



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kultur

DIALOGPROZESS

**GUTE ARBEIT
IN DER
WISSENSCHAFT**

– Abschlussdokument Juli 2023 –

Dank, Fazit und Ausblick

Anfang 2020 hat der Landtag die Landesregierung beauftragt, die Grundsätze des Prinzips ‚Gute Arbeit in der Wissenschaft‘ für die Hochschulen in Brandenburg zu konkretisieren. Erfolgen sollte dies im Dialog mit den Hochschulleitungen und -gremien, den Personal-, Lehrbeauftragten- und Studierendenvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen an den Hochschulen sowie den Gewerkschaften.

Der Prozess war ein großes Wagnis. Zum einen, weil zumindest auf Bundesebene die Debatte über die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nach meinem Eindruck mit zunehmender Unversöhnlichkeit geführt wird. Zum anderen, weil wir schlicht kein Vorbild für die Organisation eines solchen strukturierten Dialogs hatten. Und dann kam auch noch Corona ...

Insofern ist es fast ein kleines Wunder, dass wir nach 16 Sitzungen – viele davon gezwungenermaßen digital – Ergebnisse präsentieren können. Zu einigen Punkten konnte ein Konsens gefunden werden, in anderen Fällen konnten die unterschiedlichen Positionen zumindest klar umrissen und begründet werden. Im vorliegenden Abschlussbericht versuchen wir das transparent zu machen.

Ich bin stolz, dass wir gemeinsam nachhaltige Vorschläge für bessere Beschäftigungsbedingungen gefunden haben, die nun im Gesetzgebungsverfahren der Hochschulgesetznovelle diskutiert bzw. Gegenstand der kommenden Hochschulvertragsverhandlungen sein werden.

Folgende zentrale Ergebnisse können wir Ihnen vorstellen:

- **Wir setzen das Prinzip „Dauerstellen für Daueraufgaben“ um:**
Wir führen ein Stufenmodell ein, um die derzeitige Quote unbefristeter Beschäftigung im haushaltsfinanzierten akademischen Mittelbau kurzfristig auf mindestens 35 % sowie bis 2027 auf mindestens 40 % zu erhöhen. Diese Zielmarke schreiben wir zudem in unserer Erklärung zur Umsetzung des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ verbindlich fest.
- **Wir schaffen neue, attraktive Karrierewege jenseits der Professur:**
Wir verankern das Prinzip „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im Hochschulgesetz, indem wir für promovierte Wissenschaftler*innen erstmals attraktive wissenschaftliche Dauerstellen jenseits der Professur schaffen. Dazu führen wir eine FH-Qualifikationsprofessur, Akademische Dozenturen und Juniordozenturen sowie eine eigenständige Personalkategorie im Wissenschaftsmanagement ein.
- **Wir gestalten die Lehrverpflichtung flexibler:**
Wir vereinbaren mit den Hochschulen in den Hochschulverträgen, dass bei der Planung von Lehrveranstaltungen die verschiedenen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Lehre, wie bspw. die intensive Vor- und Nachbereitung, differenziert berücksichtigt und familienorientiert ausgestaltet werden.
- **Wir regeln die Beschäftigung von Studierenden:**
Wir nehmen im neuen Hochschulgesetz eine Mindestbeschäftigungsdauer für studentische Beschäftigte auf und wir werden im Personalvertretungsgesetz einen studentischen Personalrat einführen. Das Land Brandenburg wird sich im Rahmen der Tarifgemeinschaft der Länder zudem für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte einsetzen.
- **Wir stärken die Mitbestimmung aller Statusgruppen:**
Wir werden in der Novellierung des Hochschulgesetzes eine Promovierendenvertretung vorsehen sowie die Position einer*eines studentischen Vizepräsident*in.

Diese Ergebnisse können sich sehen lassen.

Wir konnten im Dialogprozess also wesentliche Probleme identifizieren und Lösungen für sie finden. Eines der drängendsten ist die bisher schlechte Planbarkeit akademischer Karrieren, deren Verlauf sich zudem oft erst spät in der Biografie entscheidet (im Schnitt mit Mitte 40). Das wirkt sich negativ auf die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Hochschulen aus. Um hier entgegenzuwirken, haben wir nach langer Diskussion mit externen Expertinnen und Experten und auf Grundlage umfassender erhobener Daten entschieden, neue, planbare, verlässliche Karrierewege einzuführen und diese auch gesetzlich zu verankern. Diese neuen Karrierewege führen zu einer wesentlich früheren Entscheidung darüber, ob jemand dauerhaft in der Wissenschaft beschäftigt werden kann, da sie eine Spezialisierung in Lehre, Forschung oder Wissenschaftsmanagement zeitnah nach der Promotion mit klaren Zielvorgaben verbinden. Unser Ziel von 40 % dauerhaft Beschäftigten ist bundesweit ambitioniert und stellt klar, dass wir in Brandenburg eine echte Trendwende wollen.

Natürlich konnte nicht alles, was von verschiedenen Seiten gefordert wurde, eins zu eins umgesetzt oder vollumfänglich bearbeitet werden. Ein Beispiel ist ganz klar das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Dieses Gesetz wurde zeitgleich zu unserem landesweiten Dialogprozess reformiert und liegt in der Zuständigkeit des Bundes. Bei der konkreten Ausgestaltung der dort festgelegten Sonderbefristungsregeln für die Wissenschaft haben wir als Land zwar Beteiligungsmöglichkeiten und nutzen diese auch, allerdings fehlt uns eine direkte Gestaltungsmacht. Wir bringen die Reformimpulse des Dialogprozesses daher dort ein, müssen die wesentlichen Eckpunkte jedoch im Zusammenspiel von Bund und Ländern kollegial diskutieren. Dort, wo wir selbst verantwortlich sind, werden wir natürlich handeln.

Die Diskussion in der breiten Öffentlichkeit konzentriert sich zu Recht stark auf die aus der Grundfinanzierung der Hochschulen bezahlten Stellen. Daneben gibt es aber natürlich auch die aus Drittmitteln finanzierten Beschäftigten. Da Drittmittel per Definition befristet sind, schließen viele Hochschulen ausschließlich befristete Verträge mit dieser Personengruppe ab. Das ist weder klug aus Sicht der Hochschulen, noch hinnehmbar aus Sicht der Beschäftigten. Die Frage, wie man hier zu fairen Lösungen kommen kann, werden wir im Lichte des WissZeitVG weiter diskutieren.

Der Dialogprozess ist nun formell beendet, der Auftrag des Landtags ist damit erfüllt. In Kürze werde ich dem Landtag den Entwurf einer Novelle des Hochschulgesetzes zuleiten. Das bedeutet aber keinesfalls, dass die Landesregierung das Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ damit als erledigt betrachtet. Im Gegenteil: Wir werden die angestoßenen Veränderungen mit unterschiedlichen Gesprächspartnern weiter beraten – und dabei natürlich auf die Ideen und Ergebnisse des Dialogprozesses zurückgreifen. Denn dieser Dialog hat den Standard für künftige Aushandlungen gesetzt. Trotz der komplexen Fragestellungen und teils sehr unterschiedlicher Interessen und Positionen haben sich alle Beteiligten mit größter Offenheit auf diesen Dialog eingelassen – und dieses engagierte und kontroverse Gespräch hat zu besserem gegenseitigen Verständnis und neuen Erkenntnissen geführt. Das aufgebaute Vertrauen – langfristig vielleicht das wichtigste Ergebnis des Dialogprozesses – wird die Grundlage für alle unsere weiteren Gespräche bei der gemeinsamen Bewältigung kommender Herausforderungen bilden.

Das Wichtigste zum Schluss: Ein riesiger Dank! An alle, die sich an den Diskussionen beteiligt haben – ob als Vertreterin des Mittelbaus oder einer Hochschulleitung, ob als Student, studentische Beschäftigte oder Gewerkschaftsfunktionär. Ohne Ihr Engagement –oft genug ehrenamtlich, neben einem hinreichend anspruchsvollen Beruf–, ohne Ihre Kompetenz und ohne Ihre Bereitschaft, schwierige Debatten nicht nur auszuhalten, sondern auch produktiv zu führen, hätten wir das alles nicht schaffen können. Danke!



Dr. Manja Schüle

Ministerin für Wissenschaft, Forschung und
Kultur des Landes Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Dank, Fazit und Ausblick | 2 |
| Präambel | 7 |
| Kapitel 1 | 9 |
| Überblick zur Gestaltung des strukturierten Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ | 9 |
| 1. Einleitung..... | 9 |
| 2. Struktur und Inhalt des Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ | 9 |
| Kapitel 2 | 11 |
| Klare Karriereperspektiven | 11 |
| 1. Derzeitige Rahmenbedingungen und existierende Karrierewege | 11 |
| 2. Notwendigkeit neuer Karrierewege in der Wissenschaft..... | 12 |
| 3. Anforderungen an verlässliche Karrierewege | 14 |
| 4. Einführung neuer Karrierewege..... | 15 |
| Kapitel 3 | 18 |
| Unbefristete Beschäftigung nach der Promotion – Mengenverhältnis befristete und unbefristete Beschäftigung im akademischen Mittelbau | 18 |
| Kapitel 4 | 21 |
| Zusammenfassung der Zwischenergebnisse | 21 |
| Kapitel 5 | 22 |
| Faire Beschäftigungsbedingungen – gemeinsame Lösungswege | 22 |
| 1. Mindestvertragslaufzeiten bei Verträgen | 23 |
| 2. Vertragsumfang - unfreiwillige Teilzeit..... | 24 |
| 3. Angemessene Zeit für eigene Qualifizierung | 25 |
| 4. Feedbackkultur - rechtzeitige Entscheidung und Gespräche über Anschlussverträge, weitere Perspektiven..... | 26 |
| 5. Anwendung familienpolitische Komponente / Bildung Finanzierungspool | 27 |
| 6. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte mit zweitem Abschluss | 28 |
| 7. Entscheidungsorganisation in den Hochschulen - Einbindung Wissenschaftliche Personalräte in Entscheidungen der Hochschulgremien | 28 |
| Kapitel 6 | 29 |
| Gute Rahmenbedingungen für ‚Gute Arbeit‘ – Darstellung der längerfristigen Finanzierung der Hochschulen | 29 |
| Kapitel 7 | 31 |
| Honorierung der wissenschaftlich fundierten Lehre | 31 |
| Kapitel 8 | 37 |
| Beschäftigungsbedingungen Drittmittelbeschäftigter | 37 |
| Kapitel 9 | 40 |
| Gleiche Teilhabe an der Wissenschaft (Inklusion und Gleichstellung) | 40 |
| 1. Angemessene Berücksichtigung von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen – wie kann die gesetzliche Quote der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeitender an den Hochschulen in | |

| | |
|--|----|
| Brandenburg gesteigert werden? Diskussion des Ist-Standes und Ideen zur weiteren Entwicklung | 40 |
| 2. Vorstellung der Studie „Wissenschaftliches Arbeiten in der Corona-Pandemie. Studie zu geschlechterspezifischen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Wissenschaft an Brandenburgischen Hochschulen“ | 42 |
| 3. Gender Gap nach der Promotion? Wie lässt sich der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten im akademischen Mittelbau sowie bei den Lehrstuhlinhaberinnen erhöhen? Welche Maßnahmen gibt es bereits? | 43 |
| 4. Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG | 43 |
| 5. Antidiskriminierung an Hochschulen – Strukturen des AGG und aktuelle Entwicklungen an den Hochschulen | 45 |
| Kapitel 10 | 46 |
| Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter | 46 |
| Kapitel 11 | 48 |
| Angemessene Balance von Leben und Arbeit | 48 |
| 1. Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung | 48 |
| 2. Gesundheitsmanagement: psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten und stärken | 50 |
| 3. Arbeitszeiterfassung und -verteilung | 50 |
| Kapitel 13 | 51 |
| Nachhaltige Kooperation/ Stärkung gemeinsamer Interessen | 51 |
| Kapitel 14 | 53 |
| Zusammenfassung der Ergebnisse des Dialogprozesses | 53 |
| Impressum | 57 |

Präambel

In Fragen der ‚Guten Arbeit in der Wissenschaft‘ ist es der Anspruch Brandenburgs, das landesweite Wissenschaftssystem so zu gestalten, dass für junge Wissenschaftler*innen der Verbleib am Wissenschaftsstandort Brandenburg attraktiv ist und diese hoch spezialisierten Expert*innen die Entwicklung des Landes weiter entscheidend mitgestalten. Brandenburgs Hochschulen liefern wichtige Impulse für die wirtschaftliche Entwicklung, bringen Brandenburg als anerkannte und wettbewerbsfähige Wissenschaftseinrichtungen national und international Renommee und decken durch ihr breites Angebot vor allem in der Region den erheblichen akademischen Fachkräftebedarf. Über 4.000 Menschen arbeiten hauptberuflich an den Brandenburgischen Hochschulen und tragen somit zu diesem Erfolg bei. Aufgabe der Hochschulen und des Landes ist es, durch planbare und transparente Karrierewege, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine wertschätzende, diskriminierungsfreie Kultur gute Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft zu ermöglichen.

Das Land Brandenburg hatte bereits in den Verträgen 2019¹ mit seinen Hochschulen Maßnahmen zur Förderung der ‚Guten Arbeit‘ vereinbart und damit gleichzeitig verdeutlicht, welchen hohen Stellenwert gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft haben. Konkrete Verbesserungen wie die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten im Brandenburgischen Hochschulgesetz, die verbesserte Eingruppierung von akademischen Mitarbeitenden mit den Aufgaben ehemaliger Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die Einbeziehung studentischer Beschäftigter in den Anwendungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes waren die Folge.

Aufbauend auf diesen Erfahrungen hat sich die Landesregierung im Koalitionsvertrag² dazu bekannt, auf Fragen der ‚Guten Arbeit in der Wissenschaft‘ Antworten zu finden. Auch der Landtag unterstützte diesen Ansatz mit einem eigenen Beschluss³. Die Weiterentwicklung des Prinzips ‚Gute Arbeit‘ war deshalb Ziel und Gegenstand des Dialogprozesses, der erstmals die Vertretungen aller involvierten unterschiedlichen Akteurs- und Interessensgruppen in Brandenburg zusammengebracht hat. Alle Beteiligten haben leidenschaftlich und konstruktiv am Prozess mitgewirkt, sodass im Ergebnis deutliche Verbesserungen für die weitere Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen erreicht werden konnten, die bereits Eingang in den Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des brandenburgischen Hochschulsystems gefunden haben. Insbesondere sind hier zu nennen: Die Einführung einer Qualifizierungsprofessur für die Fachhochschulen des Landes und die Eröffnung neuer dauerhafter Karrierewege jenseits der Professur durch neue Stellenkategorien (Akademische Dozentur und Juniorprofessur). Die verbindlichen Zielvorgaben für den Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse mit akademischen Beschäftigten, zu denen sich das Land gegenüber dem Bund mit dem Abschluss des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“⁴ verpflichtet hat, werden im Nachgang des Dialogprozesses in die Verpflichtungserklärung des Landes zum Zukunftsvertrag aufgenommen und in den neuen Hochschulverträgen gemeinsam mit den Hochschulen konkretisiert werden.

Außerdem erreichten die Teilnehmenden des Dialogs eine Verständigung über die Unterstützung der Karrierewege des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals neben den „harten“ rechtlichen Beschäftigungsbedingungen. Dazu gehört die Entwicklung einer Führungskultur, die die Karrierewege des akademischen Personals als ihren Verantwortungsbereich betrachtet, auch wenn längerfristig keine akademische Karriere angestrebt wird. Jede*r Beschäftigte soll zur Erreichung des jeweiligen

¹ <https://mwfk.brandenburg.de/mwfk/de/wissenschaft/rechtliche-grundlagen-zentrale-dokumente/#>

² <https://www.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.654769.de>

³ Beschluss vom 26.02.2020, LT-Drs. 7/732-B, abrufbar unter https://www.landtag.brandenburg.de/de/meldungen/der_9_sitzung_des_landtages_brandenburg_am_mittwoch_dem_26_februar_2020/11681

⁴ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/4_BB_Verpflichtungserklaerung.pdf

Qualifizierungs- bzw. Karriereziels gezielt beraten und gefördert werden. Dies geschieht im Einklang mit den Prinzipien von Familienorientierung, Gleichstellung und Diversität.

Bei allen diskutierten Zielen stehen die Hochschulen vor der Herausforderung, Zeit- und Ressourcenkonflikte zwischen ‚Guter Arbeit‘ und weiteren gesetzlichen Aufgaben in Forschung, Lehre und Transfer zu bewältigen.

Eine komprimierte Zusammenfassung der leidenschaftlichen Diskussionen, der ausgetauschten Argumente, der Ergebnisse, die im Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ erzielt werden konnten, sowie der Möglichkeiten, in welchen Fällen hochschulspezifische Regelungen weitere Beiträge zur ‚Guten Arbeit‘ vor Ort leisten können, findet sich in den nachfolgenden Kapiteln.

Überblick zur Gestaltung des strukturierten Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

1. Einleitung

Der strukturierte Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ wurde vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) des Landes Brandenburg 2020 initiiert. Damit wurde der im Koalitionsvertrag festgehaltene Wille der Landesregierung umgesetzt, gemeinsam mit allen betroffenen Gruppen die gegenwärtigen Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen im Land zu reflektieren und gemeinsame Empfehlungen zum Umgang mit diesen Strukturen zu erarbeiten. Der Beschluss des Landtages Brandenburg vom 26.02.2020 konkretisierte die Inhalte und den Kreis der Teilnehmenden des Dialogprozesses.

Das vorliegende Dokument fasst die Diskussionen, die Struktur und die Ergebnisse des Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zusammen.

Es dokumentiert den Ausgangspunkt der Diskussion sowie deren empirische Basis. Zugleich wird dargestellt, an welchen Punkten in der Diskussion Konsens hergestellt werden konnte und wo verschiedene Auffassungen auch nach dem Austausch der Argumente bestehen blieben. In

diesen Fällen werden die Argumente der teilnehmenden Gruppen zusammenfassend beschrieben und ggf. ein die teilweise widersprüchlichen Argumente aufnehmender Vorschlag zur Reform bestehender Strukturen benannt.



2. Struktur und Inhalt des Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Teilnehmende:

Um möglichst alle Status- und Interessensgruppen in den Diskussionsprozess einbinden zu können und aufbauend auf den Landtagsbeschluss „Codex für „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ jetzt initiieren“ vom 26.02.2020 wurden folgende Gruppen zur Teilnahme eingeladen:

- Die Personalvertretungen an den Hochschulen und der Hauptpersonalrat
- Die Gewerkschaften an den Hochschulen
- Das Bündnis „Frist ist Frust“
- Die Brandenburgische Studierendenvertretung (BrandStuVe)
- Die Brandenburgische Landeskonferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten (BLHP)
- Vertreter*innen der Hochschullehrer*innen (Universitäten/ Fachhochschulen/ Juniorprofessuren)
- Vertreter*innen der Lehrbeauftragten
- Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)
- Die Hauptschwerbehindertenvertretung

- Vertreter*innen des MWFK

Inhalt:

Zu Beginn des Dialogprozesses wurden alle teilnehmenden Gruppen gebeten, die für sie wichtigsten Inhalte des vielseitigen Begriffes „Gute Arbeit“ zu benennen und inhaltlich zu untersetzen.

Auf Grundlage dieser Zusammenstellung wurden Oberthemen und dazugehörige Unterpunkte identifiziert und gemeinsam besprochen. Die Reihenfolge der zu diskutierenden Inhalte wurde gemeinsam von den Teilnehmenden wie folgt festgelegt:

- Klare Karriereperspektiven
- Unbefristete Beschäftigung nach der Promotion
- Faire Beschäftigungsbedingungen
- Gute Rahmenbedingungen für ‚Gute Arbeit‘
- Honorierung der wissenschaftlich fundierten Lehre
- Rahmenbedingungen für drittmittel-/projektmittelfinanzierte Beschäftigung
- Gleiche Teilhabe an der Wissenschaft
- Angemessene Balance von Leben und Arbeit
- Nachhaltige Kooperation/ Stärkung gemeinsamer Interessen

Struktur:



Da Gesprächsrunden in Präsenz, anders als ursprünglich geplant, aufgrund der Corona-Pandemie nicht möglich waren, wurden die Diskussionen größtenteils per digitaler Anwendungen geführt. Um dennoch eine gemeinsame Sicherung der Argumente und Ergebnisse wie auch die gemeinschaftliche inhaltliche Erarbeitung der Sitzungen sicherstellen zu können, wurde vereinbart, im 8-Wochen-Rhythmus zu tagen. Zwischen den Sitzungen, die jeweils die zuvor vereinbarten Themen zum Inhalt hatten, wurden die verschiedenen vorbereitenden Unterlagen gemeinsam abgestimmt. Auf dieser Grundlage wurden die

inhaltlichen Beratungen in den einzelnen AG-Sitzungen geführt.

Ziel:

Ziel des Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ist es, attraktive Arbeitsbedingungen an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg sicherzustellen, sie somit als attraktive Arbeitgeberinnen zu profilieren und hochqualifizierte Wissenschaftler*innen bereits in einer frühen Karrierephase ins Land zu holen bzw. in Brandenburg zu halten und dadurch die Wissenschaft im Land dauerhaft zu stärken. Zu diesem Zweck soll – soweit die notwendigen Datengrundlagen zur Verfügung stehen – ein derzeitiger Ist-Stand der Arbeitsbedingungen an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg dokumentiert werden, um davon ausgehend Argumente für denkbare Reformideen zu diskutieren. Auf dieser Grundlage werden sodann Vorschläge für Neuregelungen bspw. im Hochschulgesetz des Landes oder in den Hochschulverträgen, der Lehrverpflichtungsverordnung des Landes sowie in der Verpflichtungserklärung des Landes Brandenburg zur Umsetzung des „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“ erarbeitet werden.

Klare Karriereperspektiven

Als erstes Oberthema des strukturierten Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ haben sich die Teilnehmenden auf die Diskussion über „klare Karriereperspektiven“ verständigt. Verlässliche, transparente und attraktive Karriereperspektiven und -wege für Wissenschaftlicher*innen bieten zu können, ist das Ziel aller Teilnehmenden am Dialogprozess.

1. Derzeitige Rahmenbedingungen und existierende Karrierewege

§ 49 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) definiert die für den wissenschaftlichen Mittelbau zentrale Personalkategorie „Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Unter diese Kategorie werden die zuvor separat ausgewiesenen Personalkategorien wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben zusammengefasst und rechtlich gleichgestellt. In diesem Rahmen ist es den Hochschulen möglich, individuelle Lösungen zu suchen. Landesweite Angebote und rechtliche Festlegungen für die Hochschulen zur differenzierten Ausgestaltung der Personalkategorien im wissenschaftlichen Mittelbau werden nicht explizit ausgewiesen, sondern obliegen den Hochschulen.

Die Anforderungen an die Besetzung von Juniorprofessuren mit „Tenure-Track“, also die Besetzung von Professuren mit einer zuvor definierten Bewährungsphase werden in § 45 BbgHG ausdrücklich aufgeführt.

Es existieren bereits Karrierewege in verschiedener Form an den Hochschulen des Landes. Drei von vier Universitäten konnten beim Bund-Länder-Programm „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ das Auswahlgremium von ihren „Tenure-Track“ Karrierewegen hin zu Professuren überzeugen. Die Universität Potsdam bspw. erhielt für ihr Konzept⁵ bereits in der ersten Förderphase des Programms alle zwölf beantragten „Tenure-Track“ Professuren und ging insbesondere mit Open Topic Ausschreibungen neue Wege zur Rekrutierung talentierter Wissenschaftler*innen.

Alle Universitäten des Landes haben den Karriereweg des „Tenure-Track“, d.h. die rechtlich verlässliche Zusage auf eine Lebenszeitprofessur, sofern vorab schriftlich fixierte Leistungsmerkmale innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Jahren erfüllt wurden, eingeführt und füllen diesen mit Leben. Dieser Karriereweg hin zur Professur ist von allen Universitäten im Land dauerhaft etabliert und wird fortgesetzt. Im Vergleich zu zuvor bestehenden Modellen bietet der „Tenure-Track“ deutlich früher verlässliche Kriterien und Aussicht auf berufliche Sicherheit für Wissenschaftler*innen, da klar ersichtlich wird, welche Leistungen notwendig sind, um auf eine unbefristete Professur berufen zu werden.

Die Fachhochschulen des Landes haben ebenso wie die Universitäten Karrierewege zur Professur konzipiert. Der Erfolg dieser zeigt sich bspw. in der gelungenen Teilnahme am Bund-Länder-Programm „FH-Personal“. Zusätzlich hat das Land mit dem „Zukunftsprogramm FH“ diese konzeptionellen Entwicklungen nachhaltig unterstützt. Dennoch besteht, dies zeigten die Diskussionen im Dialogprozess, weiterhin die Schwierigkeit, sowohl berufspraktisch qualifizierte als auch wissenschaftlich einschlägige Bewerbungen in ausreichender Zahl einholen zu können. Die Fachhochschule Potsdam bspw. begegnet diesem Problem durch die Aufsetzung des Programms „p³Dual“⁶, das qualifizierte Bewerber*innen aus Praxis oder Wissenschaft unterstützt, die jeweils fehlende Qualifikation im Rahmen des Programms nachzuholen.

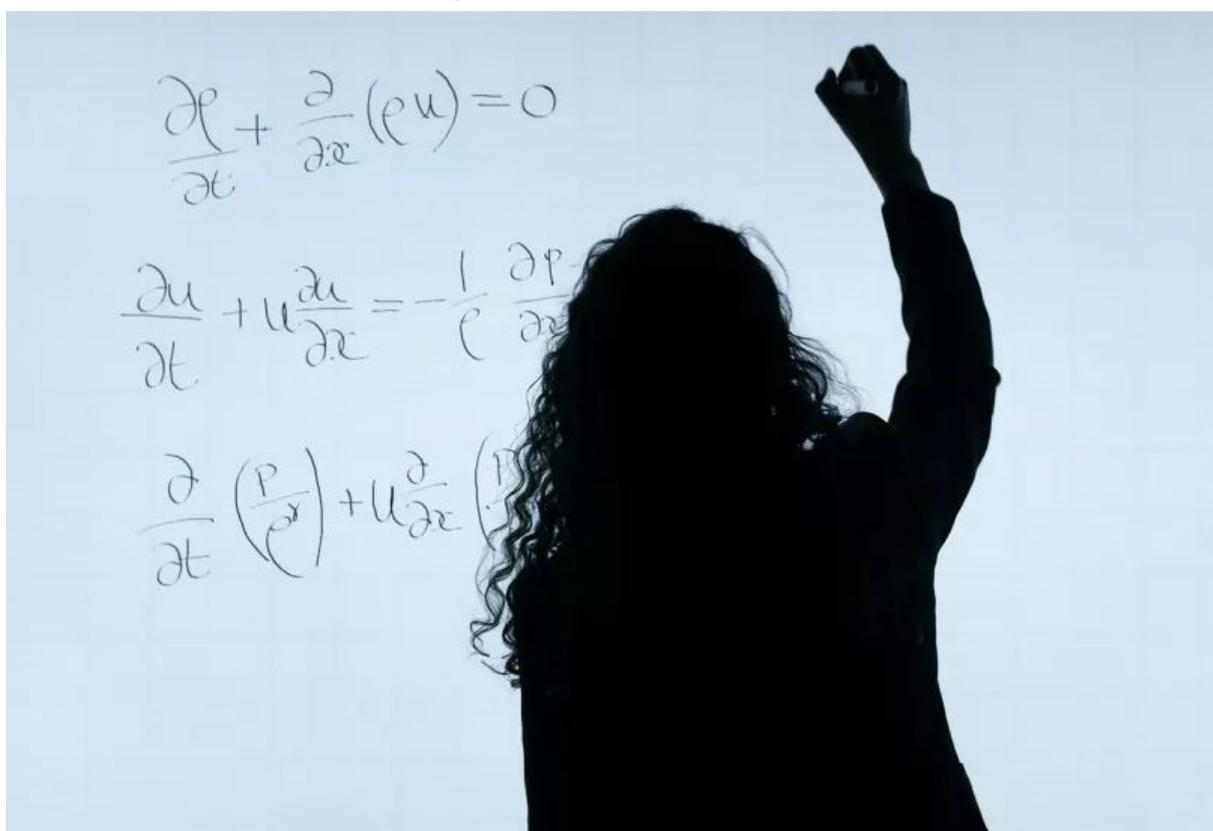
⁵ <https://www.uni-potsdam.de/de/tenure-track/index>

⁶ <https://www.fh-potsdam.de/p3dual/>

2. Notwendigkeit neuer Karrierewege in der Wissenschaft

Tenure-Track an Fachhochschulen/ FH-Qualifikationsprofessor: In den Diskussionen des Dialogprozesses wurde noch einmal deutlich, dass die Fachhochschulen des Landes bei der Besetzung von Professuren vor allem in technischen Fächern, jedoch auch über diese hinaus, strukturell anderen Problemen als die Universitäten begegnen. In vielen Bereichen ist es schwer, ausreichend qualifizierte Bewerbungen auf die Ausschreibung einer FH-Professur zu erhalten. Dies erklärt sich vor allem im doppelten Anforderungsprofil der FH-Professur. Zum einen müssen Bewerber*innen promoviert sowie in der Forschung ausgewiesen sein. Zum anderen müssen sie berufspraktische Erfahrungen außerhalb der Wissenschaft gesammelt haben. Die Diskussion um Karrierewege zur FH-Professur hat gezeigt, dass hochschulgesetzlich geregelte Optionen wünschenswert wären, die es den Fachhochschulen erlauben, vielversprechende Bewerber*innen mit einer noch fehlenden Qualifizierung strukturell und nachhaltig dabei zu unterstützen, diese fehlende Qualifizierung in einer beruflichen Bewährungsphase nachzuholen.

Karrierewege an den Hochschulen jenseits der Professur: Der europäische Rahmen zur wissenschaftlichen Karriereentwicklung unterscheidet vier Phasen:⁷



- R1 First Stage Researcher (up to the point of PhD)
- R2 Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)
- R3 Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)
- R4 Leading Researcher (researchers leading their research area or field)

In Deutschland, auch im Land Brandenburg, sind der Übergang zwischen diesen Phasen und die unterschiedlichen Anforderungen, die die verschiedenen Karrierephasen an die Wissenschaftler*innen stellen, in der Zeit nach der Promotion (R2-R4) derzeit kaum in ausdifferenzierten Stellenkategorien abgebildet. Dies unterscheidet das deutsche Wissenschaftssystem grundlegend von anderen europäischen sowie dem nordamerikanischen System. Aus diesem Grund erfolgt u.a. in Deutschland die

⁷ https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf

Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft im internationalen Vergleich oftmals sehr spät.⁸ Die verhältnismäßig späte Festlegung auf eine berufliche Laufbahn hat Auswirkungen auf die persönlichen Lebensumstände der Wissenschaftler*innen. So bleiben bspw. Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger unfreiwillig kinderlos als dies bei gleichaltrigen Akademikerinnen im Ausland der Fall ist⁹. Im Dialogprozess wurde aufgrund dieser Diagnose neben den Karrierewegen zur Professur auch über Karrierewege jenseits der Professur diskutiert, die früher als bislang üblich hoch qualifizierte Beschäftigung in der Wissenschaft unbefristet garantieren und somit Verlässlichkeit und Attraktivität des wissenschaftlichen Arbeitsmarkts auch im internationalen Vergleich steigern und internationale Anschlussfähigkeit der Personalstrukturen verbessern. Alle beteiligten Gruppen im Dialogprozess betonen die Notwendigkeit differenzierter Karrierewege.

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) fordert die Strukturierung der wissenschaftlichen Personalkategorien nach der Promotion entlang eines „Y-Modells“: „Nach Maßgabe des DHV-Vorschlages, ein Y-Modell für unterschiedliche Berufswege in die Wissenschaft zu schaffen, sollte frühzeitig eine Entscheidung getroffen werden, ob ein Postdoc dem wissenschaftlichen Nachwuchs mit der alleinigen Aufgabe der Eigenqualifikation oder dem Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistung ohne die Aufgabe und Gelegenheit zur Eigenqualifikation zuzuordnen ist.“¹⁰ Auch die Brandenburgische Konferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten (BLHP) stellt heraus, dass ein erwünschtes „Personalentwicklungskonzept [...] in unterschiedliche Karrierewege ausdifferenziert werden [sollte], die Forschung, Lehre und Verwaltung/Wissenschaftsmanagement einschließen. Eine direkte Analogie zum Tenure-Track-Modell für Professuren scheint dabei allerdings irreführend.“¹¹

Eine Abbildung der Differenzierung der wissenschaftlichen Aufgabenfelder in Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement sehen auch die Personalräte der Hochschulen als sinnvoll an. Jedoch plädieren diese Gruppen dafür, den derzeit nicht differenzierenden § 49 BbgHG zu reformieren und differenzierte Stellenkategorien einzuführen: „Personalkategorien akademischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im BbgHG § 49 sind entsprechend ihrer Aufgaben stärker auszudifferenzieren, um Karriereoptionen/-wege sichtbar machen bzw. abbilden zu können“¹². Dazu müssten Stellenkategorien inhaltlich ausdifferenziert werden, um einerseits den Aufgaben gerecht zu werden und andererseits attraktive Karrierewege sowohl in befristeten als auch unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu bieten. Hochdeputatsstellen oder Forschungsstellen ohne Qualifizierungsanteile erfüllten diese Anforderungen nicht. Das Bündnis „Frist ist Frust“ unterstützt diese Argumentation: „Der § 49 des BbgHG ist in mehrfacher Hinsicht ungeeignet, in einem System strukturierter Karrierewege eine wirksame Funktion auszufüllen. Die Kategorie ist profillos;

- Qualifikationsaufgaben und Dienstleistungen in Forschung und Lehre werden vermischt.
- Befristet und unbefristet ausübende Arbeitstätigkeiten werden nicht hinreichend getrennt.
- Die Unterscheidung von Lehraufgaben mit und ohne unmittelbarem Wissenschaftsbezug ist aufgehoben.
- Die Möglichkeit der Übertragung von Arbeitsaufgaben in selbstständiger Wahrnehmung ist ausgeschlossen.

⁸ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs S. 91.

⁹ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs S. 169.

¹⁰ Zum Befristungsrecht in der Wissenschaft - Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes.

¹¹ Positionspapier der BLHP zum Dialogprozess Gute Arbeit S. 3.

¹² Positionspapier der Personalräte für das akademische Personal der Universitäten im Land Brandenburg zum Thema „klare Karriereperspektiven“ S. 1.

Wir plädieren deshalb dafür, die Personalkategorien stärker entsprechend der Arbeitsaufgabe zu differenzieren.“¹³

Demgegenüber stellt die BLHP heraus, dass „das Brandenburgische Hochschulgesetz [...] den Hochschulen mit dem in § 49 gesetzten Rahmen die Flexibilität [gibt], die Stellenformate nach ihrem Bedarf auszugestalten. Die im Ressortbereich des MWFK befindlichen acht Hochschulen haben davon Gebrauch gemacht. Sie haben Stellenformate entwickelt und diese zum Teil bereits in Dauerstellenkonzepten systematisch festgehalten. Zu unterscheiden sind dabei:

- Stellenprofile, die vor allem auf die akademische Lehre abzielen und vielfach vor der Änderung des BbgHG als Lehrkräfte für besondere Aufgaben charakterisiert waren: z.B. Lehrende für grundlegende Kompetenzen, Sprachlehrende, Lehrende im praktischen Bereich, in der Kunst, der Musik oder dem Sport. Von den 24 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) möglichem Lehrdeputat werden ggf. Aufwendungen für koordinierende Aufgaben und Aufgaben in der didaktischen Weiterentwicklung abgezogen.
- Stellen für Studienfachberatung und Studiengangskoordination, Leitungen von Laboren, Werkstätten oder Betreuung von wissenschaftlichen Großgeräten. Diese gibt es in zwei Ausprägungen: als akademische Mitarbeitendenstellen mit einem an den Umfang der strukturellen Aufgabe angepassten Lehrdeputat und ggf. einem begrenzten Anteil für eigene Forschung oder als nicht-wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen, die die lehr- und forschungsnahen Aufgaben ohne eigene Lehre übernimmt.

Aus Sicht der BLHP ist der Gestaltungsspielraum, den das BbgHG einräumt, „von Vorteil, da er angepasste Lösungen für sehr unterschiedliche fachliche Anforderungsprofile lässt.“¹⁴

Es besteht somit Dissens über die Notwendigkeit einer rechtlich festgeschriebenen stärkeren Differenzierung der Personalkategorien im Brandenburgischen Hochschulgesetz. Ebenso besteht Dissens hinsichtlich der Notwendigkeit verlässlicher Karrierewege jenseits der Professur, auch wenn die Abbildung der sich differenzierenden Tätigkeiten in den Personalstrukturen der Hochschulen von allen Beteiligten gefordert wird. Aus Sicht des MWFK sind qualitativ hochwertige, differenzierte Karrierewege ein notwendiger Baustein,

- die im Dialogprozess angesprochenen Probleme der unklaren Anforderungen an wissenschaftliche Karrieren adressieren,
- die sich ausdifferenzierenden Tätigkeitsfelder an den Hochschulen angemessen abbilden,
- hierdurch die Generierung und Vermittlung wissenschaftlichen Wissens strukturell stärken,
- die sehr späte Festlegung auf einen Verbleib im Wissenschaftssystem verbessern
- sowie die Attraktivität der Brandenburgischen Hochschulen als Arbeitgeber weiter erhöhen zu können.

3. Anforderungen an verlässliche Karrierewege

Aufbauend auf den Erfahrungen mit bereits etablierten Karrierewegen wurden im Dialogprozess zentrale Anforderungen definiert, die Verlässlichkeit, Attraktivität und Bestenauslese garantieren können. Für den Ausbau vorhandener wie auch den möglichen Aufbau neuer Karrierewege wurden zentrale Eigenschaften attraktiver Karrierewege identifiziert:

¹³ Positionspapier „Frist ist Frust“ zu Personalkategorie und Karrierewege S. 1.

¹⁴ Positionspapier der BLHP zum Dialogprozess Gute Arbeit S. 1-2.

1. Verlässlichkeit: Ein verlässlicher Karriereweg führt bei positiver Evaluation, das heißt bei der Erfüllung vorab klar definierter Ziele, zu einer ebenfalls vorab klar definierten unbefristeten Weiterbeschäftigung. Ein Stellenvorbehalt o.Ä. existiert nicht.
2. Transparenz der Leistungsanforderungen: Um diese Verlässlichkeit zu garantieren, werden transparente und vorab definierte Leistungskriterien festgesetzt. Die Leistungen sind in einem ebenfalls vorab gemeinsam definierten Zeithorizont zu erreichen. Wenn diese Leistungsanforderungen im vereinbarten Zeithorizont nicht erfüllt werden, existieren vorab festgelegte faire Übergangsfristen und Unterstützungsangebote seitens der Hochschulen zum Übertritt in den nichtakademischen Arbeitsmarkt.
3. Aufstiegschancen: Attraktive Karrierewege können je nach spezifischen Tätigkeitsmerkmalen weitere berufliche Aufstiegschancen während und nach der Bewährung für eine unbefristete Beschäftigung beinhalten. Sie definieren zu diesem Zweck, welche Leistungen erbracht werden müssen, um diese Aufstiegschancen nach positiver Bewährung wahrnehmen zu können.
4. Verhältnis von Forschung und Lehre: Das Verhältnis von Forschung und Lehre wird der Ausrichtung des jeweiligen Karrierewegs entsprechend anhand der Lehrverpflichtungsverordnung festgelegt und ist für alle Interessierten vorab klar ersichtlich.
5. Vergütung: Die Vergütung richtet sich nach dem aktuellen Tarifvertrag der Länder. Aufstiegschancen und die notwendigen Zielmarken zur Erreichung der jeweils höheren Entgeltgruppe sind definiert.
6. Besetzung: Die Ausschreibung von Stellen erfolgt öffentlich. Die Besetzung erfolgt durch übergreifende Gremien, welche an den Hochschulen, wenn erforderlich, neu eingeführt werden.
7. Organisationseinheit: Attraktive Karrierewege werden in übergreifende Organisationsstrukturen der Hochschulen wie bspw. auf Instituts-, Fachbereichs- oder Fakultätsebene eingebettet.
8. Voraussetzung: Eine nachgewiesene und erfolgreich durchgeführte selbstständige wissenschaftliche Arbeit (in der Regel die Promotion) bzw. in besonderen Fällen praktische Arbeit (z.B. mehrjährige berufspraktische Erfahrung außerhalb der Hochschule) ist Voraussetzung für einen Karriereweg in der Wissenschaft. Für spezifische Karrierewege in Forschung und Lehre sind zudem weiter auszuweisende Berufserfahrungen in Forschung und Lehre oder spezifische Kenntnisse für eine Karriere im Wissenschaftsmanagement nachzuweisen.

4. Einführung neuer Karrierewege

Qualifizierungsprofessur an den Fachhochschulen:

Das MWFK hat aufbauend auf den Diskussionen im Dialogprozess und den dort getroffenen Diagnosen einen Vorschlag für einen Gesetzentwurf unterbreitet, der beinhaltet, eine Qualifizierungsprofessur in das Brandenburgische Hochschulgesetz aufzunehmen, die es ermöglicht, qualifizierte Bewerber*innen mit der Maßgabe auf eine FH-Professur zu berufen, dass die jeweils fehlende Qualifikation, in der Regel die berufspraktische, innerhalb eines definierten Zeitraums erworben und nachgewiesen werden muss. Die Nachweismöglichkeiten für diese Qualifikation sind vor der Berufung zu fixieren. Somit würden die im

Dialogprozess definierten Eigenschaften attraktiver und verlässlicher Karrierewege erfüllt und die Besetzung von Professuren an Fachhochschulen erleichtert und deren Attraktivität erhöht.¹⁵

Karrierewege an den Hochschulen jenseits der Professur:

Im Dialogprozess wurden anschließend an die kontroversen Debatten, ob Karrierewege im Mittelbau jenseits der Professur notwendig sind und hierfür Anpassungen der Personalkategorien vorgenommen werden sollten, Ideen und Konzepte anderer Länder zur Umsetzung solcher Karrierewege diskutiert und zu diesem Zweck eingehender das „Bremer Modell“¹⁶ durch eine Expertin von der Universität Bremen erläutert. Das Bremer Modell sieht neue Karriereoptionen für den akademischen Mittelbau vor, indem (Senior-)Researcher- und (Senior-)Lecturerstellen nach der Promotion und einer sich anschließenden stellenspezifischen Qualifikationszeit unbefristet besetzt werden. Diese Stellenkategorien bieten somit eine Ausdifferenzierung und spezielle Qualifizierung für die an der Hochschule anzutreffenden Aufgabenschwerpunkte. Sie bieten den Stelleninhaber*innen Aufstiegschancen und deutlich früher berufliche Verlässlichkeit. Andere Länder wie Hessen oder Baden-Württemberg gehen ähnliche Wege, um attraktive, qualitätsgesicherte Karrierewege auch jenseits der Professur an ihren Hochschulen darstellen zu können.

Vor dem Hintergrund der im Dialogprozess aufgeführten Argumente präferiert das MWFK, strukturierte, verlässliche Karrierewege auch jenseits der Professur in die Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes aufzunehmen. Neben den Stellenprofilen in Lehre und Forschung könnte zudem ein Karriereweg für die spezialisierten und hochschulspezifischen Aufgaben des Wissenschaftsmanagements angeboten werden. Für eine solche gesetzliche Weiterentwicklung, die zudem eine



Differenzierung der Personalkategorien akademischer Mitarbeitender entlang der ausgeübten Tätigkeiten beinhaltet, sprechen aus Sicht des MWFK mehrere im Dialogprozess gewägte Argumente:

- Die Entscheidung über einen Verbleib im Wissenschaftssystem findet sehr viel früher als derzeit üblich statt.
- Es werden klare Karriereperspektiven mit transparenten Anforderungen definiert.
- Diese ermöglichen eine Fokussierung auf einen ausgewählten Teilbereich wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Tätigkeiten (Lehre/ Forschung/ Projektsteuerung/ Werkstattleitung o.Ä.) und honorieren die nachweisliche Aneignung der für diese Zwecke notwendigen speziellen Fähigkeiten.
- Eine Differenzierung der Personalkategorien trägt der Spezialisierung und der fortschreitenden Differenzierung der Aufgaben in den Hochschulen selbst Rechnung und kann zur Gewinnung

¹⁵ Der Hochschullehrerbund hlb – Landesverband Brandenburg hat sich für die ersatzlose Streichung der geplanten Regelung ausgesprochen. Er begründet dies wie folgt: „Die in den Einstellungsvoraussetzungen niedergelegte qualifizierte außerhochschulische Praxiserfahrung kann nicht durch eine Bewährung im Professorenamt (wie etwa beim Tenure Track) erlangt werden. Die außerhochschulische Praxis stellt das typenbildende Alleinstellungsmerkmal der Professorinnen und Professoren an den HAW dar und darf aus diesem Grund auch nicht verwässert werden. Nicht zuletzt aus diesem Grund geht die Empfehlung des Wissenschaftsrats in seinen „Empfehlungen zur Personalgewinnung und –entwicklung an Fachhochschulen“ dahin, solche Instrumente gerade nicht bei den HAW einzuführen (Drs. 5637-16, 21.10.2016, S. 15 f.). Anderenfalls wäre das Wesen der HAW – die miteinander verquickte anwendungsnahe Lehre und Forschung – gefährdet.“

¹⁶ <https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/senior-researcher-senior-lecturer>

hochqualifizierter Mitarbeiter*innen sowie der langfristigen Bindung dieser Wissensträger*innen an den Brandenburgischen Hochschulen beitragen.

- Eine langfristige Bindung hochqualifizierter Wissensträger*innen ist sowohl für die Kontinuität der wissenschaftlichen Lehre und den Erfolg der Studierenden wie auch für die langfristige Generierung wissenschaftlichen Wissens eine wichtige Voraussetzung.
- Die Schaffung neuer Personalkategorien, die hinreichend offen für die unterschiedlichen Anforderungen der Hochschulen sind, als klar ausgestaltete Karrierewege mit spezifischen Anforderungen steigert maßgeblich die Attraktivität dieser Positionen und wertet diese zu echten alternativen Karriereoptionen auf (anstatt B-Lösungen für Personen, die auf dem Weg zur Professur scheitern).
- Die Einführung neuer Personalkategorien kann – durch die Festschreibung von Entwicklungsmöglichkeiten sowie Rahmenbedingungen der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses – die Einführung verlässlicher Karrierewege substantiell anleiten und gleichmäßige Entwicklungsoptionen für junge Wissenschaftler*innen an allen Hochschulen im Land schaffen.
- Eine bundesweite Sichtbarkeit neuer, verlässlicher, qualitativ hochwertiger Karrierewege ist der Attraktivität des gesamten Wissenschaftssystems des Landes zuträglich.

Unbefristete Beschäftigung nach der Promotion – Mengenverhältnis befristete und unbefristete Beschäftigung im akademischen Mittelbau

Die Forderung nach der Erhöhung des Anteils der unbefristeten Beschäftigung im akademischen Mittelbau ist eine der Kernforderungen der Gewerkschaften und Mittelbauinitiativen in der bundesweiten Debatte. Nach Daten des Bundesberichts wissenschaftlicher Nachwuchs sind bundesweit bis zu 92 % der akademischen Mitarbeitenden unter 45 Jahren (ohne Professuren) befristet beschäftigt.¹⁷ Dieser Anteil unterscheidet sich von den Zahlen des übrigen Arbeitsmarkts, in dem im Jahr 2019 von allen über 25 Jahre alten Arbeitnehmer*innen in Deutschland lediglich 7,4 % befristet beschäftigt waren. Auch unter den Hochschulabsolvent*innen ohne Promotion unter 35 Jahren, die außerhalb von Hochschulen abhängig beschäftigt sind, waren 2019 laut Mikrozensus im Vergleich lediglich 17 % befristet beschäftigt.¹⁸ Dennoch kann diese alleinige Zahl, wie in den Diskussionen des Dialogprozesses schnell klar wurde, nicht als einzige Leitlinie der Debatte dienen, da in den genannten 92 % auch zahlreiche Promovierende erfasst sind, deren sachlich gerechtfertigte Befristung keine der teilnehmenden Gruppen in Frage stellt. Gleichwohl besteht Handlungsbedarf, da auch in der Gruppe der 35-45jährigen wissenschaftlichen Beschäftigten ein weit überwiegender Teil von bundesweit 77 % befristet beschäftigt ist. Es ist das Ziel der Landesregierung wie der Hochschulen, Daueraufgaben an den Hochschulen mit Dauerstellen zu untersetzen. Dazu haben sich alle in den bis 2023 laufenden Hochschulverträgen bekannt. Ebenso haben sich die Hochschulen dazu verpflichtet, Dauerstellenkonzepte zu entwickeln.¹⁹ Nach den Diskussionen zur qualitativen Ausgestaltung (unbefristeter) Beschäftigung wurde im Dialogprozess daher das derzeitige und zukünftige Mengenverhältnis dauerhafter und befristeter Beschäftigung im akademischen Mittelbau an den staatlichen Hochschulen debattiert. Im Dialogprozess sollen zudem Ergebnisse für u.a. quantitative Zielzahlen dauerhafter Beschäftigung erarbeitet werden. Diese Zielzahlen und weitere Ergebnisse des Dialogprozesses werden dann in die Verpflichtungserklärung des Landes im Rahmen des Bund-Länder-„Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ bis spätestens 2023 übernommen.²⁰



Grundlagen der Diskussion stellen die Zahlen zum derzeitigen Mengenverhältnis dar. Nach umfangreichen Zuarbeiten der Hochschulen sowie Auswertung der Zahlen der amtlichen Hochschulstatistik waren im Jahr 2019 im Landesdurchschnitt ca. 31-32 % der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau unbefristet beschäftigt sowie ca. 68-69 % befristet beschäftigt. Diese Zahlen liegen unter dem Bundesdurchschnitt, der 2019 ca. 33

% betrug. In der Verwaltung der Brandenburgischen Hochschulen sind 15 % befristet und 85 % unbefristet beschäftigt. Im gesamten wissenschaftlichen Personal (inkl. Professuren) sind 50 % befristet und 50 % unbefristet beschäftigt. Diese Zahlen beziehen sich allesamt auf das haushaltsfinanzierte Personal, da

¹⁷ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs S. 111.

¹⁸ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs S. 115.

¹⁹ <https://mwfk.brandenburg.de/mwfk/de/wissenschaft/rechtliche-grundlagen-zentrale-dokumente/>

²⁰ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/4_BB_Verpflichtungserklaerung.pdf

nur hier seitens des Landes direkt Einfluss genommen werden kann. Gleichzeitig wurde deutlich, dass vor allem die Universitäten gegenüber den Fachhochschulen wesentlich höhere Quoten befristeter Beschäftigung beim haushaltsfinanzierten Personal aufweisen. Zudem unterscheiden sich die Universitäten aufgrund ihrer individuellen fachlichen Profile auch untereinander teilweise deutlich in der Ausprägung des Anteils befristeter Beschäftigung.

Von Seiten der Gewerkschaften an den Hochschulen wie auch der Personalvertretungen und des Bündnisses „Frist ist Frust“ wird eine Erhöhung der Entfristungsquote auf 50 % des wissenschaftlichen Mittelbaus gefordert: „Das Verhältnis von befristeten Qualifikationsstellen und Dauerstellen im akademischen Mittelbau (Mitarbeiter*innen mit Dienstleistungsaufgaben, Mitarbeiter*innen mit selbstständiger Wahrnehmung von Dienstaufgaben), die allesamt aus Haushaltsmitteln der Hochschulen finanziert werden, wird in den nächsten Jahren schrittweise auf die Relation von 1:1 bzw. 50 % zu 50 % gebracht.“²¹

Die Hochschulleitungen hingegen argumentieren, dass jede Umwandlung von haushaltsfinanzierten befristeten Stellen in Dauerstellen auch weniger Qualifikationsstellen für zukünftige Promovierende und Habilitierende und somit weniger Chancen für nachkommende Wissenschaftler*innen bedeuten würde: „Jegliche Schaffung von Dauerstellen zu einem Zeitpunkt führt zu einem Kohorteneffekt, der diejenigen, die kurze Zeit später den gleichen Karriereschritt erreichen, für Jahrzehnte in erheblichem Maße von Arbeitsmarktchancen und ggf. Chancen für eine eigene wissenschaftliche Qualifizierung ausschließt. Konkret: für jede einmal besetzte Dauerstelle müssen ohne gleichzeitig massiven Ressourcenaufwuchs in der Zukunft 5-6 jüngere Personen auf eine Qualifizierungsstelle verzichten.“²² Zudem gelte, dass „die Einrichtung von Dauerstellen im Mittelbau [...] in der Regel eine Mittelbindung über mehrere Jahrzehnte zur Folge [hat] und [...] damit stets eine langfristige Entscheidung [ist], die sich nach den institutionellen Bedarfen und dem finanziellen Spielraum der Hochschulen richten muss. Eine feste Quote wird dem nicht gerecht.“²³

Alle Interessensgruppen betonen die finanzielle Unterstützung der Hochschulen, die bei der Schaffung neuer Stellen notwendig sei. Allerdings streicht das Bündnis „Frist ist Frust“ heraus, dass „ein Großteil des Umbaus der Personalstruktur der Hochschulen [...] über einen längeren Zeitraum mit den vorhandenen Stellen zu bewerkstelligen sein [wird]“²⁴.

Angesichts der in den letzten Jahren gestiegenen Grundfinanzierung der Hochschulen sowie der langfristigen Sicherheit der Mittel des Zukunftsvertrages „Studium und Lehre stärken“ sieht das MWFK ebenfalls einen schrittweisen Umbau eines gewissen Anteils der derzeit befristeten haushaltsfinanzierten Stellen in unbefristete Stellen als realisierbar an. Der im Dialogprozess vorgenommene bundesweite Vergleich der Befristungsquoten hat gezeigt, dass Brandenburg als Wissenschaftsstandort dauerhafte Attraktivität auch durch eine Erhöhung dauerhafter Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft erreichen muss. Zudem macht die Umsetzung neuer, kompetitiver Karrierewege nach der Promotion einen Um- bzw. Ausbau unbefristeter haushaltsfinanzierter Beschäftigung in der Postdoc-Phase notwendig, um den Anteil unbefristeter Beschäftigung zu erhöhen.

Wie ein solcher Aufbau dauerhafter Stellen vorgenommen werden soll, in dem vor allem auch die Chancen der nachkommenden Generationen gewahrt und die Hochschulen weiterhin individuelle Ausgestaltungen vornehmen können, ist ein komplexer Prozess. Eine Möglichkeit besteht in der Einführung und Umsetzung eines Stufenmodells. Dieses Stufenmodell würde vorsehen, innerhalb des laufenden Zeitraums der Hochschulverträge eine Erhöhung des Anteils der unbefristeten Beschäftigung

²¹ Positionspapier „Frist ist Frust“ zu Personalkategorie und Karrierewege S. 4.

²² Positionspapier der BLHP zum Dialogprozess Gute Arbeit S. 3.

²³ Ebd. S. 1.

²⁴ Positionspapier „Frist ist Frust“ zu Personalkategorie und Karrierewege S. 4.

auf die Untergrenze von mindestens 35 % im Landesdurchschnitt umzusetzen. Für die Laufzeit der sich anschließenden neuen Hochschulverträge könnte dann individuell mit den Hochschulen ein schrittweiser Aufwuchs der dauerhaften, qualitativ hochwertigen Beschäftigung festgelegt werden. Als Untergrenze würde ein Anteil der unbefristeten Beschäftigung von 35 % benannt werden. Zielmarke könnte der jährliche Aufwuchs dauerhafter Beschäftigung an den Hochschulen des Landes um 1 % auf im Landesdurchschnitt mindestens 40 % unbefristete Beschäftigung im Jahr 2027 sein. Eine solche Steigerung würde den Hochschulen Zeit geben, Anpassungen in den Personalstrukturen in einem berechenbaren Tempo vorzunehmen und ihre Dauerstellenkonzepte auf diese Zielwerte auszurichten. Eine solche Steigerung wäre zugleich eine deutlich ehrgeizige und im bundesweiten Vergleich anspruchsvolle Zielsetzung des Landes, die die Bedeutung guter Beschäftigungsbedingungen für die nationale und internationale Attraktivität des Zukunftsstandortes Brandenburg deutlich machen würde.

Zusammenfassung der Zwischenergebnisse

Die Diskussion zur qualitativen und quantitativen Ausgestaltung neuer Personalkategorien und der damit zusammenhängenden Anpassung des Mengengerüsts unbefristeter Beschäftigung nach der Promotion hat wesentliche Impulse geliefert, die aus Sicht des MWFK in der Novelle des Landeshochschulgesetzes umgesetzt bzw. in den kommenden Hochschulverträgen ausgeführt werden sollen:

1. Einführung einer FH-Qualifikationsprofessur mit der Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes
2. Einführung verlässlicher, flexibler und attraktiver qualitätsgesicherter Personalkategorien und Karrierewege jenseits der Professur mit der Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes
3. Erörterung eines Stufenmodells zur Erhöhung der derzeitigen Quote unbefristeter Beschäftigung im haushaltsfinanzierten akademischen Mittelbau auf kurzfristig mindestens 35 % sowie einem von dieser Untergrenze ausgehenden Aufwuchs auf mindestens 40 % bis spätestens 2027, hochschulspezifisch festgelegt in den kommenden Hochschulverträgen

Faire Beschäftigungsbedingungen – gemeinsame Lösungswege

Auch 15 Jahre nach Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wird weiter heftig darüber diskutiert, wie faire Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft aussehen.

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Evaluation des WissZeitVG im Mai 2022²⁵ hat zwar bestätigt, dass der Anteil von Arbeitsverträgen mit einer dreijährigen Laufzeit (zumindest kurzzeitig, d.h. in der Zeit von 2017 bis 2019) gestiegen ist und sich der Anteil an Kurzbefristungen reduziert hat. Gleichzeitig hat aber weiterhin rund jeder dritte Arbeitsvertrag bundesweit an den Hochschulen eine Laufzeit von weniger als zwölf Monaten. Auch die Befristungsquote ist nach der Novelle 2016 kaum gesunken: Insgesamt waren 2020 laut dem Bericht 81 % des gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen, ohne Professorinnen und Professoren, befristet beschäftigt. 2013 waren es 83 %.

Die Autorinnen und Autoren der Evaluation betonen zudem, dass die festgestellten Veränderungen der Vertragslaufzeiten nicht allein durch die Novelle des WissZeitVG verursacht worden seien. In den meisten Bundesländern und an vielen Einrichtungen seien zusätzliche Maßnahmen durchgeführt, rechtliche Bestimmungen geändert und Vereinbarungen getroffen worden, um die Bedingungen für die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verlässlicher zu gestalten, so auch in Brandenburg durch die Einführung einer gesetzlichen Mindestvertragslaufzeit von in der Regel zwei Jahren für Erstverträge.



Diskussion über spezifische Vorschläge zur Bearbeitung festgestellter Problemlagen

Vor diesem Hintergrund haben die Teilnehmenden des Dialogprozesses gemeinsam Problemfelder fairer Beschäftigungsbedingungen identifiziert und hinsichtlich möglicher Lösungswege diskutiert. Ziel ist es, die Bedingungen in der Qualifikationsphase so zu gestalten, dass die angestrebten Qualifikationsziele realistisch erreicht werden können.

Folgende sieben Problemfelder in Bezug auf die Vertragsausgestaltung waren Gegenstand des Dialogs:

1. Mindestvertragslaufzeiten bei Verträgen
2. Vertragsumfang - unfreiwillige Teilzeit
3. Angemessene Zeit für eigene Qualifizierung
4. Feedbackkultur - rechtzeitige Entscheidung und Gespräche über Anschlussverträge, weitere Perspektiven
5. Anwendung familienpolitische Komponente/ Bildung Finanzierungspool
6. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte mit zweitem Abschluss
7. Entscheidungsorganisation in den Hochschulen

²⁵ <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html>

Gemeinsame Datengrundlage für die Diskussion war die „Statistische Erfassung Vertragsausgestaltung akademische Mitarbeiter*innen“ (Anlage). Dieser ist zu entnehmen, dass die Laufzeit der Verträge in der Promotionsphase den Anforderungen des § 49 BbgHG – Bestimmungen über Mindestvertragslaufzeiten entsprechen. Gleichzeitig zeigen sie einen hohen Anteil von unfreiwilliger Teilzeit sowie deutlich kürzere Laufzeiten der Verträge in der Postdoc-Phase als während der Promotion.

1. Mindestvertragslaufzeiten bei Verträgen

Die Vertragsausgestaltung in der Prädoc-Phase ist mit dem Qualifizierungsziel „Promotion“ klarer umrissen. Jedoch werden auch hier Probleme mit unklaren Qualifikationszielen in der Diskussion aufgezeigt. Somit führen unklare Qualifizierungsziele sowohl in der Prädoc- als auch der Postdoc-Phase zu sehr unterschiedlichen Vertragslaufzeiten, auch wenn eine deutlich größere Spreizung der Vertragslaufzeiten in der Postdoc-Phase zu beobachten ist. § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG gibt diesbezüglich nur unzureichende Anhaltspunkte, da die „vereinbarte Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“. Um Sicherheit und Transparenz für die Planung der Karrierewege zu schaffen, wurden im Dialogprozess sowohl eine Mindestvertragslaufzeit als auch ein Katalog an Qualifizierungszielen diskutiert.

In der Diskussion wurden verschiedene Mindestvertragslaufzeitengefordert: vier Jahre (Personalräte), sechs Jahre (Lehrbeauftragte) sowie eine Staffelung der Vertragsdauer von sechs Jahren in drei Jahre plus zwei Jahre plus ein Jahr auf Grundlage vertraglich vereinbarter Zielstellungen (BLHP). Die BLHP sieht die gegenseitige Verpflichtung beider Seiten (Beratung und Förderung auf Seiten der Hochschule, Qualifizierung und Mitarbeit in Lehre und Forschung auf Seiten des*der Postdoc) als grundlegend für eine „gute“ Karriereplanung, auch außerhalb der akademischen Laufbahn, an. Die Befürworter*innen von längeren Mindestvertragslaufzeiten stellen den Qualitätsgewinn, der von einem gesicherten Zeitraum ausgeht, in den Vordergrund: Mehr Freiraum bedeute auch höhere wissenschaftliche Risikobereitschaft und Innovation. Zudem wurde von den Personalräten vorgetragen, dass die durchschnittliche Promotionsdauer deutlich über den Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren läge (durchschnittlich 4,5 Jahre (bei Förderungen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft)²⁶ bis zu 5,7 Jahre (bundesweit, ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften)²⁷.

Die Befristungsdauer in der Prädoc- und insbesondere der Postdoc-Phase und die Frage, in welcher Höhe sie ausgestaltet sein sollte, ist auch zentraler Gegenstand der Diskussion im Reformprozess des WissZeitVG. Zur individuellen Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Rahmenvorgaben sind inneruniversitäre Verwaltungsvorschriften oder Dienstvereinbarungen möglich und sinnvoll²⁸. Geprüft wird, ob das Thema auch im Rahmen der neuen Hochschulverträge adressiert wird.

Die Frage von (abschließend) geregelten Qualifizierungszielen wurde im Dialogprozess aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Während aus Sicht der Gewerkschaften die Promotion den einzig zulässigen Qualifizierungs- und Befristungstatbestand im Prädoc-Bereich darstellt, spricht sich die BLHP gegen konkrete Definitionen aus, da die individuelle Planung von Qualifizierungszielen angesichts der unterschiedlichen Anforderungen und Zeitläufe von Universitäten, Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen erhalten bleiben müsse. Sie verweist auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 02.02.2022²⁹, wonach nicht-formale Qualifikationsziele als Förderung „einer

²⁶ Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden, DFG 2021, <https://zenodo.org/record/5520751#.YWaXGpdx2w%23.YWaXGpdx2w>

²⁷ <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>

²⁸ Siehe bspw. die Dienstvereinbarung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) <https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/personalrat/wp/dienstvereinbarungen/index.html>

²⁹ <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-573-20/>

wissenschaftlichen oder künstlerischen Kompetenz, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt“ weit ausgelegt werden. Das MWFK hat deutlich gemacht, dass jedenfalls eine transparente Regelung des Qualifikationsbegriffs sowie der dahinterliegenden Anforderungen wünschenswert sei.

Mit einem Positionspapier vom 14.02.2022 (Anlage) stellen das Bündnis „Frist ist Frust“, die GEW und die Personalvertretungen der Universitäten und Fachhochschulen einen „Katalog für Qualifizierungsziele“ vor. Dieser Katalog zielt darauf ab, Qualifizierungsziele für eine akademische Laufbahn so klar zu definieren, dass Vergleichbarkeit, Transparenz und das Erreichen des Qualifikationsziels in der dafür vorgesehenen Zeit öfter als bislang gelingt. Damit besteht auch die Möglichkeit, Vertragslaufzeiten und Qualifizierungsaufgaben aufeinander abzustimmen, womit eine höhere Sicherheit und bessere Planbarkeit von Lebens- und Karriereschritten ermöglicht wird. Die Bedenken der BLHP, dieser Katalog sei zu kleinteilig und würde notwendige individuelle Flexibilität auch für die einzelnen Wissenschaftler*innen verhindern, wird von den Verfasser*innen des Katalogs nicht geteilt, da es sich um klare Definitionen handele.

Der gemeinsamen vorhergehenden Verabredung entsprechend, schlägt das MWFK folgende Anforderungen an Qualifizierungsziele vor. Hierauf soll in den neuen Hochschulverträgen Bezug genommen werden.

- Formale Qualifizierungsziele sind Promotion und Habilitation sowie habilitationsäquivalente Leistungen.
- Die non-formale wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung erfolgt in einem klar definierten Fach/ Bereich unter Auflistung der zugehörigen Aufgaben in Lehre, Forschung und/ oder Wissenschaftsmanagement³⁰.
- Die Befristung des Arbeitsverhältnisses muss so bemessen sein, dass das Qualifikationsziel erreicht werden kann. Orientierung bieten hier beispielsweise die „Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur““ der HRK vom 12.05.2015.
- Die Qualifizierung soll im Rahmen des Arbeitsvertrages und während der Arbeitszeit erfolgen. Sie nimmt gemäß § 49 Abs. 2 BbglHG mindestens ein Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ein.³¹
- Unter Qualifizierung wird nicht ein allgemeiner Kompetenzgewinn in Folge der Berufsausübung verstanden.
- Im Ergebnis muss die Qualifizierung zu einer beruflichen Karriere inner- oder außerhalb der Wissenschaft befähigen.

2. Vertragsumfang - unfreiwillige Teilzeit

Aus einer empirischen Erhebung des MWFK an en Brandenburgischen Hochschulen im Laufe des Dialogprozesses lässt sich ableiten, dass die Vertragsumfänge stark variieren (0,25 - 1,0 Vollzeitäquivalente) und der weitaus größte Teil der Stellen bei akademischen Mitarbeitenden als Teilzeitstellen ausgestaltet ist. Ebenso unterschiedlich ist die jeweils zur Verfügung stehende Zeit zur Qualifikation. Weil zur Sicherung des Lebensunterhalts häufig auch der Abschluss mehrerer (Teilzeit-) Arbeitsverträge erforderlich ist, sind soziale Härten für die einzelnen Beschäftigten wahrscheinlich; zudem besteht bei Teilzeitstellen häufiger die Gefahr der unbezahlten Mehrarbeit. Auch unbefristete Stellen werden oft nur als 0,5 Vollzeitäquivalente vergeben. Die BLHP weist darauf hin, dass letzteres

³⁰ Dies umfasst Aufgaben, die (nach der Definition der Hochschule) Aufgaben im Wissenschaftsmanagement, objektiv jedoch wissenschaftlicher Art oder nichtwissenschaftliche Aufgaben sind, die aber weniger als 50 % der Arbeitszeit ausmachen.

³¹ Aus Sicht der Personalvertretungen ist dies zu wenig. Angemessen wäre die Hälfte der Arbeitszeit, wie dies bspw. in der Dienstvereinbarung der Europa Universität-Viadrina geregelt sei.

typischerweise dann zutrifft, wenn zugleich eine Beschäftigung in einem (drittmittelfinanzierten) Projekt an derselben oder einer anderen Einrichtung besteht.

Die DZHW Wissenschaftsbefragung 2019/20³² hat darüber hinaus folgende Ergebnisse aufgezeigt: In der Wissenschaft gibt es eine fachspezifische Praxis bei der Vergabe von Teilzeitverträgen³³. Im Postdoc-Bereich dominieren Vollzeitverträge, jedoch ist die Quote je nach Fächergruppe sehr unterschiedlich. In den Sozial- und Geisteswissenschaften liegt sie bei etwas über 70 %. Bei den Ingenieur*innen haben dagegen 87 % der Postdocs einen Vollzeitvertrag.

Bei den Prädocs ist die Ungleichheit noch deutlich größer. Hier liegen die Vollzeitquoten bei den Ingenieur*innen ebenfalls bei rund 80 %, während sie in den anderen Fachbereichen zwischen 24 und 37 % variieren.

In der Diskussion wies die BLHP darauf hin, dass Teilzeitverträge immer auch Folge knapper Ressourcen seien und warf die Frage auf, welcher Stellenumfang geeignet ist, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. Dem entgegneten die Personalvertretungen, dass Teilzeitstellen fast immer eine deutlich längere Qualifizierungszeit nach sich ziehen würden. Dies würde bedeuten, dass Vertragslaufzeiten bei zu Qualifikationszwecken beschäftigten Teilzeitbeschäftigten entsprechend länger ausfallen müssten, um die Qualifikationszeit nicht in die „Freizeit“ zu verlagern. Zudem sei es Aufgabe der Hochschulleitungen, die Ausstattung mit Voll- und Teilzeitstellen gerecht über alle Fachbereiche zu verteilen. Das Bündnis „Frist ist Frust“ fordert die Vergabe von Vollzeitstellen als Regel, von der nur in begründeten Fällen abgewichen werden dürfe.

Im Ergebnis sind die Hochschulen aufgefordert, hier gemeinsam mit den Beschäftigten und Personalvertretungen inneruniversitäre Verwaltungsvorschriften oder Dienstvereinbarungen abzuschließen, die den divergierenden Interessen Rechnung tragen. Es besteht Einvernehmen, dass ausgehend von einem Mindestbeschäftigungsumfang von 20 Stunden/Woche für akademische Mitarbeitende als hauptberufliches Personal, in der Postdoc-Phase Verträge mit einem Stundenumfang von mindestens 30 Stunden/Woche anzustreben sind. Die BLHP betont, dass dies bereits geübte Praxis an den Hochschulen sei.

3. Angemessene Zeit für eigene Qualifizierung

Im Brandenburgischen Hochschulgesetz (§ 49 Abs. 2 BbgHG) wird in Satz 1 das Recht aller akademischen Mitarbeitenden auf eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit festgeschrieben. Für Mitarbeitende mit eigenem Qualifikationsziel i.S.d. § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist gemäß § 49 Abs. 2 Satz 2 BbgHG ein Anteil von einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit für die eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit vorgeschrieben.



Allerdings berichten die Personalvertretungen, dass in der Praxis allen Beschäftigten zu wenig Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit im Rahmen der Arbeitszeit eingeräumt werde.

Es besteht Einvernehmen, dass auch den Mitarbeitenden ohne Qualifizierungsziel ein bestimmter Anteil an Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit gegeben werden sollte. Streitig war unter den

³² <https://www.wb.dzhw.eu/ergebnisse/index.html>

³³ Die BLHP weist darauf hin, dass die unterschiedliche Ausgestaltung in den verschiedenen Fächern bei den Drittmittelprojekten auch an den Förderbedingungen der Mittelgeber liegen dürfte.

Dialogpartner*innen allerdings, wie hoch dieser Anteil sein soll. Hochschulleitungen erachten einen Anteil von 10-15 % der Arbeitszeit als ausreichend, Personalräte und Gewerkschaften hingegen fordern mindesten 20 %.

Der gesetzlich geregelte Mindestanteil von einem Drittel der Arbeitszeit für die Erreichung des Qualifizierungsziels wurde von den Personalvertretungen, den Gewerkschaften und dem Bündnis „Frist ist Frust“ ausdrücklich als zu gering bewertet. Sie schlagen analog zu den Regelungen in den Hochschulgesetzen Berlins und Sachsen-Anhalts einen Mindestanteil von 50 % an der regelmäßigen Arbeitszeit vor. In der Diskussion gab es in diesem Punkt keinen direkten offenkundigen Dissens zwischen den Beteiligten, wobei auch auf die Funktionalität der derzeitigen Regelungen hingewiesen wurde.

Das MWFK erklärt, dass es im aktuellen Stadium keine Möglichkeit sehe, in den Referentenentwurf des Brandenburgischen Hochschulgesetzes Änderungen der Anteile für eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit bzw. Eigenqualifikation der Akademisch Beschäftigten einzubringen (vgl. § 52 Abs. 4 BbgHG-E³⁴).

4. Feedbackkultur - rechtzeitige Entscheidung und Gespräche über Anschlussverträge, weitere Perspektiven

Unter den Teilnehmenden des Dialogprozesses besteht Einvernehmen, dass befristet beschäftigte Mitarbeitende oft zu kurzfristig über Anschlussverträge informiert werden. Dies führt u.a. zu unnötigem Arbeitsaufkommen für die Betroffenen, für die Personalstellen, aber auch für die Bundesagentur für Arbeit, da die Meldung, dass die Person arbeitssuchend sein wird, drei Monate vor Vertragsende erfolgen muss.

Als Ursache hierfür werden vor allem die kurzfristigen Zusagen von Mittelgebern sowie die Förderung in Jahresscheiben benannt. Andererseits weisen die Personalräte darauf hin, dass der Befund auch für haushaltsfinanziertes Personal gilt.

Das Land bestätigt, dass für landesseitig geförderte Projekte dieses Problem bereits erkannt wurde und Lösungen diskutiert werden. Die meisten flexiblen Mittel des MWFK werden jedoch über die Hochschulverträge vergeben, die über mehrere Jahre laufen und somit auch mittelfristig finanzielle Planungssicherheit garantieren. Diese Mittel können jedoch aufgrund der Jährlichkeit des Landeshaushalts vom MWFK jeweils auch nur jährlich zugewiesen werden.

Neuralgische Punkte sind nach Wahrnehmung der Personalvertretungen nicht nur der Anschlussvertrag im Sinne einer Verlängerung, sondern insbesondere die Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Qualifizierungsziels. Hier sind Vorgesetzte gefordert, sich frühzeitig um Übergänge und Beratung zu kümmern. Dem stimmt die BLHP zu und bekräftigt, dass es wichtig sei, dass die Hochschulen Unterstützungs-/ Beratungsangebote auch für den außerakademischen Arbeitsmarkt vorhalten. Das MWFK weist in diesem Zusammenhang auf die Beratungsangebote des Postdoc Network Brandenburg hin, die allen Postdocs im Land offenstehen.

Die Beteiligten sind sich einig, dass sich eine gute Feedbackkultur durch transparente Personalplanung und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auszeichnet. Die LaKoG betont in diesem Zusammenhang nochmals die Wichtigkeit von transparenten und fairen Auswahlprozessen und einer wertschätzenden Personalkultur. Nur auf dieser Basis könnten Hochschulen gegenüber anderen Arbeitgebern attraktiv bleiben und weiterhin werden.

³⁴ Soweit auf den Entwurf zum BbgHG (BbgHG-E) Bezug genommen wird, handelt es sich um die Fassung des Referentenentwurfs des MWFK zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokumentes. Eine abschließende Befassung innerhalb der Landesregierung und die Einbringung eines Regierungsentwurfs in den Landtag ist noch nicht erfolgt.

Der Referentenentwurf des Brandenburgischen Hochschulgesetzes sieht daher in § 54 BbgHG-E vor, auch die Personalplanung für die akademischen Beschäftigten in die genehmigungspflichtige Personalplanung der Hochschulen gemäß § 42 Abs. 1 Satz 2 BbgHG-E aufzunehmen und darin verbindliche Zielvorgaben für den Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse festzulegen.

Regelungen für befristet Beschäftigte können in innerhochschulischen Dienstvereinbarungen oder Verwaltungsvorschriften Niederschlag finden. Angeregt wird beispielsweise, die Betroffenen spätestens vier Monate vor Vertragsende schriftlich über Anschlussbeschäftigungsmöglichkeiten zu informieren und Vertragsverlängerungen spätestens sechs Wochen vor Vertragsende abzuschließen. Diesbezüglich weist die BLHP auf die bereits große Belastung der Personalstellen hin. Ähnlich der Promotionsvereinbarung könnte auch ein obligatorisches Personalentwicklungsgespräch für Postdocs nach zwei oder drei Jahren (abhängig von der Vertragslaufzeit) eingeführt werden, das die Perspektive nach dem Abschluss der Qualifizierung in den Blick nimmt.

5. Anwendung familienpolitische Komponente / Bildung Finanzierungspool

Die familienpolitische Komponente, die auf § 2 Abs. 1 S. 4 und 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fußt, ist in Brandenburg im Hochschulgesetz in § 49 Absatz 2 Satz 6 BbgHG (§ 52 Absatz 2 Satz 3 BbgHG-E) dargestellt.

Allerdings können Drittmittelbeschäftigte mit Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG die familienpolitische



Komponente oftmals nicht in Anspruch nehmen, wenn das Projektziel vor Erfüllung des persönlichen Qualifizierungsziels erreicht wird und damit keine weitere Verlängerung möglich ist.

Zur Überbrückung dieser „vertragslosen“ Zeit wird die Bildung eines Finanzierungspools an den Hochschulen vorgeschlagen. Die BLHP bestätigt die grundsätzliche Wirksamkeit eines solchen Pools, der in mehreren Hochschulen

bereits seit längerem genutzt werde, um Mitarbeitende zwischen zwei Projekten zu halten. Dies liege auch im ureigenen Interesse der Hochschulen, die ihre sehr gut ausgebildeten Fachkräfte halten wollen. Für die anwendungsorientierte Forschung an Fachhochschulen sei aber festzustellen, dass Mittel und Projekt bzw. Projektlaufzeiten so eng verbunden sind, dass die Finanzierung anderer Ziele nicht realisierbar sei. Darüber hinaus seien Finanzierungspools nur an größeren Hochschulen realisierbar.

Die Personalräte kritisieren, dass die Diskussion um die Anwendung der familienpolitischen Komponente keine Frage finanzieller Ressourcen sein könne. Sinn der Regelung sei es, die Mehrfachbelastung von Personen mit Pflegeverantwortung für Kinder, die sich in der Qualifizierungsphase befinden, anzuerkennen, damit auch diese Beschäftigten ihre Qualifizierung erfolgreich abschließen können. Aus den Daten der Hochschulen zur Anwendung der familienpolitischen Komponente gehe deutlich hervor, dass die familienpolitische Komponente nur selten gewährt wird. Neben den Personalvertretungen fordern daher auch die Gewerkschaften, das Bündnis „Frist ist Frust“ und die LaKoG den § 49 Absatz 2 Satz 6 BbgHG (§ 52 Absatz 2 Satz 3 BbgHG-E) verbindlich als Ist-Regelung auszugestalten.

6. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte mit zweitem Abschluss

Für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften (WHK) mit (zweitem) Studienabschluss findet § 2 Abs. 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Anwendung. Dies hat zur Folge, dass die Beschäftigungszeit grundsätzlich als Beschäftigungszeit in der Promotionsphase gewertet werden kann, auch wenn die Promotion gar nicht zu den vereinbarten Tätigkeiten als Hilfskraft gehört. Die Beschäftigungszeit als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft verkürzt damit die maximale Beschäftigungsdauer von sechs Jahren für eine später möglicherweise geplante Promotion, sofern der zeitliche Beschäftigungsumfang der Hilfskraft ein Viertel der tariflich geregelten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit übersteigt (> 10 h/Woche). Darüber hinaus erhalten WHK eine deutlich geringere Vergütung als akademische Mitarbeitende bei oft vergleichbarem Anforderungsprofil der Tätigkeit.

Diesen Missstand aufzulösen, war Anliegen der Teilnehmenden des Dialogprozesses und hat Eingang in den Referentenentwurf zum Brandenburgischen Hochschulgesetz gefunden. Die Personalkategorie der „wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte“ wird nunmehr bezeichnet als Personalkategorie der „studentischen Beschäftigten“. Das ist nicht nur eine redaktionelle Änderung, sondern soll die Bedeutung dieser Beschäftigten für das Wissenschaftssystem unterstreichen und deren Wertschätzung zum Ausdruck bringen. Studierenden können danach unterstützende wissenschaftliche oder künstlerische Aufgaben, wie sie bislang von den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften übernommen worden sind, übertragen werden. Die nebenberufliche Beschäftigung von Personen, die nicht gleichzeitig auch Studierende sind, als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte ist künftig nicht mehr möglich. Diesem Personenkreis steht dann insbesondere die Möglichkeit einer Beschäftigung als akademische Beschäftigte nach § 52 bzw. § 53 BbgHG offen.

7. Entscheidungsorganisation in den Hochschulen - Einbindung Wissenschaftliche Personalräte in Entscheidungen der Hochschulgremien

Gemäß § 90 Abs. 4 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg (PersVG) haben die Personalräte der Hochschulen keine Mitbestimmungsrechte in personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, wenn die Entscheidung über diese Belange einem Gremium der akademischen Selbstverwaltung übertragen ist. Die Personalvertretungen sehen sich dadurch in ihren Rechten massiv beschränkt, da ihnen damit auch die Beteiligung bei Fragen der strukturellen Gestaltung von Arbeitsbedingungen, z.B. Lehrverpflichtungsregelungen, Stellen-/Strukturplänen, Dauerstellenkonzepten oder Qualifizierungstatbeständen, verwehrt ist. Darüber hinaus liegt aus ihrer Sicht eine systematische Ungleichbehandlung zwischen den örtlichen Personalräten an Hochschulen vor, da die Regelung nur für den Wissenschaftsbereich gilt. Aus diesem Grund plädieren sie für die Streichung des § 90 Abs. 4 PersVG, wie es in den Personalvertretungsgesetzen der meisten Bundesländer der Fall ist.

Dem hält die BLHP entgegen, dass Schutzbereich der Regelung die akademische Selbstverwaltung sei, die wiederum (systemgerecht) Beteiligungsrechte in Gremien nach Mitgliedergruppen vorsehe. In den Gremien werden Sachverhalte mit Blick auf alle Statusgruppen diskutiert und beurteilt. Personalräte hätten regelmäßig Rederechte, um deren Gruppeninteressen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung vorzubringen; im Übrigen müsse die Beschlussfassung aber den gewählten Gremienmitgliedern vorbehalten bleiben.

Das MWFK hat im Rahmen der Novellierung des Personalvertretungsgesetzes eine Regelung vorgeschlagen, die die Beteiligung der Personalräte verbessert. Nunmehr soll der Ausschluss der Personalratsbeteiligung beschränkt sein auf Angelegenheiten, die unmittelbar die Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschulen betreffen. In diesen Fällen steht den Personalräten ein Anhörungsrecht zu.

Gute Rahmenbedingungen für ‚Gute Arbeit‘ – Darstellung der längerfristigen Finanzierung der Hochschulen

Um allen Herausforderungen, die bei der Gestaltung fairer Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen auf diese zukommen, angemessen begegnen zu können, brauchen die Hochschulen eine verlässliche Finanzierungsperspektive.

Diese Perspektive gewährt das Land einerseits durch die Umsetzung des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre (ZuSL) stärken“, und andererseits durch die gesicherte Grundfinanzierung des Landes.

Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken

Die Regierungschefinnen und -chefs von Bund und Ländern haben am 06.06.2019 den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ (ZuSL) beschlossen. Mit der dauerhaften Förderung ab 2021 soll insbesondere unbefristet mit Studium und Lehre befasstes Hochschulpersonal ausgebaut werden. Darin sehen Bund und Länder einen wesentlichen Faktor für die Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre.

Der Bund stellt für den ZuSL in den Jahren 2021 und 2022 jeweils 1,88 Milliarden Euro bereit. Die Länder stellen zusätzlich zur Grundfinanzierung der Hochschulen Finanzmittel in mindestens derselben Höhe bereit, sodass den Hochschulen durch den Zukunftsvertrag jährlich insgesamt rund vier Milliarden Euro zur Förderung von Studium und Lehre zur Verfügung stehen. Auch Brandenburg hat die Verpflichtung zur Kofinanzierung der Bundesmittel zu gleichen Teilen unterschrieben.

Die Hochschulen des Landes Brandenburg und das MWFK haben sich für die Binnenverteilung dieser Mittel darauf verständigt, die Vorgaben aus der Bund-Länder-Vereinbarung für die Verteilung in Brandenburg zu übernehmen.

Die Verpflichtungserklärung des Landes Brandenburg sieht vor, dass die im Dialogprozess vereinbarten qualitativen und quantitativen Vereinbarungen zur besseren Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren für die Umsetzung des Zukunftsvertrags in Brandenburg Gültigkeit erhalten und in die Verpflichtungserklärung übernommen werden. Dies bedeutet, dass sowohl die im Dialogprozess genannten quantitativen Ziele der Erhöhung dauerhafter Beschäftigung der haushaltsfinanzierten akademischen Beschäftigten auf 40 % bis 2027 sowie die Einführung planbarer Karrierewege jenseits der Professur in die Verpflichtungserklärung des Landes aufgenommen werden sollen.

Die für die Hochschulen im Land Brandenburg erwarteten Bundesmittel aus dem ZuSL betragen 2023 ca. 28 Millionen Euro. Das Land finanziert den ZuSL ebenfalls mit 50 %, so dass die Hochschulen in 2023, in Abhängigkeit der im Vertrag genannten Indikatoren, mit ca. 56 Millionen Euro ZuSL-Mittel rechnen können. In den Folgejahren wird die Summe aus dem ZuSL aller Voraussicht nach auf 60-70 Millionen Euro (Bund und Land) anwachsen, wobei zu berücksichtigen ist, dass diese Mittel weiterhin von den vertraglichen Indikatoren abhängig sind.

Mittel- und langfristige Finanzierung der Hochschulen durch das Land

Das Land Brandenburg hat in den letzten Jahren einen deutlichen Aufwuchs der Grundfinanzierung der Hochschulen realisieren können. So sind die Ausgaben des Landes für die Hochschulen seit 2010 um 79,2 % gestiegen. Bei den Ausgaben liegt Brandenburg mit 8.100 Euro pro Studierendem über dem Bundesschnitt von 7.600 Euro.

Der Aufwuchs wurde in den vergangenen Jahren u.a. über die sogenannte „Treppe“ im Haushalt des Landes finanziert, die auch für die Haushalte 2023 und 2024 wieder einen Aufwuchs der Grundmittel um

5 Millionen Euro pro Jahr vorsieht. Wie sich die Entwicklung der Inflation auf diese Steigerung der Grundmittel längerfristig auswirkt, muss genau beobachtet werden.

Es wird angestrebt, die „Treppe“ auch in der kommenden Legislaturperiode, vorbehaltlich der Zustimmung des Haushaltsgesetzgebers, beizubehalten.

Die Hochschulen erhalten zudem sogenannte „Personalverstärkungsmittel“ vom Land. Mit diesen werden Kosten der Tarifierhöhungen automatisch vom Land übernommen.



Honorierung der wissenschaftlich fundierten Lehre

Die Landesregierung und alle Teilnehmenden des Dialogprozesses messen der Qualität der Lehre eine besondere Bedeutung bei. Im Wettbewerb um attraktive Studienbedingungen spielen gute Lehre und motivierte Lehrende eine herausragende Rolle. Sie sind die Grundlage für gut ausgebildete Fachkräfte und exzellente wissenschaftliche Karriereförderung. Aus diesem Grund würdigt das MWFK exzellente Leistungen von Lehrenden alljährlich durch die Verleihung des Landeslehrpreises. Damit wird insbesondere das Engagement von Lehrenden im Land Brandenburg anerkannt, die sich mit innovativen Methoden auf besondere Art und Weise den Studierenden und ihrem Lernerfolg sowie der erfolgreichen Wissensvermittlung widmen. Studierende müssen gezielt darin gestärkt werden, Gelerntes – auch fachübergreifend – zu vernetzen, erworbene Kompetenzen zu sichern und selbständig auszubauen sowie mit wissenschaftlichen Erkenntnissen kritisch umzugehen.

Wie gute Lehre honoriert werden kann, wie hierzu gute Strukturen und Rahmenbedingungen ausgebaut oder geschaffen werden können, diskutierten die Teilnehmenden des Dialogprozesses insbesondere im Hinblick auf eine realistische Bemessung der Arbeitszeit für Hochschullehre.

Was ist gute Lehre – Diskussion und Blick voraus, Sachstände und Verbesserungsvorschläge?

Als Grundlage der Diskussion diente ein von den wissenschaftlichen Personalräten, der GEW und dem Bündnis „Frist ist Frust“ erstellter Fragenkatalog, der die Diskussionsfelder zur Frage „Was ist gute Lehre? - Stand, Hintergründe, Regelungsbedarfe“ umkreist (Anlage).

Im Fokus steht dabei die „richtige“ Bemessung der Lehrverpflichtung, denn gute Lehre erfordert Zeit. Lehren heißt nicht nur, fachwissenschaftliche Inhalte verbunden mit methodischen und sozialen Kompetenzen in einer Veranstaltung zu vermitteln, sondern erfordert darüber hinaus auch übergreifende Tätigkeiten, wie z.B. Veranstaltungsvor- und -nachbereitung, Prüfungs- und Betreuungstätigkeit, die individuelle fachliche und didaktisch-methodische Weiterbildung sowie die curriculare (Weiter-)Entwicklung von Modulen und Studiengängen.

Die Personalräte präsentierten die Ergebnisse einer Umfrage zu Tätigkeiten und Arbeitsumfängen im Gesamtspektrum der Lehraufgaben, die unter Mitarbeiter*innen an den Universitäten durchgeführt wurde.

Zentrale Befunde dieser Umfrage sind:

- Viele Lehrtätigkeiten (wie z.B. Beratung, Betreuung, Prüfungen, Modul- und Studiengangsorganisation) bleiben bei der Zuweisung des Lehrdeputats unberücksichtigt.
- Es mangelt an empirischer Evidenz bei der Festlegung der Lehrverpflichtung; die Aufwände für die Lehre sind wesentlich höher als von Hochschulen angenommen.
- Eine Lehrverpflichtung von mehr als 4 LVS bei befristeten Stellen mit Qualifizierungsstatbestand nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG behindert die Qualifikation, da weniger als 50 % der Arbeitszeit für Qualifizierung zur Verfügung steht.
- Anrechnungsfaktoren erhöhen den tatsächlichen Lehraufwand und sind bei Zuweisung des Lehrdeputats zu berücksichtigen.

Auch wenn unter den Teilnehmenden weitgehend Einigkeit besteht, dass alle genannten Tätigkeiten zu den Gelingensbedingungen für gute Lehre gehören, ist deren detaillierte Abbildung in der Lehrverpflichtungsverordnung des Landes (LehrVV) strittig. Aus Sicht der BLHP könnten Prüfungen stärker in der LehrVV berücksichtigt werden und bestünde dringender Nachholbedarf bei der Aufnahme der digitalen Lehre in die LehrVV. Ablehnend steht sie weitergehenden Regelungen gegenüber, wie

beispielsweise einer Differenzierung der Lehrverpflichtung nach Beschäftigtengruppen. Dass die Entscheidungsbefugnis über den genauen Umfang der Lehrverpflichtung von akademischen Mitarbeiter*innen innerhalb der Spanne 0 bis 24 SWS bei den einzelnen Hochschulen liegt, wird als angemessen erachtet und ermöglicht bspw. die gruppenspezifische Reduktion des jeweiligen Lehrdeputats je nach Aufgabenschwerpunkten. Die Personalvertretungen halten dem entgegen, dass hierdurch ein „Flickenteppich“ aus vielen voneinander abweichenden hochschulinternen Regelungen entstanden sei, der sehr unterschiedliche Bedingungen für die Lehrpraxis (und damit auch der Studienbedingungen) sowie die Qualifizierungsbedingungen zur Folge habe. Vorgeschlagen wird daher von Seiten der Personalvertretungen eine Änderung der LehrVV, die u.a. für *befristete* Vollzeitstellen grundsätzlich eine Festsetzung von maximal 4 LVS vorsieht, weil hier der Qualifizierungsgedanke im Vordergrund stehen müsse. *Unbefristet* Beschäftigte könnten nach dem Vorschlag drei unterschiedlichen Kategorien zugeordnet werden, wobei nur für Beschäftigte, die vorrangig praktische Handlungskompetenzen vermitteln (Sport, Musik, Sprachen), ein höheres Deputat als 16 LVS vergeben werden sollte, maximal jedoch 20 LVS. Damit würde nach Ansicht der Personalvertretungen der von Brandenburg gezeichneten „KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen“³⁵ Rechnung getragen werden.

Aus Sicht der Personalvertretungen beschneiden hohe Lehrbelastungen (12 bis 24 LVS³⁶) die für eine fachwissenschaftlich fundierte Lehre notwendige Rezeption des Forschungsstandes im Fach und führen zu einem hohen Maß an Mehrarbeit. Auffallend sei, dass die von den Hochschulen angenommenen zeitlichen Aufwendungen für die Lehre von den realen Aufwendungen zum Teil erheblich abweichen. Die Höhe der Lehrverpflichtung sei ein wesentlicher Faktor für Überlastung und/ oder Dauer/ Abbruch der Qualifizierung. Entsprechende Umfrageergebnisse stützten diese Annahmen. Dagegen fordert die BLHP, dass in die Aufwandsberechnung auch die Semesterferien einbezogen werden müssten, da diese den hohen Lehraufwand deutlich relativierten. Dies weisen die Personalvertretungen entschieden zurück, denn die vorgelegten Ergebnisse würden deutlich zeigen, dass ein zeitlicher Ausgleich nicht gewährleistet sei.

Ungelöst bleibt auch das Problem, wie auf die spezifische Situation einzelner Mitarbeitender eingegangen werden kann, da eine zeitnahe individuelle Absenkung/ Anhebung der Lehrverpflichtung bislang nicht möglich ist. Der Vorschlag des MWFK, den Fakultäten Lehrdeputate zuzuteilen, die sodann auf Grundlage innerhalb der Hochschule gefasster Kategorien individuell verteilt werden können, stößt auf praktische Bedenken, weil einerseits die Fakultäten jeder Hochschule sehr unterschiedliche Anforderungen stellen würden und andererseits Reduktionen für Einzelne letztlich Mehrarbeit für Andere bedeuten würden. Außerdem wird von Seiten der Hochschulen angeführt, dass die insgesamt prozentual mögliche Lehrreduktion gemäß § 9 Abs. 2 LehrVV nicht ausreiche, um sie angemessen auch für akademische Mitarbeiter*innen einzusetzen - eine größere Flexibilisierung sei hier notwendig und wünschenswert.

Lehrverpflichtungsverordnung des Landes

Trotz umfassender Diskussion bleibt die komplexe Frage letztlich offen, wie der Zeitaufwand für gute Lehre individuell gerecht sowie für die Institutionen planbar berechnet werden kann und welche Aufgaben mit welchem Anteil konkret angerechnet werden müssten.

Regelungsbedarfe stellen die Personalräte vor dem Hintergrund ihrer Umfrageergebnisse insbesondere in folgenden Punkten fest:

³⁵ https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_06_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf

³⁶ Z.B. an der UNIP: Beschäftigte mit Schwerpunkt Lehre: 18 LVS, Beschäftigte mit ausschließlichen Tätigkeiten in der Lehre: 24 LVS.

- Festlegung des Lehrdeputats für Qualifikationsstellen in LehrVV auf 4 LVS
- Aufnahme von Anrechnungsfaktoren in die LehrVV (analog zu anderen Bundesländern)
- Überprüfung der Anrechnungsfaktoren entsprechend der Anforderungen der Studienprogramme und Akkreditierungsvorgaben
- Operationalisierung des Begriffs Lehre in der LehrVV als Rahmenvorgabe für hochschulinterne Regelungen
- Etablierung nachvollziehbarer Verfahren der realistischen Bemessung der Lehrverpflichtung an den Hochschulen

Stichprobenartige Vergleiche der Lehrdeputatsverteilungen an den Hochschulen, die das MWFK zur Vorbereitung der Sitzungen durchgeführt hat, bestätigen teilweise sehr hohe Lehrverpflichtungen und zeigen auch, dass

- die Spanne der LehrVV durchaus ausgeschöpft wird,
- eine klare Konzentration vor allem an den Universitäten von 4 LVS bei den akademischen Mitarbeitenden festzustellen ist,
- 24 LVS faktisch Ausnahmen darstellen und als solche ebenso in der LehrVV gekennzeichnet sind (§ 7 Abs. 2: Sport und Sprache).

Auf den ersten Blick scheint sich die Verteilung der Lehrdeputate damit im Rahmen eines Korridors zu bewegen, der ähnlich von den Interessenvertretungen der Beschäftigten gefordert wird.

Dem halten die Personalvertretungen entgegen, dass die Konzentration bei 4 LVS vor dem Hintergrund der Anzahl befristeter Beschäftigter auf Qualifikationsstellen die logische Konsequenz sei, wobei auch eine nicht zu vernachlässigende Zahl befristeter Beschäftigter auf Qualifikationsstellen eine Lehrverpflichtung von 11 LVS habe. Zugegebenermaßen stelle eine Verpflichtung von 24 LVS die Ausnahme dar, nicht jedoch eine Verpflichtung von 20 LVS in den Sprachen und 18 LVS für Fachwissenschaftler*innen. Leider korreliere die niedrige Lehrverpflichtung auf Qualifizierungsstellen mit (über)hohen Lehrverpflichtungen anderer akademischer Mitarbeitenden. Erforderlich sei deshalb zum einen eine Orientierung an den KMK-Vereinbarungen, wonach 16 LVS für Lehrende in den Fachwissenschaften das höchste Lehrdeputat darstellen, und zum anderen die oben diskutierte Einbeziehung übergreifender Tätigkeiten in der Lehre.

Als ein Ergebnis der Diskussion sieht das MWFK die bereits an verschiedenen Hochschulen im Land praktizierte Erstellung von internen verbindlichen Leitlinien zur Zuordnung von LVS zu den verschiedenen Personalkategorien im akademischen Mittelbau sowie im Hinblick auf die Reduzierung der Lehrverpflichtung als vorbildhaft an und unterstreicht die Aufforderung, derartige Leitlinien an allen Hochschulen zu implementieren. Eine solche Richtlinie schaffe die Möglichkeit, Forschung und Lehre bedarfsgerecht aneinander auszurichten und auf Veränderungen angemessen reagieren zu können - bei gleichzeitig sehr großer Flexibilität der LehrVV des Landes. Als Orientierungswert kann folgender Umfang an Lehrverpflichtung dienen:

Akademische Mitarbeiter*innen,

- soweit ihnen Lehraufgaben übertragen werden:
in der Regel 8, höchstens 11 Lehrveranstaltungsstunden
- in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifikation dienen:
4 Lehrveranstaltungsstunden
- bei einem Schwerpunkt in der Lehre:
maximal 18 Lehrveranstaltungsstunden

- bei ausschließlicher Tätigkeit in der Lehre und bei Tätigkeiten mit praktischem Bezug (Sport, Sprachen, Musik, künstlerische Fächer):
maximal 24 Lehrveranstaltungsstunden.

Dabei weist das MWFK darauf hin, dass die KMK-Empfehlung aus dem Jahr 2003 zur Lehrverpflichtung keinen bindenden Charakter habe, sodass Abweichungen nicht begründungspflichtig seien. Es betont das Interesse der Hochschulen an der Gewinnung kompetenter Mitarbeitender, wofür attraktive Beschäftigungsbedingungen die Voraussetzungen seien, und geht daher von einem verantwortungsvollen Umgang der Hochschulen mit der Lehrverpflichtung aus.

Aus Sicht des MWFK sollte bei der Planung von Lehrveranstaltungen unterstützend geprüft werden, wie die verschiedenen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Lehre, wie bspw. die intensive Vor- und Nachbereitung, differenziert berücksichtigt und familienorientiert ausgestaltet werden können. Hierauf soll in den neuen Hochschulverträgen Bezug genommen werden.

Gleichzeitig verweist das MWFK darauf, dass parallel zum Dialogprozess eine Diskussion zwischen den Ländern über das Wissenschaftsratspapier „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“³⁷ (vom 29.04.2022), begonnen hat, das insbesondere Überlegungen zur Berücksichtigung weiterer Aufwände in der Lehre in den Blick nimmt. Dieser Diskussion zwischen den Ländern und den eventuell weitreichenderen Umsetzungen könne nicht vorschnell vorgegriffen werden. Das MWFK werde sich aktiv an dieser Grundsatzdebatte der Länder beteiligen und etwaige Auswirkungen eingehend prüfen.

Unabhängig davon sprechen sich GEW und Personalvertretungen dafür aus, den Dialog in einer AG Lehrverpflichtung fortzuführen, in welcher die Vorschläge der Personalräte zu Änderungen der Lehrverpflichtungsverordnung und Lösungen für im Dialogprozess konstatierte Probleme im Zusammenhang mit der Lehrverpflichtung weitergehend und vertieft diskutiert werden.

Lehranteile neuer Stellenkategorien jenseits der Professur

Auf Grundlage einer umfangreichen Analyse bundes- wie landesweiter Daten lässt sich feststellen, dass in Deutschland erst ab einem Durchschnittsalter von 41-42 Jahren über langfristige Karriereoptionen in der Wissenschaft entschieden wird. Damit zusammenhängend wird deutlich, dass es auch im bundesweiten wie im brandenburgischen Hochschulsystem – gerade auch im internationalen Vergleich mit den Strukturen des angloamerikanischen oder auch anderer westeuropäischer Wissenschaftssysteme – ein relativ geringes Angebot für planbare attraktivere Karrierewege in der Wissenschaft relativ zeitnah nach der Promotion und jenseits der Professur gibt. Diesem Missverhältnis soll mit der Schaffung neuer Personalkategorien in der Novelle des Hochschulgesetzes entgegengetreten werden. § 53 BbgHG-E sieht vor, die Akademische Juniordozentur und Akademische Dozentur einzuführen. Die neuen Karrierewege ermöglichen eine Spezialisierung in Forschung oder Lehre und führen nach Abschluss dieser Spezialisierung und Bewährung verbindlich in eine dauerhafte Beschäftigung (= Akademische Dozentur).

Die neuen Stellenprofile schließen eine Lücke des bisherigen Systems, in dem promovierte Wissenschaftler*innen typischerweise entweder nach langer Qualifizierungszeit eine Professur erreichen, aus der Wissenschaft ausscheiden oder auf befristeten Drittmittelverträgen arbeiten müssen. Die während und nach der Promotion gesammelte Erfahrung und Spezialisierung bliebe somit bisher vielfach für den hochschulischen Arbeitsmarkt selbst ungenutzt. Demgegenüber berücksichtigen die neuen Karrierewege diese Spezialisierungen und fördern sie. Sie garantieren zudem Weiterentwicklungsmöglichkeiten, auch, falls angestrebt, hin zu Professuren. Nach bisherigen empirischen Erfahrungen mit ähnlichen Stellenprofilen in anderen Ländern ergeben sich zudem auch auf

³⁷ https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9699-22.pdf?_blob=publicationFile&v=17

Dauerstellen personelle Fluktuationen, die auch kommenden Generationen die Möglichkeit offenhalten, dauerhafte Positionen im Wissenschaftssystem zu bekleiden.

Erforderlich ist die Einpassung der Lehrdeputate für die geplanten neuen Stellenkategorien in die jetzige Struktur. Vorgesehen ist hier:

- Eine Lehrverpflichtung von Akademischen Dozentinnen und Dozenten nach § 53 des Referentenentwurfs des Hochschulgesetzes mit Schwerpunktsetzung in Wissenschaft und Forschung von 8 bis 10 LVS sowie eine Lehrverpflichtung von Akademischen Dozentinnen und Dozenten mit Schwerpunktsetzung in Wissenschaft und Lehre von 12 bis 18 LVS.
- Eine Lehrverpflichtung von Akademischen Juniordozentinnen und Juniordozenten nach § 53 des Referentenentwurfs des Hochschulgesetzes mit Schwerpunktsetzung in Wissenschaft und Forschung von 4 bis 6 LVS sowie eine Lehrverpflichtung von Akademischen Juniordozentinnen und Juniordozenten mit Schwerpunktsetzung in Wissenschaft und Lehre von 9 bis 12 LVS.
- Eine Lehrverpflichtung von Qualifizierungsprofessorinnen und Qualifizierungsprofessoren nach § 49 des Referentenentwurfs des Hochschulgesetzes von 16 LVS. Besteht das Qualifizierungsziel in der Erreichung der besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, gilt eine Lehrverpflichtung von 8 LVS. Besteht das Qualifizierungsziel in der Erreichung der pädagogischen Eignung, gilt eine Lehrverpflichtung auf 12 LVS.

In der Diskussion wurde von den Personalvertretungen kritisch gesehen, dass die vorgesehene Lehrverpflichtung von bis zu maximal 18 SWS für die Akademische Dozentur im Bereich der Lehre (Senior-Lecturer) sehr hoch ausfalle, was deren Attraktivität insbesondere mit Blick auf vergleichbare Stellenkategorien anderer Bundesländer, z.B. Bremen, schmälern würde. Dem widerspricht die BLHP mit dem Argument, dass die Lehrverpflichtung von FH-Professuren immer 18 SWS betrage. Warum eine hohe Lehrverpflichtung grundsätzlich unattraktiv sei, könne nicht nachvollzogen werden.

Rolle und Stellung der Lehrbeauftragten – Diskussion und Darstellung des gesetzlichen Ist-Zustandes sowie darüberhinausgehende Beobachtungen

In § 58 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wird die Stellung der Lehrbeauftragten gesetzlich geregelt: Sie werden nur zur Ergänzung des Lehrangebots beauftragt und dienen nicht der dauerhaften Absicherung des Regellehrangebots. Sie werden ergänzend tätig, weil sie über besondere fachliche Kompetenzen oder Berufspraxis verfügen, anwendungsbezogene Fertigkeiten vermitteln oder bestehende Angebotslücken schließen können. Der erteilte Lehrauftrag begründet ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art, kein Dienstverhältnis.

Limitierend regelt die Vorschrift, dass ein Lehrauftrag für höchstens vier Semesterwochenstunden und in der Regel für längstens zwei Semester erteilt wird.

Die Personalvertretungen und Gewerkschaften kritisieren, dass seit der Neuregelungen des § 58 BbgHG für Lehrbeauftragte keine nennenswerten Verbesserungen eingetreten seien, vielmehr habe sich die Zahl der Lehraufträge an vielen Hochschulen ohne ersichtlichen Grund noch einmal erhöht, wie die Kleine Anfrage Nr. 4313 der Partei DIE LINKE zeige.³⁸ Zudem verlagere sich der Druck durch die Neuregelung nun auf die Lehrbeauftragten selbst. Die Personalvertretungen erklären, dass die Zielrichtung der gesetzlichen Regelung, für kapazitätswirksame Lehrveranstaltungen (zusätzliches) wissenschaftliches Personal anstelle von Lehrbeauftragten einzusetzen, nicht erfüllt worden sei. Vor diesem Hintergrund plädieren die Personalvertretungen und Gewerkschaften nachdrücklich für eine Rücknahme der im Jahr

³⁸ https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/parladoku/w6/drs/ab_10900/10958.pdf

2016 vorgenommenen Änderungen im § 58 BbgHG und der Einführung einer verbindlichen Berichtspflicht zum gesetzestkonformen Einsatz von Lehraufträgen.

Das MWFK bestätigt, dass es kein direktes Berichtswesen an das Land gibt. Der Anteil des Lehrangebots, welches über Lehrbeauftragte abgedeckt wird, werde jedoch im Rahmen der Genehmigung von Studiengängen einmalig bzw. bei Studiengängen, die mit einem NC belegt sind, jährlich, abgefragt und geprüft. Das MWFK geht davon aus, dass mit der Beauftragung seitens der Hochschulen angemessen und verantwortungsvoll umgegangen wird.

Beschäftigungsbedingungen Drittmittelbeschäftigter

Unter der Überschrift „Beschäftigungsbedingungen Drittmittelbeschäftigter“ diskutierten die Dialogteilnehmenden Fragen rund um Themen der Befristung und Vertragsausgestaltung sowie der Arbeitsbelastung der Drittmittelbeschäftigten an den Brandenburgischen Hochschulen.

Ist-Zustand der Drittmittelbeschäftigung

Ausgangspunkt war dabei eine Analyse des Ist-Zustandes der Drittmittelbeschäftigung.

Größte Drittmittelgeber im Bereich der Wissenschaft sind neben der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bund, die Wirtschaft, die Europäische Union, Stiftungen sowie die Länder (Zweit-/Projektmittel).

Die von den Hochschulen in Deutschland im Jahr 2019 eingeworbenen Drittmittel in Höhe von 8,6 Milliarden Euro entsprachen einem Anteil von 13,8 % der Einnahmen. Gegenüber 2010 (5,8 Milliarden Euro) stiegen die Drittmittel der öffentlichen Hochschulen damit um 47,7 %. Brandenburgische Hochschulen vereinnahmten im Jahr 2019 Drittmittel in Höhe von 132,9 Millionen Euro.

Zum Stichtag 30.09.2020 waren an den Brandenburgischen staatlichen Hochschulen 1.463 akademische Mitarbeiter*innen als befristet beschäftigtes Drittmittelpersonal tätig, darunter waren 711 akademische Mitarbeiter*innen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet.

Problemlagen der Drittmittelbeschäftigung an Fachhochschulen und Universitäten

Auf Grundlage einer (nicht-repräsentativen) Umfrage der Personalräte an den Hochschulen des Landes Brandenburg im Januar/Februar 2022 unter 160 Projektbeschäftigten (71 an Universitäten und 89 an Fachhochschulen) haben die Personalräte aus ihrer Sicht die Schwachstellen der derzeitigen Beschäftigungsstrukturen im Bereich der Drittmittelfinanzierung dargelegt: Die unbefristete Beschäftigung bilde die absolute Ausnahme im Bereich der Projektmittel-/Drittmittelbeschäftigung; die befristete Beschäftigung sei die Regel. Hinsichtlich der Befristungsgrundlage sei ein gravierender Unterschied zwischen den Universitäten und Fachhochschulen zu erkennen: Während die Fachhochschulen ihre Projektbeschäftigten fast ausschließlich nach Projektdauer (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) befristen, wenden die Universitäten in hohem Maße den Grund des § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierung) an. Auch hinsichtlich der Arbeitsbelastung kommt die Umfrage zu divergierenden Ergebnisse je nach Hochschultypus. Während 35 % der Projektbeschäftigten an Fachhochschulen angeben, dass ihre Wochenarbeitszeit nicht der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entspricht, sind es an Universitäten 58 %, die angeben, deutlich mehr zu arbeiten als vertraglich vereinbart sei.

Die BLHP betont an dieser Stelle, dass diese Umfrage nicht repräsentativ sei und ihre Ergebnisse daher nicht valide seien. So hätten bspw. mehrere Hochschulen bereits seit vielen Jahren Lösungen zur Zwischenfinanzierung von Projektbeschäftigten etabliert, um „projektlose“ Zeiten aufzufangen. Es bestünde eine sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Hochschulen, um diese Überbrückung sicherzustellen. Dieses Vertrauen sei das wesentliche Element, um in diesen Finanzierungszusammenhängen erfolgreich für die Mitarbeitenden agieren zu können. Dauerstellen im Drittmittelbereich könne es nicht geben, da es hierfür weder Grund noch Finanzierung gebe.

Qualifizierung als Dienstaufgabe

Gemäß § 49 Abs. 2 BbgHG soll den akademischen Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. Streitig diskutiert wurde, inwiefern dies auch für Drittmittelbeschäftigte zutrifft. Die BLHP argumentiert, dass bei den anwendungsorientierten Fachhochschulen Qualifizierung nicht im Vordergrund stehe und ihre Beschäftigten in der Regel auch keine wissenschaftliche Laufbahn anstrebten. Die Arbeitsmarktlage

(“Bewerbermarkt“) spreche hier für die Beschäftigten, auch ohne akademische Qualifizierung. Im Übrigen gebe es außerhalb des FH-Programms des Landes nur sehr wenige Qualifikationsstellen an Fachhochschulen.

Dem halten die Personalvertretungen entgegen, dass es keine Sondergruppe von Beschäftigten geben dürfe, die sich nicht qualifizieren könnten.

Einigkeit besteht darüber, dass die Qualifizierung im Projekt auch durch entsprechende Mittel untersetzt werden müsse; dies müsse den Drittmittelgebern auf politischer Ebene veranschaulicht werden. Die Teilnehmenden des Dialogprozesses richten daher einen deutlichen Appell an das Land, sich in der politischen Diskussion und in den Gremien der Drittmittelgeber eindeutig zu positionieren und sich für eine entsprechende Änderung einzusetzen. Das MWFK sagt diese Positionierung zu.

Lösung: Stellenpools im Drittmittelbereich?

Das MWFK führt aus, dass mit der Hochschulgesetznovelle ein Umdenken an Fachhochschulen stattfinden müsse, da es künftig ein Promotionsrecht für forschungsstarke Professor*innen der Fachhochschulen im Rahmen eines gemeinsamen Promotionskollegs der Fachhochschulen geben solle. Die derzeitige Beschäftigungsstruktur im Drittmittelbereich sei durchaus kritisch zu betrachten, gerade wenn es um kurze Laufzeiten und geringe Möglichkeiten der eigenen Qualifizierung auf den Projektstellen gehe. In Bezug auf die drittmittelfinanzierten Mitarbeitenden sei es ungleich schwerer, klare langfristige Karrierewege zu etablieren, obwohl diese Fachexpert*innen an den Hochschulen und im Land dringend gebraucht werden. Deshalb könnten Poolösungen zur dauerhaften Finanzierung von Drittmittelbeschäftigten für Entfristungen und damit für Karriereperspektiven sorgen. Diese so dauerhaft finanzierten Mitarbeitenden könnten ihre Erfahrung auch bei der Antragstellung und Durchführung unterschiedlicher Projekte einbringen, ohne dass sie zwingend die fachliche Nähe zum einzelnen Projekt haben müssten.

Die BLHP sieht drei große Hürden für die vorgeschlagene Poollösung: Zum einen könnten die Hochschulen nicht das wirtschaftliche Risiko für Dauerstellen im Drittmittelbereich tragen; hier müsse das Land einspringen. Außerdem könnten die Projektziele nur über fachlich passende Mitarbeitende erreicht werden. Im Übrigen liege die Besetzung der Projektstellen in der Hand der Lehrstuhlinhaber*innen, die die Drittmittel eingeworben haben und die ihre Mitarbeitenden nach jeweils spezifischen Kriterien aussuchen.

Das MWFK verweist darauf, dass es bundesweit Modelle gäbe, in denen bis zu 20 % der Drittmittelbeschäftigten dauerhaft finanziert würden. Da in Brandenburg bereits die Stellenpläne flexibilisiert seien, würden Freiräume für die Hochschulen existieren.

Das Land sei sich bewusst, dass noch viele Fragen offen und komplex zu lösen seien, aber dennoch müssten diese angegangen werden. Da zusätzliche Mittel nicht zur Verfügung stünden, könne auch keine konkrete finanzielle Unterstützung angeboten werden. Möglich sei nur das Bemühen um eine Einflussnahme auf die Drittmittelgeber (insbesondere DFG), mehr Overheadmittel zur Verfügung zu stellen sowie rechtliche Möglichkeiten zu schaffen, Qualifizierungs- und Projektziele zu vereinbaren.

Auflösung der Ungleichbehandlung von Befristungen nach § 2 Abs. 1 oder Abs. 2 WissZeitVG durch Gesetzesänderung

Im Rahmen der Novellierung des WissZeitVG hat das BMBF festgestellt³⁹, dass das Befristungsgeschehen maßgeblich durch die Qualifizierungsbefristung geprägt ist. An den Universitäten werden 65 % der Verträge auf dieser Grundlage abgeschlossen. Die Drittmittelbefristung wird an den Universitäten für 23 % der Arbeitsverträge genutzt, und zwar mit steigender Tendenz. Vor diesem

³⁹ Vgl. Bericht zur Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, 17.05.2022, 5.3 (https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Hintergrund hat das BMBF in seinem Referentenentwurf des WissZeitVG einen verbindlichen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung etabliert. Eine Drittmittelbefristung wäre demnach erst möglich, wenn die Höchstbefristungsdauer in der Qualifizierungsbefristung ausgeschöpft ist. So würden auch für über Drittmittel finanzierte Forschende in der Qualifizierungsphase die Regelungen zur automatischen Verlängerung des Arbeitsvertrags, z.B. bei Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit, greifen. Insgesamt könnten damit auch Veränderungen in der Befristungspraxis im Projektbereich zugunsten der Beschäftigten befördert werden.

Weitere Beschäftigungsbedingungen im Drittmittelbereich

Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass die akademischen Mitarbeitenden häufig nicht wüssten, welcher Befristungsgrund für ihr Anstellungsverhältnis gelte. Damit verbunden hätten sie auch keine Kenntnis ihrer Rechte, beispielsweise bezüglich ihrer Qualifizierungszeit. Sie appellieren daher an die Hochschulen und ihre Personalverantwortlichen, hier zu Einstellungsbeginn aufzuklären.

Gegenstand der Diskussion war auch die Beteiligung von Drittmittelbeschäftigten an der akademischen Selbstverwaltung und an der Lehre. Die Fachhochschule Potsdam hat für die Beteiligungsrechte eine eigene Lösung gefunden: In der jeweiligen Tätigkeitsbeschreibung der Stelle, die auch beim Mittelgeber eingereicht wird, werden 10 % der vereinbarten Arbeitszeit für „sonstige Dienstaufgaben“ zur Verfügung gestellt. Dieser Anteil kann auch für die akademische Selbstverwaltung genutzt werden. Bislang haben die Drittmittelgeber dem nie widersprochen. Weiterhin berichtet die Universität Potsdam von ihrer Erfahrung, dass Drittmittelgeber, die um Zustimmung zum Einsatz in der Lehre gebeten werden, diese nie ablehnen. Die Personalräte kritisieren, dass der Einsatz in der Lehre weder projektgebunden sei noch konsequent auf Wunsch der Beschäftigten stattfinde.

Pilotprojekt zur Schaffung von Dauerstellen

Die akademischen Personalräte der Fachhochschulen und Universitäten, die GEW und das Bündnis „Frist ist Frust“ haben ein Pilotprojekt entwickelt, das die Schaffung von 20 % Dauerstellen in drittmittelstarken Fachbereichen oder Lehrstühlen zum Ziel hat. Voraussetzung wäre eine Ausfallbürgschaft des Landes.

Nach Diskussion schlägt das MWFK vor, eine AG zu initiieren, die Erfolgsbedingungen und Prozessschritte für ein solches Pilotprojekt erarbeitet, ohne dass eine Vorfestlegung auf eine „Sitz“-Hochschule o.Ä. erfolgt. Die LaKoG gibt den Hinweis, in die AG auch Praxismitglieder einzubinden, bspw. aus drittmittelstarken Fachbereichen. Das MWFK wird auf einzelne Teilnehmende mit der Bitte um Mitarbeit zugehen. Mit der AG soll im Herbst 2023 begonnen werden, wenn deutlicher zu erkennen ist, welche gesetzlichen Regelungen im WissZeitVG Geltung erlangen werden.

Gleiche Teilhabe an der Wissenschaft (Inklusion und Gleichstellung)

Exzellente Wissenschaft braucht Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen. Ausgehend hiervon diskutierten die Dialogpartner verschiedene Chancengleichheitsaspekte und über Möglichkeiten, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

1. Angemessene Berücksichtigung von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen – wie kann die gesetzliche Quote der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeitender an den Hochschulen in Brandenburg gesteigert werden? Diskussion des Ist-Standes und Ideen zur weiteren Entwicklung

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben. Die Schwerbehindertenrichtlinie des Landes Brandenburg ist Ausdruck der Verpflichtung, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft besonders zu fördern.

Die Richtlinie stellt eine über die allgemeine Verpflichtung hinausgehende besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes Brandenburg als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Menschen fest. Alle Angehörigen der Landesverwaltung, die in ihrer dienstlichen Eigenschaft mit den Belangen schwerbehinderter Bewerber*innen und Beschäftigter befasst sind, sind verpflichtet, diese Richtlinie zu beachten und mit Leben zu füllen.

In Punkt 3.3.1 der Richtlinie wird auf die gesetzliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Beschäftigter (§ 154 Absatz 1 SGB IX), die mit wenigstens 5 % der Arbeitsplätze festgelegt ist, verwiesen. Die tatsächliche Schwerbehindertenquote an den Hochschulen in Brandenburg stagniert jedoch und liegt deutlich unter der gesetzlichen Vorgabe (Stand 2019: 2,97 %/ 2020: 2,93 %/ 2021: 2,96 %) ⁴⁰. Dies könnte, so eine Vermutung in der Diskussion, in den Beschäftigungsstrukturen an den Hochschulen und der damit einhergehenden Altersstruktur begründet sein. ⁴¹

In den geltenden Hochschulverträgen ist eine Steigerung von mindestens 1 % als Ziel festgeschrieben; dieses ist bisher nicht erfüllt. Ein systematisches Inklusionskonzept hat bislang nur die Universität Potsdam („Inklusive Hochschule“, März 2021). Beispielhaft sind außerdem das ursprünglich aus ESF-Mitteln geförderte Projekt „Eine Universität für alle“ sowie weitere Maßnahmen wie die Modellprojekte „InWi“ und „PROMI“ an der Universität Potsdam ⁴².

Die Hauptschwerbehindertenvertretung macht deutlich, dass die durchschnittliche Schwerbehindertenquote von 2,96 % an den Hochschulen im Land Brandenburg im ausschließlich akademischen Beschäftigtenbereich nochmals geringer ausfällt. Zur Erklärung führt sie aus, dass ein

⁴⁰ Zum Vergleich: Die Pflichtquote von 5 % wird in NRW von 3 Universitäten und 8 Fachhochschulen erfüllt; nicht erfüllt wird sie von 11 Universitäten und 8 Fachhochschulen. Quelle: Landtag NRW, Drucksache 17/4138 vom 07.11.2018.

⁴¹ Ebenso: „Die Unterschreitung der Quote von 5 Prozent im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst beruht auf strukturellen Besonderheiten, insbesondere im Hochschulbereich. Dort sind viele junge wissenschaftliche Nachwuchskräfte beschäftigt, sodass der größte Teil der Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in der Altersgruppe von 25 bis unter 35 Jahren angesiedelt ist.“ Quelle: Bayerischer Landtag, Drucksache 18/18058 vom 23.12.2021.

Auch: „Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg nimmt wie folgt Stellung:

Es gibt mehrere ressorttypische Gründe, die dazu führten, dass das Wissenschaftsministerium die Pflichtquote für schwerbehinderte Beschäftigte nicht erreichen konnte. Bei den Ausschreibungen der Einrichtungen im Wissenschaftsbereich befinden sich im Bewerberfeld in aller Regel kaum Menschen mit Behinderungen. Hinzu kommt die spezifische Personalstruktur der Hochschulen: Viele Stellen stehen dort nur befristet zur Verfügung und werden üblicherweise mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der jüngeren Generation besetzt. In dieser großen Beschäftigtengruppe ist der Anteil der schwerbehinderten Menschen aufgrund der spezifischen Altersstruktur typischerweise geringer als in anderen Bereichen.“ Quelle: Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache 16 /10024 vom 26.03.2021.

⁴² Siehe hierzu auch das Positionspapier der Universität Potsdam in der Anlage.

Mangel an Bewerber*innen mit Schwerbehinderung bestehe, wofür vor allem befristete Arbeitsverhältnisse ursächlich seien, denen die geringere Mobilität schwerbehinderter Bewerber*innen entgegenstehe. Insgesamt sei deshalb ein höheres Maß an Verlässlichkeit für die Lebens- und Berufsplanung dieser Beschäftigtengruppe notwendig. Mit materiellen Anreizsystemen sowohl für die Hochschulen als Arbeitgeberinnen als auch für schwerbehinderte Beschäftigte könne hier ein Umdenken angeregt werden. Festzustellen sei nach Erfahrungen der Hauptschwerbehindertenvertretung auch, dass Bewerber*innen bzw. Beschäftigte mit Schwerbehinderung ihre Behinderung oder Beeinträchtigung innerhalb des Auswahlprozesses oder am Arbeitsplatz aus Angst vor schlechteren Einstellungschancen oder Beschäftigungsbedingungen sogar verheimlichten. Es bedürfe daher dringend eines Kulturwandels.

Die Forderung der Hauptschwerbehindertenvertretung des MWFK ist zusammenfassend jene, dass Handlungsschritte zu treffen sind, die eine Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen perspektivisch nicht nur irgendwann absehbar machen. Hier werden auch Finanzpakete jenseits des eigentlichen Landeshaushaltes eingefordert.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung bemängelt, dass es insbesondere in einem hochgebildeten Bereich wenig Empathie für Menschen mit Beeinträchtigungen gibt. Alle Beteiligten waren sich aber darüber einig, dass ein Zustand inakzeptabel ist, solange Gesetzen nicht nachgekommen wird.

Es seien seitens des Landes Brandenburg eigene Maßnahmen zu treffen, die ggf. auch unterhalb der Bundesebene, eigene, kreative Ansätze verfolgen. Innerhalb des akademischen Bereiches der Beschäftigten ergebe sowohl die Befristung von Stellen als auch die Eingangsvergütung und Stufenzuweisung ein faktisches Zugangshindernis für Menschen mit einer Beeinträchtigung, insbesondere innerhalb der wissenschaftlichen Arbeit.

Denkbar wären Erweiterungen von Befristungen für Menschen mit Beeinträchtigungen, aber auch anderes, das deren Nachteile im Berufsleben ausgleicht, annähernd egalisiert.

Die Landesregierung wird gebeten und aufgefordert, auch in dem zukunftsorientiert so ungemein wichtigen Bereich der wissenschaftlich akademischen Arbeit sich dieser Problemlage, der Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen anzunehmen und dies aktiv zu fördern.

In diesem Zusammenhang hat das MWFK die Teilnehmenden auf die neue Richtlinie zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds Plus in der EU-Förderperiode 2021-2027 hingewiesen⁴³. Im Förderschwerpunkt 1 geht es insbesondere auch darum, Menschen mit Beeinträchtigungen zu unterstützen. Im Antrag muss dargelegt werden, dass das beantragte Vorhaben mit spezifischen Aktivitäten zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen beiträgt. Dieser Beitrag kann beispielsweise in verbesserten Zugängen durch verbesserte Informations- und Kommunikationstechnologien, barrierefreie Veranstaltungsplanung oder bauliche Maßnahmen zur Schaffung von Barrierefreiheit liegen. Geplant sind drei Ausschreibungsrunden zwischen 2023 und 2026.

Das gewandelte Verständnis von Behinderung, wie es in § 2 Abs. 1 SGB IX und § 3 des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (AGG) zum Ausdruck kommt, findet auch seinen Niederschlag in § 78 des Referentenentwurfs zur Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes. Zur Herstellung der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft werden darin terminologisch und im Aufgabenbereich der oder des Beauftragten für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderungen notwendige Änderungen vollzogen.

Außerdem wird mit dem Entwurf vorgeschlagen, in § 52 BbgHG-E (Akademische Mitarbeiterinnen und Akademische Mitarbeiter) einen Verweis auf die behindertenpolitische Komponente des WissZeitVG einzuführen.

⁴³ Anmerkung: Veröffentlicht am 13. Januar 2023.

Die Hochschulleitungen begrüßen eine größere gesellschaftliche Offenheit und einen Kulturwandel hinsichtlich eines Bewusstseins für behindertenpolitische Anliegen. Es gebe mehrere Projekte bspw. an Kunsthochschulen zur Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die beispielgebend sein könnten.

Die LaKoG ergänzt, dass Studierende und Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ihre Beeinträchtigung aus Scham oftmals erst im engen Vertrauenskreis offenlegen würden. Deshalb seien beispielsweise Mentor*innenprogramme wichtig, die ein Vertrauensverhältnis schaffen könnten.

Das MWFK verweist auf den in der Vergangenheit sehr produktiven Austausch mit der Beauftragten der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen zu der Thematik und regt ein erneutes gemeinsames Treffen an, was von der Hauptschwerbehindertenvertretung sehr begrüßt wird. Weiterhin wird das MWFK gebeten, sich für eine Durchsetzung der Beschäftigungsquote an den Hochschulen weiter einzusetzen. Dies solle erneut Gegenstand der Hochschulverträge werden.

2. Vorstellung der Studie „Wissenschaftliches Arbeiten in der Corona-Pandemie. Studie zu geschlechterspezifischen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Wissenschaft an Brandenburgischen Hochschulen“

Dr. Virginia Kimey Pflücke und Kathrin Coobs von der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg forschten von November 2021 bis Frühjahr 2022 gemeinsam im Auftrag der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) an Brandenburgischen Hochschulen zur Veränderung der Arbeit in der Wissenschaft in der Corona-Pandemie. Im Zentrum stehen die Erfahrungen, die die wissenschaftlichen Beschäftigten gemacht haben, sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Lockdowns auf das Arbeitsleben, die Forschungskarriere, aber auch auf die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit Privatleben und Familie sowie auf die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten.

Frau Dr. Pflücke berichtete folgende vorläufige Ergebnisse bezüglich der Mehrbelastung sowie des Wohlbefindens aller Befragten⁴⁴ in der Pandemie:

- 39 % veröffentlichen seit Beginn der Pandemie weniger.
- Die Akquise von Drittmitteln fiel 43 % schwerer. Dasselbe Ergebnis bei empirischen Forschungsvorhaben: Knapp 43 % gaben an, diese verschoben oder mehr Zeit benötigt zu haben.
- Während der Pandemie stieg die Arbeitszeit der Wissenschaftler*innen durchschnittlich um 3,08 Stunden.
- Rund 25 % überlegen verstärkt, aus der Wissenschaft auszusteigen.
- Rund 29 % sagen, dass ihnen die wissenschaftliche Arbeit keine Freude mehr bereitet.

Mit Blick auf befristet beschäftigte Frauen hat die quantitative Auswertung gezeigt, dass diese während der Pandemie deutlich mehr Semesterwochenstunden als ihre männlichen Kollegen leisteten. Gleichzeitig hatten sie mehr Kinder im Haushalt zu versorgen und fühlten sich durch Haushalt und/oder Pflegeaufgaben deutlich mehr zusätzlich belastet als ihre männlichen Kollegen. Sie verbrachten einen deutlich höheren Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice.

Insbesondere im qualitativen Teil der Studie stellte sich heraus, dass vor allem Wissenschaftlerinnen mit Pflege-/Sorgeaufgaben ein Weiterarbeiten an Promotionsprojekten oder Veröffentlichungen während dieser Zeit kaum bis gar nicht möglich gewesen ist. Hier formulierten sie primär eine Form der Sorge um

⁴⁴ An der quantitativen Befragung haben mehr Frauen (56 %) teilgenommen als Männer (43 %), vier Personen haben mit „divers“ und insgesamt 1 % ohne Geschlechtszuordnung geantwortet.

die Absicherung der Lehre und das Wohlergehen ihrer Studierenden. Sekundär wurden Sorgearbeiten und eigene Forschungsaktivitäten benannt.

Im weiteren Austausch der Teilnehmenden des Dialogprozesses bleibt nun zu diskutieren, wie auf diese inzwischen bundes- sowie europaweit vorliegenden Corona-Studien-Ergebnisse zu reagieren ist und welchen Einfluss diese geschlechtsspezifischen Erkenntnisse auf künftige Auswahlentscheidungen in der Wissenschaft haben sollten.

3. Gender Gap nach der Promotion? Wie lässt sich der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten im akademischen Mittelbau sowie bei den Lehrstuhlinhaberinnen erhöhen? Welche Maßnahmen gibt es bereits?

Im Rahmen einer Publikation des ifo-Instituts zum Thema „Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik“⁴⁵ wurde auch der Gender Gap in der Wissenschaft beleuchtet. Das dortige Fazit lautet: Der Unterschied in der Teilhabe von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Arbeitsmarkt wird – bei Anhalten der gegenwärtigen Dynamik – noch Generationen anhalten. Zwar habe die Wissenschaftsgemeinschaft Fortschritte in der Verringerung des Gender Gap erzielt, die nachhaltige Mobilisierung des Potenzials von Wissenschaftlerinnen befinde sich aber noch am Anfang. Erforderlich sei es insbesondere, Wissenschaftlerinnen im kritischen Karrierestadium zwischen dem 30. und 45. Lebensjahr finanziell, d.h. bspw. durch Fonds für Forschungsaufwände o.Ä., und strukturell zu unterstützen.

Zur Situation in Brandenburg berichtet das MWFK: Der Anteil weiblicher Studierender liegt bei über 50 %, zudem ist ein Anstieg weiblicher Promovierender an den Hochschulen zu verzeichnen. Auch der Professorinnenanteil in Brandenburg liegt erfreulicherweise über dem Bundesdurchschnitt. Nach der Promotion sinkt der Anteil an Wissenschaftlerinnen jedoch erheblich. Die entscheidende Frage sei daher, wie diese Wissenschaftlerinnen im System gehalten werden könnten.

Die LaKoG führt ergänzend aus, dass Professorinnen aufgrund ihrer Unterrepräsentanz in vielen Fachbereichen deutlich mehr Gremienarbeit als ihre Kollegen leisteten und deshalb bessere Unterstützungsangebote benötigen, beispielsweise durch Entlastung beim Lehrdeputat oder durch Entlastung durch studentische Beschäftigte. Gremienarbeit darf auch für sie nicht zu Lasten von Forschung und Lehre gehen.

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen wie beispielsweise Brücken- und Abschlussstipendien, spezielle Mentoringangebote und individuelle Coachings unterstützen junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg und bei ihrer Entscheidung für einen Verbleib in der Wissenschaft. Hierfür sollten aus Sicht der LaKoG auch in den neuen Hochschulverträgen entsprechend finanzielle und personelle Ressourcen vereinbart werden. Auch Anreize für die Fakultäten für die Besetzung von Professuren mit mehr Frauen könnten hilfreich wirken.

4. Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG

Als hilfreich wird die familienpolitische Komponente des § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG bewertet, die der Mehrfachbelastung der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Hochschulmitglieder mit Kindern dadurch Rechnung trägt, dass sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um jeweils zwei Jahre pro Kind verlängern kann.

Dies soll dem Schutz des Qualifizierungsvorhabens dienen.

⁴⁵ <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/wie-gross-ist-der-gender-gap-anspruch>

5. Antidiskriminierung an Hochschulen – Strukturen des AGG und aktuelle Entwicklungen an den Hochschulen

Das MWFK verweist auf die in den geltenden Hochschulverträgen niedergelegte Etablierung von Antidiskriminierungsstrukturen an den Hochschulen. So wurde insbesondere die Einrichtung von Beschwerdestellen und die Übertragung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf alle Hochschulmitglieder miteinander vereinbart und umgesetzt. Zudem ist die Aufnahme der Funktion einer oder eines Antidiskriminierungsbeauftragten im Referentenentwurf zur Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes durch das MWFK vorgesehen. Mit der gesetzlichen Einführung einer Beauftragten oder eines Beauftragten für Antidiskriminierung werden der Stellenwert dieser Aufgabe betont und die eingeleiteten Maßnahmen an den Hochschulen unterstützt.

Die LaKoG berichtet aus der Praxis, wonach es häufig schwierig ist, Personen mit der Zuständigkeit für Antidiskriminierung an allen Hochschulen zu finden. Gründe hierfür seien die schlechte Amtsausstattung und der oftmals nur zögerliche Aufbau der Antidiskriminierungsstrukturen an den Hochschulen. Eine ausreichende Personal- und Amtsausstattung der Antidiskriminierungsbeauftragten sei daher unabdingbar.

Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter

Die Teilnehmenden diskutieren zu Rechtsstellung und Aufgabengebieten der studentischen Beschäftigten zwischen Verwaltung und Wissenschaft. Als Input wird eine von den GEW-Studis vorgenommene repräsentative Befragung unter studentischen Beschäftigten im Jahr 2022 an den Hochschulen in Brandenburg vorgestellt. Die Personalvertretungen legen ergänzend eine Übersicht zu Problemfeldern der studentischen Beschäftigung vor.

Rahmenbedingungen studentischer Beschäftigung in Brandenburg

Die Umfrage hat ergeben, dass ein Großteil der studentischen Beschäftigten mindestens über einen ersten Hochschulabschluss verfügt. Studentische Beschäftigte übernehmen grundlegende Aufgaben im Hochschulbetrieb: Der größte Teil unterstützt die Forschung. 15 % übernehmen eigenständig Lehraufgaben. 16 % arbeiten in Sekretariaten, Service und Beratung oder in der Hochschulinfrastruktur. 37 % der Befragten seien in Technik und Verwaltung tätig und würden nicht nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bezahlt. In der Regel würden die Arbeitsverträge aller studentischen Beschäftigten an Hochschulen eine Laufzeit von vier bis sechs Monaten umfassen, jedoch gebe es große Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen. Die Hälfte der befragten studentischen Beschäftigten habe bereits vier oder mehr Arbeitsverträge während ihrer Tätigkeit an einer Hochschule erhalten. In den Zeiträumen zwischen zwei Arbeitsverträgen komme es mitunter auch zu unbezahlter Arbeitstätigkeit studentischer Hilfskräfte.

Aus Sicht der Umfrageinitiator*innen ist daraus die Notwendigkeit von gesetzlichen Mindestvertragslaufzeiten für studentische Beschäftigte klar zu Tage getreten. Beispielhaft sei hier die Regelung des Landes Berlin mit einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren. Außerdem bedürfe es existenzsichernder Löhne und einer Bezahlung nach TV-L für außerwissenschaftlich beschäftigte studentische Hilfskräfte.

Die BLHP weist den Vorwurf einer studentischen Beschäftigung ohne Arbeitsvertrag zurück; dies werde durch die Hochschulleitungen unterbunden. Was die gesetzliche Regelung studentischer Beschäftigungsverhältnisse betreffe, solle der Selbststeuerungsgrundsatz für die Hochschulen erhalten bleiben, um den Hochschulen die notwendige Flexibilität zu ermöglichen. Insgesamt sei die Ebene der Hochschulverträge zur Festlegung von Rahmenbedingungen für die studentische Beschäftigung die richtige. Das MWFK verweist darauf, dass dies ggf. im Zuge der bevorstehenden Verhandlungen zu den neuen Hochschulverträgen diskutiert werden könne.

Die GEW fordert einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte im Land Brandenburg.

Aus Sicht des MWFK werden die Befunde der Befragung brandenburgischer Studierender z.B. zur vertragslosen Beschäftigung, zu fehlender Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder zur Unkenntnis über Urlaubsansprüche grundsätzlich durch den Bericht des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw) „Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen.“⁴⁶ aus dem Januar 2023 gestützt.

Das MWFK und auch das im Land zuständige Innenministerium (MIK) unterstützen die Forderung nach einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte und werden sich in der Tarifgemeinschaft der Länder für einen solchen einsetzen.

⁴⁶ <https://www.iaw.uni-bremen.de/archiv/mitteilungen/detail?news=90#news90>

Novellierungsvorschlag zu studentischen Beschäftigten

Das MWFK formuliert die Absicht, die Verankerung von gesetzlichen Mindestvertragslaufzeiten für studentische Beschäftigte in den Referentenentwurf zur Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes aufzunehmen. Es wird der Vorschlag unterbreitet, mit dem § 65 BbgHG-E die Personalkategorie der studentischen Beschäftigten neu einzuführen. Studierenden können nach dieser Vorschrift unterstützende wissenschaftliche oder künstlerische Aufgaben, wie sie bislang von den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften übernommen worden sind, übertragen werden. Mit dieser Regelung wird die Möglichkeit eröffnet, Beschäftigungspositionen an Hochschulen anzubieten, die zugleich auch der eigenen Aus- oder Weiterbildung dienen und sich durch die Nebenberuflichkeit der Beschäftigung mit den Aufgaben und Anforderungen, die sich aus dem eigenen Studium ergeben, in Einklang bringen lässt. Dabei sieht der § 65 Abs. 1 S. 2 und 3 BbgHG-E als Grundsatz eine Mindestbeschäftigungsdauer von 12 Monaten vor. Mit der Neuregelung kann bei den Beschäftigten finanziellen Unsicherheiten und fehlender Planbarkeit entgegengewirkt werden. Gleichzeitig bleibt den Hochschulen die notwendige Flexibilität, um auf Einzelfälle reagieren zu können, bei denen besondere Umstände ein Abweichen von der regelmäßigen Mindestbefristungsdauer begründen, beispielsweise bei planmäßigem Abschluss des Studiums oder speziellen Anforderungen im Rahmen einer Drittmittelfinanzierung.

Nutzung privater Arbeitsgeräte

Die GEW und die Personalräte der Universitäten weisen außerdem auf die Problematik der fehlenden und durch die Hochschulen nicht immer ausreichend zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel hin. Studentische Beschäftigte müssten oftmals private Endgeräte verwenden. Sofern dies der Fall sei, müsste dieser Aufwand finanziell erstattet werden. Die BLHP hält dagegen, dass bei der Nutzung privater Endgeräte für dienstliche Aufgaben keine ausreichende Sicherheitsinfrastruktur für sensible Daten vorhanden sei. Daher dürfe diese Nutzung weder gefordert noch geduldet werden.

Hochschulinterne Richtlinien für studentische Beschäftigung

Die BrandStuVe regt den Erlass verwaltungsinterner Rahmenrichtlinien für studentische Beschäftigte an jeder Hochschule an. Darin könnten die Beschäftigungsbedingungen angemessen geregelt und transparent kommuniziert werden. Die GEW unterstützt diesen Vorschlag.

Angemessene Balance von Leben und Arbeit

Wann ist Arbeit gute Arbeit? Diesem Thema haben sich die Teilnehmenden des Dialogprozesses als vorletztes gewidmet und unter dieser Leitfrage die ‚Angemessene Balance von Leben und Arbeit‘ diskutiert.



Das Brandenburgische Hochschulgesetz führt in § 3 Abs. 6 (BbgHG-E: Abs. 9) hierzu aus: „Die Hochschulen tragen dem berechtigten Interesse ihres Personals auf angemessene Beschäftigungsbedingungen Rechnung.“

Folgende Teilaspekte haben die Teilnehmenden zur Definition/ Bewertung der Angemessenheit identifiziert:

1. Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung
2. Gesundheitsmanagement: psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten und stärken
3. Arbeitszeiterfassung und -verteilung

1. Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung

In den geltenden Hochschulverträgen haben sich die Hochschulen verpflichtet, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit weiter zu verbessern. Grundlage hierfür sind u.a. die im Jahr 2017 zwischen den Hochschulen und dem MWFK vereinbarten „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“, die beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben als Standard festschreiben. In den Hochschulverträgen sind darüber hinaus jeweils hochschulspezifische Zielstellungen und Maßnahmen für eine „familiengerechte Hochschule“ niedergelegt, für deren Umsetzung das Land für die Vertragslaufzeit aus Topf 3 (Profil- und Strukturbildung) eine gesonderte jährliche Förderung zur Verfügung stellt.

Für ihre zielgerichtete familienbewusste Personalpolitik wurde der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg, der Europa-Universität Viadrina und der Technischen Hochschule Wildau das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ verliehen.

Einigkeit besteht unter den Dialogpartner*innen darüber, dass ein nachhaltiger Kultur- und Bewusstseinswandel auch jenseits der Auditierungen stattgefunden hat, durch den die Hochschulen zu selbstverständlich familienorientierten Arbeitgeberinnen geworden sind, die die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen in ihre strategischen Planungen aufgenommen haben.

Trotz umfassender Familienförderung schildern die Personalvertretungen jedoch auch neue Problemlagen, denen sich die Hochschulen stellen müssen: Aufgrund mangelnder Raumkapazitäten bestehen zunehmend Schwierigkeiten, insbesondere bei Hochdeputatsstellen, die Lehrveranstaltungen so zu verteilen, dass sie innerhalb einer familiengerechten Arbeitszeit liegen. Hier sind die Hochschulen gemeinsam mit ihren Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten gefordert, einfach umsetzbare Modelle zu finden und zu erproben. Ähnlich wie bei der gerechten Verteilung von Lehrveranstaltungen auf Studierende (vgl. „Gerechte Verteilung“ auf RWTHmoodle⁴⁷) könnte eine Abfrage unter den Lehrenden eine Priorisierung der Vergabe von Lehrveranstaltungszeiten ermöglichen. Fallbezogen könnte die Verlegung in den virtuellen Raum auch dabei unterstützen, Veranstaltungszeiten außerhalb der üblichen Kernzeiten familiengerecht zu realisieren.

Die TU Darmstadt verteilt die Raumkapazitäten seit 2009 auf Grundlage einer „Richtlinie zur Raum- und Lehrveranstaltungsplanung⁴⁸“, um größtmögliche Transparenz und Gerechtigkeit in der Raumverteilung zu erreichen. Die Richtlinie legt beispielsweise fest, welche Lehrveranstaltungen das erste Zugriffsrecht haben (Grundlagenvorlesungen). Für Konfliktfälle der Raumvergabe wurde eine Schlichtungsstelle zur Raumvergabe eingesetzt („Raumplanungskommission“), die mit je einer Vertretung der unterschiedlichen Mitgliedergruppen besetzt ist und angerufen werden kann, wenn alle Möglichkeiten der Konfliktlösung erfolglos geblieben sind. Denkbar ist die Einrichtung einer solchen Kommission auch an Hochschulen, die keine entsprechende Richtlinie haben oder entwickeln möchten.

Nach wie vor ist ein Karriereknick bei Wissenschaftlerinnen während oder kurz nach der Promotion wegen Familiengründung festzustellen. Dem aktuellen Forschungsstand zufolge verstärkt die Pandemie darüber hinaus bestehende Ungleichheitsverhältnisse. Zu diesem Schluss kommt ein am 05.05.2023 veröffentlichter Bericht der Europäischen Kommission, der sich mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Geschlechtergleichheit in Forschung und Entwicklung beschäftigt. Im Bericht wird festgestellt, dass insbesondere junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern unter den Folgen der Pandemie leiden.⁴⁹ Betroffen sind besonders die Publikationsleistungen, die vor dem Grundsatz der Bestenauslese wiederum maßgeblich für die weitere Karriere und den Anteil an Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen sind.⁵⁰ Dieser „Publication Gap“ müsse zukünftig berücksichtigt werden, um Benachteiligung bei den wissenschaftlichen Karrieren von Frauen zu verhindern. Die Akteure im Wissenschaftssystem müssen hierzu Konzepte entwickeln, die die Betreuungspflichten der Coronazeit ähnlich einer Elternzeit zur Anrechnung bringen können. Auch zusätzliche finanzielle Förderung, Lehrreduktion und Stellenverlängerungen könnten hier unterstützend wirken.

Die Dialogpartner*innen sehen es als sehr hilfreich an, die Weiterentwicklung der Familienorientierung an den Hochschulen zum Gegenstand der kommenden Hochschulvertragsverhandlungen zu machen. Die BLHP hat die Überarbeitung der „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an

⁴⁷ <https://help.itc.rwth-aachen.de/service/8d9eb2f36eea4fcaa9abd0e1ca008b22/article/13834895b26249519666ce52457f676c/>

⁴⁸ https://www.intern.tu-darmstadt.de/referat_iif

⁴⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cee1e9a7-ea92-11ed-a05c-01aa75ed71a1/language-en>

⁵⁰ https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/frauen-in-der-wissenschaft-brauchen-mehr-unterstuetzung-5611?wt_zmc=nl.int.zonaudev.112331552451_421967250385.nl_ref

brandenburgischen Hochschulen“ angeregt und die LaKoG damit beauftragt. Diese nimmt den Auftrag gerne an und wird den Prozess der Überarbeitung in einer entsprechenden AG zusammen mit den Familienbeauftragten der Brandenburgischen Hochschulen und Vertreter*innen des MWFK angehen.

2. Gesundheitsmanagement: psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten und stärken

Gesunde und motivierte Mitarbeitende stehen im Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements der Hochschulen. Auf Grundlage einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften reicht das Land derzeit 50 Euro pro Vollzeitäquivalent für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung aus, die auf die Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Beschäftigten abzielen. An den Hochschulen besteht eine große Bandbreite an gesundheitsförderlichen Angeboten, die sowohl die physische Gesundheit, beispielsweise durch ein vielfältiges Sport- und Bewegungsprogramm, als auch das psychische Wohlbefinden adressieren. Im Dialogprozess haben die Teilnehmenden auf den deutlich gestiegenen Beratungsbedarf aufgrund psychischer Belastungen bzw. Erkrankungen hingewiesen. Dies betrifft einerseits die Studierenden, die vermehrt die Erstberatung in der psychosozialen Sprechstunde der Studentenwerke in Anspruch nehmen, und andererseits auch die Mitarbeitenden an den Hochschulen. Neue Herausforderungen ergeben sich dadurch u.a. für die Personalverwaltung und die Vorgesetzten im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Auch Lehrende äußern zunehmend Beratungs- bzw. Fortbildungsbedarf für den Umgang mit psychisch kranken Studierenden. Die Hochschulen und das Land sind hier gemeinsam gefordert, Strukturen und Expertise auszuweiten, um mit dieser Herausforderung umgehen zu können.

Zur Bündelung bereits bestehender gesundheitsfördernder Einrichtungen und Prozesse wurde am MIK Anfang 2020 die „Zentrale Stelle Gesundheitsmanagement“ (ZSG) eingerichtet. Sie fungiert als zentrale Ansprechpartnerin und Beraterin für die Betrieblichen Gesundheitsmanager*innen der einzelnen Ministerien, Behörden, Einrichtungen und Landesbetriebe der unmittelbaren Landesverwaltung Brandenburg.

3. Arbeitszeiterfassung und -verteilung

Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 stellt die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitszeit der Beschäftigten hinsichtlich Beginn und Ende sowie Pausen zu erfassen, fest. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie akademische Mitarbeiter*innen, aber nicht für Professor*innen. Die Entscheidung enthält keine Regelung, wie die Erfassung erfolgen muss. Ihre Ausgestaltung bleibt daher den Hochschulen vor Ort unter Einbeziehung ihrer Personalvertretungen überlassen, solange kein Bundesgesetz klare Vorgaben macht.

In der Diskussion wird das gesamte Spannungsfeld der Erfassungspflicht deutlich: Die Argumente zum Für und Wider reichen von der Beschneidung der Wissenschaftsfreiheit bis zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen. Einerseits wird die Freiheit der Arbeitszeitgestaltung (Wann wird wo wie gearbeitet?) als maßgeblich für die Attraktivität des Berufsfelds „Wissenschaft“ angeführt und darauf verwiesen, dass in Forschungsprojekten Wochenend- oder Nachtarbeit (Feldforschung, Exkursionen) häufig zwingend erforderlich sei. Andererseits mache die personenscharfe Zeiterfassung im Einzelnen erst Arbeitsverdichtung und Mehrarbeit sichtbar und könne nur dann zu einer gerechteren Arbeitsverteilung führen.

Letztlich befürworten die Teilnehmenden des Dialogprozesses übereinstimmend die Verpflichtung zur Zeiterfassung, wenngleich die Art und Weise noch Gegenstand weiterer hochschulinterner Diskussionen sein wird und sein sollte.

Nachhaltige Kooperation/ Stärkung gemeinsamer Interessen

Wie kann nachhaltige Kooperation in den Hochschulen verankert werden? Welche Regeln prägen eine gewinnbringende Zusammenarbeit? Wie wird eine verlässliche Partnerschaft begründet und was kann jede*r dazu beitragen?

Nachhaltige Kooperation

Besondere Bedeutung kommt dabei aus Sicht der Dialogpartner*innen der gelebten Organisations- und Führungskultur zu. Ein „respektvoller Umgang auf Augenhöhe und Austausch über Hierarchien und Bereiche hinweg“, wie es die Technische Hochschule Wildau in ihrem Leitbild normiert hat, kann beispielhaft für ein gegenseitiges wertschätzendes Miteinander stehen. Dabei besteht Einigkeit, dass Konflikte insbesondere dort auftreten, wo die Führungsrolle nicht oder nur unzureichend ausgefüllt wird. Ursache hierfür ist häufig mangelnde Kompetenz, der durch Teilnahme an Führungskräftefortbildungen entgegengewirkt werden könnte. Die Hochschulen als Dienstherrinnen sind daher gefordert, verstärkt darauf hinzuwirken, dass Vorgesetzte, insbesondere Neuberufene, diese Rolle auch wahrnehmen (können). Entsprechende Fortbildungen sollten daher verbindlich in Personalentwicklungskonzepte aufgenommen werden oder zumindest selbstverständlich sein.

Als wichtige Voraussetzung für den konstruktiven Umgang miteinander gilt darüber hinaus die Anerkennung der Unterschiedlichkeit aller Beteiligten, ihrer Bedürfnisse, Interessen und Perspektiven. In § 3 Abs. 4 S. 3 des Hamburgischen Hochschulgesetzes ist der Auftrag, Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversitätsmanagement) zu erarbeiten, bereits verankert. Die aktive und bewusste Entwicklung einer Kultur, die allen die gleichen Möglichkeiten und Chancen auf Bildung, Arbeit, Forschung und Entwicklung bietet, hat beispielsweise die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg mit der im Herbst 2021 gegründeten Senatskommission zum Thema „Universitätskultur und Universitäre Gemeinschaft“ angeschoben. Die Senatskommission diskutiert monatlich übergreifende Themen wie Führung und Kommunikation, Schutz vor Diskriminierung, Chancengleichheit und Diversität, Gremien- und Beteiligungskultur sowie Vereinbarkeit von Studium, Arbeit sowie Privatleben und bringt diesen Austausch in den Senat ein, wodurch die Themen der Kommission hochschulweite Wirkung haben. Die Senatskommission soll künftig in der Grundordnung verankert werden.

Gemeinsame Interessen stärken

Die frühzeitige und aktive Einbindung vielfältiger Perspektiven kann insbesondere durch die Stärkung der Beteiligungsrechte gelingen. Der Referentenentwurf zur Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes sieht deshalb neu eine Promovierendenvertretung sowie eine*n studentische*n Vizepräsident*in vor. Aus Sicht der Hochschulleitungen können dies allerdings nur fakultative Möglichkeiten sein, da sich gerade an kleineren Hochschulen schon jetzt kaum noch Kandidat*innen für die Vielzahl der zu besetzenden Gremien, Beauftragtenpositionen etc. finden ließen.

Die GEW, die Personalvertretungen und das Bündnis „Frist ist Frust“ begrüßen diese Neuerungen zur weiteren Ausgestaltung partizipativer Prozesse, weisen aber darauf hin, dass für andere Interessenvertretungen weiterhin eine Beteiligungslücke bestehe. Insbesondere bei der Erarbeitung von Konzepten des Personalbedarfs und der Personalentwicklung sei es erforderlich, die Perspektiven der jeweiligen Interessenvertretungen (Personalrat, Beauftragte für Gleichstellung sowie Menschen mit Behinderungen) frühzeitig in die Planungen einzubeziehen, um die Güte und Akzeptanz der Entscheidungen, die letztlich bei den Hochschulleitungen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung liege, sicherzustellen.

Kontrovers diskutiert wurde im Dialogprozess das Recht des Personalrats zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen des Senats, wie es beispielsweise an der Universität Hamburg (§ 13 Abs. 2 S.3 Grundordnung) oder der Goethe-Universität Frankfurt (§ 2 Abs. 2 Grundordnung) geregelt ist. Aus Sicht der Hochschulleitungen ist eine solche verpflichtende Regelung nicht erforderlich, da Senatssitzungen öffentlich seien und es daher jeder und jedem freistehe, teilzunehmen und sich einzubringen. Das MWFK informiert, dass im novellierten Landespersonalvertretungsgesetz neu geregelt wird, dass die zuständige Personalvertretung vor Entscheidungen bspw. des Senats anzuhören ist.

Nachdrücklich haben die Interessenvertretungen der Beschäftigten dafür plädiert, das Antragserfordernis des § 63 Abs. 2 PersVG zu streichen, da dieses einen Nachteil für die Beschäftigten der Hochschulen darstellt. Zum einen würden die Beschäftigten nicht hinreichend über das Antragserfordernis informiert, weshalb eine Beteiligung des Personalrats aus Unwissenheit nicht erfolge. Dies führe dazu, dass Beschäftigte im Vergleich anders und potentiell nachteilig behandelt würden. Neben Brandenburg hielten nur noch zwei Bundesländer an einem grundsätzlichen Antragserfordernis fest (Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern), zwei andere Bundesländer hätten gruppenspezifische Regelungen (Thüringen: Antragserfordernis nur für Drittmittelbeschäftigte, Baden-Württemberg: Antragserfordernis nur für befristete Beschäftigte). Vor diesem Hintergrund bezweifeln die Personalvertretungen die Verfassungskonformität der Regelung.

Die BLHP widerspricht dieser Forderung und betont, dass damit die zum Teil notwendige Flexibilität beim Abschluss von Arbeitsverträgen im Sinne der Beschäftigten eingeschränkt würde.

Fortsetzung des Dialogs

Die Personalvertretungen, das Bündnis „Frist ist Frust“ und die Gewerkschaften stellen die besondere Bedeutung des Dialogprozesses für gute Beschäftigungsbedingungen heraus. Der Dialogprozess habe ein Gesprächsforum eröffnet, in dem MWFK, Hochschulleitungen und Interessenvertretungen der akademischen Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in einen direkten Austausch treten konnten. Aufgrund der sehr positiven Erfahrungen wird vorgeschlagen, den Dialogprozess in anderer Form weiterzuführen. Vorbild könnte das Forum „Gute Arbeit an Berliner Hochschulen“ sein. Aufgabe des Forums wäre es, die Umsetzung der Ergebnisse des Dialogprozesses kritisch zu begleiten. Als besonders wichtig erachten die Personalvertretungen, Frist ist Frust und die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang die Begleitung der Diskussionen zum Thema ‚Gute Arbeit‘ in den Hochschulverträgen. Das MWFK weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass diese Begleitung hochschulintern und insbesondere im Rahmen der dortigen Gremien erfolgen sollte. Die Hochschulvertragsverhandlungen werden unmittelbar zwischen Hochschulleitungen und MWFK geführt.

Das MWFK bestätigt die Wirksamkeit des Dialogs und benennt die neu gewonnenen Kommunikationspartner*innen und -wege als einen der wesentlichen Erfolge des Prozesses. Diese Kanäle sollen nachhaltig weitergenutzt werden. Die Fortsetzung der gemeinsamen Arbeit ist in der AG Drittmittelbeschäftigung auch bereits verabredet. Darüber hinaus kann es nach Ansicht des MWFK sinnvoll sein, in einem kleineren Gesprächsforum, das bspw. zweimal im Jahr wesentliche Fragen aus dem Bereich der „Guten Arbeit in der Wissenschaft“ bespricht, die Diskussionen inhaltlich fortzuführen.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Dialogprozesses

In der nachfolgenden Tabelle werden die im Dialogprozess identifizierten Handlungsfelder und die Umsetzung der möglichen Maßnahmen überblicksartig zusammengestellt. Zudem stellt aus Sicht des MWFK neben den formalen Ergebnissen die Schaffung neuer und verlässlicher Kommunikationsräume einen wesentlichen Erfolg des Dialogprozesses dar.

| Themeneid | Handlungsfeld | Regelung durch | | | | Verantwortung |
|--------------|---|----------------|--------|-------------------|---|---|
| | | BbgHG | PersVG | Hochschulverträge | Hochschulinterne Richtlinien/Leitlinien oder Dienstvereinbarungen | |
| Karrierewege | FH-Qualifikationsprofessur | X | | | | Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | Personalkategorien jenseits der Professur | X | | | | Unter der Maßgabe einer möglichen Regelung im WissZeitVG: Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | Erhöhung Dauerbeschäftigung von 30 % auf 40 % landesweit | | | X | | MWFK, Hochschulen |
| | Personalplanung unbefristeter Beschäftigung genehmigungspflichtig | X | | | | Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | Personalplanung befristeter Beschäftigung | | | | X | Präsident*innen, Gremien akad. Selbstverwaltung; Personalräte bei Dienstvereinbarungen |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|---|
| | Unbefristete Beschäftigung Projektmittelbeschäftigter | | | | X | Folge-AG zur Umsetzung beim MWFK |
| Nachhaltige Kooperation, Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen | Studentische Vizepräsidentschaft | X | | | | Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | Anhörungsrecht Promovierendenvertretung im Akademischen Senat | X | | | | Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | Anhörungsrecht des Personalrats bei Entscheidungen des Akademischen Senats | | X | | | Ggf. Hochschulen auf der Grundlage einer Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber (Zuständigkeit MIK) |
| | Fortführung der Gespräche aus dem Dialogprozess auf regelmäßiger Basis in kleinerer Gruppe (ca. zweimal pro Jahr) | | | | | MWFK, Hochschulen, Personalräte |
| | Informationspflicht bzgl. Antragserfordernis zur Personalratsbeteiligung bei personellen Maßnahmen | | X | | | Ggf. Hochschulen auf der Grundlage einer Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber (Zuständigkeit MIK) |
| Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter studentischer Beschäftigter | Mindestvertragslaufzeit zwölf Monate | X | | | | Unter der Maßgabe einer möglichen Regelung im WissZeitVG: Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | WHK ersetzen durch Kategorie | X | | | | Hochschulen auf der Grundlage |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|---|
| | „studentische Beschäftigte“ (= Streichung WHK mit 2. Hochschulabschlüssen) | | | | | einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | Studentischer Tarifvertrag | | | | | befürwortet und unterstützt von MWFK in nächster Tarifrunde |
| | Arbeitszeiterfassung | | | | X | Personalräte, Hochschulen |
| | Ausgestaltung Beschäftigung | | | | X | Präsident*innen, Gremien akad. Selbstverwaltung; Personalräte |
| | Mindestvertragslaufzeit | X | | | | Unter der Maßgabe einer möglichen Regelung im WissZeitVG: Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |
| | Qualifizierungszeit bei Befristung nach WissZeitVG zur Qualifizierung | X | | | | Unter der Maßgabe einer möglichen Regelung im WissZeitVG: Hochschulen auf der Grundlage einer avisierten Gesetzesänderung durch den Gesetzgeber |

Anlagen

Für die Zusendung einer oder mehrerer Anlagen des Abschlussdokuments senden Sie bitte eine formlose Anfrage per E-Mail an: MWFK.Referat23@MWFK.Brandenburg.de.

Klare Karriereperspektiven

Positionspapier der Personalräte für das akademische Personal der Universitäten im Land Brandenburg zum Thema: „Klare Karriereperspektiven“, Stand 04.02.2021

Positionspapier Bündnis „Frist ist Frust“ et al. zu Personalkategorien und Karrierewege, Stand 04.02.2021

Positionspapier der BLRK zum Dialogprozess Gute Arbeit, Stand 31.03.2021

Unbefristete Beschäftigung nach der Promotion – Mengenverhältnis befristete und unbefristete Beschäftigung im akademischen Mittelbau

Positionspapier Bündnis „Frist ist Frust“ et al. zu Mengengerüst, Stand 07.07.2021

Faire Beschäftigungsbedingungen – gemeinsame Lösungswege

Akteursgruppe Uni PR: Übersicht: Drängendste Probleme und möglichen Lösungswege in Bezug auf die Ausgestaltung von Vertragslaufzeiten/ Teilzeitbeschäftigung und Qualifizierungsphasen, Stand 28.10.2021

Statistische Erfassung Vertragsausgestaltung akademische Mitarbeiter*innen, Stand 30.09.2021

Positionspapier Bündnis „Frist ist Frust“ et al. zu Katalog für Qualifizierungsziele, Stand 14.02.2022

Honorierung der wissenschaftlich fundierten Lehre

Akademische Personalräte des Landes Brandenburg: Tätigkeitsbereiche und Aufgaben akademischer Mitarbeiter*innen, Stand 28.03.2022

Wissenschaftliche Personalräte et al.: Diskussionsfelder Qualität der Lehre, Stand 31.03.2022

Wissenschaftsrat, „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“, Stand 29.04.2022

Akademische Personalräte des Landes Brandenburg: Änderungsvorschläge zur Lehrverpflichtungsverordnung (Lehr-VV), Stand 12.05.2022

Akademische Personalräte des Landes Brandenburg: Umfrage Arbeitsinhalte/-umfänge, Stand 18.05.2022

Positionspapier Bündnis „Frist ist Frust“ et al.: Vorschläge zur Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung, Stand 13.05.2022

Beschäftigungsbedingungen Drittmittelbeschäftigte

Akademische Personalräte des Landes Brandenburg et al.: Vorschlag eines Pilotprojekts zur Schaffung von Dauerstellen im Bereich drittmittelfinanzierter Stellen, Stand 08.12.2022

Gleiche Teilhabe an der Wissenschaft (Inklusion und Gleichstellung)

UNIP: „Potentiale erschließen“, Stand 17.05.2021

Dr. Virginia Kimey Pflücke et al.: Präsentation der „Studie zu geschlechterspezifischen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Wissenschaft an Brandenburgischen Hochschulen“, Stand 07.07.2022

Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter

TV Stud: Umfrage zur Lage der studentischen Beschäftigten an Hochschulen in Brandenburg, Stand 07.07.2022

Akteursgruppe Uni PR: Problemfelder und mögliche Lösungswege im Bereich Studentischer Beschäftigung, Stand 07.07.2022

Bildnachweis

Seite 4: Karolinie Wolf

Seite 9, 10, 16, 18, 22, 25, 27, 30, 44, 48: Pixabay

Seite 12: FH Potsdam

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg

Dortustraße 36

14467 Potsdam

Tel.: 0331-866 4999

Internet: www.mwfk.brandenburg.de

E-Mail: presse@mwfk.brandenburg.de

Stand Juli 2023