

19. Wahlperiode

---

**Antrag**

der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP

**Sechzehntes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes – Rückkehr zur Freiheit der Wissenschaft bei der Übernahme von promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen**

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

**Sechzehntes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes**

---

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1**

**Änderung des Berliner Hochschulgesetzes**

§ 110 Absatz 6 Satz 2 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. September 2021 (GVBl. S. 1039) geändert worden ist, wird aufgehoben.

## **Artikel 2**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

### ***Begründung:***

Kurz vor dem Ende der 18. Wahlperiode, am 2. September 2021, hat das Abgeordnetenhaus mit den Stimmen der damaligen rot-rot-grünen Koalition das Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft beschlossen. Durch dieses Gesetz, ausgefertigt am 14. September 2021 (GVBl. S. 1039), wurde unter anderem der § 110 Absatz 6 in das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) eingefügt.

Nach § 110 Absatz 6 Satz 1 BerlHG kann mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Qualifikationsstelle vereinbart werden, dass im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird (Anschlusszusage), wenn die bei der Anschlusszusage festgelegten wissenschaftlichen Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungs Voraussetzungen vorliegen. Sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter oder die wissenschaftliche Mitarbeiterin bereits promoviert ist und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit handelt, ist gemäß § 110 Absatz 6 Satz 2 BerlHG eine Anschlusszusage zwingend zu vereinbaren.

Diese Regelung wurde ohne vorherige Anhörung der Universitäten geschaffen, die jedoch über die Öffentlichkeit erhebliche Bedenken insbesondere gegen § 110 Absatz 6 Satz 2 BerlHG äußerten, wonach sie gezwungen sind, mit promovierten Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf haushaltsfinanzierten Qualifikationsstellen fortan eine Anschlusszusage zur unbefristeten Beschäftigung zu vereinbaren. Ein Änderungsantrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP, von der zwangsweisen Entfristung abzusehen (Drs. 18/3818-1), wurde von der rot-rot-grünen Mehrheit des Abgeordnetenhauses ausdrücklich abgelehnt. Das gesamte Gesetz zur (angeblichen) Stärkung der Berliner Wissenschaft ist am 25. September 2021 in Kraft getreten, ohne Festlegung einer Übergangsfrist zur Umsetzung des § 110 Absatz 6 Satz 2 BerlHG.

In der Folge entbrannte eine hitzige öffentliche Debatte, deren vorläufigen Höhepunkt der Rücktritt von Frau Prof. Dr. Sabine Kunst von ihrem Amt als Präsidentin der Humboldt-Universität markierte.

Mit der verpflichtenden Entfristung beschreitet Berlin als einziges Bundesland einen fragwürdigen arbeitsrechtlichen und hochschulpolitischen Sonderweg. § 110 Absatz 6 Satz 2 BerlHG stellt einen weitgehenden Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit und das Recht auf Selbstverwaltung der Hochschulen dar.

Ein vom Berliner Verfassungsrechtler Prof. Dr. Matthias Ruffert veröffentlichtes Gutachten spricht dem Berliner Landesgesetzgeber zudem die Kompetenz ab, die Entfristungsregelung

des § 110 Absatz 6 Satz 2 BerlHG treffen zu können. Denn das Grundgesetz ordnet die Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht der konkurrierenden Gesetzgebung zu; der Bund hat mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) von seiner Gesetzgebungsbefugnis bereits Gebrauch gemacht. Der durch § 110 Absatz 6 Satz 2 BerlHG erfolgte Versuch des Eingriffs in die Zuständigkeit des Bundes ist daher unzulässig und muss umgehend zurückgenommen werden.

Abgesehen von der fehlenden Gesetzgebungskompetenz hat der Senat für die Umsetzung des Entfristungsbeschlusses landesseitig keinerlei finanzielle Vorsorge getroffen. Die erheblichen Mehrkosten wären von den Hochschulen demnach aus dem vorhandenen Haushalt zu finanzieren, so dass Einsparungen in anderen Bereichen zwangsläufig die Qualität von Forschung, Lehre und Studium und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten gefährden würden. Da durch die Umwidmung in Dauerstellen Qualifikationsmöglichkeiten für Generationen von exzellenten Nachwuchskräften wegfallen würden, könnten die Hochschulen ihrer Aufgabe der kontinuierlichen Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht mehr nachkommen. Hinzu kommt, dass die Universitäten dem Leistungsprinzip entsprechend zur Bestenauslese verpflichtet sind, was mit einem Entfristungsautomatismus nicht in Einklang zu bringen ist.

Die Unzufriedenheit und Kritik an unsicheren und schwierigen Karrierewegen in der Wissenschaft hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Dabei ist der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Planbarkeit und langfristigen beruflichen Perspektiven nachvollziehbar. Nur ein unbefristeter Vertrag bietet Sicherheit und Verlässlichkeit, sowohl im Hinblick auf die berufliche Karriere als auch im Privaten. Daher sollte jede Stelle, die nicht begründbar befristet ist, auch nicht befristet sein. Es ist eine enorme Belastung, sich von Vertrag zu Vertrag zu hangeln und dem Druck einer ungewissen Zukunft ausgesetzt zu sein. Doch eine Lösung für bessere Beschäftigungsperspektiven kann nur gefunden werden, wenn alle Beteiligten den Weg dorthin gemeinsam beschreiten. Es muss einen Interessenausgleich geben, der es den Hochschulen ermöglicht, auch weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben und ihrer Aufgabe der kontinuierlichen Nachwuchsförderung nachzukommen. Mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wurde auf Bundesebene sowohl der notwendigen Flexibilität für die Wissenschaftseinrichtungen einerseits als auch der Verlässlichkeit für die Beschäftigten andererseits Rechnung getragen und die zeitliche Befristung von Stellen für Daueraufgaben abgeschafft. Nun gilt es, die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes abzuwarten und aus den Ergebnissen die richtigen Schlüsse zu ziehen, beispielsweise den Ausbau des Tenure-Track-Verfahrens mit transparenten Leistungskriterien.

Mit der auf Landesebene erfolgten Regelung wurde jedoch offensichtlich der Versuch unternommen, der lautstarken öffentlichen Forderung nach dauerhaften Beschäftigungsperspektiven an den Hochschulen durch eine weder abgestimmte noch durchdachte, zudem handwerklich schlecht gemachte und potentiell verfassungswidrige Änderung des Hochschulgesetzes nachzukommen. Die in einem parlamentarischen Hauruck-Verfahren beschlossene verpflichtende Entfristung ist ohne vorherige Anhörung der Hochschulen erfolgt. Dies ist auch vor dem Hintergrund, dass die Hochschulen sich in den Hochschulverträgen 2018-2022 bereits zu einer Steigerung der entfristeten Beschäftigungsverhältnisse verpflichtet haben und die dort festgelegten Vorgaben auch erfüllen, in keiner Weise zu rechtfertigen.

Um weiteren Schaden vom Berliner Hochschulstandort abzuwenden, ist § 110 Absatz 6 Satz 2 BerlHG umgehend wieder aufzuheben. Berlin braucht, sowohl im Interesse der Universitäten als auch der Hochschulbeschäftigten, ein rechtssicheres Hochschulgesetz.

Berlin, 08. Februar 2022

Wegner Grasse  
und die übrigen Mitglieder  
der Fraktion der CDU

Czaja Förster  
und die übrigen Mitglieder  
der Fraktion der FDP

## Synopse

Berliner Hochschulgesetz	
in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. September 2021 (GVBl. S. 1039) geändert worden ist	in der Fassung dieses Entwurfs
<p>§ 110 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordneten Angestellten sowie Beamten und Beamtinnen, denen wissenschaftliche Dienstleistungen oder Aufgaben nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses obliegen.</p> <p>(2) Für wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen auf Dauer sowie für entsprechend qualifizierte Aufgaben im Wissenschaftsmanagement und im sonstigen Hochschulbetrieb (Funktionsstellen) werden wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Angestellte oder in begründeten Ausnahmefällen als Beamter oder Beamtin in der Laufbahn des Akademischen Rats oder der Akademischen Rätin beschäftigt. Näheres über Stellung und Laufbahn regelt die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung nach Anhörung der Hochschulen im Einvernehmen mit der für grundsätzliche allgemeine beamtenrechtliche Angelegenheiten zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung.</p> <p>(3) Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören auch die Aufgaben, den Studierenden selbstständig Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden eigenverantwortlich zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist, sowie die Wahrnehmung besonderer Beratungsfunktionen. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre sowie in ihren weiteren Aufgabenbereichen übertragen werden. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung.</p> <p>(4) Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die keine Funktionsstellen gemäß § 110 Absatz 2 sind, sollen in der Regel als Qualifikationsstellen ausgestaltet werden. Zu Zwecken einer Qualifizierung oder im Rahmen einer aus Mitteln Dritter finanzierten Beschäftigung können wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach § 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, befristet beschäftigt werden. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. In den medizinischen Fachbereichen kann eine Tätigkeit in der Krankenversorgung teilweise auf diese Zeit angerechnet werden. Anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung zu stellen. Das Qualifikationsziel soll im Arbeitsvertrag benannt werden.</p>	<p>§ 110 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordneten Angestellten sowie Beamten und Beamtinnen, denen wissenschaftliche Dienstleistungen oder Aufgaben nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses obliegen.</p> <p>(2) Für wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen auf Dauer sowie für entsprechend qualifizierte Aufgaben im Wissenschaftsmanagement und im sonstigen Hochschulbetrieb (Funktionsstellen) werden wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Angestellte oder in begründeten Ausnahmefällen als Beamter oder Beamtin in der Laufbahn des Akademischen Rats oder der Akademischen Rätin beschäftigt. Näheres über Stellung und Laufbahn regelt die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung nach Anhörung der Hochschulen im Einvernehmen mit der für grundsätzliche allgemeine beamtenrechtliche Angelegenheiten zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung.</p> <p>(3) Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören auch die Aufgaben, den Studierenden selbstständig Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden eigenverantwortlich zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist, sowie die Wahrnehmung besonderer Beratungsfunktionen. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre sowie in ihren weiteren Aufgabenbereichen übertragen werden. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung.</p> <p>(4) Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die keine Funktionsstellen gemäß § 110 Absatz 2 sind, sollen in der Regel als Qualifikationsstellen ausgestaltet werden. Zu Zwecken einer Qualifizierung oder im Rahmen einer aus Mitteln Dritter finanzierten Beschäftigung können wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach § 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, befristet beschäftigt werden. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. In den medizinischen Fachbereichen kann eine Tätigkeit in der Krankenversorgung teilweise auf diese Zeit angerechnet werden. Anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung zu stellen. Das Qualifikationsziel soll im Arbeitsvertrag benannt werden.</p>

<p>(5) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens ein abgeschlossenes Hochschulstudium.</p> <p>(6) Mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Qualifikationsstelle kann vereinbart werden, dass im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird (Anschlusszusage), wenn die bei der Anschlusszusage festgelegten wissenschaftlichen Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen vorliegen. Sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter oder die wissenschaftliche Mitarbeiterin bereits promoviert ist und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit gemäß § 100 handelt, ist eine Anschlusszusage zu vereinbaren.</p> <p>(7) Die voranstehenden Absätze gelten, soweit nicht ausdrücklich erwähnt, für künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend. Abweichend von Absatz 5 kann das abgeschlossene Hochschulstudium je nach den fachlichen Anforderungen durch eine mindestens dreijährige erfolgreiche künstlerische Berufstätigkeit ersetzt werden.</p>	<p>(5) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens ein abgeschlossenes Hochschulstudium.</p> <p>(6) Mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Qualifikationsstelle kann vereinbart werden, dass im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird (Anschlusszusage), wenn die bei der Anschlusszusage festgelegten wissenschaftlichen Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen vorliegen. <del>Sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter oder die wissenschaftliche Mitarbeiterin bereits promoviert ist und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit gemäß § 100 handelt, ist eine Anschlusszusage zu vereinbaren.</del></p> <p>(7) Die voranstehenden Absätze gelten, soweit nicht ausdrücklich erwähnt, für künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend. Abweichend von Absatz 5 kann das abgeschlossene Hochschulstudium je nach den fachlichen Anforderungen durch eine mindestens dreijährige erfolgreiche künstlerische Berufstätigkeit ersetzt werden.</p>
--	---