

An die Mitglieder des Ausschusses für
Wissenschaft, Forschung und Kultur
des Brandenburger Landtags
Per E-Mail

Landesarbeitsgemeinschaft der wissenschaftlichen
Beschäftigten und Lehrbeauftragten
an Brandenburgischen Hochschulen
lag_wlb_brandenburg@gmx.de

10. Februar 2014

**Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der wissenschaftlichen Beschäftigten
und Lehrbeauftragten an Brandenburgischen Hochschulen
zur Neufassung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG), Drucksache 5/8370**

Sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses für Wissenschaft, Forschung und Kultur,
den Entwurf zur Neufassung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes haben wir unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Lehrbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen intensiv diskutiert. Unsere Landesarbeitsgemeinschaft verfolgt das Ziel, auf die Situation dieser Gruppen stärker als bisher aufmerksam zu machen. An der Erarbeitung der konkreten Änderungsvorschläge haben sich Beschäftigte und Lehrbeauftragte aus allen drei Universitäten und vier Fachhochschulen beteiligt. Diese Stellungnahme bezieht sich auf die in Vorbereitung der Anhörung gestellten Fragen 2. und 14. (gute Arbeit in der Wissenschaft), 15. (Situation der Lehrbeauftragten) sowie zusammenhängend damit Frage 3. (Gleichstellung). Wir möchten Sie auffordern, Änderungsanträge zum Gesetzesentwurf einzubringen, um doch noch eine Verbesserung der Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erreichen.

Mit diesem Anliegen stehen wir nicht allein da, denn in den letzten Jahren ist eine umfassende bundesweite Debatte über die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft entstanden, die Missstände wie die starke Zunahme befristeter Beschäftigungen, immer kürzere Vertragslaufzeiten und mangelnde Planbarkeit und Vereinbarkeit aufgreift und prekäre Beschäftigung von hochqualifizierten Wissenschaftler/innen im Rahmen von Lehraufträgen oder Hilfskraftstellen kritisiert. Besonders deutlich wird die Situation am Wandel des Verhältnisses von unbefristet zu befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen innerhalb der letzten 10 Jahre.¹ Diese Entwicklung wird sich weiter fortsetzen, wenn bei den Akteuren kein Umdenken einsetzt.

Jahr	unbefristet : befristet
2000	1 : 4
2010	1 : 9

Die Landesregierung hat in ihrem Gesetzesentwurf die bundesweite Entwicklung bisher nicht angemessen aufgegriffen. Einige kleinere Zugeständnisse, wie der in § 3 eingefügte Auftrag zur Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Personals auf angemessene Beschäftigungsbedingungen geht den konkreten Problemstellungen aus dem Wege und bleibt zahnlos – solange er nicht um konkrete Regelungen ergänzt wird. In der Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage zur Situation der befristet Beschäftigten an den Brandenburger Hochschulen hieß es demgegenüber noch im Oktober:

„Die Landesregierung prüft gegenwärtig, wie die Konditionen für befristete Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen verfügbarer finanzieller und personeller Ressourcen so auszugestalten sind, dass die Bedürfnisse und Interessen sowohl des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch der Hochschulen angemessen berücksichtigt werden. Insbesondere ist insoweit an Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse zu denken.“

Vor allem der letztgenannte Punkt findet sich in der aktuellen Debatte und im Gesetzesentwurf überhaupt nicht (mehr) wieder. Demgegenüber sind in anderen Bundesländern entsprechende Regelungen inzwischen aufgegriffen worden. In unserer Stellungnahme haben wir daher – soweit möglich – Vorschläge unterbreitet, die sich unter anderem an diesen Hochschulgesetzen bzw. aktuellen Gesetzesentwürfen orientieren (siehe detaillierte Auflistung und Begründungen im Anhang) wie etwa:

- Rahmenvorgaben für Mindestvertragslaufzeiten (Entwurf zum Hamburger Hochschulgesetz vom Januar 2014, aktuell gültiges Hessisches Hochschulgesetz) und Zeit für die eigenen Qualifikation (Entwurf zum Hamburger Hochschulgesetz, Hessisches Hochschulgesetz 2007-09)
- Abschaffung der Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte (Hochschulgesetze von Bremen und Berlin) und Umstrukturierung der Kategorie der studentischen Hilfskräfte
- Möglichkeit paritätischer Mitbestimmung (Entwurf zum Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen)

¹ BMBF, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013; Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Zusatzauswertung: Anke Burkhardt www.buwin.de/buwin/2013, Leider sind die für Brandenburg im Rahmen der Großen Anfrage zu Befristung an Hochschulen ausgewiesenen Daten aufgrund des Einbezugs von Lehrkräften für besonderen Aufgaben mit den bundesweiten Daten nicht vergleichbar.

Dies zeigt: Unsere Vorschläge sind sehr realistisch und konkret. Ebenso wie aktuell im Land Hamburg kann und sollte Brandenburg Rahmenvorgaben für gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen schaffen. Es bedarf jetzt des politischen Willens, nicht nur unverbindliche Absichtserklärungen in das Gesetz aufzunehmen, sondern tatsächlich gute Arbeitsbedingungen an den Hochschulen zu schaffen.

In der Vorstellung des Gesetzesentwurfes durch die Ministerin im Rahmen der ersten Lesung kam die Problematik des wissenschaftlichen Mittelbaus allerdings nur am Rande vor: Durch die längerfristigen Finanzierungszusagen des Landes im Rahmen der Hochschulverträge hätten die Hochschulen nun mehr Spielraum, auch längerfristige Verträge zu vergeben. Es ist jedoch klar, dass nicht nur die Dauer einer Finanzierungszusage dafür eine Rolle spielt. Vielmehr ist eine deutlich höhere Grundfinanzierung der Hochschulen nötig, um bessere Beschäftigungsbedingungen zu erreichen. Andernfalls bleibt die Unterfinanzierung der Hochschulen weiterhin eine der wichtigsten Ursachen, warum auf prekäre Beschäftigungen zurückgegriffen wird.

Eine mindestens ebenso wichtige Ursache für die gegenwärtige Situation ist jedoch, dass Mindeststandards für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses noch immer fehlen. Hierzu hat die Ministerin in ihrer Rede darauf verwiesen, dass die Landesregierung das „Maximale“ getan habe für längere Vertragslaufzeiten, letztlich jedoch an das Bundesrecht gebunden sei. Diese Darstellung macht es sich zu einfach und wir müssen dieser vehement widersprechen, wie wir es auch bereits in verschiedenen Gesprächen und Stellungnahmen getan haben. Denn: unbestritten ist, dass das Landesrecht dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz – als Bundesgesetz – nicht widersprechen darf. Allerdings kann der Landesgesetzgeber die bundesgesetzlichen Vorgaben konkretisieren und die Hochschulen zu einer bestimmten Praxis der Anwendung des WissZeitVG verpflichten. So ist etwa die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren für eine Qualifikationsphase nicht antastbar. Innerhalb dieses Rahmens macht das Bundesrecht aber keine weiteren Vorgaben. Ob also beispielsweise sechs Einjahresverträge oder zwei Dreijahresverträge angeboten werden, ist den jeweiligen Vorgesetzten überlassen. Auch die familienpolitische Komponente des Gesetzes sollte grundsätzlich Anwendung finden. In der Praxis liegen die Vertragslaufzeiten bundesweit in der Mehrzahl der Fälle unter einem Jahr, wie Befunde aus der vom BMBF in Auftrag gegebenen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (2011) oder dem Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchses (2013) zeigen.

Durchschnittliche Laufzeit befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an Hochschulen²

Laufzeit	Anteil
unter 1 Jahr	53 %
1 bis unter 2 Jahre	36 %
über 2 Jahre	11 %

Dieser Umstand macht die wissenschaftliche Qualifizierung zu einer unsicheren und kaum planbaren Phase für Nachwuchswissenschaftler/innen – und das in einem Lebensabschnitt, der für viele mit der Zeit einer Familiengründung zusammenfällt. Dabei sind Vorgaben zu Mindestvertragslaufzeiten und der Anwendung der familienpolitischen Komponente sogar kostenneutral umsetzbar, da keine zusätzlichen Stellen geschaffen, sondern nur ohnehin bestehende Stellen für etwas längere Zeiträume vergeben und nicht in kurze Verträge aufgesplittet würden. Hier wäre es also ein Leichtes für den Gesetzgeber, mit grundsätzlichen Rahmenvorgaben für mehr Planbarkeit und Familienfreundlichkeit zu sorgen.

Es ist außerdem zu betonen, dass es bei der Formulierung von Mindeststandards für gute Arbeit an den Hochschulen nicht darum geht, den Hochschulen ihre Flexibilität zu nehmen. Vielmehr sind diese Mindeststandards notwendig, um auch die andere Seite der Medaille – das legitime Bedürfnis des wissenschaftlichen Nachwuchses nach mittelfristiger Planbarkeit – zu berücksichtigen. Gerade ein Land wie Brandenburg kann es sich nicht leisten, mit immer unsichereren Beschäftigungsbedingungen den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verprellen oder insbesondere den Ausstieg von qualifizierten Frauen und Personen mit Familienaufgaben zu riskieren. Vielmehr muss Brandenburg attraktive Angebote machen, statt sich mit kosmetischen Korrekturen aus der Affäre zu ziehen.

Der Aspekt der Planbarkeit wird nicht nur von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, sondern auch von verschiedenen wissenschaftspolitischen Akteuren immer wieder hervorgehoben. So drängt die **Hochschulrektorenkonferenz** in ihren *Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal*³ u.a. auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Befristungen, und die Ausnutzung familienbezogener

² Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. BMBF / HIS (08.04.2011). Leider sind die für Brandenburg im Rahmen der Großen Anfrage zu Befristung an Hochschulen ausgewiesenen Daten mit den bundesweiten Daten nicht vergleichbar, da Durchschnittswerte pro Fachbereich gebildet wurden.

³ Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.4.2012 [http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1\[decision\]=323&cHash=19226872a09a5304185c2ac50fb5aa47](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1[decision]=323&cHash=19226872a09a5304185c2ac50fb5aa47)

Fördermöglichkeiten „in jedem Einzelfall“ sowie eine sinnvolle Anwendung der familienpolitischen Komponente.

Und auch der **Wissenschaftsrat** konstatiert in seinen *Empfehlungen zur Offensive für Chancengleichheit*:

„Untersuchungen zeigen, dass zwischen individueller Lebensplanung und den Anforderungen an eine Wissenschaftskarriere ein eklatantes Spannungsverhältnis besteht. Dies hat zur Folge, dass viele Wissenschaftlerinnen und zunehmend mehr Wissenschaftler sich nicht für eine Elternschaft entscheiden. Die Tatsache, dass befristet beschäftigte Frauen in der Wissenschaft über alle Altersstufen hinweg signifikant häufiger kinderlos sind als unbefristet beschäftigte Frauen, passt zu der Vermutung, dass Karriereunsicherheit die Familiengründung beeinflusst.“⁴

In einer besonders prekären Situation finden sich zudem viele Lehrbeauftragte, da sie noch nicht einmal in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen, obwohl sie vielfach Grundaufgaben in der Lehre übernehmen. Sie erhalten Vergütungen, die bei Anrechnung aller anfallenden Arbeiten wie Korrekturen, Prüfungsabnahmen und Betreuung deutlich unter dem vom Landtag in anderen Bereichen geforderten Mindestlohn von 8,50€/h liegen. Dieses Problem hat die Landesregierung zwar erkannt und schlägt Änderungen im Hochschulgesetz vor. Die geplanten Änderungen mögen zwar gut gemeint sein, sie sind aber nicht gut gemacht. Sie sollen prekäre Beschäftigung eindämmen, würden dies aber auf eine sozialunverträgliche Weise tun, und die Konsequenzen auf die Lehrbeauftragten abwälzen. Auch die Hochschulen insgesamt würden die Regelungen vor eine schwierige Situation, da sie Wege finden müssen, ihr grundständiges Lehrangebot ohne adäquate Finanzierung sicherzustellen. Die Beschränkungen von Umfang und Dauer der Lehraufträge lehnen wir daher ab. Sie müssen dringend zurückgenommen und durch andere Wege ersetzt werden, etwa eine angemessene Vergütung und die Vergabe von unbefristeten Verträgen für dauerhaft anfallende Aufgaben in der Lehre. Dies wären Maßnahmen, die die Lehrbeauftragten nicht mit den prekären Beschäftigungsbedingungen alleine lassen. Hierbei ist aber eines klar: Eine Umwandlung der betreffenden Lehraufträge in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse können sich die Hochschulen nur leisten, wenn sie dafür mit ausreichend finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Das Land hat es also in der Hand, über eine ausreichende Grundfinanzierung die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen zu verbessern und die Rahmenbedingungen dafür jetzt mit der Neufassung des Hochschulgesetzes zu schaffen.

Auch Verträge als wissenschaftliche Hilfskräfte, insbesondere mit Masterabschluss, fungieren häufig als Ersatz für reguläre Mitarbeiter/innenstellen für qualifizierte Personen mit Hochschulabschluss, jedoch mit wesentlich geringerer Entlohnung und Stundenumfang. Eine Umstrukturierung der Personalkategorie der *wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte* zu *studentischen Beschäftigten* ist daher notwendig, um die Tätigkeiten klar voneinander abzugrenzen. Hier sollte Brandenburg sich an Bremen und Berlin orientieren, wo dies bereits auf diese Weise geregelt ist.

Zu guter Letzt möchten wir betonen, dass eine zeitgemäße Ausgestaltung der Mitbestimmung an den Hochschulen für alle Statusgruppen, insbesondere aber auch für Promovierende, akademische Mitarbeiter/innen und Lehrbeauftragte notwendig ist, damit diese sich ihren Qualifikationen und Aufgaben entsprechend in der akademischen Selbstverwaltung einbringen können. Der Vorschlag, die Professor/innenmehrheit auf diejenigen Bereiche zu begrenzen, für die sie das Bundesverfassungsgericht gefordert hat, ist dabei keineswegs – in den Worten der Ministerin – der „Mottenkiste“ entsprungen. Das beweist der aktuelle Änderungsentwurf zum nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz, der die Möglichkeit paritätischer Besetzungen explizit neu aufnimmt. Hieran sollte auch Brandenburg sich orientieren.

Wir hoffen, dass unsere Vorschläge in Änderungsanträgen aufgegriffen werden, um das Hochschulgesetz auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs zukunftsfähig zu machen und spürbare Verbesserungen zu erreichen. Unsere Formulierungsvorschläge zu den angesprochenen Punkten finden Sie im Einzelnen in der Anlage.

Sahra Damus

für die Landesarbeitsgemeinschaft der wissenschaftlichen Beschäftigten und Lehrbeauftragten an Brandenburgischen Hochschulen

Sprecher/innen der Landesarbeitsgemeinschaft:

Sahra Damus, EUV Frankfurt (Oder)

Frank Torkler, HNEE Eberswalde

Dr. Linda Guzzetti, EUV Frankfurt (Oder) und U Potsdam, Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten

⁴ Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen Wissenschaftsrat (25.05.2012) <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

Anhang zur Stellungnahme – Änderungsvorschläge mit Begründungen

1. Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals

§ 49 Akademische Mitarbeiterinnen und Akademische Mitarbeiter

- Die von uns vorgeschlagenen Ergänzungen durch Abs. 1 Satz 2 und 3 klären die, insbesondere in Fachhochschulen oft strittige Frage, welche Personen zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen gehören (etwa bei Laboringenieure/innen, Fachbereichsmanager/innen etc.). Der an die Formulierung im nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz angelehnte Ergänzungsvorschlag entspricht der Präzisierung des Begriffs „wissenschaftliche Dienstleistungen“ durch die Rechtsprechung⁵. Die Ergänzung würde sicherstellen, dass im Sinne der Gruppenuniversität Mitbestimmung entsprechend Qualifikation, Funktion, Verantwortung und Betroffenheit möglich ist.
- Der arbeitsrechtliche Grundsatz, dass für ständig anfallende Aufgaben Dauerstellen zu vergeben sind, wird in vielen Fällen nicht eingehalten und es werden auch für Daueraufgaben befristete Stellen genutzt. Daher besteht die Notwendigkeit der gesetzlichen Klarstellung.
- Da Lehrkräften für besondere Aufgaben per se während der Arbeitszeit keine Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung gestellt wird, kann das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG für eine sachgrundlose Befristung aufgrund einer wissenschaftlichen Qualifikation nicht zugrunde gelegt werden.
- Der Landesgesetzgeber hat zwar nicht die Möglichkeit, von den Vorgaben des WissZeitVG abzuweichen. Allerdings kann er die bundesgesetzlichen Vorgaben konkretisieren und die Hochschulen zu einer bestimmten Praxis der Anwendung des WissZeitVG verpflichten. In diesem Sinne schlagen wir vor, Mindestlaufzeiten für Verträge mit akademischen Mitarbeiter/innen vorzusehen. Brandenburg wäre hier nicht einmal das erste Land, das diese Ausprägungsmöglichkeiten wahrnimmt: Das Hessische Hochschulgesetz von 2007 enthielt in § 77 (2) solche Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifikationsstellen. Im Rahmen der aktuellen Diskussion des Hamburger Senats mit Vertreter/innen des wissenschaftlichen Mittelbaus um die dortige Hochschulgesetznovelle hat die zuständige Landesbehörde zugesagt, Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren bei erstmalig abgeschlossenen Qualifikationsstellen aufzunehmen. Der so geänderte Entwurf soll noch im Januar vorliegen. Zum anderen kann, wie hier vorgeschlagen, die obligatorische Inanspruchnahme der „familienpolitischen Komponente“ nach WissZeitVG (bisher eine „Kann“-Regelung) vorgegeben werden (dies empfehlen auch die HRK in ihren Leitlinien zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen (2012) und der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit (2012, Kapitel B III, S. 23).
- Die Regelung, dass Tätigkeitsbeschreibungen einseitig geändert werden können, ist nicht zulässig, auch die Anhörung der Betroffenen heilt dies nicht. Vielmehr handelt es sich dabei um eine nicht angemessene Ausweitung des Direktionsrechts, was durch Bundesrecht abschließend geregelt ist. Eine Änderung der Tätigkeitsbeschreibungen ist lediglich durch Abschluss eines neuen Vertrags möglich.
- Die bisherigen Regelungen zu Zeiten, die der eigenen Qualifikation dienen, sind ungenügend und werden häufig nicht oder nicht in ausreichendem Maße umgesetzt. Vielmehr wird Qualifikationszeit häufig fälschlicherweise als außerhalb der Arbeitszeit abzuleistende Zeit angesehen, obwohl die Befristung nach WissZeitVG überhaupt erst durch die Qualifikation gerechtfertigt wird (Vgl. Hessisches Hochschulgesetz § 65 (2)⁶ – Festschreibung eines Mindestanteils an der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation).

§ 49 (1) Akademischen Mitarbeiterinnen und Akademischen Mitarbeitern obliegen weisungsgebunden im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Hochschule wissenschaftliche Dienstleistungen, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung, nach Maßgabe ihrer Tätigkeitsbeschreibung. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen können auch Tätigkeiten akademischen Zuschnitts in der Verwaltung, in wissenschaftlichen Einrichtungen oder Einheiten einschließlich der Betreuung der Ausstattung, der Studien- und Prüfungsorganisation, der Studienberatung oder andere Aufgaben der Hochschule gehören.

Akademische Mitarbeiterinnen und Akademische Mitarbeiter sind einer Professur, einer Fakultät, einem Fachbereich, einer wissenschaftlichen Einrichtung oder einer anderen Organisationseinheit der Hochschule zugeordnet oder vertreten selbstständig einen Arbeitsbereich. Sie werden in nach Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnissen nach folgenden Grundsätzen beschäftigt:

a) Für ständig anfallende Aufgaben sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Hochschulen unbefristet anzustellen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben können nicht sachgrundlos nach WissZeitVG befristet eingestellt werden.

⁵ Vgl. Reich: Hochschulrahmengesetz mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz - Kommentar, 10 Aufl. Bad Honnef 2007, § 53 Rdn. 2; ebenso Dillenburger: „Recht des Hochschulpersonals“ in: Pautsch, Dillenburger: Kompendium zum Hochschul- und Wissenschaftsrecht, Berlin 2011, S. 168 Rdn 41.

⁶ http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/1ra3/page/bshesprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGHE2010rahmen&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#focuspoint

b) Befristete Arbeitsverträge, zu denen als Dienstaufgaben die Anfertigung einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit zählt, werden in der Regel erstmalig für die voraussichtliche Dauer der Qualifikation, mindestens jedoch für drei Jahre, geschlossen. Eine Verlängerung ist möglich. Kürzere Vertragslaufzeiten sind in begründeten Ausnahmefällen möglich, insbesondere bei Vertretungen, Vergaben von Restmitteln und für Überbrückungszeiten.

c) Die Hochschulen bieten grundsätzlich allen Beschäftigten, auf die dies anwendbar ist, eine Verlängerung aufgrund § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG (familienpolitische Komponente) an. Arbeitsverträge, die aus Mitteln Dritter finanziert und nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet sind, werden mindestens für die Dauer der Bewilligung der Projektlaufzeit abgeschlossen. Kürzere Vertragslaufzeiten sind in begründeten Ausnahmefällen möglich.

~~Soweit Akademische Mitarbeiterinnen und Akademische Mitarbeiter Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zugeordnet sind, erbringen sie ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung. Die Tätigkeitsbeschreibungen können jederzeit nach Anhörung der Betroffenen nach dem Bedarf der Hochschule geändert werden.~~

~~(2) Akademischen Mitarbeiterinnen und Akademischen Mitarbeitern soll ist im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu ge geben werden. Soweit Dies gilt insbesondere für Akademische Mitarbeiterinnen und Akademische Mitarbeiter, die befristet beschäftigt werden und zu ihderen Dienstaufgaben die eigene wissenschaftliche Qualifizierung zählt, gilt dies mit der Maßgabe, dass während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht die Hälfte der Arbeitszeit zur Verfügung. die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gehört~~

§ 53 Personalkategorien

Beschäftigte mit Hochschulabschluss sind entsprechend TV-L anzustellen. Die Personalkategorie der WHK mit MA-Abschluss ist daher abzuschaffen. Andernfalls wird hochqualifiziertes Personal mit Hochschulabschluss zu unangemessenen Dumpinglöhnen eingestellt. Dadurch wird auch vermieden, dass Zeiten einer studentischen Beschäftigung vor dem Masterabschluss auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG angerechnet werden, obwohl in diesen Zeiten in der Regel erst die Qualifikationen für die Zulassung zur Promotion erworben werden. Studierende können während ihres Studiums beschäftigt werden. Für studentische Beschäftigte sind die Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu regeln (Vgl. den Tarifvertrag für studentische Beschäftigte in Berlin). Die Bezeichnung „Hilfskräfte“ wird als diskriminierend wahrgenommen und ist daher abzulehnen (Siehe auch § 59).

~~§ 53 (1) Das nebenberuflich tätige Personal mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Aufgaben an den Universitäten besteht aus den nebenberuflichen Professorinnen und Professoren, Honorarprofessorinnen und Professoren, den außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren, den Privatdozentinnen und Privatdozenten, den Lehrbeauftragten und den studentischen Beschäftigten. und den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften.~~

§ 59 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

Personen mit erfolgreich abgeschlossenem Hochschulstudium sind als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach TV-L anzustellen. Studierende sollten als studentische Beschäftigte bezeichnet werden. Ihre Anstellungsbedingungen sind durch einen Tarifvertrag zu regeln. Insbesondere eine Mindestbeschäftigungsdauer und eine wöchentliche Mindestarbeitszeit sind festzulegen. Als Vorbild sollte der Berliner TV Stud II gelten. Diese Beschäftigten sind in das Personalvertretungsrecht des Landes Brandenburg einzubeziehen (Vgl. § 53).

~~§ 59 Studentische Beschäftigte Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte~~

~~(1) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium oder fortgeschrittene Studierende können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt studentische Beschäftigte eingestellt werden.~~

§3 Aufgaben

Wir begrüßen, dass die Personalentwicklung als Aufgabe der Hochschulen aufgenommen wurde. An der Personalentwicklung sind i. Ü. die Personalräte zu beteiligen. Zudem ist Eine regelmäßige Berichterstattung erforderlich. Aktuell liegen Personalentwicklungskonzepte nicht an allen Hochschulen vor oder beziehen die wissenschaftlichen Beschäftigten nicht oder nicht ausreichend ein. Insbesondere die Post-Doc-Phase muss dabei in den Fokus gerückt werden. Wissenschaftler/innen in der Post-Doc-Phase werden hinsichtlich Stellenumfang, -dauer und Bezahlung zumeist genauso behandelt wie Promovierende. Anders als die Entscheidung für eine Promotion bedeutet der Eintritt in die Post-Doc-Phase aber zugleich die Entscheidung für eine akademische Karriere. Deshalb haben die Hochschulen diesen Wissenschaftler/innen gegenüber eine besondere Verantwortung und müssen ihnen Gelegenheit geben, sich auf dem akademischen Markt zu behaupten. Dazu benötigen sie vergleichbare Rahmenbedingungen wie etwa bei Juniorprofessuren oder Nachwuchsforscher/innengruppen (Vollzeitstellen für sechs Jahre, Tenure-Optionen).

§ 31 Promotion

Wir begrüßen, dass Promotionsvereinbarungen und allen Promovierenden zugängliche Unterstützungsangebote aufgenommen wurden. Sie sind Teil der Etablierung von Qualitätsstandards für Promotionen, die bundesweit diskutiert werden (vgl. Wissenschaftsrat, 2011: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, GEW Doktorand/innen, 2010: Promovieren mit Perspektive). Die Personalräte sind an der Ausgestaltung der Promotionsvereinbarungen zu beteiligen.

§ 47 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit Schwerpunktbildung in der Lehre oder Forschung

Schwerpunktbildungen in der Lehre stellen de facto eine Erhöhung der Lehrverpflichtung einzelner Personen dar und damit eine Einschränkung ihrer Forschungs- und Publikationsmöglichkeiten, mit der eine Verschlechterung ihrer Karriere- und Entwicklungsperspektiven, sowie in der Folge auch die Minderung ihrer zukünftigen Vergütung einhergeht. Damit zusammenhängend ist auch die Schwerpunktbildung in der Forschung problematisch, weil die Lehr„last“ dadurch auf andere Personen abgewälzt wird und damit die Chancen auf ein erfolgreiches Fortkommen in der Wissenschaft ungleich verteilt werden. Dies stellt auch ein gleichstellungspolitisches Risiko dar, denn statistisch (bspw. LfBA, vgl. statistisches Bundesamt) sind Frauen auf Stellen mit hohem Lehrdeputat häufiger vertreten als Männer. Damit steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen auf den prestigeträchtigeren Regel- oder Forschungsprofessuren unterrepräsentiert bleiben.

§ 47 *Aufhebung des Paragraphen*

2. Lehrbeauftragte

§ 58 Lehrbeauftragte

- Wir begrüßen die Konkretisierung der Regelung, dass Lehraufträge nur der Ergänzung des Lehrangebots dienen sollen. Zugleich ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Regelung dem Grundsatz nach nicht neu ist, in der bisherigen Praxis jedoch weitgehend nicht eingehalten wurde. Um weiteren Missbrauch in der Zukunft zu vermeiden, ist die vorgeschlagene Konkretisierung außerdem um das Erfordernis einer regelmäßigen transparenten Berichterstattung der Hochschulen an die oberste Landesbehörde zu ergänzen.
- Zudem ist die Vergütung von Lehraufträgen nur unzureichend geregelt. Die Vergütung muss dem Aufwand, der mit Lehrveranstaltungen tatsächlich einhergeht, angemessen sein, das heißt sie muss auch begleitende sowie Folgetätigkeiten berücksichtigen. Außerdem ist klarzustellen, dass auf eine Vergütung ggf. nur nach Erteilung des Lehrauftrags verzichtet werden kann. Werden die bisher unberücksichtigten oder unterbezahlten Tätigkeiten umfassend vergütet, fallen Lehraufträge als „billige Alternative“ zu regulären Stellen weg.
- Wird dies umgesetzt, sind die von der Landesregierung vorgeschlagenen Beschränkungen von Umfang und Dauer der Lehraufträge nicht notwendig. Mehr noch, eine Einführung dieser Regelungen lehnen wir strikt ab, weil sie die prekäre Situation der Betroffenen weiter verschärfen würde und das Problem einseitig zu Lasten der Lehrbeauftragten „lösen“ würde. Die Änderungen schaffen keinen Anreiz, Bedingungen qualitativ und materiell zu verbessern, sondern befördern stattdessen, dass Lehrbeauftragte (noch) schneller ausgetauscht werden (Beschränkung auf 4 Semester) und sich ihre prekäre Lebenssicherung nochmals verschlechtert (SWS-Beschränkung).
- Es wären folglich die Lehrbeauftragten, welche die Konsequenzen dafür tragen müssten, dass die gesetzliche Regelung, welche Lehraufträge als ergänzendes Angebot definiert, bisher nicht eingehalten wurde. Die Beschränkungen bedeuten letztlich nur eine Verlagerung des Problems und setzen die Lehrenden unter starken Druck, an noch mehr Einrichtungen gleichzeitig tätig zu sein und Zwangspausen einzulegen. Das bedeutet für die Betroffenen eine geringe Planbarkeit, einen hohen Mobilitäts- und Kostenaufwand bei weiterhin schlechten beruflichen Perspektiven. Demgegenüber schafft unser Vorschlag für eine angemessene Vergütung Rahmenbedingungen für einen sachgemäßen und fairen Umgang mit Lehraufträgen.
- Um zu erreichen, dass das laut Studien- und Prüfungsordnungen nötige Lehrangebot ohne Lehraufträge, also durch reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse von den Hochschulen abgedeckt werden kann, müssen die Hochschulen entsprechend ausfinanziert werden. Das Land hat es also durch die Hochschulfinanzierung in der Hand, inwiefern Hochschulen überhaupt in der Lage sind, gute Arbeitsbedingungen umzusetzen und ihre Grundaufgaben zu erfüllen.

§58 (1) Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden. Lehrveranstaltungen und Sprachkurse, die zur Erbringung nach den Studien- und Prüfungsordnungen erforderlicher Prüfungsleistungen notwendig sind, sowie grundständige Veranstaltungen gelten in der Regel nicht als das Lehrangebot ergänzende Veranstaltungen. Die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbstständig wahr. Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Lehrverpflichtung darf nur im Falle des § 25 Absatz 3 an seiner Hochschule Lehraufträge erhalten. [...]

(3) Der Lehrauftrag begründet ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art zur Hochschule; er begründet kein Dienstverhältnis. Er wird ~~für höchstens vier Semesterwochenstunden und in der Regel für längstens zwei Semester~~ von der Dekanin oder dem Dekan erteilt. ~~Lehraufträge dürfen an Personen, deren einschlägige hauptberufliche Praxis nicht andauert und mehr als zwei Jahre zurückliegt, nur in vier aufeinanderfolgenden Semestern vergeben werden. Für Personen, die aus Altersgründen aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, gilt diese Einschränkung nicht, sofern ihre berufliche Erfahrung weiterhin für die Erteilung des Lehrauftrags maßgebend und hinreichend aktuell ist. In künstlerischen Studiengängen können Lehraufträge auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden. Der Umfang der Lehrtätigkeit einer Lehrbeauftragten oder eines Lehrbeauftragten darf insgesamt die Hälfte des Umfangs der Lehrverpflichtung entsprechender hauptberuflicher Lehrkräfte nicht erreichen. [...]~~

(4) Der Lehrauftrag ist inklusive der Zeiten für Vor- und Nachbereitung, Korrektur, Betreuung von Studierenden und Abnahme von Prüfungsleistungen angemessen zu vergüten, ~~– dies gilt nicht. Von einer Vergütung kann abgesehen werden,~~ wenn die oder der Lehrbeauftragte nach Erteilung des Lehrauftrags auf eine Vergütung schriftlich verzichtet oder die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben einer oder eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird. Lehrauftragsentgelte werden, außer im Falle genehmigter Unterbrechungen, nur insoweit gezahlt, als die Lehrtätigkeit auch tatsächlich ausgeübt wird.

§ 27 Qualitätssicherung; Evaluation der Lehre

Maßnahmen zur Förderung der Lehrkompetenz sollen auch Lehrbeauftragten und studentischen Beschäftigten (bspw. Tutor/innen) zur Verfügung stehen.

§ 27 (1) (...) Das an den Hochschulen ~~hauptberufliche~~ wissenschaftliche und künstlerische Personal soll regelmäßig an Maßnahmen der Hochschulen zur Entwicklung und Förderung der Lehrkompetenz teilnehmen.

3. Mitbestimmung

§ 60 Mitglieder und Angehörige

Promovierende führen eigenständige wissenschaftliche Forschung durch, verfügen über einen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss und bewegen sich als selbständige Wissenschaftler/innen in der wissenschaftlichen Gemeinschaft. Promovierende haben jedoch je nach Konstellation (eingeschriebene Promovierende, promovierende akademische Mitarbeiter/innen sowie Stipendiat/innen und externe Promovierende, welche eine Betreuungszusage einer/s Hochschullehrers/in der jeweiligen Hochschule haben) teils bisher gar keinen Mitgliedsstatus an der Hochschule oder einen nicht sachgerechten, da die eingeschriebenen Promovierenden der Statusgruppe der Studierenden zugeordnet sind. Die bisherige Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter/innen sollte daher auf alle Promovierenden erweitert werden, um die Promovierenden angemessen in ihren Fachbereichen und Instituten zu integrieren und ihnen eine adäquate Beteiligung in der akademischen Selbstbeteiligung zu ermöglichen, einschließlich des aktiven und passiven Wahlrechts als Hochschulmitglieder. Unter Promovierenden sind alle sich wissenschaftlich Qualifizierenden zu verstehen, denen ein Hochschullehrer oder eine Hochschullehrerin eine schriftliche Betreuungszusage für eine Promotion erteilt hat bis zum Abschluss oder Abbruch der Promotion. Das bundesweite Problem, dass Promovierende nicht durchgängig erfasst werden, kann durch eine Anzeigepflicht der Betreuungszusage an die Hochschule gelöst werden. Auch Lehrbeauftragte als beträchtliche Gruppe der Lehrenden müssen Mitgliedsstatus in der Hochschule erhalten, um sich adäquat in der akademischen Selbstverwaltung beteiligen zu können.

Ebenso wie Honorarprofessor/innen sollten auch außerplanmäßige Professor/innen auf Antrag in die Gruppe der Hochschullehrer/innen aufgenommen werden können. Wenn sogar Honorarprofessor/innen die Möglichkeit eingeräumt ist, muss dies für außerplanmäßige Professor/innen erst recht gelten. In diesem Sinne schließt die vorgeschlagene Formulierung die bestehende Regelungslücke.

§ 69 (1) Mitglieder der Hochschule sind die an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen, die Lehrbeauftragten, die Promovierenden sowie die eingeschriebenen Studierenden ~~einschließlich der Promotionsstudierenden~~. [...]

(3) Die Präsidentin oder der Präsident kann auf Antrag des zuständigen Organs der Hochschule einer Honorarprofessorin oder einem Honorarprofessor oder einer außerplanmäßigen Professorin oder einem außerplanmäßigen Professor den Status eines Mitglieds der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer verleihen, wenn sie oder er die Einstellungsvoraussetzungen nach § 41 erfüllt sowie Aufgaben der Hochschule in Forschung und Lehre selbstständig wahrnimmt.

§ 61 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

Die Professor/innenmehrheit sollte auf Tatbestände beschränkt werden, in denen sie laut Urteil des Bundesverfassungsgerichts (Urteil v. 29.5.1973 1 BvR 424/71 u. 325/72 „Hochschulurteil“) erforderlich ist. Für alle anderen Tatbestände muss eine gleiche Stimmverteilung zwischen allen Statusgruppen gewährleistet sein – entgegen der bisherigen, sachlich nicht begründeten Praxis. Eine gesetzliche Neuregelung, die eine solche paritätische Mitbestimmung ermöglicht, enthält bspw. der aktuelle Entwurf zur Novellierung des Hochschulgesetzes von Nordrhein-Westfalen (§22).

§ 61 (1) [...] Für die Vertretung in den nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien bilden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die Akademischen Mitarbeiterinnen und Akademischen Mitarbeiter Promovierenden/Lehrbeauftragten, die Studierenden ~~einschließlich der Promotionsstudierenden ohne Beschäftigungsverhältnis~~ an der Hochschule und die sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je eine Gruppe; [...].
(mit Folgeänderungen in § 64 und § 72)

Unterstützer/innen der Änderungsvorschläge zum Brandenburgischen Hochschulgesetz

Fachhochschule Brandenburg

Dr. Frank Pinno (Vorsitzender), Sylvia Fröhlich, Akademische Mitarbeiter/innen, wissenschaftlicher Personalrat
Dr. Daniela Stokar von Neuforn, Akademische Mitarbeiterin, Mitglied des Senats

Brandenburgisch-Technische Universität Cottbus-Senftenberg

Dr. Barbara Hansen, Stephan Henschler, Akademische Mitarbeiter/innen, Mitglieder des erweiterten Gründungssenats
Kerstin Sirtl, Regina Frühauf, Jan Magister, Akademische Mitarbeiter/innen, wissenschaftlicher Personalrat
Dr.-Ing. Sven Binkowski, Vertreter der Akademischen Mitarbeiter/innen in der Brandenburgischen Hochschulkonferenz
Dr. Markus Zaplata, Akademischer Mitarbeiter

Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde

Frank Torkler (Vorsitzender), Evi Sammer, Akademische Mitarbeiter/innen, wissenschaftlicher Personalrat
Ulf Leusmann, Akademischer Mitarbeiter, Mitglied des Senats
Wolfram Eilbacher, Lehrbeauftragter

Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Sahra Damus, Alexander Grimm, Akademische Mitarbeiter/innen, Mitglieder des Senats
Stefani Sonntag (Vorsitzende), Dr. Stefan Seiterle, Jannis Wagner, Dr. Jan Musekamp, Akademische Mitarbeiter/innen, Mitglieder des wissenschaftlichen Personalrats

Fachhochschule Potsdam

Corinna Stoll (Vorsitzende), Sandra Cartes, Akademische Mitarbeiterinnen, wissenschaftlicher und künstlerischer Personalrat

Universität Potsdam

Dr. Fred Albrecht, Akademischer Mitarbeiter, Mitglied des Senats und stellvertretender Vorsitzender
Dr. Oliver Henneberg und Franka Bierwagen, Akademische Mitarbeiter/innen, Vorstandsmitglieder des wissenschaftlichen Personalrats

Technische Hochschule Wildau

Birgit Sellmer, Akademische Mitarbeiterin (Vorsitzende), und die Mitglieder des akademischen Personalrats
Andrea Böhme, Akademische Mitarbeiterin, Mitglied des Senats
Gregor Gatowski, Akademischer Mitarbeiter, Mitglied des Fachbereichsrates Ingenieur- und Naturwissenschaften

Lehrbeauftragte

Dr. Linda Guzzetti, EUV und UP, Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten
sowie Lehrbeauftragte der Hochschulen in Eberswalde, Frankfurt (Oder) und Potsdam

Hauptpersonalrat beim MWFK

Stephan Brather, stellvertretender Vorsitzender und Dr. Fred Albrecht, Mitglied des Vorstands

viadrina[at]work

Initiative wissenschaftlicher Beschäftigter und Lehrbeauftragter an der Viadrina

Landespersonalrätekonzferenz der Brandenburgischen Hochschulen