechtliche Situation ein? Wie bewerten Sie die Gutachten des Wissenschaftlichen Parlamentsdienstes dieses Hauses? Bewegen wir uns nicht auf sehr dünnem Eis, wenn wir lediglich die Übergangsfrist verlängern, aber in der Sache bei dieser ursprünglichen Regelung bleiben? Besteht nicht die Gefahr, dass wir damit ganz grundlegend auf die Nase fallen durch eine verfassungsgerichtliche Zurückweisung und dann im Grunde wieder beim Status quo ante ankommen, nämlich dass sich gar nichts getan hat? Wären wir nicht besser gehalten, jetzt schon über Möglichkeiten nachzudenken, wie wir mit dieser rechtlichen Situation umgehen können? – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Danke schön! – Dann haben wir Herrn Hopp auf der Rednerinnen- und Rednerliste und zum Schluss noch einmal Herrn Schulze. – Herr Hopp! Sie haben das Wort.

Marcel Hopp (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch an die Anzuhörenden, vor allem für diese sehr konstruktive Anhörung. Ich finde, das ist nicht selbstverständlich, und es ist völlig klar, dass dieses Thema insbesondere aus der Sicht der Betroffenen, derjenigen, die in der Wissenschaft tätig sind, nicht nur sehr wichtig ist, sondern auch emotional diskutiert wird. Für uns ist noch einmal hervorzuheben – ich habe es in der Plenarsitzung in der Rederunde schon gesagt –, dass sich von unserer Seite als SPD-Fraktion aus die Zielsetzung der Koalition Rot-Grün-Rot seit 2021, jetzt der großen Koalition ab 2023 nicht geändert hat. Wir möchten verlässliche, dauerhafte Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schaffen, und deswegen ist es keine Frage, ob wir diesen Weg weitergehen, sondern die Frage ist, wie und in welchen Zeiträumen. Insofern ist noch einmal persönlich hervorzuheben, dass insbesondere unsere heutige Senatorin Ina Czyborra damals als Fachsprecherin der Fraktion für Forschung und Wissenschaft dieses Thema maßgeblich vorangetrieben hat. Insofern sehen wir auch weiterhin diesen Weg als den, den Berlin als Wissenschaftsort hier weiter gehen sollte.

Ich bin sehr dankbar, dass von den Anzuhörenden, aber insbesondere von Frau Prof. Dr. Specht, vor allem die Frage der Umsetzung auch kritisch gesehen wird. Das ist einer der zentralen Gründe, warum wir auch sagen: Hier ist tatsächlich noch viel Handlungsbedarf, und es wäre – und das ist vielleicht auch der Unterschied zwischen Koalition und Opposition – eine Frage der Verantwortung für Entscheidungen. Das ist etwas, was für uns ganz maßgeblich ein Grund ist. Ich möchte aber gar nicht unter den Tisch fallenlassen: Trotz alledem sind die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf der Bundesebene und auch die angesprochene juristische Unklarheit Punkte, die uns dann doch in der Entscheidung stärken zu sagen: Wir möchten hier mehr zeitlichen Raum schaffen, um diese Fragen geklärt zu haben, denn Sie wissen, Berlin ist bekannt dafür, mit Entscheidungen vorzupreschen. Es hilft aber am Ende vielleicht wenig, wenn das von höherer Ebene wieder zurückgenommen wird. Das ist auch nicht im Sinne der Beteiligten, und das muss eben gründlich abgewogen werden.

Klar ist aber, dass mit der zeitlichen Verschiebung auch von unserer Seite eine große Erwartungshaltung besteht, die Zeit zu nutzen, die die Fristverschiebung hier mit sich bringt. Da habe ich insbesondere an Herrn Prof. Dr. Ziegler die Frage und die Bitte, uns noch einmal genauer beim Zeitplan mitzunehmen. Was sind jetzt die nächsten Schritte, die vonseiten der Hochschulen hier angedacht sind? Was sind vielleicht auch ganz konkrete Forderungen, auch mit genannten Zeitpunkten, was Sie vom Senat und vom Parlament erwarten, damit wir in eine Umsetzung kommen? –, denn das ist, wie gesagt, das Ziel von uns als SPD-Fraktion und auch das Ziel der Koalition, und daran arbeiten wir. – Danke schön!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Danke schön! – Dann haben wir noch kurz Herrn Schulze, und dann kommen wir in die Antwortrunde. – Herr Schulze!

Tobias Schulze (LINKE): Danke schön! – Wirklich ganz kurz, und ich muss mich entschuldigen, dass ich mich noch einmal gemeldet habe. Zum einen als Antwort auf den Kollegen Grasse: Es ist unser TOP, der hier gerade beraten wird, nicht Ihr TOP. Sie haben zu Beginn der Sitzung auch abgelehnt, die beiden zusammenzulegen. Das muss man schon noch mal

festhalten. Wir machen die Anhörung wegen uns, nicht, weil Sie das wollten, sondern weil wir es wollten. Ich bin auch daran interessiert, eine gute Zusammenarbeit zu haben, aber dieses Gewürge um diese Anhörung zu Ihrem Gesetzentwurf war, ehrlich gesagt, ein nicht so gutes Beispiel. Vielleicht kriegen wir das in Zukunft gemeinsam besser hin.

Ganz kurz noch auf den Kollegen der AfD: Sie haben gerade gesagt, das WissZeitVG verbietet Entfristung. Dazu zitiere ich mal § 1 Absatz 2:

Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

Die Hochschulen dürfen jederzeit unbefristet beschäftigen. Sie können das, sie dürfen das, sie dürfen das auch nach BerlHG. Nach BerlHG sind sie sogar angehalten, das zu tun. Es gibt kein Verbot zu entfristen. – Danke!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann würden wir jetzt in die Antwortrunde kommen und könnten wieder alphabetisch vorgehen, wenn das für Sie so okay ist. – Es gibt keinen Widerspruch. Dann beginnt Frau Dr. Baum. – Sie haben das Wort.

Dr. Constanze Baum (LAMB): Vielen Dank! – Es gab jetzt eine ganze Reihe von Fragen. Ich versuche mal, zunächst auf die einzugehen, die von Herrn Schulze an mich gerichtet worden sind, und dann vielleicht noch auf die Problematik, die Frau Neugebauer angesprochen hat. Sie haben gefragt, wie es denn im Gehäuse der Befristungsmaschinerie aussieht. Dazu kann ich persönliche Perspektiven einbringen, ich kann aber auch Perspektiven anderer Kollegen und Kolleginnen einbringen. Befristung ist auch nicht gleich Befristung. Wir reden hier oftmals zu verkürzt von Befristungen innerhalb eines Universitätssystems Berlin. Das ist falsch. Meine eigene persönliche Karriere hat an sieben Standorten in der Bundesrepublik stattgefunden mit Befristungsverträgen, von denen der kürzeste anderthalb Jahre war, und das über einen Zeitraum von 14 Jahren. Dazu kamen zwei Kinder. Dass meine Geschichte eine Geschichte ist, die unter Kolleginnen als Martyrium oder so was gehandelt wird und ich als Märtyrerin, die dann auf einer Dauerstelle glorreich in die Siegeshalle eingezogen ist, ist keine Geschichte, der ich wünsche, dass kommende Generationen von Kolleginnen und Kollegen mit exzellenten Forschungsexpertisen sie haben werden. Deshalb setze ich mich auch sehr stark dafür ein, dass sich hier etwas ändert. Es kann nicht sein, dass das auf Kosten meiner Kinder, meiner Familie, meines Budgets, das für die BahnCard 100 draufgegangen ist, Pipapo, Pipapo, letztlich auch Einbußen in dem, was ich als Forscherin für diese Gesellschaft leisten kann und möchte, die mich in diesem Wissenschaftssystem großgezogen hat. Ich sehe mit großer Sorge auch bei vielen Kolleginnen und Kollegen, dass solche familienpolitischen Fragestellungen in der Universität, in der Unterstützung der familienpolitischen Komponente viel zu wenig Berücksichtigung finden. Vielmehr herrschen Debatten – da wollen wir uns doch auch einmal ehrlich machen –, die sagen: Ach, ein zweites Kind! Na, dann hat sie wohl kein Interesse mehr an Wissenschaft. – Solche Sachen müssen wir uns im Jahr 2023 doch immer wieder sagen lassen. Hier gilt es gegenzusteuern, und gegenzusteuern heißt wirklich, auch Normalarbeitsverhältnisse anzubieten – Vollzeitbeschäftigung, das Recht der Arbeitnehmerinnen, für bestimmte Zeiten in Teilzeit zu gehen, wenn es vielleicht familiär wegen Careverpflichtungen auf der einen oder anderen Seite danach aussieht, dass man das einmal tun müsse, und eine dauerhafte Beschäftigung ab einem bestimmten Qualifikationsgrad, in

dem wir uns in diesem harten Geschäft der Wissenschaft bewiesen und bereits bewährt haben, in dem wir auch weiter Platz und keine Zitterpartien haben wollen, wenn zum Beispiel aktuell im letzten Semester sieben meiner Kollegen erst Mitte Mai eine Weiterbeschäftigung bekommen, die eigentlich zum 1. April erfolgen sollte und damit 14 Tage beschäftigungslos gewesen sind. Die Lehrplanung ist ein Jahr vorher vollzogen worden. Das Institut hängt in der Luft, die Leute hängen in der Luft, es ist nicht daran zu denken, dass man an seiner Habilitation schreibt, wenn man nicht weiß, wie es weitergeht. All das sind Schwächen, die wir offen auf dem Tisch liegen haben. Ich habe jetzt hier vernommen, dass alle sich damit einverstanden erklären, dass hier dringend was geändert werden muss, um eine stabilere Mitte in diesem System zu erzeugen.

Im Übrigen wollte ich noch sagen, dass das Zwei-Pfade-Plus-Modell auch ohne das BerIHG umsetzbar wäre, dass aber eben – was ich vorhin schon betont habe und was hier auch Konsens war – die Verordnungen angepasst werden und stärker Ermöglichungsspielräume einziehen müssen, um für die vielen Leute entfristete oder auch unbefristete Stellen zu schaffen, die dafür auch qualifiziert sind und die in der Wissenschaft arbeiten wollen. Das sollten wir nicht vergessen. Lehrer werden jetzt verbeamtet – ein Quereinsteiger ins Grundschullehramt verdient ad hoc so viel wie ich nach 17 Jahren Wissenschaft, und wenn er verbeamtet wird, wahrscheinlich noch mehr. Das sind auch Konkurrenzen. Wir brauchen die Lehrkräfte, und wir wollen sie auch ausbilden, aber uns werden auch die eigenen Leute, auch auf Hochdeputatsstellen, davonlaufen und in die Schulen selbst gehen, wenn wir hier nicht auch Wissenschaft als Beruf attraktiv machen. Das betrifft alles auch Fragen der Gleichstellung.

Zum zweiten Punkt: Sie hatten danach gefragt, wie die Lage in den Gremien ist. Aus Sicht der HU muss ich sagen – das flankiert vielleicht auch einige andere Bemerkungen und Fragen, die hier gestellt wurden –, dass sie eine Universität der Vielfalt ist, und das heißt, es gibt verschiedene Kräfte. Es gibt Kräfte, die durchaus jetzt in der Entwicklung dieses Zwei-Pfade-Plus-Modells sehr proaktiv, sehr reformerisch auftreten, die wirklich Veränderung wollen und die sehen, dass eine Universität von morgen diese Veränderung auch dringend nötig hat, und es gibt andere Kräfte, von denen ich sagen würde, dass sie Verharrungskräfte sind, die eher auf das Aussitzen eines Status quo zielen, die die Versäulungen fortschreiben wollen, weil sie bequem sind und jede Veränderung auch bedeutet, dass man hier wieder Kraft und Zeit finden muss.

Das bringt mich zu meinen letzten Punkt. Wir hören hier jetzt immer wieder die große Klage, ein Zeitalter von „mehr Zeit“. Wir wollen immer mehr Zeit für alles haben. – Habe ich jetzt zu viel geredet? – [Zuruf: Nein, es hat geklingelt] – Ach so! – Ja, wir brauchen mehr Zeit, aber alle Fragen brauchen die ganze Zeit mehr Zeit, sodass wir uns im Prinzip nur von einer Zeiterholungsphase, die wir uns an der einen Stelle verschaffen, in die nächste stolpern. Ich glaube, wir müssen uns auch mehr Druck machen. Wenn wir Druck machen, dann kriegen wir auch eine Umsetzung hin, und wenn wir eine Umsetzung haben, dann sehen wir auch Ergebnisse, und dann kann Veränderung passieren, und dafür möchte ich noch mal werben. – Vielen Dank! – [Beifall von Tobias Schulze (LINKE)] –

Vorsitzende Franziska Brychcy: Danke schön! – Dann ist jetzt Herr Erdmann an der Reihe.

Tom Erdmann (GEW): Ich möchte zu Anfang gerne unterstreichen, was Frau Dr. Baum gerade gesagt hat. Ich habe vor zwei Jahren im Wissenschaftsausschuss schon erwähnt, dass wir an den Schulen Quereinstieg anbieten und eigentlich davon profitieren, dass Arbeitsbedingungen an den Hochschulen wenig attraktiv sind. Die Kolleginnen und Kollegen sehen für sich keine Perspektive, an den Universitäten weiterzuarbeiten, und wählen dann den Quereinstieg in den Lehrberuf. Als Mensch, der an der Schule arbeitet, freut mich das einerseits, wenn die Kolleginnen und Kollegen den Hals hinhalten, andererseits haben die Menschen sich immer für eine Karriere an der Hochschule interessiert und dass dann die Schule das ist, wo sie für sich selbst eine Perspektive sehen – das noch dazu.

Die Umfrage, die wir zusammen mit Verdi gestaltet haben, war aus Mai 2022. Die war bundesweit; 23 Universitäten haben teilgenommen, und da sind größtenteils die beiden Befunde, die ich gerade erwähnte, herausgekommen. Wenn sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit wissenschaftlich motivierter Kritik zurückhalten, wenn Sie den Blick auf die eigene Anschlussbefristung berücksichtigen müssen, dann fördert das gar nicht Innovation. Ein Hochschulsystem wird davon leider auch nicht leistungsfähig. Die psychische Belastung ist auch nicht von der Hand zu weisen, wenn man ständig die nächste Bewerbung auf dem Schreibtisch hat und sich da was überlegen muss. Man orientiert sich bei Bewerbungen zunehmend an Trends, öffentlichen Bewegungen und an den Interessen der Geldgeber, wenn es um Drittmittel geht. Das ist auch nicht sehr innovationsfreundlich, wenn man sich nur nach den Interessen der Geldgeber richtet, statt Impulse in die Wissenschaft zu geben. Damit wird eher die Selbstvermarktung gefördert, also wer die tollste, beste und schickste Bewerbung schreibt. Man muss ständig Berichte und Anträge schreiben. Belohnt wird damit nicht die gute wissenschaftliche Arbeit, sondern das Blendwerk, also die Selbstvermarktung.

Ich habe eingangs bei den Kolleginnen und Kollegen, die vor der Tür standen, gesagt, dass die ursprüngliche BerlHG-Novelle in Berlin bundesweit Beachtung gefunden hat, weil es wirklich ein Einstieg in Entfristungsperspektiven bietet. Herr Schulze sagte zu Recht, dass wir als GEW eine Novelle wollen, dass das WissZeitVG nicht mehr WissZeitVG, sondern Wissenschafts-Entfristungs-Gesetz heißt. Ursprünglich war die Berliner BerlHG-Novelle ein Türöffner dafür. Wenn das weiter verschoben wird, dann ist das auch ein Rückschritt in Richtung, was auch die Ampel im Bund aufgeschrieben hat, nämlich Dauerstellen für Daueraufgaben; das ist das, was sich SPD, Grüne und FDP ins Buch geschrieben haben. Es wäre fatal für die Entfristungsperspektive für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann ist Frau Prof. Dr. Specht an der Reihe.

Dr. Jule Specht (HU Berlin): Haben Sie vielen Dank! – Ich möchte noch einmal den Punkt wiederholen oder bestärken, den ich ganz am Anfang gemacht habe: Wir haben eine ganz hervorragende Präsidentin an der Humboldt-Universität, das ist Julia von Blumenthal, die heute nicht hier ist. Insofern bitte ich um Nachsicht, dass ich tatsächlich nur aus meiner, und zwar einer Professorinnenperspektive, sprechen kann, die zwar im akademischen Senat sitzt und hochschulpolitisch aktiv ist, aber auf einige Fragen werde ich Ihnen keine Antwort geben können.

Sie haben gefragt, was seit dem Zwei-Pfade-Plus-Modell passiert: tatsächlich vor allem viel Abwarten, abwarten darauf, dass LVVO und MAVO angepasst werden, immer wieder Debatten darüber, aber im Prinzip kann ich vor allem eine Wartestimmung beobachten. Einerseits sind viele Fragen ungeklärt, wir können es jetzt noch nicht so umsetzen, wie wir uns das vorstellen würden, und gleichzeitig viele Institute denken: Was sollen wir uns komplett umstellen, denn wir stehen vor einem ganz substanziellen Strukturwandel, wenn es doch wieder zurückgepiffen wird und sich doch wieder alles ändert. – Insofern sind die zeitlichen Ressourcen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begrenzt, und sie fokussieren sich auf das, wo die Tatsachen geschaffen sind, dass wir in die Umsetzung gehen können. Da muss ich leider sagen, dass wir seit einem knappen Jahr in einer Wartehaltung sind, nach dem wir uns vorher alle zwei Wochen mit dem damaligen Übergangspräsidenten getroffen haben und überlegt haben, wie so ein Modell aussehen kann, das die verschiedenen Interessen der Humboldt-Universität erfüllt oder dem entgegenkommt.

Was ich aber durchaus beobachten kann, ist, dass das BerlHG einen notwendigen Push in der Art gegeben hat, wie das diskutiert wird, weil eben nicht nur gesagt wird: Ja, Entfristung ist wichtig –, sondern wir wissen jetzt, dass wir sowieso etwas ändern müssen. Das heißt, dass wir uns darüber klar werden sollten, wie so eine Veränderung aussehen kann. Man startet von einer ganz anderen Diskussionsgrundlage, weil man sich nicht auf: Es bleibt, wie es ist –, zurückziehen kann, weil es so nicht hätte bleiben können. Insofern hat sich der Grundtenor verändert. Das hat dazu geführt, dass Stimmen, die für progressive Schritte offen sind, an Bedeutung gewonnen haben, weil die auf Fragen der Umsetzung besser vorbereitet waren.

Dann kam die Frage, wie es eigentlich international ist. Ist es möglich, Personen zu gewinnen? – Meine Beobachtung ist, dass man durchaus Personen für ein, zwei Jahre für eine Postdocstelle gewinnen kann, aber nicht längerfristig. Dann beginnt die Tenure-Track-Phase in den anderen Ländern oder zumindest in den großen Wissensnationen. Die gehen uns dann für Tenure-Track-Professuren, Assistant Professorships, solche Stellen im Ausland verloren. Wir müssen auch sagen, dass wir auch auf professoraler Ebene Schwierigkeiten haben, internationale Personen zu gewinnen. Ich kann Ihnen die Quote nicht aus dem Kopf sagen, aber wir haben auf der Ebene der abhängig Beschäftigten noch eine Quote von Personen, die nicht in Deutschland geboren sind, die in Ordnung ist, aber das ist verschwindend gering, wenn wir uns die Professorenschaft anschauen.

International, muss man sagen, ist die Situation so, dass die Personen nicht gewohnt sind, eigenes Personal als Ausstattung zugewiesen zu bekommen. Das ist im internationalen Vergleich ungewöhnlich. Das heißt, wenn Personen aus dem Ausland zu uns kommen und dann gesagt bekommen, sie haben zwei Personen, die für sie arbeiten, dann sorgt das für Irritation, zumindest häufig. Was im Ausland anders ist, ist, dass der Lehrumfang, der geleistet wird, deutlich niedriger ist. Wir haben so einen Benefit für die Professorinnen und Professoren, dass sie Personen bekommen, die sie nicht über Drittmittel einwerben müssen, sondern die immer da sind, das ist im internationalen Vergleich anders, und gleichzeitig ist das Lehrdeputat hier deutlich höher. Deshalb auch mein Appell: Wir müssen überlegen, was man Professorinnen und Professoren anbieten kann. Ich meine, ich bin auch Professorin und finde das Anliegen gut, aber ich verstehe auch die Bedenken, wenn Unterstützung von Personen wegbriecht, die einem nicht mehr persönlich zugeordnet sind, dass man dann Schwierigkeiten hat, die unzähligen Ansprüche als Professorin auch zu erfüllen.

Dann kam die Frage auf, ob es Reibungsverluste durch Befristungen oder im Wissenstransfer gibt: ganz klar, zum einen dadurch, dass ständig die Leute weg sind, aber auch, dass die Leute sich die ganze Zeit bewerben. Alleine wer so ein Bewerbungsverfahren in der Wissenschaft beobachtet hat, das ist unheimlich umfangreich und zeitraubend. Wir verlieren unheimlich viele Ressourcen in der Wissenschaft für diesen ständigen Stellenwechsel.

Es kam die Frage der Vereinbarkeit mit Familie, Frauen in Spitzenpositionen als weiteres Thema. Ich hatte das Glück im letzten Jahr an der Leopoldina Mitglied einer Arbeitsgruppe zu sein, wo wir uns genau mit dem Thema beschäftigt haben, warum das mit Frauen auf Führungspositionen in der Wissenschaft so stagniert. Wir haben auch wieder festgestellt, was schon häufig festgestellt wurde, dass es bis zur Promotion wunderbar aussieht, da ist die Quote ungefähr fifty-fifty, aber nach der Promotion einem die Frauen wegbrechen, weil als Mann die Wahrscheinlichkeit, jemanden in der Familie zu haben, der einem den Rücken freihält, deutlich höher ist als für eine Frau. Das führt dazu, dass die ständige Pendelei, die schon angesprochen worden ist, kaum zu leisten ist.

Die Frage, ob es überhaupt sinnvoll ist, die Vorschriften anzupassen und was eine sinnvolle Reihung wäre: Ganz dringlich möchte ich bitten, die MAVO und die LVVO anzupassen. Wir warten darauf, bis diese Änderungen kommen, weil wir erst dann losstarten können. Insofern, jetzt noch weiter zu warten und zu schauen, was an den Hochschulen passiert, würde nur zu einer weiteren Verzögerung führen.

Dann wurde ich gefragt, inwiefern ich Fälle von Berufungen kenne, bei denen aufgrund von Rechtsunsicherheit eine Ablehnung des Rufs stattfand. Da ist mir kein einziger Fall bekannt. Inwiefern gibt es Fälle, in denen eine Fristverlängerung nicht funktioniert hat? – Ich bin mir nicht ganz sicher, ob ich die Frage richtig verstanden habe, aber wir hatten durchaus die Problematik, dass, als die Novelle 2021 eingeführt wurde, keine Übergangsregelung vorgesehen war und uns das an den Hochschulen völlig überfordert hat. Da sind mir durchaus Fälle von Personen bekannt, die erst einmal keinen Vertrag hatten, weil die Rechtslage so unsicher war. Insofern war es gut, dass nachgeschoben diese Übergangsfrist geschaffen wurde, um uns Zeit zu geben, eine Anpassung, die ja weitreichend ist, zu ermöglichen.

Dann war noch die Frage, ob die Problematik bei den Postdocs gleich verteilt ist. Generell sehen wir, dass Frauen in verschiedenen Fächern wegbrechen. Wir haben einen Mangel an Diversität in sehr unterschiedlichen Fächern. Man kann durchaus sagen, dass es in gewissen Bereichen leichter ist, Forschungsstellen auch außerhalb der Hochschulen zu bekommen. Da ist der Wechsel in Wirtschaft, in Stiftungen oder so leichter als in anderen Fächern. Aus meiner Sicht ist das aber kein gutes Argument, einige Postdocs schlechter zu behandeln als andere, sondern wir sollten uns überlegen, was faire Beschäftigungsbedingungen sind, mit denen wir gute Leute gewinnen. Das sollte für alle Fächer gleichermaßen gelten, egal wie da die Marktlage ist.

Dann kam die Frage, wie es mit der Verfassungsbeschwerde der vorherigen Präsidentin aussieht. Ich kann Ihnen als Mitglied des Akademischen Senats nur sagen, dass ich nicht weiß, wie da der Stand ist. Immer wenn ich nachfrage, heißt es, dass sich damit noch nicht befasst wurde. Ob sich das in der Zwischenzeit geändert hat, kann ich nicht sagen. Meine Beobachtung in den Hochschulgremien ist, dass ich unser Präsidium sehr sensibel empfinde, was die Beschäftigungssituation für befristet beschäftigte Personen angeht, und es eine sehr große

Offenheit gibt, große Veränderungen anzustoßen. Insofern ist mein Eindruck, dass wir an der Humboldt-Universität eine Spitze haben – zumindest aus der Außenperspektive würde ich das so beobachten –, die dahinter steht, die Veränderungen anzugehen, die notwendig sind, damit wir zu fairen Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft kommen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Danke schön! – Dann ist Herr Prof. Dr. Ziegler an der Reihe, bevor wir den Senat hören. – Herr Prof. Dr. Ziegler, Sie haben das Wort!

Dr. Günter M. Ziegler (FU Berlin): Vielen Dank! – Frau Specht! Ich wünsche mir, dass einmal in meiner Universität über mein Präsidium ähnlich geurteilt wird. Wir sind ja alle in ähnlichen Dingen unterwegs. Ich gehe es der Reihenfolge nach durch.

Herr Schulze! Sie haben über eine „pervertierte Personalstruktur“ mit einer zu spitzen Pyramide geredet. Ich glaube, da gibt es Missverständnisse. Nicht jeder, der promoviert oder einen Postdoc macht, will und sollte und so weiter am Ende auf Dauer in der Wissenschaft beschäftigt bleiben. Man kann auch mit einer Promotion viele andere Sachen machen, unter anderem Wissenschaftssenatorin werden. Ihre Beschreibung von Stellenstrukturen und dem, was Universitäten machen, fand ich unnötig polemisch. Wenn wir die Polemik rausnehmen, war das eine sehr wertvolle Beschreibung. Im Wortprotokoll kann man das vielleicht ein bisschen abbürsten, weil es die wichtigen Dinge schon benannt hat.

Sie haben gefragt, warum wir keine Fortschritte bei der Entfristung machen. Zur Terminologie: Wir brauchen Dauerstellen für Daueraufgaben, und wir wollen mehr davon. Wir haben und brauchen befristete Stellen für die frühe Postdocphase und für Qualifikationssachen. Nach meinem Verständnis gibt es überhaupt kein Verbot, irgendwo Dauerstellen an den Universitäten einzurichten, aber in der Tat gibt es Verbote, Stellen einfach zu entfristen. Entfristen heißt, dass jemand, der auf eine befristete Stelle eingestellt worden ist, dann eine Dauerstelle bekommt, obwohl die Ausschreibung ursprünglich für eine befristete Stelle war. Das Entfristen ist gar nicht der wesentliche Punkt, sondern der wesentliche Punkt ist ein Systemumbau mit neuen Stellenkategorien, der weniger von den befristeten Stellen und denen mit Einschränkungen nach der Promotionen und mehr von den Dauerstellen hat, insbesondere mit Sicherstellung, dass Daueraufgaben auch Dauerstellen haben. Da brauchen wir die eineinhalb Jahre, um einen ordentlichen Umbau zu schaffen.

Frau Neugebauer! Ja, wir müssen – und mit „wir“ meine ich auch Hochschulen, Senatsverwaltung –, wenn wir mit den Hochschulverträgen fertig sind, uns die KapVO, LVVO und MAVO vornehmen. Da sind Änderungen notwendig. Das muss dann sorgfältig gemacht werden, damit es für alle gut ist und funktioniert.

Herr Grasse, zu Ihren Fragen: Ja, mir sind Fälle von Berufungen bekannt, die genau wegen dieser Postdocsituation gescheitert sind, ohne hier in der öffentlichen Sitzung Namen nennen zu dürfen und zu können. Ich kenne eine hochrangige Berufung in der Mathematik bei uns, wo im Absagebrief des Kollegen aus Westdeutschland die Postdocsituation explizit benannt wurde. Genauso gibt es Fälle von Mitarbeitern, die, auch wenn wir nicht noch einmal verlängern würden, wie das abzusehen ist, im Herbst nicht noch einmal eine befristete Stelle bekommen könnten und eine unbefristete Beschäftigung, die ein anderes Format haben muss, auch nicht möglich sein wird. Das heißt, dass es da echte Probleme gibt, wenn diese Verlängerung, die unter TOP 4 vorliegt, nicht kommt.

Sie haben nach den Anstrengungen, die wir im Bereich Postdocs unternommen haben, gefragt. Ich glaube, da müssen wir ran. Das wird auch Gegenstand in den Hochschulvertragsverhandlungen sein, wo in früheren Verträgen diese Quote von 35 Prozent unbefristeten bzw. Dauerstellen enthalten war. Man muss sich immer auch den Bezugsrahmen sauber anschauen. Diese Zahl 68 Prozent von denen, die nicht auf einer Dauerstelle sind, die dann befristet beschäftigt sind, Herr Erdmann, hat einen völlig falschen Bezugsrahmen. Die ist so oft wiederholt worden, aber wenn man die Doktoranden mitreinzählt, aber die Professoren eben nicht, dann hilft die Zahl nicht. In der Tat müssen wir bei dem Thema „mehr Dauerstellen“ vorankommen, wir wollen das und müssen dafür das System weiter gestalten.

Ansonsten: Die Problematik Postdocs, Herr Grasse, ist in unterschiedlichen Fachbereichen unterschiedlich, weil letztlich auch die Pyramiden, die Stellenstrukturen und die Karrierewege, zum Beispiel in den Naturwissenschaften, einfach etwas anderes sind als in verschiedenen Geistes- und Sozialwissenschaften. Darauf müssen wir uns einstellen. Das heißt eben auch, dass die unterschiedlichen Fachbereiche damit unterschiedlich umgehen müssen, die an der FU auch etwas zu sagen haben, wo die Universität sehr aus den Fachbereichen heraus gestaltet und verwaltet wird, und das ist auch gut so.

Herr Trefzer! Sie haben nach dem § 110 BerlHG gefragt und ob der verfassungsgemäß ist. Ich bin kein Jurist und habe da keine eigene Bewertung. Ich glaube, dass es gut und richtig ist, die Frist des Scharfstellens des § 110 noch einmal zu verlängern. In dem Rahmen wird sich dann auf der einen Seite die Klärung durch das Verfassungsgericht abspielen, und auf der anderen Seite ist dann auch die BerlHG-Novelle durch, wo die auch relevant ist. Mein Eindruck ist, dass in der BerlHG-Novelle Details geregelt werden, die noch weniger Regelungskompetenz ins Land bringen. Meine persönliche Einschätzung ist, dass der § 110 nicht verfassungsgemäß ist, aber das ist meine persönliche und nicht juristische Einschätzung. Das wird uns am Ende in dem, was wir in den nächsten eineinhalb Jahre hier gestalten müssen, auch nicht behindern.

Herr Hopp! Sie haben eben auch nach dem Zeitplan gefragt. Das ist im Prinzip der, der sich in verschiedenen Komponenten ergibt, wenn die Fristen für Umsetzungen an den Universitäten verlängert werden. Für die Umsetzung braucht es die Änderungen in den verschiedenen Verordnungen – ich schaue rüber zur Senatsseite –, und das ist etwas, was wir uns ab Herbst oder nach den Hochschulvertragsverhandlungen vornehmen müssen, dass wir das so machen, dass das gut funktionieren kann. – So weit meine Antworten! Ich glaube, dann geht es beim Senat weiter. Danke!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Danke schön! – Dann ist jetzt Frau Senatorin an der Reihe.

Senatorin Dr. Ina Czyborra (SenWGP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch für die zahlreichen Ausführungen, die die Herausforderungen, vor denen wir stehen, aus verschiedenen Blickwinkeln sehr gut beschrieben haben. Ich mache einmal eine Vorbemerkung zum Thema Zeitpolitik. Das Wort Zeit ist in verschiedenster Art und Weise heute hier gefallen. Es geht tatsächlich um die Zeit für Forschung, für Lehre, für die eigene Karriere und um die Zeit für gute Gesetzgebung und für gute Verordnungen, die wir uns alle zusammen nehmen müssen. Ein Anliegen von uns auf allen Seiten muss sein, unsere Zeit so gut einzusetzen, dass wir zu guten Ergebnissen kommen und uns möglichst wenig gegenseitig sinnlos beschäftigen, was der eine oder andere Verwaltungsvorgang sicherlich so mit sich bringt.

Es gab die Frage, warum in der Senatsverwaltung die Anträge auf Entfristung häufiger nicht genehmigt werden – weil, da bin ich mir ziemlich sicher, sich die Beschäftigten im Rahmen des Gesetzes, der Verordnungen und der Regel bewegen, und diese müssen wir verändern. Da sind wir bei dem, was alle angesprochen haben, die KapVO, LVVO, MAVO aus einem Guss zu verändern, sodass wir zu zielführenden Arbeitsbedingungen und guten Bedingungen für Forschung und Lehre an den Hochschulen kommen, vielleicht auch den Blickwinkel aus Senatsicht ein bisschen zu verändern. Wir hatten schon einmal eine LVVO-Novelle vorliegen, die aber allgemein als nicht so richtig zielführend betrachtet wurde. Das liegt daran, dass wir in der Politik vielleicht noch zu stark Ausbau, Ausbau, Ausbau, mehr Studierende, auch Hochschulen, was den Output angeht, weiter auszupressen als Grundidee haben, nach dem Motto: Die müssen alle möglichst viel lehren, die müssen alle möglichst Kapazitäten aufbauen. – Ich hatte das eine oder andere Mal den Begriff der Konsolidierung in den Mund genommen, dass wir sagen müssen, dass wir leistungsfähige Hochschulen haben und wir jetzt die Qualität verbessern müssen. Das ist zum Teil auch durch eine vernünftige Entlastung von eher sinnlosen Auflagen zu erreichen, aber auf der anderen Seite eben auch dadurch, dass wir Promovierenden die Möglichkeit eröffnen, sich in der Lehre zu engagieren, ohne dass das zu Kapazitätsverzerrungen führt, die politisch gar nicht so gewollt sind und niemanden nützen.

Was wir auf jeden Fall in der ganzen Debatte beachten müssen, ist zu differenzieren. Qualifikationsphase Promotion – ich bin mir nicht sicher, ob wir da wirklich sagen sollten, dass es viel zu viele Promovierende im System gibt, weil es – Günter Ziegler sagte das – auch andere Karrierewege außerhalb der Hochschule gibt, wo eine Promotion hilfreich ist, und es auch sicherlich sinnvoll ist, intensiv eine große Arbeit wissenschaftlich geschrieben zu haben. Das ist auch in anderen Karrieren von extremen Nutzen, wenn man das erlernt hat. Wir müssen bei den Daueraufgaben, die wir auch im Wissenschaftsmanagement sehen und als Karrierewege auch ausbauen müssen, und dem Drittmittelbereich differenzieren. Beim Drittmittelbereich haben wir auch die Debatte, inwieweit wir durch die Drittmittelgeber mehr Möglichkeiten erreichen können, auch entfristetes Personal in den Drittmittelprojekten einsetzen zu dürfen. Diese Debatte führen wir auch. Dann haben wir Frage der akademischen Karriere hin zu einer Professur oder einer eigenständigen wissenschaftlichen Tätigkeit in Forschung und Lehre und welche Stellenkategorie wir brauchen.

Diese Debatten führen wir alle, und weil wir mit diesen Debatten noch nicht fertig sind und wir leider die zahlreichen Anpassungsschritte der KapVO, LVVO und MAVO in den letzten anderthalb Jahren nicht getan haben und die Debatte in den Hochschulen jetzt zeigt, welche Schritte wir gehen müssen, müssen wir das zusammenführen. Wir müssen die unterschiedlichen Modelle und Überlegungen zu einem Konzept für die Berliner Hochschulen zusammenführen, das meines Erachtens durchaus Differenzierungen zwischen einzelnen Universitäten zulassen kann, aber schon einer gemeinsamen Linie folgt. Wir müssen daraus ableiten, was wir ändern müssen. Die schon vielfach zitierte Mitarbeiterverordnung haben andere Bundesländer auch gar nicht. Da ist die Frage, ob die wirklich gebraucht wird, ob sie mehr einengt oder mehr nutzt. Das werden wir als Nächstes gemeinsam tun. Wir haben einen gewissen Modernisierungsstau in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen in Deutschland, und deswegen werden diese Debatten und diese Transformationsanstrengungen etwas Zeit brauchen. Wir versuchen, uns diese Zeit zu nehmen, um am Ende eine wirklich gute Zukunft für wissenschaftliche Karrieren, für den akademischen Mittelbau und unsere Wissenschaft in Berlin

zu erreichen. Daran wollen wir weiter gemeinsam intensiv arbeiten. – Ich danke noch einmal für diesen Input und für die weiteren Debatten, die wir da führen werden!

Vorsitzende Franziska Brychey: Danke schön! – Dann hat sich noch kurz Herr Trefzer gemeldet.

Martin Trefzer (AfD): Ich wollte noch einmal auf Herr Schulze reagieren. Ich finde es ein bisschen drollig, Herr Schulze, dass Sie § 1 Absatz 2 WissZeitVG als Argument anführen, dass das Berliner Hochschulgesetz rechtskonform und nicht verfassungswidrig wäre. – [Zuruf von Tobias Schulze (LINKE)] – Selbstverständlich dürfen Universitäten entfristen. Die Gutachten des Wissenschaftlichen Parlamentsdienstes dieses Hauses und der Professoren, die ich genannt habe, haben sich das auch angeschaut. Da heißt es: Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen zu entfristen. – Selbstverständlich haben die Hochschulen das Recht, und davon können sie im Rahmen ihrer Autonomie Gebrauch machen, aber der Gesetzgeber darf sie nicht zwingen, das zu tun. Darin liegt die Gesetzeswidrigkeit. Sie verletzen gerade die Autonomie der Hochschulen, die Wissenschaftsfreiheit, indem Sie dieses Recht aushebeln. Das Argument, das Sie hier gebracht haben, Herr Schulze, ist genau das entscheidende Argument für die Verfassungswidrigkeit des Gesetzes.

Wir werden in eine Situation kommen, Herr Ziegler hat das auch skizziert, dass wir mit diesem Gesetz auf die Nase fallen. Dann haben wir für die Hochschulen gar nichts erreicht. Ich verstehe nicht, warum das in diesem Raum nicht richtig ernst genommen wird. Wir sollten wirklich über eine praktikable und rechtskonforme Lösung dieser Frage nachdenken. Ich hoffe, die CDU-Fraktion ist da innerlich einen Schritt weiter. Ich verstehe, dass das ein Kompromiss in der Koalition ist, weil sich die Senatorin damals als wissenschaftspolitische Sprecherin massiv dafür eingesetzt hat; sie hat es gerade noch einmal als Senatorin betont. Es ist die Verantwortung der Senatorin und der Koalition, da zu schauen, wie wir etwas Praktikables auf die Beine bekommen, was auch in zwei, drei Jahren standhält. Das sehe ich leider auch nach dieser Anhörung nicht.

Vorsitzende Franziska Brychey: Dann hat sich Herr Schulze noch einmal gemeldet, und dann wären wir, glaube ich, am Ende der Anhörung. – Herr Schulze!

Tobias Schulze (LINKE): Man muss dazusagen, dass es nicht nur die von Ihnen genannten Gutachten gibt, sondern auch weitere, beispielsweise das der Verfassungsrichterin Frau Will im Auftrag der GEW, die sehr sauber herleitet, dass die Länder das Recht haben, die Personalstruktur zu bestimmen, und dass die Änderung, die wir mit dem BerlHG gemacht haben, vor allem Personalstrukturen betreffen, die eindeutig in Landeskompentenz fallen. Das muss man schon zur Kenntnis nehmen, dass wir da eine widersprüchliche Gutachtenlage haben und es nicht so eindeutig ist, wie Sie das sagen. Richtig ist, wenn der Bund über Anschlusszusagen im WissZeitVG redet, dann kommt man sich da sozusagen näher, was die Kompetenzen angeht. Das muss sich das Verfassungsgericht anschauen. Wir haben das aber damals, als wir das gemacht haben, auch von der Verwaltung prüfen lassen und sind sehr eindeutig zu dem Schluss gekommen, dass das, was wir tun, im Kompetenzbereich der Länder liegt, nämlich Personalentwicklung und Personalstruktur. Wir haben nicht die einzelnen Arbeitsverträge geregelt, anders als das WissZeitVG. Das WissZeitVG eröffnet die arbeitsrechtliche Möglichkeit zur Befristung, aber nicht die Pflicht, wie wir das schon richtig festgestellt haben. Deswegen darf das Land zu Personalstrukturen die Vorgabe machen, dass wir eine Personal-

struktur haben, die nach der Promotion die Perspektiven auf eine weitere entfristete Karriere vorsieht. Das ist kein Arbeitsrecht, sondern Personalstruktur- und Hochschulrecht. Das ist Landeskompetenz. Da müssen wir uns gar nicht streiten, das wird woanders entschieden.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann sind wir am Schluss der Anhörung. Wir danken Ihnen ganz herzlich, dass Sie heute hier waren, für Ihre Zeit und Ihr Engagement, auch an die Gäste! So viele Gäste hatten wir noch nie. Vielen herzlichen Dank, dass Sie zur Verfügung gestanden haben! – Ich gehe davon aus, dass wir den TOP vertagen, bis das Wortprotokoll vorliegt. Ist das der Fall? – Es gibt keinen Widerspruch, dann schließe ich den Tagesordnungspunkt 3 ab.

Punkt 4 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD
Drucksache 19/1006
Sechzehntes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes

[0083](#)
WissForsch

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
„Das Beste für Berlin – Richtlinien der Regierungspolitik im Bereich Wissenschaft und Forschung“
(auf Antrag der Fraktion CDU und der Fraktion der SPD)

[0067](#)
WissForsch

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Ziele des Landes für die Hochschulvertragsverhandlungen
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0068](#)
WissForsch

- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Planungssicherheit für Berlins Hochschulen –
Hochschulverträge 2024-2028**
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der
SPD)

[0078](#)
WissForsch

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 12.06.2023

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.