

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Laura Neugebauer (GRÜNE)**

vom 26. März 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 27. März 2026)

zum Thema:

Beitrag des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ zur Förderung von Dauerstellen an Hochschulen in Berlin

und **Antwort** vom 15. April 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. April 2026)

Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege

Frau Abgeordnete Laura Neugebauer (Grüne)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25 687

vom 26. März 2026

über Beitrag des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ zur Förderung von
Dauerstellen an Hochschulen in Berlin

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht ohne Beiziehung der Hochschulen beantworten kann. Es wurden die staatlichen und konfessionellen Berliner Hochschulen um Zuarbeit zu den Fragen 1 und 7 gebeten.

Für die Hochschulnamen werden folgende Abkürzungen verwendet:

FU – Freie Universität Berlin

HU – Humboldt-Universität zu Berlin

TU – Technische Universität Berlin

Charité – Charité - Universitätsmedizin Berlin

BHT – Berliner Hochschule für Technik

HTW – Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

HWR – Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

ASH – Alice-Salomon-Hochschule Berlin

UdK – Universität der Künste Berlin

KHB – Weißensee Kunsthochschule Berlin

HfM – Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin
 HfS – Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin
 KHSB – Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
 EHB – Evangelische Hochschule Berlin

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Mit dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ haben sich Bund und Länder darauf verständigt, die Qualität der Hochschulbildung dauerhaft zu verbessern und damit verbunden auch gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu fördern. Im Jahr 2022 hat die Koalition im Bund aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP gemeinsam mit den Ländern die finanzielle Grundlage dafür weiter verbessert und beschlossen, den Betrag des Zukunftsvertrags zu „dynamisieren“ und so den Hochschulen jährlich verlässlich mehr Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Regierungskoalition hat sich im Koalitionsvertrag unter anderem vorgenommen, „gute Arbeit in der Wissenschaft“ zu unterstützen und den Anteil von Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau zu erhöhen, jedoch ohne Festlegungen zu deren Finanzierung zu treffen.

Der Zukunftsvertrag sieht in § 1 Absatz 2 ausdrücklich vor, dass die Länder bei der Verwendung der Mittel Schwerpunkte insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische, mit Studium und Lehre befasste Personal setzen. Damit soll zugleich die Betreuungsrelation an den Hochschulen verbessert und auf eine geschlechterparitätische Personalstruktur hingewirkt werden.

Darüber hinaus bitten Bund und Länder den Wissenschaftsrat gemäß der Evaluationsklausel, die erste Evaluation dieser Vereinbarung im Jahr 2025 durchzuführen, um den Erfolg der Maßnahmen sowie deren Wirkungen auf das Hochschulsystem wissenschaftspolitisch zu beurteilen. Aus Sicht der Fragestellenden ist die konsequente Umsetzung dieser Ziele zentral, um die wissenschaftliche Qualifikationsphase verlässlicher zu gestalten, Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft zu fördern und nachhaltige Strukturen für gute Lehre an Hochschulen zu schaffen.

1. Wie viele unbefristete Stellen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb einer Professur wurden an den Hochschulen des Landes Berlin seit Inkrafttreten des Zukunftsvertrags neu geschaffen (bitte aufschlüsseln nach Hochschule)?

Zu 1.:

Die Bund-Länder-Vereinbarung zum Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken* (ZSL) dokumentiert zunächst allgemein die Zielstellungen des ZSL. In den jeweiligen Verpflichtungserklärungen der Länder erfolgt eine Schwerpunktsetzung und Konkretisierung der Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung. Die Verpflichtungserklärungen sind auf der Internetseite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz abrufbar. (<https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/hochschulpakt-zukunftsvertrag/zukunftsvertrag>)

Das Land Berlin setzt Schwerpunkte unter anderem in den Bereichen Gute Arbeit und Förderung der Gleichstellung. Zur Förderung von guten Beschäftigungsbedingungen sollen zusätzliche attraktive Karrierewege neben der Professur geschaffen und die Quote

an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erhöht werden. Bei der Förderung der Gleichstellung liegt der Fokus insbesondere auf der Erhöhung des Frauenanteils bei den Lebenszeitprofessuren und das „Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ wird gestärkt.

Die Mittel des ZSL werden ganz überwiegend als Teil der Globalzuschüsse gemäß den Hochschulverträgen an die Hochschulen weitergereicht. Ebenso sind die Hochschulverträge das wesentliche Steuerungsinstrument für die Umsetzung der ZSL-Ziele. Die vom Land Berlin gewählten Indikatoren für die ZSL-Umsetzung haben ihren Niederschlag in den hochschulvertraglichen Vereinbarungen.

Im Bereich der unbefristeten Beschäftigung im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau verfolgt das Land Berlin das Ziel, im Jahr 2027 einen Anteil von mindestens 35 % zu erreichen.

Die Anzahl der Stellen zur unbefristeten Besetzung für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal neben der Professur für die Jahre 2019 und 2026 ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Zusätzlich ist der jeweilige Prozentanteil entsprechend der Berliner Verpflichtungserklärung angegeben.

Tab. 1: Entwicklung der Anzahl von Stellen zur unbefristeten Besetzung im akademischen Mittelbau (ohne drittmittelfinanzierte Stellen); Angaben in Vollzeitäquivalenten

Hochschule	Anzahl von Stellen zur unbefristeten Besetzung			Relativer Anteil von Stellen zur unbefristeten Besetzung	
	2019	2026	Differenz	2019	2026
FU	318,3	392,3	74,0	37,8%	43,4%
HU	347,0	392,0	45,0	47,7%	48,5%
TU	145,8	219,9	74,2	17,1%	26,9%
Charité	257,6	335,5	77,9	36,7%	43,4%
BHT	0,0	1,0	1,0	0,0%	3,3%
HTW	5,0	25,8	20,8	76,9%	38,8%
HWR	10,0	21,9	11,9	80,3%	45,9%
ASH	4,3	10,5	6,3	100,0%	66,7%
UdK	54,5	70,1	15,6	46,6%	50,9%
KHB	6,5	6,5	0,0	76,5%	54,2%
HfM	31,7	31,2	-0,5	96,9%	98,4%
HfS	14,0	16,0	2,0	82,4%	80,0%

Hochschule	Anzahl von Stellen zur unbefristeten Besetzung			Relativer Anteil von Stellen zur unbefristeten Besetzung	
	2019	2026	Differenz	2019	2026
KHSB	4,0	6,5	2,5	100,0%	56,5%
EHB	3,5	7,8	4,3	100,0%	88,6%
Gesamt	1.202,1	1.537,0	334,9	36,0%	41,7%

2. Welche messbaren Zielwerte für den Ausbau von Dauerstellen wurden im Land Berlin im Rahmen der Umsetzung des Zukunftsvertrags festgelegt, und in welchen Hochschulen wurden diese Zielwerte bisher erreicht, verfehlt oder übertroffen und welche konkreten Konsequenzen sind für den Fall der Zielverfehlung vorgesehen?

Zu 2.:

Das Land Berlin strebt einen Anteil unbefristeter Beschäftigung im akademischen Mittelbau von mindestens 35 % bis zum Jahr 2027 an. Zur Umsetzung an den einzelnen Hochschulen werden entsprechende Zielstellungen in den Hochschulverträgen und im Charité-Vertrag vereinbart.

Demnach war in der Vertragslaufzeit 2018 bis 2023 ein Anteil von 35 % zu erreichen; für Hochschulen mit einem Ausgangswert unterhalb von 30 % galt das Ziel, den Anteil um mindestens fünf Prozentpunkte zu steigern. Diese Zielstellung wurde von der Technischen Universität Berlin und der Berliner Hochschule für Technik nicht erreicht. Materielle Konsequenzen für den Fall der Zielverfehlung waren in den Verträgen nicht ausdrücklich vorgesehen.

Mit den Verträgen 2024 bis 2028 werden die Zielstellungen dahingehend fortgeschrieben, dass für die Universitäten nunmehr das Ziel im Jahr 2027 bei 40 % liegt bzw. bei Ausgangswerten unterhalb von 35 % das Ziel in einer Steigerung um fünf Prozentpunkte besteht. Die Zielstellung für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften liegt weiterhin bei 35 %. Der Anteil unbefristeter Beschäftigung im akademischen Mittelbau wurde zudem als Indikator in die leistungsorientierte Hochschulfinanzierung aufgenommen, so dass eine Nichterreichung der Zielstellung zu finanziellen Einbußen führen wird.

3. Wie bewertet der Senat den Fortschritt bei der Schaffung von Dauerstellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal an den Berliner Hochschulen seit Inkrafttreten des Zukunftsvertrags?

Zu 3.:

Der Senat sieht sichtbare Erfolge. Die Hochschulen haben ausweislich der Daten zu Frage 1 in erheblichem Maße Stellen für die unbefristete Beschäftigung im akademischen Mittelbau geschaffen. Hochschulen, bei denen der relative Anteil unterhalb der Zielquoten lag, können auch entsprechende Anteilssteigerungen vorweisen.

4. Welche Maßnahmen oder Indikatoren werden im Rahmen der Evaluation – insbesondere unter Einbeziehung der Ergebnisse des Wissenschaftsrats – im Land Berlin herangezogen, um die Zielerreichung in Bezug auf Dauerstellen und Betreuungsverhältnisse zu beurteilen? Welche Datenquellen werden dabei genutzt?

Zu 4.:

Das Land Berlin beabsichtigt keine eigene Evaluation der Umsetzung des ZSL. Eine Bewertung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen der Berichterstattung gemäß Bund-Länder-Vereinbarung unter Bezugnahme auf die in der Verpflichtungserklärung dargestellten Maßnahmen und Indikatoren. Als Datenquelle wird überwiegend die amtliche Hochschulstatistik genutzt.

5. Liegen dem Senat bereits erste Ergebnisse oder Zwischenerkenntnisse der 2025 begonnenen Evaluation vor (wenn ja, welche?), und wann ist mit dem Abschlussbericht zu rechnen?

Zu 5.:

Nach Kenntnis des Senats beabsichtigt der Wissenschaftsrat keine Veröffentlichung von Zwischenergebnissen seiner Evaluation des ZSL. Laut Arbeitsplanung ist die Verabschiedung des Evaluationsberichts für die Sommersitzung vorgesehen.

6. Welche Erkenntnisse hat der Senat über Unterschiede zwischen den Berliner Hochschulen sowie zwischen Fachbereichen beim Aufbau von Dauerstellen? Welche strukturellen Ursachen sieht der Senat hierfür?

Zu 6.:

Der Senat hat keine eigenen Erkenntnisse über strukturelle Unterschiede zwischen den Hochschulen oder den Fachbereichen beim Aufbau von Stellen zur unbefristeten Besetzung im akademischen Mittelbau.

7. Wie hat sich der Anteil von Frauen auf wissenschaftlichen Dauerstellen unterhalb einer Professur an den Berliner Hochschulen seit Inkrafttreten des Zukunftsvertrags entwickelt (Vergleich 2020 mit 2025, bitte aufschlüsseln nach Hochschule)?

Zu 7.:

Die gewünschten Angaben sind Tabelle 2 zu entnehmen.

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils bei der Besetzung von Stellen zur unbefristeten Besetzung im akademischen Mittelbau im Vergleich von 2020 und 2025 (ohne drittmittelfinanziertes Personal); Angaben in Vollzeitäquivalenten

Hochschule	Anzahl		Relativer Anteil	
	2020	2025	2020	2025
FU	159,8	201,9	53,1%	53,9%
HU	169,9	197,7	51,2%	53,7%
TU	32,9	56,8	23,4%	32,2%
Charité	121,3	181,0	46,9%	55,5%
BHT	5,3	8,3	46,7%	36,3%
HTW	4,0	13,8	100,0%	56,8%
HWR	2,7	8,1	28,7%	42,6%
ASH	4,9	6,8	76,5%	73,1%
UdK	33,5	39,9	47,9%	54,2%
KHB	3,6	2,8	57,1%	50,9%
HfM	11,4	11,9	47,5%	49,4%
HfS	5,7	9,5	53,3%	67,4%
KHSB	1,5	4,0	60,0%	80,0%
EHB	2,8	6,0	79,4%	82,8%
Gesamt	559,2	748,4	47,4%	51,6%

8. Wie wird sichergestellt, dass die Zielvorgabe einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals bei der Umsetzung des Zukunftsvertrags in Berlin berücksichtigt wird?

Zu 8.:

Der Senat geht davon aus, dass die Hochschulen für die geschlechterparitätische Zusammensetzung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals – auch unabhängig

von der Umsetzung des ZSL – im Rahmen ihrer Gleichstellungskonzepte geeignete Maßnahmen ergreifen.

9. Welche Maßnahmen plant der Senat, um den Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen weiter zu unterstützen?

Zu 9.:

Mit der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes und der Schaffung der neuen Personalkategorie „Lektorinnen und Lektoren“ wurde die Grundlage für neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Es besteht die Absicht, die nächste Förderphase der Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive zur Anschubförderung entsprechender Stellen an den Universitäten zu nutzen.

10. Welche konkreten Maßnahmen verfolgt der Senat zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau in Berlin und mit welchen Mitteln sind diese hinterlegt?

Zu 10.:

In den Hochschulverträgen und im Charité-Vertrag sind zahlreiche Vereinbarungen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen getroffen worden. Diese betreffen die Laufzeit von Qualifizierungsverträgen, die Mindestbeschäftigungsanteile, den Anteil von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Im Hinblick auf die Laufzeiten von Qualifizierungsverträgen (Promotionen) sehen die Hochschulen vor, dass die wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG mit einer Vertragslaufzeit von mindestens vier Jahren im Erstvertrag beschäftigt werden. Soweit möglich schöpfen die Hochschulen die zulässige Höchstbefristungsdauer nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG voll aus. Die Befristungsdauer von Verträgen wissenschaftlichen Personals in Drittmittelprojekten mit einer Laufzeit unter vier Jahren soll mindestens dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.
- Bei überwiegend haushaltsfinanzierten Stellen schreiben die Hochschulen Promotionsstellen ab 2027 im Durchschnitt nur mit Beschäftigungsanteilen von mindestens 67 % aus. Ab 2028 schreiben die Hochschulen alle Promotionsstellen nur noch mit einem Beschäftigungsanteil von 67 % aus und streben bis zum Ende der Vertragslaufzeit Beschäftigungsanteile mit mindestens 75 % an. Die Hochschulen schreiben Post-Doc-Stellen ab 2026 nur mit Beschäftigungsanteilen von 100 % aus. Ausnahmen gelten nur, wenn ein geringerer Beschäftigungsanteil von den betroffenen Beschäftigten gewünscht wird.

- Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen für wissenschaftliches Personal erfolgt vorrangig auf Grundlage des WissZeitVG. Sachgrundlose Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kommen nicht zur Anwendung. Die Universitäten verpflichten sich bis zum 01.12.2027 im Umfang von mindestens 40 % der aus Haushaltsmitteln finanzierten Beschäftigten (VZÄ) der Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus dauerhafte Beschäftigungs- und Karriereperspektiven zu schaffen. Für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bleibt es bei der Zielvorgabe von mindestens 35 % in der Personalgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die gesetzlichen Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Verträge aufgrund der Betreuung von Kindern (§ 2 Absatz 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG: „familienpolitische Komponente“) und zur Berücksichtigung einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung (§ 2 Absatz 1 Satz 6 WissZeitVG) vollumfänglich ausgeschöpft. Über die formalen gesetzlichen Voraussetzungen der Verlängerung der Befristungsdauer hinausgehende Anforderungen werden von den Hochschulen nicht gestellt.

Zudem wird das Forum Gute Arbeit fortgeführt, um die Beschäftigungsbedingungen an Berliner Hochschulen zu analysieren und gemeinsam Lösungsstrategien zur Verbesserung zu diskutieren. Die Umsetzung der vertraglichen Verpflichtungen erfolgt im Rahmen der Globalzuschüsse.

11. Inwiefern ist vorgesehen, die Ergebnisse der Evaluation öffentlich zugänglich zu machen und daraus Schlussfolgerungen für die künftige Hochschul- und Wissenschaftspolitik des Landes Berlin zu ziehen?

Zu 11.:

Der Wissenschaftsrat veröffentlicht seine Empfehlungen üblicherweise auf seiner Internetseite. Die Evaluation zielt auf Erkenntnisse zur Fortschreibung der Bund-Länder-Vereinbarung über den ZSL. Welche Schlüsse sich daraus für das Land Berlin ziehen lassen, kann erst nach Vorliegen des Evaluationsberichts beurteilt werden.

12. Welche Rückmeldungen liegen dem Senat von den Berliner Hochschulen zur Wirksamkeit des Zukunftsvertrags für gute Arbeitsbedingungen vor und welche Schlussfolgerungen zieht er daraus?

Zu 12.:

Dem Senat liegen keine Rückmeldungen von den Berliner Hochschulen zur Wirksamkeit des ZSL für gute Arbeitsbedingungen vor.

13. Welche Bedeutung hat die Dynamisierung der Mittel des Zukunftsvertrags bis 2027 für die Hochschulen des Landes Berlin, insbesondere im Hinblick auf den Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse?

14. Hält der Senat eine Fortsetzung dieser Dynamisierung über 2027 hinaus für notwendig, um den bislang erreichten Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse abzusichern?

Zu 13. und 14.:

Abhängig von den jeweiligen Tarifabschlüssen steigen Personalkosten jährlich an. Gerade für den Abschluss unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse ist daher eine Dynamisierung der Mittel des ZSL nötig, da andernfalls die Tarifsteigerungen aus der Grundfinanzierung zu decken wären. Der Senat erachtet eine Dynamisierung folglich auch über das Jahr 2027 hinaus für erforderlich.

15. Sieht der Senat über 2027 hinaus weiteren Bedarf für zusätzliche Maßnahmen oder Programme des Landes Berlin, um dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich auszubauen?

Zu 15.:

Welche Zielstellungen und Maßnahmen das Land Berlin zur Umsetzung des ZSL ab 2028 verfolgt, wird in der neuen Verpflichtungserklärung des Landes Berlin dargestellt werden. Der Senat geht derzeit davon aus, dass auch weiterhin die Hochschulverträge das wesentliche Steuerungsinstrument im Bereich Gute Arbeit sind und ggf. neue Zielstellungen für die Vertragslaufzeit ab 2029 aufgegriffen würden. Befristete Programme können allenfalls Anschubfinanzierungen für die Schaffung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse bereitstellen und sind insofern nur begrenzt einsetzbar.

16. Sind aus Sicht des Senats Änderungen auf Bundesebene – etwa im Wissenschaftszeitvertragsgesetz – erforderlich, um die Situation in Berlin zu verbessern, und welche Initiativen unterstützt der Senat hierzu?

Zu 16.:

Das Bundesverfassungsgericht hat die im Berliner Hochschulgesetz (BerIHG) verankerte Anschlusszusage für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Post-Doc-Phase für verfassungswidrig erklärt auf Grund mangelnder Gesetzgebungszuständigkeit des Landes und einer Kollision mit den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) (BVerfG, Beschluss vom 25. Juni 2025 – 1 BvR 368/22). Hierauf hat der Senat reagiert und mit Gesetzesnovelle vom 21.01.2026 eine neue, verfassungskonforme Stellenkategorie – die Lektoren und Lektorinnen (§ 110a BerIHG) – eingeführt, die den Hochschulen das Einrichten von Stellen mit Beschäftigungsperspektive sowie Dauerstellen ermöglicht.

Darüber hinaus setzt sich der Senat im Vorfeld der durch den Bund für diese Legislaturperiode angekündigten Novellierung des WissZeitVG für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Wissenschaft ein. Im Rahmen der Abstimmung gemeinsamer Positionen mit den anderen Bundesländern wirkt Berlin darauf hin, dass die Ziele des Ausbaus unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, planbarer Karrierewege und der Familienfreundlichkeit bei der Anpassung des WissZeitVG übergreifend Berücksichtigung finden. Ein Entwurf der geplanten Gesetzesänderungen liegt derzeit noch nicht vor.

17. Welche Maßnahmen ergreift der Senat zur Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Reform der Personalstrukturen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an Berliner Hochschulen?

Zu 17.:

Der Senat hat die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Reform der Personalstrukturen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft aufgenommen und in seine umfassenden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Berliner Hochschulen integriert.

Mit dem im Januar 2026 verabschiedeten Dritten Gesetz zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechts wurden zentrale Regelungen umgesetzt, um insbesondere neue und attraktive Karrierewege zu eröffnen. Dazu zählen die Schaffung einer neuen Stellenkategorie (Lektorinnen und Lektoren, § 110a BerlHG) sowie die Überarbeitung von § 110 BerlHG. Mit der neuen Stellenkategorie der Lektorinnen und Lektoren, gerade auch mit ihrer Aufteilung in Lecturer und Researcher, werden verlässliche und dauerhafte Beschäftigungsperspektiven im akademischen Mittelbau ermöglicht und damit hoch qualifizierte Fachkräfte an den Berliner Hochschulen gehalten oder für diese gewonnen.

In den Hochschulverträgen werden zahlreiche Regelungen zu den Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Beschäftigten, Beschäftigungsumfang und zu dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen getroffen, siehe ausführlich bei Frage 10.

Des Weiteren führen das Land, die Hochschulen und die Charité den bereits etablierten Austausch im Forum Gute Arbeit unter Leitung des Staatssekretärs fort, um die Beschäftigungsbedingungen an Berliner Hochschulen zu analysieren und gemeinsam Lösungsstrategien zur Verbesserung zu diskutieren.

Im Rahmen der Facharbeitsgruppe „Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (WISNA) engagiert sich die Vertretung des Landes Berlin im Austausch mit Bund und Ländern gegenwärtig unter besonderer Beachtung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats für die Erarbeitung von Eckpunkten für ein perspektivisch mögliches gemeinsames Förderangebot für moderne Personalstrukturen.

Das BerlHG eröffnet den Hochschulen bereits die Möglichkeit, in ihren Grundordnungen neue Organisationsformen auf der Ebene der Fachbereiche zu etablieren (§ 75a BerlHG). Hiermit lassen sich Departmentstrukturen umsetzen.

Berlin, den 15. April 2026

In Vertretung
Dr. Henry Marx
Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege