



10. Juli 2023

Warum der Dialogprozess ‚Gute Arbeit in der Wissenschaft‘ eine gute Sache war und weshalb wir trotzdem unzufrieden sind ...

Eine Bewertung des Dialogprozesses aus Sicht der Gewerkschaften GEW und ver.di, der akademischen Personalräte der Universitäten und Fachhochschulen, der Initiative Frist ist Frust Brandenburg und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

Der Auftrag an den Dialogprozess

Der Dialogprozess begann im August 2020, behandelte in 14 Sitzungen bis zum Februar 2023 ein breites Spektrum von Inhalten unter dem Oberthema ‚Gute Arbeit in der Wissenschaft‘.

Die Federführung war dem MWFK übertragen worden, Beteiligte am Prozess waren Hochschulleitungen, Berufsverbände der Hochschullehrer*innen, Gewerkschaften, Personal- und Studierendenvertretungen, Beauftragte für Gleichstellung und Menschen mit Behinderungen, die Mittelbauinitiative Frist ist Frust und Vertreter*innen der Lehrbeauftragten. Der formale Abschluss wird mit einer Veranstaltung am 10. Juli 2023 gesetzt. Dort wird das MWFK einen mit allen Beteiligten abgestimmten Abschlussbericht mit den Ergebnissen des Prozesses der Öffentlichkeit vorstellen.

Aufgabe des Dialogprozesses war es, den Beschluss des Landtages ‚Gute Arbeit an den Hochschulen‘ (Drs. 7/732-B) umzusetzen und die Selbst-Verpflichtungserklärung des Landes Brandenburg zum Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken mit Maßnahmen und Kriterien zu ihrer Evaluation anzureichern. Die Ergebnisse des Dialogprozesses sind vor dem Hintergrund der Festlegungen in diesen Dokumenten zu bewerten.

Unser Urteil in 10 Punkten

Die Gewerkschaften GEW und ver.di, die akademischen Personalräte der Universitäten und Fachhochschulen, die Initiative Frist ist Frust Brandenburg und die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) nehmen in dieser Erklärung zum Verlauf des Dialogprozesses und seinen Ergebnissen Stellung und begründen, weshalb sie übereinstimmend zu dem Urteil gelangen: Der Dialogprozess war für die Beteiligten eine gute Sache. Trotzdem gibt es Gründe unzufrieden zu sein.

1 _____

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... er **eine neue Qualität der Partizipation auf Landesebene** darstellte. Für die Dauer von fast drei Jahren wurde ein Arbeitsgremium eingerichtet, in dem Ministerium, Hochschulleitungen und verschiedene Interessenvertretungen in einen intensiven Austausch über die Arbeitsbedingungen an den Brandenburger



Hochschulen traten, Probleme zu definieren versuchten und nicht konfliktfrei nach gemeinsamen Lösungswegen suchten. Für Gewerkschaften, Berufsverbände und Interessenvertretungen lag die besondere Qualität darin, dass auf direktem Wege das Gespräch mit dem MWFK ermöglicht wurde und sich damit ein Kommunikationskanal eröffnete, der im Allgemeinen nur den Hochschulleitungen vorbehalten ist.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... trotz der positiven Bewertung der übergroßen Mehrheit der Akteure – das MWFK eingeschlossen – die hochschulpolitische Debatte auf Landesebene strukturell nicht weitergeführt wird, z.B. in einem Forum ‚Gute Arbeit‘ wie es im Land Berlin existiert. Dessen Funktion es ist, die Umsetzung der Hochschulverträge kritisch zu begleiten. So steht zu befürchten, dass der höchst erfreuliche Prozess der Partizipation auf Landesebene nach dieser einmaligen Episode endet.

Enttäuschend ist der Umstand, dass trotz der positiven Bewertung des Dialogs und der daran Beteiligten Vorschläge zur weiteren Ausgestaltung partizipativer Prozesse innerhalb der Hochschulautonomie keinen Eingang in den Entwurf des neuen BbgHG gefunden haben. So besteht für Personalvertretungen sowie Beauftragte für Gleichstellung und Menschen mit Behinderungen weiterhin eine Beteiligungslücke im Hinblick auf die verpflichtende Einbeziehung in Fragen der Personalplanung und -entwicklung, aber auch der Beschäftigungsbedingungen. Es ist richtig, dass diese Themen innerhalb der Hochschulen zu diskutieren sind, aber es wäre wichtig, dass – so hat es der Dialogprozess gezeigt – die Expertise aller bei den Aushandlungsprozessen zu hören sind, um zu tragfähigen, gemeinsamen Lösungen zu kommen.

2

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... er die Forderung der Gewerkschaften „**Dauerstellen für Daueraufgaben**“ nicht nur intensiv zur Diskussion stellte, sondern weil das Ergebnis den Eindruck vermittelt, dass das MWFK sich in der Verantwortung sieht, an den Hochschulen einen höheren Anteil an Dauerbeschäftigung durchzusetzen. So sieht das neue Hochschulgesetz vor, dass akademische Mitarbeitende, die überwiegend dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung wahrnehmen, in der Regel in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden.

... auf haushaltsfinanzierten Stellen im akademischen Mittelbau bis 2027 im Landesdurchschnitt ein Anteil von **40% Dauerbeschäftigung** erreicht werden soll. Die hochschulspezifischen Zielzahlen werden in den Verhandlungen zu den neuen Hochschulverträgen vereinbart. Die Umsetzung der Zielzahlen soll zukünftig in der Weise unterstützt werden, dass die Personalplanungen der Hochschulen vom Ministerium zu genehmigen sind.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... das neue BbgHG bei der Umsetzung des Prinzips ‚Dauerstellen für Daueraufgaben‘ voraussichtlich nicht konsequent bleibt, da das Gesetz einen Spielraum für selbstdefinierte Ausnahmetatbestände lässt (Formulierung: „in der Regel“).

... die Zielzahlen für die jeweiligen Hochschulen zwischen dem MWFK und den Hochschulleitungen ohne Einbezug der akademischen Selbstverwaltung abgestimmt werden. Hier wird die Chance verpasst, einen



hochschulinternen Diskurs darüber zu führen, welche Aufgaben in den einzelnen Fakultäten/Instituten/Bereichen dauerhaft anfallen und welche Implikationen dies für die Einrichtung von Dauerstellen hätte. Nur auf der Basis breiter Beteiligung würden die erarbeiteten Dauerstellenkonzepte eine transparente und fundierte Personalplanung ermöglichen.

3

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... es gelungen ist, die höchst unterschiedlichen Tätigkeitsprofile akademischer Beschäftigter stärker funktional auszdifferenzieren. Folgende **neue Personalkategorien** sind in den Referentenentwurf des BbgHG aufgenommen:

- Qualifizierungsprofessor*innen an Fachhochschulen (§ 49 BbgHG n.F.)
- Akademische (Junior-)Dozent*innen (§ 53 BbgHF n.F.)
- Wissenschaftsmanager*innen (§ 58 BbgHG n.F.)
- Studentische Beschäftigte (§ 65 BbgHG n.F.)

Die funktionale Ausdifferenzierung ist eine entscheidende Voraussetzung für den Aufbau von aufgabengerechten Personalstrukturen an den Hochschulen und die Ermöglichung eigenständiger Karrierewege – auch neben der Professur. Darüber hinaus verhindert die Einführung der Personalkategorie „studentische Beschäftigte“ zukünftig die Beschäftigung von Promovierenden als wissenschaftliche Hilfskräfte, die bisher auf diesen Stellen nicht selten Aufgaben akademischer Mitarbeitender ausführen, jedoch deutlich schlechter bezahlt werden. Zudem wurde erstmals eine Mindestvertragslaufzeit für die studentischen Beschäftigten festgeschrieben. Laut Abschlusserklärung soll diese bei 12 Monaten liegen. Dies ist ein hart erkämpfter und großer Erfolg und ein guter Schritt zur Stärkung dieser Beschäftigtengruppe.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... offen bleibt, ob und wie diese Personalkategorien Eingang in die Personalstruktur der Hochschulen finden. Die Hochschulleitungen bekundeten im Dialogprozess wenig Interesse an der Aufnahme neuer Stellenkategorien in die Personalplanung.

Bedauerlicherweise haben sich bei der Ausgestaltung der neuen Personalkategorien in der Frage des Lehrdeputats die Hochschulpräsidien durchgesetzt. Die akademische Dozentur soll mit einem Regellehrdeputat von 18 LVS ausgestattet werden. Vergleichbare Personalkategorien anderer Bundesländer halten maximal 12 LVS fest. Damit ist diese Stellenkategorie weder national noch international anschlussfähig.

Darüber hinaus sind die Qualifizierungsbedingungen der FH-Qualifikationsprofessur deutlich schlechter als an Universitäten, da diese neben der Qualifizierung ‚Promotion‘ regelmäßig einem Lehrdeputat von 8 LVS nachkommen müssen, statt 4 LVS an den Universitäten.

Dem im Dialogprozess von den Akteuren geteilten Anspruch, attraktive und konkurrenzfähige Karrierewege zu schaffen, laufen diese Festlegungen zuwider.



4

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... er die Möglichkeit schuf, die **Lehrbedingungen** an den Hochschulen ausführlich zu diskutieren und die existierenden Probleme sichtbar zu machen. Die Personalräte konnten auf Basis einer Umfrage verdeutlichen,

- dass viele Lehrtätigkeiten (wie z.B. Beratungs- und Betreuungsaufgaben, Prüfungstätigkeiten oder Aufgaben bei der Modul- und Studiengangskoordination/-organisation) bei der Zuweisung des Lehrdeputats unberücksichtigt bleiben,
- dass ein Mangel an empirischer Evidenz bei der Festlegung der Lehrverpflichtung zu konstatieren ist, der dazu führt, dass die Aufwände für Lehre oft wesentlich höher ausfallen als angenommen,
- dass die Höhe der Lehrverpflichtung maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg einer Qualifikationsarbeit haben kann (mehr als 4 LVS bedeuten weniger als 50 % der Arbeitszeit für die Qualifizierung).

Folgen solcher Lehrbedingungen sind nicht selten Mehrarbeit und langfristig Überlastungserscheinungen bei den Beschäftigten; für das Studium bedeuten sie einen Verlust an Forschungsorientierung in der Lehre und damit an Studienqualität.

Kritisch gesehen wurde auch die Höhe der Lehrdeputate für Professor*innen (18 LVS) und akademische Beschäftigte an Fachhochschulen (bis 24 LVS). Vor dem Hintergrund der stärkeren Forschungsorientierung der Fachhochschulen erscheint dies nicht mehr zeitgemäß.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... die Probleme zwar diskutiert, aber keine Regelungen getroffen werden, die über den gegenwärtigen Stand hinausweisen. Die Hochschulen werden weiterhin freie Hand bei der Ausgestaltung der Lehrverpflichtung haben, lediglich die Höhe von 24 LVS darf nicht überschritten werden. Prüfungs-, Beratungs- und Betreuungstätigkeiten werden bei der Bemessung der Lehrverpflichtung weiterhin keine systematische Berücksichtigung finden. Qualifikationsstellen mit einem Deputat von deutlich mehr als 4 LVS werden auch zukünftig nicht ausgeschlossen sein.

Es ist für uns nicht erkennbar, dass der Auftrag des Landtags, eine differenzierte Ausgestaltung der Lehrverpflichtung vorzunehmen, um die Betreuung der Studierenden und die wissenschaftliche Arbeit der Beschäftigten besser zu vereinbaren, im Dialogprozess erfüllt wurde.

5

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... die **Qualifizierungsbedingungen** des befristeten akademischen Personals ausführlich diskutiert und problematisiert werden konnten.

So ist diskutiert worden, dass die Übertragung von bis zu 2/3 qualifikationsfremder Tätigkeiten im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen nicht nur einen schnellen Abschluss von Qualifikationen behindert, sondern auch dazu beiträgt, dass die Arbeit an der Qualifikation zu großen Teilen in die Freizeit verlagert wird – im Besonderen bei Teilzeitstellen.



Die vertiefte wissenschaftliche Arbeit als Grundlage einer forschungs- und wissenschaftsbasierten Lehre wird im Hochschulgesetz zwar benannt, ihr Umfang an der Gesamtarbeitszeit jedoch nicht näher definiert. Die Personalräte stellten fest, dass hohe Lehrverpflichtungen den Anteil der eigenen vertieften wissenschaftlichen Arbeit bis zu dem Punkt verringern können, wo die Rezeption des Forschungsstandes im Fach nicht mehr gewährleistet werden kann.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... das Problem zwar zur Kenntnis genommen wurde, aber die vorgeschlagenen Lösungen nicht hinreichend erörtert wurden. Den Vorschlag einer Erhöhung des Anteils der Qualifizierungszeit auf mindestens 50% der Arbeitszeit wird das neue Hochschulgesetz nicht aufnehmen, obwohl Nachbarländer wie Berlin und Sachsen-Anhalt dies bereits so regeln. Ein klarer Wettbewerbsnachteil für das Wissenschaftsland Brandenburg.

Und auch der Vorschlag, einen Anteil von mind. 20% der Gesamtarbeitszeit für die eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit aller Beschäftigten vorzusehen, findet im neuen BbgHG keinen Eingang – mit allen Folgen für die Qualität der Lehre.

6

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil

... er erstmals die Möglichkeit auf Landesebene schuf, **Gleichstellungspolitik** als Querschnittsaufgabe sichtbar zu machen, die bei allen hochschulpolitischen Entscheidungen Berücksichtigung finden muss. Gleichfalls erfreulich ist die Festlegung im § 77 BbgHG, wonach **Antidiskriminierung** als eigenständiges Handlungsfeld etabliert wird.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... nur ungenügend gesichert ist, dass mit der Ausweitung der Handlungsfelder und -kompetenzen in den Bereichen Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung auch die personellen und finanziellen Ressourcen zur Wahrnehmung der Aufgabe bereitgestellt werden. Als problematisch ist auch die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit zu sehen, das Aufgabenfeld Antidiskriminierung an andere Beauftragte, wie z.B. Gleichstellung, zu übertragen.

Unbefriedigend ist ferner die Situation, dass es bisher keine verlässliche Regelung gibt, Rücklagen der Hochschulen zu nutzen, um einen Ausgleichsfond zur Finanzierung von Maßnahmen der „familien- und behindertenpolitischen Komponente“ des WissZeitVG zu bilden.

7

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... er die Situation der Beschäftigten in **Drittmittelprojekten** sehr ausführlich diskutierte.

Da die Projektfinanzierung stets befristet ist, existiert Dauerbeschäftigung faktisch nicht, auch nicht in forschungsstarken Bereichen, die Jahr für Jahr wiederholt Drittmittel einwerben.



Schon frühzeitig im Dialogprozess hat das MWFK erkennen lassen, stärkere Bemühungen zu unternehmen, Dauerbeschäftigung bei Projektfinanzierung – ähnlich wie es an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen geübte Praxis ist – auch an den Hochschulen durchzusetzen. Dieses Bemühen stieß bei den Hochschulleitungen jedoch auf Bedenken.

Um die gegensätzlichen Positionen zu überbrücken, schlugen die Personalräte, Frist ist Frust Brandenburg und die GEW ein **Pilotprojekt** vor. Ziel ist es, Bedingungen zu eruieren, die in Bereichen mit kontinuierlicher und verlässlicher Drittmittelinwerbung einen **Dauerstellenanteil von 20%** zulassen und auch kurzfristig auftretende Finanzierungslücken in Form einer ‚Ausfallbürgschaft‘ zu schließen wissen.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... es ist über die AG hinaus nicht gelungen ist, die vielen Fragen um die Beschäftigungsbedingungen Drittmittelbeschäftigter zufriedenstellend zu klären.

8

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

...eine Reihe von Empfehlungen erarbeitet wurden, die **Kriterien für ‚Gute Arbeit‘** bestimmten und Maßnahmen zu ihrer Verwirklichung vorschlugen. Dies ist eindeutig im Sinne des Landtagsbeschlusses, der für den Dialogprozess fordert, einen Kodex ‚Gute Arbeit‘ verbindlich zu verabschieden. Die Empfehlungen betreffen u.a.

- eine Quote für Dauerbeschäftigung,
- Qualifizierungsstandards für Prä- und PostDoc-Phase (Qualifizierungsziele, Stellenumfang, Arbeitszeit für Eigenqualifikation, Entwicklungsperspektiven im Anschluss an eine Qualifizierung)

Im Abschlussbericht ist vermerkt, dass diese Inhalte in den Verhandlungen zu den Hochschulverträgen eine Rolle spielen sollen und auch im Rahmen von Dienstvereinbarungen und/oder hochschulinternen Richtlinien geregelt werden sollen.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

.... der von verschiedenen Akteuren eingebrachte Vorschlag nicht aufgegriffen wurde, die erarbeiteten Empfehlungen zum Thema ‚Gute Arbeit‘, die nicht Eingang in das Hochschulgesetz gefunden haben, in Form eines **Kapitels/Kodex ‚Gute Arbeit‘** für die neu abzuschließende Rahmenvereinbarung des Landes mit den Hochschulen aufzunehmen. In den bilateralen Hochschulverträgen könnten die Inhalte der Rahmenvereinbarung hochschulspezifisch ausgeformt werden.

Das Bedauerliche ist außerdem der Umstand, dass auch im Entwurf des novellierten BbgHG keine Regelungen enthalten sind, die eine hochschulinterne Beteiligung der Selbstverwaltungsorgane oder Interessenvertretungen an der Erarbeitung der Hochschulverträge festschreibt. Eine parlamentarische Kontrolle ist im Gesetz - im Gegensatz zu einigen anderen Bundesländern - ebenso nicht vorgesehen.



9

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... drei wichtige Themen trotz kontroverser und heftiger Debatten zu einem Ergebnis geführt werden konnten, wobei die beiden erstgenannten Eingang in die **aktualisierte Verpflichtungserklärung** finden werden:

- die 40%-Quote an Dauerbeschäftigung im haushaltsfinanzierten Mittelbau
- die Einführung der neuen Personalkategorie Dozentur
- das Bekenntnis zu einem Tarifvertrag für die studentischen Beschäftigten

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

...eine Diskussion über die Umsetzung der **Ziele und Maßnahmen des Zukunftsvertrages** nicht zustande kam, so dass einige wichtige Sachverhalte ungeklärt blieben:

Zum einen hat es den Anschein, dass der Geltungsbereich der im Dialogprozess vereinbarten Quote (“unbefristet beschäftigter haushaltsfinanzierter akademischer Mittelbau”) nicht mit dem des zugehörigen Indikators der Verpflichtungserklärung unter Teilziel 2.1 (“in der Lehre tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal”) übereinstimmt. Aus unserer Sicht sollte der personelle Geltungsbereich der beiden Größen angeglichen werden, so dass der Erfolg der beabsichtigten Maßnahme auch tatsächlich gemessen werden kann.

Zum anderen ist unverständlich, weshalb unter Teilziel 2.1 der geplante Stellenaufwuchs bei Professuren kapazitätsneutral gestellt werden kann, aber diese Möglichkeit für neu geschaffene Stellen im Bereich der akademischen Beschäftigten noch nicht vorgesehen ist. Wir sind der Ansicht, dass die übergeordnete Zielstellung, die Betreuungssituation der Studierenden zu verbessern, nur erreicht werden kann, wenn der Stellenaufwuchs in beiden Maßnahmen, d.h. für den professoralen als auch nicht-professoralen Bereich, nach Maßgabe des § 11 Abs. 4 BbgHG kapazitätsneutral gehalten werden kann. Wir schlagen deshalb weiterhin vor, die Verpflichtungserklärung entsprechend anzupassen.

10

Ja, der Dialogprozess war eine gute Sache, weil ...

... er die Gelegenheit bot, Auskunft über die **Finanzmittel des Zukunftsvertrages** zu erhalten, die den Hochschulen ab 2021 dauerhaft für den Zweck zur Verfügung gestellt werden, um unbefristete Beschäftigung im Lehrpersonal auszubauen. Im Jahre 2021 und 2022 waren das ca. 60 Mio. Euro, 2023 werden es ca. 56 Mio. Euro sein. Die Prognose für die folgenden Jahre ist 60-70 Mio. Euro p.a.

Wir sind trotzdem unzufrieden, weil ...

... der Dialogprozess keine Transparenz herstellen konnte über die **Verteilung der Finanzmittel** an die Hochschulen **und deren Verwendung**.

Wir sind der Auffassung, dass diese Mittel vorrangig für den nachhaltigen Ausbau von Dauerstellen akademischer Beschäftigter, die mit Lehre befasst sind, eingesetzt werden müssen. Die gegenwärtige Praxis im



Land Brandenburg sieht jedoch anders aus: Nur maximal 10% der rund 60 Mio. Euro flossen bis 2021 in die Finanzierung von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des Lehrpersonals. (vgl. Anfrage I.Vandre, Drs. 7/7480)

Fazit

Unsere Bilanz des Dialogprozesses fällt gemischt aus.

Als uneingeschränkt positiv ist die Tatsache zu werten, dass der Landtagsbeschluss den Dialogprozess ins Leben gerufen hat und gleichzeitig eine Reihe von Themen setzte, die unter breiter Beteiligung aus der Perspektive unterschiedlicher Interessenlagen mit Respekt für jeweils andere Positionen diskutiert wurden. Hier zeigte sich auf Landesebene eine neue Qualität der Partizipation und öffnete einen Raum zur Diskussion hochschulpolitischer Probleme und Herausforderungen.

Allerdings wird diese Art von Beteiligungskultur nicht an allen Hochschulen gepflegt. Hier hätten wir uns aus dem Dialogprozess heraus einen deutlich stärkeren Impuls in Richtung Gesetzgebung gewünscht, um innerhalb der autonom verfassten Hochschulen zusätzlich zur akademischen Selbstverwaltung ein verbindlicheres Maß an Partizipation der Interessenvertretungen – zu deren Kernaufgabe die Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen von Mitarbeitenden gehört – zu ermöglichen.

Nimmt man den Landtagsbeschluss als Maßstab, so lässt sich konstatieren, dass der Dialogprozess auf zwei Themenfeldern greifbare Ergebnisse vorweisen kann

- Erhöhung des Anteils an Dauerbeschäftigung im akademischen Mittelbau auf landesweit 40%
- Einführung neuer Personalkategorien mit neuen Karriereperspektiven

Ob und in welchem Maße diese Ergebnisse erfolgreich in die Personalstruktur der Hochschulen überführt werden, wird von weiteren Bedingungen abhängen: dem Einfluss des Ministeriums auf die Personalplanungen, der Ermöglichung hochschulinterner Mitwirkung der Selbstverwaltungsgremien und Interessenvertretungen an der Erarbeitung der Personalpläne, der Verwendung der zusätzlichen Mittel des Zukunftsvertrages u.a.

Die vom Landtag gesetzten Themen ‚Mitbestimmung‘ und ‚Ausgestaltung der LehrVV‘ wurden diskutiert, Meinungen ausgetauscht, Vorschläge zur Kenntnis genommen, Dissens in der Sache festgestellt, um danach Empfehlungen auszusprechen jedoch keine Neuregelungen zu treffen. Aus unserer Sicht erfüllte der Dialogprozess im Hinblick auf diese beiden Themen den Auftrag des Landtags nur ungenügend.

Beim Thema Zukunftsvertrag ist am Ende des Dialogprozesses fast alles unklar: Geltungsbereich der Quote und Indikatoren, Verwendung der Finanzmittel für Personal, Sachausgaben und Investitionen. Hier hätten wir uns ein größeres Maß an Offenheit und Transparenz gewünscht.

Der Status der vom Landtag geforderten Kriterien und Maßnahmen zum Thema ‚Gute Arbeit‘, zusammengefasst als Kodex oder Kapitel der Hochschulverträge, bleibt unbestimmt.



Ausblick

Die Gewerkschaften GEW und ver.di, die Personalräte der Universitäten und Fachhochschulen, die Initiative Frist ist Frust Brandenburg und die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) würden es begrüßen, wenn die fünf Fraktionen, die den Beschluss ‘Gute Arbeit an den Hochschulen vorantreiben’ im Februar 2020 auf den Weg brachten - SPD, CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, DIE LINKE und BVB/FREIE WÄHLER - eine Sitzung des AWFK beantragen würden, um von Ihrer Seite eine Bilanz des Dialogprozesses zu ziehen.

Wir würden es ebenfalls begrüßen, wenn der Landtag seine parlamentarischen Kontrollbefugnisse nutzen würde, um ein größeres Maß an Transparenz in die Verhandlungen zu den Hochschulverträgen und die Verwendung der Mittel des Zukunftsvertrags zu bringen.

Zuletzt möchten wir noch einmal bekräftigen, dass unsererseits der ausdrückliche Wunsch besteht, die Umsetzung der Ergebnisse des Dialogprozesses weiter zu begleiten. Die neu konstituierten Diskursräume sehen wir für diese Aufgabe als sehr geeignet an und betrachten die Erfahrung des offenen und wertschätzenden Umgangs miteinander als gute Basis für einen zukünftigen Austausch.