

Berlin, den 26. März 2021

## **Stellungnahme zur Novellierung des BerlHG**

### **Für eine Stärkung der Rechte studentischer Beschäftigter und studentischer Personalrät:innen**

Im Zuge der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes wollen wir als Personalrat der studentischen Beschäftigten aus unserer Perspektive, welche eine doppelte ist – nämlich als Studierende und als Beschäftigte der Humboldt-Universität – im Folgenden Stellung beziehen. Dabei möchten wir uns ausdrücklich den Forderungen der Landesastenkonzferenz<sup>1</sup> Berlin, der DGB<sup>2</sup> und der GEW<sup>3</sup> anschließen, die mit unseren Zielen übereinstimmen: die Position der Studierenden und der studentischen Beschäftigten innerhalb der Hochschuldemokratie zu stärken und echte, gleichberechtigte Beteiligung für die größte universitäre Statusgruppe der Studierenden zu schaffen.

Für die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten als Personalrät:innen der studentischen Beschäftigten begrüßen wir ausdrücklich die Klarstellung zur Freistellungsregelung nach §43 Abs. 3 PersVG. Diese verdeutlicht noch einmal unmissverständlich, dass studentische Personalräte allen anderen Personalräten gleichgestellt sind und daraus die gleichen Rechte, Pflichten und Ansprüche erfolgen. Sie stellt klar, dass wir für den gleichen Stundenumfang wie die Personalrät:innen der hauptamtlichen Beschäftigten von unserer Arbeit im Bereich freizustellen sind.

### **§4 Abs. 12 BerlHG - Schluss mit Outsourcing und Lohndumping!**

Wir unterstützen ausdrücklich die Forderung der LAK Berlin, den §4 Abs. 12 BerlHG zu streichen. Dieser Paragraph ermöglicht Universitäten öffentliche Aufgaben an Dritte auszulagern. In der Praxis bedeutet dies Lohndumping und die Aussetzung demokratischer betrieblicher Mitbestimmung. So werden an einer Tochterfirma der HU, der Humboldt-Innovation, studentische Beschäftigte teils unter dem Tariflohn und mit weit niedrigerer Vertragslaufzeit als tarifvertraglich vorgesehen angestellt. Zwar stellen Nachjustierungen an dem Paragraphen eine Orientierung an den universitären Tarifbedingungen in Aussicht. Die Tarifbedingungen können allerdings nur dort eingehalten werden, wo diese auch von demokratischen Personalvertretungen durchgesetzt werden. Daher fordern wir konkret:

1. Die Eingliederung aller outgesourceten Mitarbeiter:innen.
2. Die Streichung von §4 Abs. 12 BerlHG und
3. Die Eingliederung innerhalb von 2 Jahren durch die Vereinbarung einer Übergangsregelung (§126 BerlHG).

---

<sup>1</sup> LAK Berlin (11.03.2021): Stellungnahme zum Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft, URL: <https://www.lak-berlin.de/node/979>

<sup>2</sup> DGB Berlin – Brandenburg (18.03.2021): Stellungnahme des DGB Berlin-Brandenburg BerlHG, URL: <https://www.gew-berlin.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=105022&token=9b622ff14a019d41fad5963cecde2eac601373ac&sdownload=&n=1-DGB-Vortext-BerlHG.pdf>

<sup>3</sup> GEW Berlin (12.03.2021): GEW-Stellungnahme zur Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG), URL: <https://www.gew-berlin.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=105010&token=2e6422ffc8f128042e1474d5f560ec1951851b37&sdownload=&n=GEW-Berlin-Stellungnahme.pdf>

Wir solidarisieren uns mit allen studentischen Beschäftigten, Reinigungskräften, Security-Personal, allen Angestellten über Leiharbeitsfirmen, die befristet und unter-Tarifbedingungen beschäftigt werden!<sup>4</sup>

### **§28 Abs. 2 BerlHG – Tariffucht verhindern!**

Die aktuellen Änderungen des §28 erscheinen zunächst als ein „großzügiges“ Entgegenkommen und eine Verbesserung der Beratungsangebote für Studierende durch Studierende. Es handelt sich jedoch um die viel diskutierte Beratung durch studentische Beschäftigte, die bisher in überdurchschnittlicher Häufigkeit zu einer Tariffucht geführt hat und weiterhin führt. Somit muss befürchtet werden, dass die Anpassung des §28 eine weitere Tür zur unzulässigen Beschäftigung von studentischen Beschäftigten im TVstud aufgestoßen und aufgehalten werden soll, um die Beschäftigten nicht nach dem TV-L beschäftigen zu müssen. Dementsprechend fordern wir:

1. Die Streichung des letzten Satzes im Absatz 2. Eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Tariffucht lehnen wir entschieden ab.
2. Eine klare Abgrenzung von Tätigkeiten zwischen TVstud und TV-L!

### **§44 Abs. 3 BerlHG – Mitbestimmung für Personalräte!**

Zugleich muss im Zuge dessen die Mitbestimmung von Personalräten verbessert werden. Ein grundsätzlicher Ausschluss von Personalrät:innen in §44 Abs. 3 gehört abgeschafft. Personalrät:innen muss die Möglichkeit eingeräumt werden, nicht nur in den Gremien der demokratischen Selbstverwaltung zu sitzen, sondern auch mitzubestimmen! Neben der Streichung fordern wir daher:

1. Die Rechte von Personalrät:innen im Akademischen Senat und dem Konzil (§§60, 62 und weitere) ausdrücklich um das Stimmrecht zu erweitern.
2. Personalrät:innen in die Beratung über Hochschulverträge (§2a BerlHG) aufzunehmen. Dabei muss deutlich gemacht werden, dass es nicht nur eine Personalvertretung, sondern mehrere gibt. Eine Klarstellung ist hierfür in §51 Abs. 3 Zentrale Organe der Hochschule notwendig.

### **§§43 Abs. 3, 45, 46, 60, 62, 70, 82 BerlHG – Gegen die Unsichtbarmachung der Interessen von studentischen Beschäftigten!**

In den Gremien der demokratischen Selbstverwaltung gibt es aktuell keine eigene Statusgruppe für studentische Beschäftigte. Das bedeutet, dass die Interessen von studentischen Beschäftigten auf allen universitären Ebenen unsichtbar gemacht werden. Nur eine Repräsentation von studentischen Beschäftigten durch studentische Beschäftigte, kann dies verbessern! Und zwar nicht auf Kosten der wenigen Gremienplätze der Studierenden. Des Weiteren befinden sich vermehrt nach TV-L bezahlte studentische Beschäftigte an den Universitäten und Hochschulen. Diese werden, bei gleichzeitiger Immatrikulation an derselben Universität/Hochschule, jedoch in der Statusgruppe Studierende geführt. Andere, nicht an derselben Universität/Hochschule immatrikulierte Studierende, werden nicht als Beschäftigte anerkannt und haben somit kein Recht auf Partizipation bei den Gremienwahlen. Dieser Ungerechtigkeit durch den aktiven Ausschluss von (studentischen) Beschäftigten bei den Gremienwahlen muss entgegengewirkt werden. Wir fordern daher:

1. Die Aufnahme von studentischen Beschäftigten als eigene Statusgruppe auf allen Ebenen: §§45, 46, 60, 62, 70, 82 BerlHG<sup>5</sup>. Nur durch Viertelparität kann eine Verschiebung der

---

<sup>4</sup> FAU Berlin (21.06.2019): Outsourcing an der HU, URL: <https://berlin.fau.org/news/outsourcing-an-der-hu>  
FAU Berlin (22.05.2020): Hochschule? Selbstverwaltet!, URL: <https://berlin.fau.org/strukturen/bildung/hochschule-selbstverwaltet>

<sup>5</sup> Dies ist verbunden mit einer Anwendung der Forderung auf Artikel 3

Kräfteverhältnisse in den universitären Gremien und damit die Demokratisierung dieser Gremien erreicht werden und

2. Freie Wahl der Statusgruppe bei Gremienwahlen.
3. Stimmrecht und Rede- und Antragsrecht für studentische Beschäftigte
4. Streichung des §43 Abs. 3 BerlHG. Studentischen Beschäftigten anderer Hochschulen sollten auch an der beschäftigenden Hochschule Mitwirkungsrechte eingeräumt werden. Doppelmitgliedschaften sind z.B. bei Hochschullehrer:innen üblich.

### **§59a BerlHG – Echter Diskriminierungsschutz statt symbolischer Diversitätspolitik!**

Wir begrüßen die Bekenntnisse zur „Diversität“ der Berliner Universitäten und fordern gleichzeitig die Berücksichtigung der fortwährenden Kritik von Schwarzen Menschen und People of Color an symbolhaften Diversity Policies, welche sich einer notwendigen Kritik der Strukturen einer unternehmerischen Hochschule entziehen. Wir unterstützen daher die Forderungen des Migrationsrates.<sup>6</sup> Um der Problematik einer massiven Unterrepräsentation und Marginalisierung rassifizierter und klassifizierter Gruppen tatsächlich entgegenzuwirken, muss ein Diversitätsansatz auf allen Ebenen der Hochschule ansetzen. Daher fordern wir:

1. Der:Die Diversitätsbeauftragte:r darf nicht aus dem Präsidium hervorgehen, Kriterien müssen vielmehr die eigene Betroffenheit und intersektionale Kompetenzen sein.
2. Der:Die Diversitätsbeauftragte:r muss umfangreiche Kompetenzen innerhalb der Personalpolitik erhalten. Das bedeutet der:die Beauftragte muss zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden und im Falle von Diskriminierungen einschreiten können. Hierbei muss die personale Kapazität auch der Fülle an Einstellungsverfahren an den Universitäten entsprechen, sodass ggf. auch mehrere Personen dieses Amt ausführen sollten.
3. In Zukunft muss eine intersektionale Perspektive alle Vorhaben der Abschaffung von Barrieren an den Hochschulen begleiten. Dies bedeutet verschiedene Subjektpositionen zu vereinbaren: Somit sollte die Aufteilung in Gleichstellung der Geschlechter einerseits und die Gleichstellung rassifizierter Gruppen andererseits hinterfragt und vor allem auch mit Klassenzugehörigkeiten zusammengedacht werden.

### **§67 BerlHG – Union Busting verhindern, Personalpolitik demokratisieren!**

#UnionBusting an der prestigeträchtigen Humboldt-Universität? In der Vergangenheit hat die Personalabteilung der Exzellenz-Universität mittlerweile auf sich aufmerksam gemacht und demokratisch aktiven Studierenden die Einstellung, Weiterbeschäftigung und/oder Einladung zum Bewerbungsgespräch versagt.<sup>7</sup> Ähnliche Fälle von Union Busting sind auch an anderen Berliner Universitäten dokumentiert.<sup>8</sup> Anstatt daraus Konsequenzen zu ziehen und den Machtmissbrauch der

---

Änderung des Berliner Universitätsmedizingesetz

<sup>6</sup> Migrationsrat (15.03.2021): Berlin braucht Antirassismusbeauftragte an den Hochschulen! URL: <http://www.migrationsrat.de/berlin-braucht-antirassismusbeauftragte-an-den-hochschulen/>

<sup>7</sup> Radio Corax (15.03.2021): #MoBleibt! Union Busting an Universität, URL: <https://radiocorax.de/mobleibt-union-busting-an-universitaet/>, TVStud (16.06.2020): <https://tvstud.berlin/2020/06/spruehkreide-prozess-hu-leitung-will-dass-tvstud-aktive-keine-hu-jobs-mehr-bekommen/>, #MoBleibt! (Blog), URL: <https://mobleibt.noblogs.org/>

<sup>8</sup> LAK Berlin (10.12.2020):

Stellungnahme zu problematischer Personalpolitik an Hochschulen, URL: <https://www.lak-berlin.de/node/977>,

Gesamtpersonalrat FU (23.09.2019): Das Präsidium der Freien Universität Berlin will die außerordentliche Kündigung eines Mitglieds des Gesamtpersonalrats durchsetzen, URL: [https://www.fu-berlin.de/sites/gpr/news/20190923\\_kuendigungsversuch.html](https://www.fu-berlin.de/sites/gpr/news/20190923_kuendigungsversuch.html)

Gesamtpersonalrat FU (05.08.2020): Gescheiterter Kündigungsversuch gegen Gesamtpersonalratsmitglied: FU-Präsidium geht vor das Obergericht, URL: [https://www.fu-berlin.de/sites/gpr/news/20200804\\_kuendigungsversuch\\_fu-ovg.html](https://www.fu-berlin.de/sites/gpr/news/20200804_kuendigungsversuch_fu-ovg.html)

Präsidien durch die BerlHG-Novelle einzuschränken, werden ihre Personalbefugnisse sogar erweitert.<sup>9</sup>

Nur eine Demokratisierung der Personalentscheidungen, kann zur Stärkung einer demokratischen Hochschule beitragen. Für andere Statusgruppen ist dies selbstverständlich. Über Personalentscheidungen, die Professor:innen betreffen, wird in den hohen Gremien der demokratischen Selbstverwaltung entschieden und zwar unter Beteiligung verschiedener Statusgruppen. Über Personalentscheidungen, die studentische Beschäftigte und andere bislang unterrepräsentierte Statusgruppen betreffen, wird im Hinterzimmer entschieden. Dies öffnet Tür und Tor für politischen Machtmissbrauch gegen alle Beschäftigten, die sich gegen eine zunehmende Neoliberalisierung der Berliner Hochschulen einsetzen. Die Antwort muss also heißen:

1. Übertragung der Personalentscheidungsbefugnis auf die demokratische Selbstverwaltung
2. Stärkung von Repräsentation und Teilhabe von Studierenden (-> Viertelparität), studentischen Beschäftigten und Personalrät:innen in den Gremien der demokratischen Selbstverwaltung.

### **§121 Abs. 3 BerlHG – Gegen Sanktionierungen aufgrund von Arbeitskämpfen!**

In einer Stellungnahme vom 10.12.2020 schreibt die LAK Berlin: die „*Nichtverlängerung von befristeten Verträgen*, [ist] die wohl einfachste und leiseste Form der politischen Selektion von Beschäftigten.“ Die letzten Jahre haben gezeigt: Beschäftigte, die sich gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wehren und organisieren, bekommen dies durch die Nicht-Verlängerung ihrer Verträge zu spüren. Darunter auch insbesondere studentische Beschäftigte, die in Personalräten oder Gewerkschaften aktiv sind. Eine Verlängerung von Arbeitsverträgen nur „in begründeten Fällen“, wie es das Gesetz zurzeit regelt, ist für eine Universität mit demokratischem Anspruch nicht akzeptabel. Wir fordern daher:

1. Ein verpflichtendes Weiterbeschäftigungsangebot für studentische Beschäftigte in §121 BerlHG.

---

<sup>9</sup> Siehe hierzu kritisch: LAK Berlin (11.03.2021): Stellungnahme zum Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft, URL: <https://www.lak-berlin.de/node/979>