

Zur Beschlussvorlage des Dritten Gesetzes zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechts

Als Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB) möchten wir schriftlich auf die Vorlage zur Beschlussfassung des Dritten Gesetzes zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechts eingehen. Vor dem Hintergrund der geänderten Rechtsprechung (siehe Beschluss des BvR 368/22 vom 25. Juni 2025) begrüßen wir grundsätzlich die **neu eingeführte Personalkategorie nach § 110a BerlHG**. Angesichts der zunehmenden Abwanderung von hochqualifizierten Wissenschaftler:innen bedarf es dringend attraktiverer Arbeitsbedingungen und vor allem auch planbarer Perspektiven für wissenschaftliche Beschäftigte auch jenseits der Professur. Die vorliegende Beschlussfassung löst diesen Anspruch jedoch nicht hinreichend ein.

Aus diesen Gründen schlagen wir folgende Änderungen vor:

§ 94 Absatz 2 Nummer 2 BerlHG (Ausschreibung) – hier: Ergänzung

In Nummer 2 werden nach den Worten „in der Funktion einer Nachwuchsgruppenleitung“ die Worte „oder ein Lektor oder eine Lektorin“ eingefügt.

Begründung: Durch die Ergänzung wird klargestellt, dass die neue Stellenkategorie der Lektor:innen in den Anwendungsbereich zur Ausschreibung bei Berufung auf eine Professur fällt. Damit wird die Gleichbehandlung der Lektoren und Lektorinnen als eigenständig verantwortliche Personalkategorie sichergestellt (vgl. § 100 (2), § 101 (5), wo dies bereits eingearbeitet ist).

§ 104 Absatz 4 BerlHG (Pilothafte Übertragung des Berufsrechts) – hier: Streichung

Absatz 4, der die Ermöglichung einer Exzellenzberufung beinhaltet, ist ersatzlos zu streichen.

Begründung: Das knappe Widerspruchsrecht des Fakultäts- bzw. Fachbereichsrats bei einer Exzellenzberufung ohne Berücksichtigung der regelhaften Einberufung des Gremiums und geregelter Abstimmungsverfahren widerspricht den Grundsätzen der akademischen Mitbestimmung und Selbstverwaltung und läuft den üblichen Geschäftsordnungen entgegen. Die gegebene Begründung, durch effizientes Geschäftsordnungsrecht die Fristeinhaltung sicherzustellen, ist nicht ausreichend für die Gewährleistung eines legitimen Berufungsverfahrens. Innerhalb der Pilotphase werden den Hochschulen mittels der Berufungsstrategie bereits zahlreiche neue Befugnisse in Erprobung gegeben, die das Berufungsverfahren insgesamt beschleunigen.

Im Folgenden sehen wir insbesondere Regelungs- und Änderungsbedarfe im §110a:

§ 110a (Lektoren und Lektorinnen) – hier: Änderung

Die Bezeichnung der Stellenkategorie wird durch Senior Researcher ersetzt.

Begründung: Der Begriff Lektor / Lektorin für die neue Stellenkategorie ist durch die Bezeichnung Senior Researcher zu ersetzen, der international anschlussfähig ist und dem Charakter der Stellenkategorie, die für erfahrene Wissenschaftler:innen höherer Karrierestufen (R3) gedacht ist, deutlich mehr entspricht.

§ 110a Absatz 1 (Lektoren und Lektorinnen) – hier: Streichung

Satz 3 – „Sie werden in Researcher mit Schwerpunkt in der Forschung und Lecturer mit Schwerpunkt in der Lehre unterschieden.“ – ist zu streichen.

Begründung: Die vorgeschlagene Position des „Lecturer“ mit einer erhöhten Lehrverpflichtung ist als nicht gleichwertig gegenüber dem Aufgabenschwerpunkt „Researcher“ anzusehen. Das erheblich höhere Lehrdeputat für Lecturer, die gleichwertig hochqualifizierte Wissenschaftler*innen sind und die sich nach der Promotion durch weitere wissenschaftliche Leistungen qualifiziert haben, führt zur Abwertung dieser Ausprägung innerhalb der Stellenkategorie.

Eine Ausrichtung auf entweder Lehre oder Forschung widerspricht zudem dem Grundsatz der Einheit von Forschung und Lehre und erschwert Berufbarkeiten für Lecturer, da diese Ausprägung der Stellenkategorie keinen Raum für eine weitere Forschungsprofilierung zulässt.

Mit der Aufteilung von Lecturer und Researcher besteht zudem die Gefahr der Reproduktion geschlechtsbezogener Ungleichstellung, da bisherige Stellen für wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Schwerpunkt in der Lehre mehrheitlich von Frauen besetzt sind.

§ 110a Absatz 1 (Lektoren und Lektorinnen) – hier: Ergänzung

Aspekte der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses sind mindestens in die Begründung zu übernehmen. Es ist anzuführen, dass in der Ausgestaltung von Lektor:innen Vollbeschäftigung als Regelfall anzusehen ist und es sich um eine dienstrechtlich unabhängige, prinzipiell auch höherwertige Stellenkategorie handelt.

Begründung: Um die Stellenkategorie der Lektor:innen gegenüber vorhandenen abzugrenzen, müssen Faktoren in der Begründung genannt werden, die bindend die Attraktivität der Stellenkategorie unterstreichen. Vollzeitbeschäftigung als Regelfall und eine klar höherwertige, dienstrechtliche Unabhängigkeit sollten als wichtige Komponenten explizit genannt werden. Beschäftigte haben selbst Anrecht auf Teilzeitregelung, sodass dies nicht, wie jetzt in der Begründung als Einwand vorgetragen, geltend gemacht werden kann.

§ 110a Absatz 1 (Lektoren und Lektorinnen) – hier: Ergänzung

Nach dem letzten Satz in Absatz 1 ist der neue Satz zu ergänzen: „Zielquoten zur Einführung dieser Stellenkategorie werden über die Hochschulverträge festgesetzt.“

Begründung: Der jetzige Entwurf zur Modellierung von Karrierewegen verschiebt alle Fragen der konkreten Umsetzung und Ausgestaltung in die Verantwortung der Hochschulen oder nachgeordneter Kompetenzorgane. Erfolgs- und Umsetzungsquoten sind aus dem gesetzgebenden Verfahren ausgeklammert, sollten aber bindend in Hochschulverträgen geregelt werden, damit die Stellenkategorie der Lektor:innen als Instrument genutzt wird. Auch wenn der Gesetzgeber selbst keine konkreten Quoten ins Gesetz einbringen kann, können die Hochschulen in Anlehnung an §2a BerlHG gegenüber dem Land verpflichtet werden, über Hochschulverträge Zielquoten für einzelne Stellenkategorien festzulegen.

§ 110a Absatz 1 BerlHG (Lektoren und Lektorinnen) – hier: Ergänzung

Absatz 1 wird um folgenden Satz ergänzt: „§ 99 Absatz 6 gilt entsprechend.“

Begründung: Um die Eigenständigkeit und Qualität in Forschung und Lehre für diese neue Stellenkategorie zu unterstreichen, werden in Anlehnung an § 99 Absatz 6 BerlHG für diese neue Stellenkategorie vergleichbare Rechte zur Freistellung von der Lehre vorgesehen. Damit wird ausdrücklich festgelegt, dass die Regelungen zu Forschungssemestern auch für Angehörige der neuen Personalkategorie gelten. Dies schafft Rechtsklarheit (insbesondere für planbare Forschungsfreiräume) und stärkt die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren neben der Professur.

§ 110a Absatz 3 und 4 (Lektoren und Lektorinnen) – hier: Streichung

Die Absätze 3 und 4, die die Tenurierungsoptionen betreffen, sind zu streichen.

Begründung: Die Tenurierungsoption ist mit erheblichem Aufwand für alle Beteiligten verbunden und stellt ein Einfallstor für eine erweiterte Befristungspraxis dar. Mit der Wiedereinführung der Befristungsmöglichkeit für Postdocs sind hinreichende Möglichkeiten der Qualifizierung nach der Promotion durch §110 (4) gegeben, die eine zusätzliche Befristungsoption für die neue Stellenkategorie obsolet machen. Entsprechende Einwände in der eingereichten Stellungnahme der LAMB wurden in der Begründung bislang nicht berücksichtigt.

Die Tenurierungsoption für Lektoren und Lektorinnen wird zudem in ihrer zeitlichen Ausprägung nicht eingegrenzt, wie es für die Juniorprofessur vergleichsweise vorgenommen wird (§ 102c Absatz 4).

Entsprechend ergibt sich für die LVVO

LVVO § 5 Absatz 1 Satz 3 - hier: Streichung und Änderung

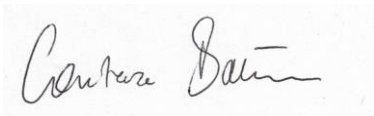
Die unter den Buchstaben a)-d) gefassten Varianten sind zu streichen und wie folgt zu fassen:
"3. Lektorinnen und Lektoren gemäß § 110a Absatz 2 des Berliner Hochschulgesetzes 8 LVS"

Begründung: Es ist eine Stellenkategorie mit 8 LVS zu schaffen, die zudem eigenständig in Forschung und Lehre im Sinne eines Senior Researcher profiliert ist. Das ist auch anschlussfähig zu dem im Juli veröffentlichten Positionspapier des Wissenschaftsrats, der die Einrichtung höherwertiger, unbefristeter Stellen (S3) empfiehlt, die entsprechend auch international anschlussfähig sind.

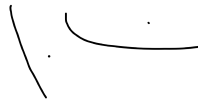
§ 126f BerlHG (neu) – Übergangsregelungen zum hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal

- (1) Promovierte Beschäftigte an Berliner Hochschulen gemäß §§ 110, 110a und 112 in der Fassung des BerlHG vor Inkrafttreten des Dritten Gesetzes zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechts können eine Weiterbeschäftigung gemäß § 110a (neu) beantragen.
- (2) In diesen Fällen kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden.

Begründung: Die Übergangsregelung gewährleistet, dass qualifizierte, promovierte Beschäftigte an Berliner Hochschulen, die bereits vor Inkrafttreten der neuen Personalstruktur tätig waren und entsprechende Aufgaben wahrgenommen haben, in die neue Personalkategorie überführt werden können.



Dr. Constanze Baum (HU Berlin)



Gisela Romain (FU Berlin)