



**GEW BERLIN zum Entwurf des Gesetzes
zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechts
(Senatsentwurf vom 26.04.2022)**

abgestimmt mit dem DGB Berlin-Brandenburg und ver.di Berlin

Die GEW BERLIN, der DGB Berlin-Brandenburg und ver.di Berlin haben die personalrechtlichen Änderungen im Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft von September 2021 als wichtigen Schritt zur Entwicklung einer neuen Personalstruktur und zur Eindämmung der Befristungen beim haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Personal begrüßt.

Das betrifft auch die hier zur Debatte stehende Regelung des § 110 Abs. 6 BerlHG, die für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eine unbefristete Beschäftigung möglich machen soll, wenn sie vorher festgelegte Qualifizierungsziele erfüllen und dauerhaft selbstständig Aufgaben in Lehre und Forschung übernehmen.

Ein im Auftrag der GEW BERLIN von der Verfassungsrechtlerin und ehemaligen Richterin am Landesverfassungsgericht Brandenburg, Frau Prof. Dr. Rosemarie Will erstelltes **Gutachten kommt zu dem Ergebnis**, dass die Regelung des § 110 Abs. 6 Berliner Hochschulgesetz weder in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes im Arbeitsrecht und zur Befristung von Arbeitsverträgen aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 Grundgesetz eingreift noch die Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz beeinträchtigt.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf will der Berliner Senat diese Neuregelung „konkretisieren“ und damit auf Kritikpunkte vor allem aus den Universitäten eingehen.

Aus Sicht der GEW BERLIN sind die vorgeschlagenen Änderungen noch nicht geeignet, die erforderliche Rechtssicherheit in der Anwendung der Regelung und damit ihre Praxistauglichkeit zu erreichen. Es sind dringend Präzisierungen notwendig, damit das Ziel von mehr unbefristeter Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen neben der Professur auch erreicht werden kann.

Was fordern wir:

1. Die Anwendung der Tenure-Track-Regelungen des Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft setzt **verbindliche Festlegungen im Struktur- und Entwicklungsplan für die Zielvereinbarungen und Anschlusszusagen** für Junior-Professuren, Hochschuldozenturen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach § 110 Abs. 6 voraus. Das muss in § 2 b Abs. 2 Satz 1 BerlHG ergänzt werden:
„Jede Hochschule erlässt einen Struktur- und Entwicklungsplan, der für die Aufgaben der Hochschule die aktuelle Struktur und die beabsichtigten Strukturentwicklungen einschließlich der Personalentwicklungskonzepte und Zweckbestimmungen von Stellen für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen und der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhaltet.“
2. **Das Ziel der unbefristeten Anschluss-Beschäftigung muss ausdrücklich in § 110 Abs. 6 aufgenommen werden: die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung, einschließlich der Promotionsbetreuung.** Ansonsten würde auch die Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Aufgabenschwerpunkt in der

Lehre nach § 110 a in Betracht kommen, was die Notwendigkeit eines qualitätsgesicherten Zugangsverfahren ad absurdum führt. Das muss von vornherein ausgeschlossen werden. In ihrem Rechtsgutachten, das Frau Prof. Dr. Rosemarie Will im Auftrag der GEW BERLIN erstellt hat, wird ebenfalls bemängelt, dass der Gesetzgeber die mit den unbefristeten Verträgen angestrebte Personalkategorie nicht vorgibt.

3. Unabdingbar ist zudem vorzuschreiben, **dass es sich bei den unbefristeten Anschlusszusagen um Vollzeitstellen handeln muss**. Nur so kann verhindert werden, dass unbefristete Teilzeitverträge mit ergänzender befristeter Drittmittelbeschäftigung abgeschlossen werden.
4. Die GEW BERLIN fordert, dass das Verfahren zur Erteilung von unbefristeten Anschlusszusagen an promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach § 110 Abs. 6 **analog des Tenure-Tracks für Hochschuldozent*innen nach § 108 Abs. 4 und 5 ausgestaltet wird**.
5. **Die Übergangsregelung muss dringend angepasst werden**. Die Neuregelung lediglich auf „Ersteinstellungen“ nach Abschluss der Promotion ab dem 1. Oktober 2023 zu erstrecken, schließt sämtliche wissenschaftliche Mitarbeiter*innen von der Möglichkeit einer unbefristeten Anschlusszusage komplett aus, die bereits jetzt einen befristeten Arbeitsvertrag in der sog. Postdoc-Phase haben oder hatten. Eine Übergangsregelung ist zwar auch aus GEW-Sicht erforderlich. Der Ausschluss sämtlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen, die bis 30.09.2023 auch nur einen Vertrag nach Abschluss der Promotion hatten, ist kontraproduktiv.
6. Ausnahmen sollen nur gelten für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert werden, nicht aber für Personal im Rahmen von Landesprogrammen und Bund-Länder-Programmen. Sonst wird jeder Anreiz vereitelt, in diesen Programmen nach einer Anschubfinanzierung auch eine unbefristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals einzuplanen. Gerade die in den letzten Jahren stark zugenommene Finanzierung von faktischen Daueraufgaben über Sonderprogramme des Bundes und der Länder hat wesentlich dazu beigetragen, dass fast 90 % aller Wissenschaftler*innen lediglich befristet beschäftigt sind.
7. Zur Umsetzung des § 110 Abs. 6 BerlHG ist es **dringend notwendig, dass die sog. Mitarbeiter-Verordnung geändert oder ganz außer Kraft gesetzt wird**. Gestrichen werden muss vor allem die generelle Weisungsgebundenheit für alle wiss. Mitarbeiter*innen. Diese widerspricht dem Ziel der Neuregelung, dauerhaft und selbstständig Lehre und Forschung wahrzunehmen. Der Katalog der Daueraufgaben muss entsprechend ergänzt werden. Außerdem muss der Vorrang des Angestelltenverhältnisses gegenüber dem Beamtenverhältnis aufgenommen werden.
8. **Dringend notwendig ist zudem eine Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung**. Die Lehrveranstaltungen, die aufgrund der Pandemie nicht durchgeführt werden konnten, dürfen bei der Anrechnung der Lehrverpflichtung in den Folgesemestern im Rahmen der 3-Jahres-Frist keine Berücksichtigung finden, sowohl rückwirkend, als auch für die Zukunft nicht.

Laura Haßler, Leiterin des Vorstandsbereichs Hochschulen / Lehrer*innenbildung der GEW BERLIN
Laura.Hassler@gew-berlin.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin (GEW BERLIN), Ahornstr. 5, 10787 Berlin, Tel. 030-219993-0, info@gew-berlin.de ; www.gew-berlin.de

Stellungnahme der GEW BERLIN zum Entwurf des Gesetzes zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechts (Referentenentwurf vom 24.02.2022)



14.03.2022

Die GEW BERLIN hat die personalrechtlichen Änderungen im umfassenden Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft vom 14.09.2021 (GVBl. S. 1039) ausdrücklich als wichtigen Schritt zur Entwicklung einer neuen Personalstruktur und zur Eindämmung der Befristungen beim haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Personals begrüßt. Die verlässlichen Tenure-Track-Regelungen sind nicht nur auf befristete Professuren und Juniorprofessuren, sondern auch auf Hochschuldozent*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit eigenständigen Aufgaben in Forschung und Lehre ausgedehnt worden.

Vor allem die in § 110 Abs. 6 BerlHG eingeführte Verpflichtung der Hochschulen, für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eine unbefristete Beschäftigung vorzusehen, wenn sie vorher festgelegte Qualifizierungsziele erfüllen und dauerhaft selbstständig Aufgaben in Lehre und Forschung übernehmen, hat zu erheblichen Widerständen bei Universitätsleitungen und Professor*innen geführt. Konstruktive Ansätze zur Umsetzung dieser Personalreform werden von den Universitäten bisher weitgehend blockiert. Die von der Humboldt-Universität Ende 2021 eingelegte Verfassungsbeschwerde gegen die Neuregelung des § 110 Abs. 6 BerlHG hat die hochschulpolitische Diskussion weiter verschärft.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf will der Berliner Senat die Umsetzung der neuen Personalstruktur befördern, diese Neuregelung „konkretisieren“ und damit auf Kritikpunkte vor allem aus den Universitäten einzugehen.

Aus Sicht der GEW BERLIN sind die vorgeschlagenen Änderungen zu § 110 (6) und einigen damit zusammenhängenden Regelungen nicht geeignet, das Ziel von mehr unbefristeter Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen neben der Professur wirksam voranzutreiben. Vielmehr beugt sich der Berliner Senat damit offenbar der Blockadehaltung der Universitäten und engt den Kreis der für eine dauerhafte Beschäftigung in Frage kommenden Wissenschaftler*innen deutlich ein. Die vorgeschlagenen Änderungen führen nicht zu mehr, sondern zu weniger Rechtssicherheit und lassen befürchten, dass der Kern der Regelung, mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse für die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung zu schaffen, ausgehöhlt wird.

Die Geltung der Neuregelung des § 110 Absatz 6 Satz 2 bis 4 lediglich auf „Ersteinstellungen“ nach Abschluss der Promotion ab dem 1. Oktober 2023 zu erstrecken, schließt sämtliche wissenschaftliche Mitarbeiter*innen komplett aus, die bereits jetzt einen befristeten Arbeitsvertrag in der sog. Postdoc-Phase haben oder hatten. Der Ausschluss sämtlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen, die bis 30.09.2023 auch nur einen Vertrag nach Abschluss der Promotion hatten, von der Möglichkeit einer unbefristeten Anschlusszusage, ist absolut kontraproduktiv und hat bereits kurz nach Bekanntwerden des Gesetzentwurfes zu enormem Unmut unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen geführt.

Im Einzelnen nimmt die GEW BERLIN zum Entwurf wie folgt Stellung und unterbreitet gleichzeitig weitere dringend notwendige Änderungsvorschläge, um die Personalreform rechtssicher und praxistauglich umzusetzen:

Zu § 2 b BerlHG (Struktur- Entwicklungspläne):

Die Anwendung der Tenure-Track-Regelungen des Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft vom 14.09.2021 setzt verbindliche Festlegungen im Struktur- und Entwicklungsplan für die Zielvereinbarungen und Anschlusszusagen für Junior-Professuren, Hochschuldozenturen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach § 110 Abs. 6 voraus.

In § 2 b Abs. 2 sollte Satz 1 daher ergänzt werden:

„Jede Hochschule erlässt einen Struktur- und Entwicklungsplan, der für die Aufgaben der Hochschule die aktuelle Struktur und die beabsichtigten Strukturentwicklungen einschließlich der Personalentwicklungskonzepte und Zweckbestimmungen von Stellen für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen und der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhaltet.“

Art 1 Nummer 2 des Gesetzentwurfs (§ 94 Abs. 2 Satz 2):

Die GEW BERLIN lehnt die beabsichtigte Streichung strikt ab, weil damit die Voraussetzung eines verbindlichen Tenure Track-Verfahrens für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach § 110 Absatz 6 verloren geht. Die Argumentation zur Streichung widerspricht der Begründung der Neuregelung an dieser Stelle im Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft und der Tatsache, dass die gleichen Regelungen für Professorinnen und Professoren in § 94 Abs. 2 Ziffer 1 und 2 bestehen bleiben.

Art 1 Nummer 3 des Gesetzentwurfs (§ 110 Absatz 6 Sätze 2 bis 4):

Die vorgeschlagenen Änderungen bedeuten eine Aufweichung der erst im September 2021 beschlossenen Neuregelung. Das angestrebte qualitätsgesicherte Tenure-Track-Verfahren im Mittelbau wird nicht konkretisiert. Mit der Herausnahme sämtlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen, die im Rahmen von aus öffentlichen Mitteln finanzierten Projekten tätig sind, wird der Personenkreis, der für eine dauerhafte Beschäftigung in Frage kommt, weiter eingeengt. Damit wird für Landes- und Bund-Länder-Programme jeder Anreiz vereitelt, in diesen Programmen nach einer Anschubfinanzierung auch eine unbefristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals vorzugeben bzw. auch nur einzuplanen. Gerade die in den letzten Jahren stark zugenommene Finanzierung von faktischen Daueraufgaben über Sonderprogramme des Bundes und der Länder hat wesentlich dazu beigetragen, dass fast 90 % aller Wissenschaftler*innen lediglich befristet beschäftigt sind.

Die GEW BERLIN fordert, dass das Verfahren zur Erteilung von unbefristeten Anschlusszusagen an promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach § 110 Abs. 6 analog des Tenure-Tracks für Hochschuldozent*innen nach § 108 Abs. 4 und 5 ausgestaltet wird. Entgegen der Begründung des Gesetzentwurfs entspricht der neue Vorschlag zu § 110 Abs. 6 Sätze 2 und 3 nicht den Regelungen für das Tenure-Track Verfahren des § 102 c (Juniorprofessuren) und des § 108 Abs. 4 bis 7 (Hochschuldozenturen).

Darüber hinaus muss das Ziel der unbefristeten Anschluss-Beschäftigung ausdrücklich aufgenommen werden, nämlich die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung, einschließlich der Promotionsbetreuung. Es kann nicht, wie der Gesetzentwurf suggeriert, angenommen werden, dass „es sich hierbei typischerweise nur um solche Stellen handeln kann, zu deren Aufgaben die selbstständige Wahrnehmung von Forschung und Lehre gehört“. Ohne die ausdrückliche Präzisierung im Gesetz würde auch die Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Aufgabenschwerpunkt in der Lehre nach § 110 a in Betracht kommen, was die Notwendigkeit eines qualitätsgesicherten Zugangsverfahren ad absurdum führt. Das muss von vornherein ausgeschlossen werden.

Unabdingbar ist zudem vorzuschreiben, dass es sich bei den unbefristeten Anschlusszusagen um Vollzeitstellen bzw. eine Vollzeitbeschäftigung handeln muss. Nur so kann verhindert werden, dass unbefristete Teilzeitverträge mit ergänzender befristeter Drittmittelbeschäftigung abgeschlossen werden, wie die Erfahrungen in Bremen zeigen.

Ausnahmen sollen nur gelten für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert werden, nicht aber für Personal im Rahmen von Landesprogrammen und Bund-Länder-Programmen. Um bereits bewilligte Projekte noch umsetzen zu können, wäre eine entsprechende Übergangsregelung in § 126 f BerlHG möglich. Für neue Anträge und Projekte im Rahmen von Landes- oder Bund-Länder finanzierten Programmen müssen die Vorgaben des § 110 Abs. 6 beachtet werden.

Die GEW BERLIN schlägt daher anstelle der im Entwurf vorgesehenen neuen Sätze 2 und 3 folgende Änderung des § 110 Abs. 6 Satz 2 (bisherige Fassung) vor:

„Die Hochschulen gestalten befristete Stellen für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so aus, dass bei der Besetzung dieser Stelle ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin unter der Voraussetzung zugesagt wird, dass das im Arbeitsvertrag benannte Qualifikationsziel während der befristeten Anstellung erfüllt wird (Tenure-Track). Die Anschlusszusage wird mit dem Angebot der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter zur Wahrnehmung selbständiger Aufgaben in Lehre und Forschung einschließlich der Promotionsbetreuung (analog zu § 108) verbunden. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht für Personal, das überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. Die Hochschulen regeln das Nähere, insbesondere Grundsätze für die Personalauswahl und zur Bestimmung und Feststellung der Erfüllung der Qualifikationsziele durch Satzung.“

Art 1 Nummer 4 bis 7:

Mit diesen Änderungen ist die GEW BERLIN einverstanden.

Art 1 Nummer 8 (Übergangsregelung § 126 f neu):

Die GEW BERLIN lehnt diese Übergangsregelung strikt ab. Die Geltung der Neuregelung des § 110 Absatz 6 Satz 2 bis 4 lediglich auf „Ersteinstellungen“ nach Abschluss der Promotion ab dem 1. Oktober 2023 zu erstrecken, schließt sämtliche wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen komplett aus, die bereits jetzt einen befristeten Arbeitsvertrag in der sog. Postdoc-Phase haben oder hatten. Ausgeschlossen werden dabei sowohl die aktuell überwiegend drittmittelfinanzierten, als auch die haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen.

Es ist nicht akzeptabel, dass dieser Personenkreis komplett von der Möglichkeit ausgeschlossen wird, einen Zugang zum verbindlichen Tenure-Track mit unbefristeter Anschlusszusage zu erhalten.

Die GEW BERLIN erkennt an, dass den Hochschulen für die Umsetzung der Neuregelung des § 110 Abs. 6 eine angemessene Übergangsfrist eingeräumt werden muss, damit die entsprechend notwendigen Personalentwicklungspläne und Satzungen aufgestellt und verabschiedet werden können. Das war bekanntlich ein wesentliches Versäumnis des Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft.

Ein Ausschluss sämtlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen, die bis 30.09.2023 auch nur einen Vertrag nach Abschluss der Promotion hatten, ist absolut kontraproduktiv.

Die GEW BERLIN fordert daher, die Wörter „auf Ersteinstellungen“ zu streichen. Darüber hinaus muss es den Hochschulen möglich sein, die Neuregelung auch schon vor dem 1. Oktober 2023 anzuwenden, sofern im Struktur- und Entwicklungsplan entsprechende Stellen ausgewiesen und verfügbar sind.

In der TU Berlin werden bekanntlich bereits entsprechende Stellen ausgeschrieben und besetzt. Das sollte nicht verhindert werden.

Die GEW BERLIN fordert daher, die Übergangsregelung des § 126 f (neu) BerlHG wie folgt zu ändern:

„§ 110 Absatz 6 Satz 2 bis 4 findet ab dem 1. Oktober 2023 Anwendung. Satzungen nach § 110 Absatz 6 Satz 4 müssen spätestens am 30. September 2023 in Kraft treten.

Für befristete Beschäftigungsverhältnisse, die bereits vor dem 1. Oktober 2023 begründet wurden, kann § 110 Absatz 6 Satz 2 bis 4 nach Maßgabe verfügbarer und entsprechend ausgewiesener Stellen im Struktur- und Entwicklungsplans angewendet werden.“

Weiterer dringender Änderungsbedarf:

Neuer Artikel 3

Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung

Die Lehrveranstaltungen, die aufgrund der Pandemie nicht durchgeführt werden konnten, dürfen bei der Anrechnung der Lehrverpflichtung in den Folgesemestern im Rahmen der 3-Jahres-Frist keine Berücksichtigung finden, sowohl rückwirkend, als auch für die Zukunft nicht.

Dazu sollte § 2 Absatz 5 der Lehrverpflichtungsverordnung so ergänzt werden:

„Für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis einschließlich Sommersemester 2022 gilt die Lehrtätigkeit auch dann in der Regel als erbracht und die Lehrverpflichtung insoweit als erfüllt, wenn planmäßig vorgesehene Lehrveranstaltungen aufgrund der einzuhaltenden Hygieneregeln in einer Pandemielage tatsächlich nicht durchgeführt werden konnten. Die Regelung verlängert sich entsprechend der Zeiträume für die verlängerte individuelle Regelstudienzeit gemäß § 126 a Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 3 BerlHG.“

Neuer Artikel 4

Änderung der Mitarbeiter-Verordnung (MAVO)

Aufgrund der Änderungen, die durch das Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft vom 14.09.2021 (GVBl. S. 1039) in § 110 zum wissenschaftlichen Personal vorgenommen wurden und des jetzt geregelten Vorrangs des Angestelltenverhältnisses ist zu prüfen, ob die Mitarbeiter-Verordnung vollständig außer Kraft gesetzt werden kann. Mindestens folgende Änderungen sind aber vorzunehmen:

- Streichung der Weisungsgebundenheit in § 2 der MAVO
- Ergänzung des Katalogs der Daueraufgaben in § 3 um die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung sowie im Wissenschaftsmanagement gemäß § 110 Abs. 2 und 3
- Vorrang des Angestelltenverhältnisses gegenüber dem Beamtenverhältnis

Forderungen des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechtes

Tenure-Track umsetzen: Ausschreibungspflicht aussetzen

§ 94 – Ausschreibung

Aus Sicht der Gewerkschaften soll die **geltende Fassung des §94 beibehalten** werden. Der Absatz betont explizit die Inklusion der neuen Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die verbindliche Tenure-Track Regelung. Eine ähnliche Klarstellung wird unter §94 Absatz 1 für die Personalkategorie der Professoren und Professorinnen vorgenommen. In Falle einer Streichung wäre demnach eine Gleichbehandlung beider neuen Personalkategorien inkonsequent.

Tenure-Track: Klare Ziele definieren

§ 110 - Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Während der BerlHG Novelle in 2021 setzten sich die Gewerkschaften für die Ausstattung aller Juniorprofessuren mit einem **verbindlichen Tenure-Track mit klar definierten Evaluationskriterien** und der Einführung einer neuen Personalkategorie außerhalb der Professur im Mittelbau ein. Leider enthalten die vorgeschlagenen Änderungen keine verbindlichen Ziele des qualitätsgesicherten Zugangsverfahrens für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §110 (6).

Das Festhalten der Politik an der Umsetzung des Tenure-Track-Prinzips an den Berliner Hochschulen begrüßen die Gewerkschaften. Der Ausschluss von allen aus Dritt- oder Programmmitteln finanziert Stellen vom Tenure-Track-Prinzip unterwandert jedoch dessen Wirkkraft und stellt eine klare **Benachteiligung der projektfinanzierten Stellen** dar. Die von prekären und unsicheren Arbeitsverhältnissen betroffenen Promovierenden und Postdoktoranden werden durch diese Ausnahmeregelung in ungleiche Gruppen unterteilt - eine ausgestattet mit Tenure-Track und die andere ohne eine klare berufliche Zukunftsperspektive.

Die vom Senat vorgeschlagene Änderung würde bedeuten, dass eine dauerhafte Ausnahmeregelung für projektfinanzierte Initiativen wie Exzellenz/BUA und Zukunftsvertrag bestünde.

Um bereits bewilligte Projekte aus Bundes- und Landesmitteln umzusetzen, schlagen wir vor, diese temporär in §126f zu regeln. Neu zu beantragende Projekte müssen konsequenterweise die Anforderungen des neuen BerlHG von 2021 erfüllen.

Tenure-Track auch für die Bestandsverträge

§ 126f - Übergangsregelung zu § 110 Absatz 6

Die Gewerkschaften kritisieren den Ausschluss der Postdocs, die bereits vor dem Ende der Übergangsfrist an den Hochschulen beschäftigt waren, von einer Option auf eine Anschlusszusage. **Die vorgeschlagenen Regelung würde**



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bestandsverträgen benachteiligen und ist nicht sachgerecht.

Die Übergangsregelung bis 1. Oktober 2023 halten die Gewerkschaften für zu lang. Die Hochschulen stehen in der Verantwortung die notwendigen Regelungen (Tenure-Track-Satzung und Festlegungen im Strukturplan) bis spätestens Anfang des Sommersemester 2023 umzusetzen, damit Ausschreibungen und Stellenbesetzungen zwei Jahren nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft zur Anwendung kommen.

Weitere Ergänzungen des DGB:

Tenure-Track Umsetzung: Struktur- und Entwicklungspläne

§2b, Satz 2 - Struktur- und Entwicklungspläne

Die Anwendung der Tenure-Track-Regelungen des Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft setzt **verbindliche Festlegungen im Struktur- und Entwicklungsplan für die Zielvereinbarungen und Anschlusszusagen** für Junior-Professuren, Hochschuldozenturen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §110 Abs.6 voraus.

Die Gewerkschaften schlagen eine entsprechende Präzisierung im §2b und im §61 zur Klarstellung der Aufgaben des Akademischen Senates vor. Gesetzlich sollte festgelegt werden, dass neben der Strukturentwicklungen auch Personalentwicklungskonzepte und Zweckbestimmung von Stellen von Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen und der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Aufgabenbereich der Hochschulen fallen.

Tarifflicht an Hochschulen unterbinden

§ 4 – Aufgaben der Hochschule in Verbindung mit §61

Wir weisen erneut darauf hin, dass **Outsourcing mit der Möglichkeit zur Tarifflicht unterbunden werden muss**, so sieht es der Koalitionsvertrag unmissverständlich vor. Dieser Anspruch soll auch für das BerlHG gelten. Maßstab für die Tarifbindung muss der jeweils in der Hochschule geltende Tarifvertrag sein.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass die in §61 Absatz 2 Nummer 5 festgelegte Einschränkung des Vorschlagsrechts des Akademischen Senats auf wissenschaftliche Organisationseinheiten aus Sicht des DGB abgelehnt wird.

Faktisch wurde hier die Zuständigkeit des Akademischen Senats für die Organisationsstruktur der Hochschule verengt.

Der DGB lehnt diese Verengung ab.

Forum für Gute Arbeit: Neuausrichtung

Kriterienkatalog für die Zuordnung von Aufgaben Beschäftigter an Hochschulen

Das Forum Gute Arbeit an Berliner Hochschulen wurde in den Hochschulverträgen 2018 vereinbart, um die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen zu verbessern und mehr unbefristete wissenschaftliche Stellen zu schaffen.

Zur wirkungsvollen Umsetzung der BerlHG von 2021 bedarf es einer Neuausrichtung des Forums.

Dieses soll als Monitoringinstanz eingesetzt werden, um eine zügige Umsetzung des BerlHG an den Hochschulen zu unterstützen.

MAVO muss an das neue Hochschulrecht angepasst werden

In diesem Kontext möchten wir ebenfalls auf die MAVO (Verordnung über wissenschaftliche oder künstlerische



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Daueraufgaben) verweisen. Für den Abschluss der neuen Arbeitsverträge nach § 110 ist zwingend die **Änderung bzw. Abschaffung der MAVO** mit dem Gesetz zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechtes notwendig. Wenn bereits diese Änderung im Gesetz den Katalog der Daueraufgaben im § 3 (2) der MAVO ersetzt, so kann die MAVO ganz außer Kraft gesetzt werden. Beamtenrechtliche Teile der MAVO bleiben davon unberührt, da sie in der MAVO nur zitiert werden.