

## **Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB)**

### **Vorschläge zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau an den Berliner Hochschulen**

Die Aufgaben der Hochschulen in Lehre und Forschung werden in großem Maße von auf Zeit beschäftigten Wissenschaftler\*innen auf Haushalts-, aber auch Drittmittelstellen im Mittelbau erbracht. In keinem anderen Bereich weisen die Befristungsquoten der Hochschulabsolvent\*innen solche Spitzenwerte wie an den Hochschulen und auch in keinem anderen öffentlichen Bereich werden chronische Unterfinanzierungslücken überwiegend auf Kosten dieser Beschäftigtengruppe „ausgeglichen“. Die Befunde der Bundesberichte Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013 und 2017) sind bekannt, genauso wie die Appelle des Wissenschaftsrates (2014) und der Hochschulrektorenkonferenz (2018).

Darüber hinaus spiegelt sich eigenständige Forschungs- und Lehrtätigkeit derzeit nicht in den Anstellungsverhältnissen des Mittelbaus wider. Insgesamt fehlt es an Dauerbeschäftigung, um Kontinuität und Qualität in Forschung und Lehre zu sichern. Es gilt, einen Paradigmenwechsel des „Nachwuchses“ einzuleiten. Weder ist er alleinig dafür zuständig, Universitäten und Hochschulen inhaltlich zu erneuern, noch kann die Flexibilität der Haushalte nur über eine Statusgruppe erlangt werden, sondern obliegt der Verantwortung aller Beteiligten.

Der in dem Berliner Koalitionsvertrag (2016-2021) angekündigte Paradigmenwechsel in der Personalentwicklung an den Berliner Hochschulen kann nach Überzeugung der Landesvertretung Akademischer Mittelbau nur gelingen, wenn einerseits verbindliche, sozialverträgliche und transparente Mindeststandards für gute Arbeit im BerlHG und in den entsprechenden Verordnungen verankert sowie deren sukzessive Umsetzung an den Hochschulen mittels der Hochschulverträge verbindlich festgeschrieben werden und andererseits neue Wege in der Personalstruktur und Personalpolitik gegangen werden.

Die Verpflichtungserklärung des Landes Berlin zur Umsetzung seiner Schwerpunkte bei der Verwendung der Mittel des neuen Hochschulpaktes, der ab dem 01.01.2021 mit unbefristeter Laufzeit gilt, soll bis zum 15.01.2020 bei der GWK abgegeben werden. Die Mittel sollen "insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit dem Studium und Lehre befassten Personals" (gemäß Paragraph 1 (2) der Verwaltungsvereinbarung v.06.06.2019) eingesetzt und deren Verwendung mit qualitativen und quantitativen Indikatoren versehen werden. Darüber ist eine Beratung im Forum Gute Arbeit und den Gremien der Hochschulen dringend notwendig.

Daher fordern wir:

#### **I. als Mindeststandards für gute Arbeit**

##### allgemein:

- Die Arbeit an Hochschulen muss attraktiv sein und adäquat bezahlt werden. Dies gilt nicht nur für den Mittelbau, sondern insbesondere auch für das wissenschaftsunterstützende Personal, ohne das keine effektive Lehre und Forschung erbracht werden kann.
- Berufliche Vorzeiten sowie Berufserfahrung sind anzuerkennen.
- Die Vertragsverlängerung in Fällen von Mutterschutz und nach der familienpolitischen Komponente ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt bei der Vorlage der persönlichen

Voraussetzungen zu ermöglichen. Dies gilt auch für die Drittmittelbeschäftigten an den Hochschulen. Hierfür ist an den Hochschulen ein zentraler Stellenpool einzurichten.

- Das sog. „Lehrstuhlprinzip“ ist aufzuheben. Es dürfen keine „Hörigkeitsverhältnisse“ entstehen, wie sie insbesondere in der Medizin anzutreffen sind. Die Verträge mit Professoren und Professorinnen dürfen nicht alle anderen zu Beschäftigten zweiter Klasse machen und erst recht nicht prekäre Beschäftigungsbedingungen (u.a. im Kontext der Berufungszusagen) rechtfertigen.
- Rechtzeitig vor dem Vertragsende (spätestens 3 Monate vor dem Ende der regulären Befristung) ist die Entscheidung über die Verlängerung des Vertrages zu treffen.
- Die Struktur- und Stellenpläne der Hochschulen sind so zu gestalten, dass die Mindeststandards der guten Arbeit (s.o.) eingehalten werden können. Dabei ist darauf zu achten, dass volle Stellen nicht in zwei halbe geteilt werden.

#### für Beschäftigte auf Qualifikationsstellen:

- Arbeitsverträge zur Promotion werden im Umfang von mind. 2/3 Stellen angeboten und bei der Erstbefristung (unter Berücksichtigung von Fächerspezifika) von mindestens 5 Jahren abgeschlossen. Der im § 110 Abs. 4 BerlHG vorgesehene Qualifizierungsanteil von mind. 1/3 der Arbeitszeit wird arbeitsvertraglich festgeschrieben. Ebenso sind die Qualifikationsziele im Arbeitsvertrag festzuhalten. Hierzu könnten auch zu erbringende Projekte bei Haushaltsstellen zählen.
- Bei Arbeitsverträgen mit Promovierten werden grundsätzlich ganze Stellen mit mind. 5-jähriger Laufzeit (bei der Erstbefristung nach der Promotion) angeboten. Stipendien aus Haushaltsmitteln für Promovierte sind nicht zulässig. Sozialversicherungspflichtige Verträge haben Vorrang.
- Bei Arbeitsverträgen beim künstlerischen wissenschaftlichen Personal muss die „Qualifikation“ zu einer Promotion bzw. zu einem PhD führen, um gemäß WissZeitVG zu garantieren, dass ein Übergang in eine Post-Doc-Phase möglich wird.

#### für Drittmittelbeschäftigte:

- Qualifizierungsanteil und -ziele müssen auch für Beschäftigte auf Drittmittelstellen in den Arbeitsverträgen verankert sein. Auch für diese Gruppe müssen Vertragsdauern von mindestens fünf Jahren, bei kürzeren Projekten bis zum Ende der Projektlaufzeit den Regelfall darstellen.
- Es ist sicherzustellen, dass in der Medizin bei Projekten, die aus Industriemitteln finanziert werden, dem „Unwesen der Kettenverträge“ (Arbeitsverträge von 3 Monaten, eine Anzahl von zweistelligen Arbeitsverträgen bei einem/einer Mitarbeiter/in ist keine Seltenheit) Einhalt geboten wird.

#### für die Promotion:

- die Einordnung in die Statusgruppe der Akademischen Mitarbeiter\*innen unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis;
- die personelle Trennung von Begutachtung und fachlicher Betreuung der Arbeit;

- eine zentrale Stelle der Hochschule für organisatorische Angelegenheiten der Promotion und Weiterbildung (z.B. Nachwuchsbüro), sowie eine Anlaufstelle für Konfliktlösungen (z.B. durch Promotionsbeauftragte in den Einrichtungen aus dem Bereich der Hochschullehrenden, durch Ombudspersonen);
- Unterstützung in mental herausfordernden Phasen z.B. durch Ausbau der psychologischen Beratung oder entsprechende Erweiterung des Büros für Nachwuchsförderung in Zuständigkeit und personeller Ausstattung.

## II. für die Personalstruktur und die Personalentwicklung an Hochschulen:

- Personalkonzepte sollten für alle Beschäftigtengruppen der Hochschulen entwickelt werden. Sie sind in den akademischen Gremien zu beraten und unter Berücksichtigung der entsprechenden Ressourcen zu beschließen und sollten vorab mit den Betroffenen diskutiert werden. Personalentwicklung bedeutete nach unserem Verständnis, die Beschäftigten an der richtigen Stelle mit den richtigen (dafür notwendigen) Fähigkeiten und Fertigkeiten und der richtigen Anerkennung – finanziell und durch Vorgesetzte und Kolleg\*innen – einzusetzen und zusätzlichen Bedarf zu ermitteln und nachhaltig zu befriedigen. Entscheidend hierbei ist das Ziel, die Karriere in der Wissenschaft nicht auf die Erlangung einer Professur zu reduzieren.  
Für die akademischen Mitarbeiter\*innen bedeutet dies, dass neben den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf Qualifikations- und Drittmittelstellen eine neue Personalkategorie selbständig forschender und lehrender Mitarbeiter\*innen (z.B. Postdoc-Stellen, Lecturer, Nachwuchsgruppenleitung) mit selbst verwalteten Mitteln neben der Professur auf Dauer zu beschäftigen sind.
- Der Paragraph §110a (Aufgabenschwerpunkt in der Lehre) ist wegen fehlender Karrieremöglichkeiten abzuschaffen. Auch im Drittmittelbereich sollten Dauerstellen - im Umfang von etwa 20% - für die Akquise, Beantragung und Durchführung von Projekten geschaffen werden
- Lehrbeauftragte sind neben Dauer-WM ein unverzichtbarer Teil des Hochschulpersonals, die Wissen aus der Praxis in die Ausbildung der Studierenden einfließen lassen. Sie sollten neben dem aktiven auch das passive Wahlrecht bekommen, damit sie sich für ihren unerlässlichen Beitrag zu Ausbildung und Wissenschaft wertgeschätzt fühlen und sich stärker in die demokratischen Prozesse der Hochschule einbringen können, mit der sie sich identifizieren.
- In allen Formen der Berichterstattung (wie z.B. zur Umsetzung des Hochschulvertrages oder der Gleichstellungskonzepte der zentralen und dezentralen Ebenen der Hochschulen u.a.) sind differenzierte, geschlechterspezifische und vergleichbare Daten zur befristeten und unbefristeten Beschäftigung auszuwerten und zu veröffentlichen.