

27.03.2024

PRESSEMITTEILUNG

Landtag beschließt neues Brandenburgisches Hochschulgesetz

Aus Sicht der GEW ein erster Schritt zu besseren Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, auch wenn Luft nach oben bleibt

Potsdam – Lange haben das MWFK und Vertreter und Vertreterinnen aus der Wissenschaft im Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ um Verbesserungen für die Beschäftigten an den Hochschulen und Universitäten gerungen. Die Ergebnisse sollten sich auch im neuen Hochschulgesetz spiegeln. Gelungen ist das aus Sicht der GEW nur bedingt, positive Neuerungen gibt es aber durchaus.

Erstmals wird es in Brandenburg nicht mehr möglich sein, hochqualifizierte Personen mit einem Masterabschluss als sogenannte wissenschaftliche Hilfskräfte außertariflich zu beschäftigen. Durch die Einführung der neuen Personalkategorie ‚Wissenschaftsmanager/Wissenschaftsmanagerin‘ wird eine bisher eher unsichtbare Beschäftigtengruppe gesetzlich legitimiert und auch die nicht selten etablierte Praxis der dauerhaften Befristung dieser Beschäftigten verhindert.

Ausdrücklich begrüßt die GEW, dass der Grundsatz ‚Dauerstellen für Daueraufgaben‘ im Hochschulgesetz verankert wurde, auch wenn es an Konsequenz bei der Verbindlichkeit zur Umsetzung dieses Prinzips mangelt. So können befristet Beschäftigten auch weiterhin mehrheitlich Aufgaben übertragen werden, die nicht ihrer Qualifizierung dienen. „Diese Aufgaben dienen der Aufrechterhaltung des akademischen Dauerbetriebs in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung, sind also Daueraufgaben. Um eine echte Verbesserung der Qualifikationsbedingungen zu erreichen und dem Prinzip Dauerstellen für Daueraufgaben ernsthaft Rechnung zu tragen, hätten mindestens 50% der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung festgeschrieben werden müssen. Übrigens auch um konkurrenzfähig zu unseren Nachbarbundesländern Berlin oder Sachsen-Anhalt zu bleiben“, so Susanne Gnädig, Sprecherin der Landesfachgruppe Hochschule und Forschung der GEW.

Erklärtes Ziel von Ministerin Schüle ist es, neue Karrierewege zu etablieren, die durch dauerhafte Beschäftigung attraktive und konkurrenzfähige Berufsperspektiven im Hochschulsystem für Postdocs eröffnen. Mit dem neuen Hochschulgesetz wird deshalb eine neue Personalkategorie eingeführt: die Dozentur. Diese soll einen Karriereweg neben der Professur eröffnen. Dozentinnen und Dozenten sollen Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Transfer selbständig wahrnehmen. Im neuen Gesetz ist die Stellenkategorie mit der Option versehen, sie dauerhaft als befristetes Arbeitsverhältnis ausgestalten zu können. „So wird die ursprüngliche Intention, attraktive Dauerstellen neben der Professur zu schaffen, konterkariert. In dieser Form ist die neue Personalkategorie überflüssig. Eine befristete Dozentur erfüllt keine eigenständige Funktion im System der Karrierewege und ist für mich als Postdoc damit keine ernstzunehmende Alternative“, sagt Aileen Behrendt, Sprecherin der Mittelbauinitiative „Frist ist Frust“ an der Universität Potsdam.

„Dauerstellen für Daueraufgaben als Leitprinzip im Gesetz zu verankern ist begrüßenswert, allerdings ist es in höchstem Maße inkonsequent, dieses Leitprinzip in mehreren Einzelregelungen zu unterlaufen“, meint Bernhard Bielick, Mitglied der Landesfachgruppe Hochschule und Forschung der GEW. Damit sei die Chance verpasst, dass die Hochschulen ihren Blick für eine anforderungs- und bedarfsgerechte Personalstruktur schärfen müssen. Allerdings könnte dies durch eine Neuregelung im Gesetz an den Hochschulen durchaus korrigiert werden. Als erstes Bundesland legt Brandenburg verbindliche Regelungen zur Erarbeitung von Dauerstellenkonzepten fest. „Die Frage, wie bedarfsgerechte Personalstrukturen an Hochschulen aussehen bzw. wie das Verhältnis befristeter und unbefristeter Stellen ausgestaltet sein sollte, ist damit nicht länger eine, die ausschließlich die Präsidentinnen oder Präsidenten beantworten. Denn die Befassung des Senats mit Dauerstellenkonzepten, die durch Personalvertretungen mitgestaltet werden, verschiebt die Diskurse um Dauerstellen bzw. gute Beschäftigungsbedingungen in die Gremien der Hochschulen, wo unterschiedliche Interessen aufeinandertreffen und verhandelt werden müssen. Die neue Regelung ist daher richtig und wichtig mit Blick auf die Personalautonomie von Hochschulen“, meint Susanne Gnädig und ergänzt: „Durch die mit dem neuen Gesetz eingeführte Promovierendenvertretung in den

Gremien der akademischen Selbstverwaltung wird eine dort bisher eher unterrepräsentierte Perspektive die Diskussionen um gute Beschäftigungsbedingungen zusätzlich bereichern.“

Allerdings sollte bei aller Euphorie um mehr Mitwirkung nicht vergessen werden, wie die Machtverhältnisse in den hochschulischen Gremien tatsächlich sind. Denn in nahezu allen Fragen entscheidet die Mehrheit der Professorinnen und Professoren. Dass dies hätte anders geregelt werden können, zeigen Hochschulgesetze anderer Bundesländer. „Der wiederholte Verweis auf ein über 50 Jahre altes Urteil des Bundesverfassungsgerichts, dass diese Mehrheitsverhältnisse festschreibt, kann kein Argument mit Blick auf die Struktur und Verfasstheit von Hochschulen und Universitäten im Jahr 2024 sein. Hier mangelte es offenbar an Mut oder dem Willen zu Veränderung“, sagt Tilman Kolbe, Vorsitzender des Kreisverbands Universität Potsdam der GEW.

Alles in allem fällt die Bilanz der GEW zum neuen Hochschulgesetz also eher gemischt aus. „Wir sehen erste Fortschritte bei den Beteiligungsstrukturen an den Hochschulen, jedoch bleibt das Gesetz mit Blick auf die Beschäftigungsbedingungen des befristeten Personals und hinsichtlich der verbindlichen Einrichtung von mehr Dauerstellen hinter den Erwartungen zurück“, resümiert Fred Albrecht, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung.