

Gemeinsam für wertschätzende, verantwortungsvolle  
und demokratische Hochschulen

# Forderungskatalog

für das neue Brandenburgische  
Hochschulgesetz

*von GEW Studis, GEW, ver.di, ver.di Studis, DGB Jugend,  
BrandStuVe, LakoG, netzwerk n, IG Metall Jugend.*

**V. i. S. d. P. und Impressum:** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin, Antje Thomaß, antje.thomass@verdi.de; **Bilder:** jarmoluk / Pixabay; Andi Weiland (CC BY-NC 2.0); **Druck:** WIRmachenDRUCK GmbH, Mühlbachstraße 7, 71522 Backnang.

# Inhalt

Präambel	<b>4</b>
1. Demokratie und Mitbestimmung	<b>7</b>
2. Studium und Lehre	<b>12</b>
3. Arbeit an der Hochschule	<b>15</b>
4. Antidiskriminierung, Diversität und Gesundheitsschutz	<b>20</b>
5. Ethische, soziale und ökologische Verantwortung	<b>24</b>

# Präambel

Die Hochschule ist nichts – ohne all die Menschen, die in ihr arbeiten, studieren, lehren und forschen.

Als Zusammenschluss von Gewerkschaften, Studierendenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten und Nachhaltigkeitsnetzwerk nehmen wir die Perspektive eines Großteils der Hochschulmitglieder ein. Gemeinsam wollen wir uns für eine wertschätzende, verantwortungsvolle und demokratische Hochschule einsetzen.

Im vorliegenden gemeinsamen Grundkonsens stellen wir konkret dar, wie dies aus unserer Sicht erreicht werden kann. In den fünf Kapiteln „Demokratie und Mitbestimmung“, „Studium und Lehre“, „Arbeit an der Hochschule“, „Antidiskriminierung, Diversität und Gesundheitsschutz“ sowie „Ethische, soziale und ökologische Verantwortung“ stellen wir konkrete Forderungen an das zukünftige Brandenburger Hochschulgesetz und machen Verbesserungsvorschläge.

Das Kapitel „Demokratie und Mitbestimmung“ beschäftigt sich vor allem mit der Stärkung der demokratischen Institutionen der Hochschule. Denn: weitreichende Partizipationsmöglichkeiten auf Augenhöhe sind kein Bremsklotz, sondern erzeugen oft die besten und nachhaltigsten Entscheidungen.

Im Kapitel „Studium und Lehre“ geht es insbesondere um gute und flexible Studienbedingungen sowie niedrigschwellige Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten für die Studierenden. Auch eine gute Ausstattung des Lehrpersonals und hervorragende Lehrbedingungen sind uns wichtig.

Gute Lehre braucht gute Arbeitsbedingungen. In dem Kapitel „Arbeit an der Hochschule“ soll es um die Verbesserung

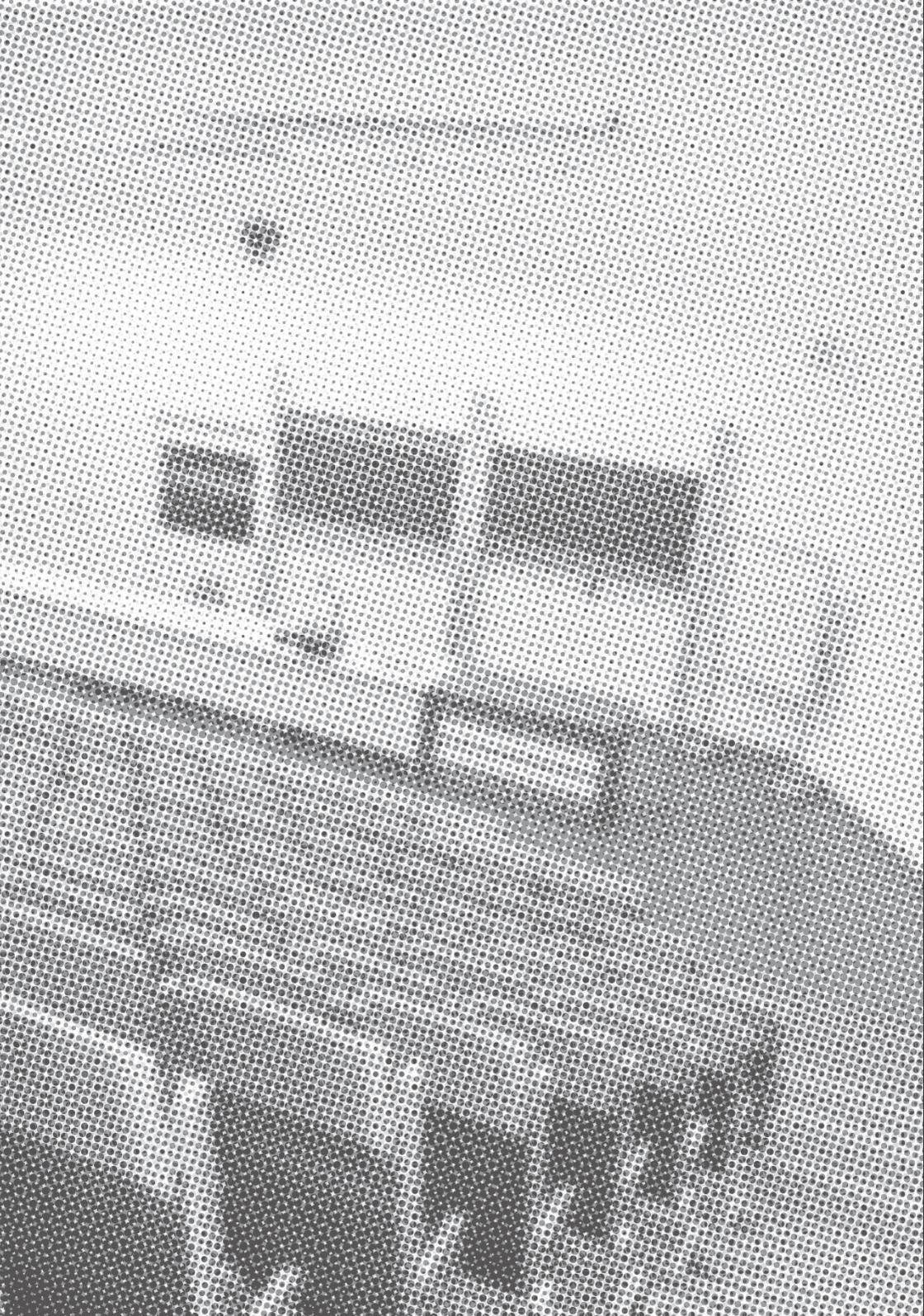
gen der Arbeitsbedingungen an Hochschulen gehen. Dabei gehen wir u.a. auf die notwendige stärkere Ausdifferenzierung der Personalkategorien und die Implementierung eines „Kodex für gute Arbeit“ ein. Die Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten und Promovierenden haben wir besonders im Blick.

Eine gute Hochschule muss sich Diskriminierung entschlossen entgegenstellen und Diversität als Gewinn für alle Hochschulmitglieder begreifen. Unsere Vorschläge hierzu finden sich im Kapitel „Antidiskriminierung, Diversität und Gesundheitsschutz“. Auch weitreichendere Maßnahmen, wie eine feste Quote, stellen hier einen wichtigen Beitrag dar, um so manche verkrustete Struktur endlich aufbrechen zu können. Die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit muss gut ausgestattet und unterstützt werden.

Der Gesundheitsschutz an den Hochschulen muss noch effektiver werden. Nicht zuletzt die Corona-Krise hat hier Defizite offengelegt und gezeigt, wie schnell bspw. die psychologischen Beratungsstellen an ihre Grenzen kommen können.

Mit einer einheitlichen Zivilklausel, einem anderen Umgang mit Drittmitteln und dem Ziel eines klimagerechten Campus werden die Hochschulen ihrer ethischen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht. Diesem Thema widmen wir das letzte Kapitel.

Wir wünschen eine erkenntnisreiche Lektüre und freuen uns auf ein modernes zukunftsorientiertes Brandenburgisches Hochschulgesetz, das die nachfolgenden gemeinsamen Forderungen in weiten Teilen berücksichtigt!



# 1.

# Demokratie und Mitbestimmung

## Demokratische Beteiligungsmöglichkeiten

Eine Hochschule lebt von der aktiven Teilhabe ihrer Mitglieder. Deshalb fordern wir:

- die Einrichtung einer eigenen Vertretung mit ausreichenden Kompetenzen für Promovierende an den Hochschulen,
- eine paritätische Vertretung der Statusgruppen in nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Entscheidungsgremien,
- die Auflösung von Lehrstühlen und ihre Ersetzung durch demokratisch selbstverwaltete Institute mit einer Bandbreite formal gleichberechtigter Positionen oder Funktionsstellen,
- die Anwendung des BbgHG auf (teil-)private Hochschulen, insbesondere auch die im Gesetz festgelegten Mitbestimmungsmöglichkeiten der Statusgruppen, also auch den Studierenden, und
- in einem „Notlageparagrafen“ ist die verpflichtende Beteiligung aller Statusgruppen in Notlagesituationen festzuschreiben.

## Rahmenbedingungen für Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung

Wesentliche Entscheidungen zur Hochschulstruktur, Ausgestaltung von Lehre, Studium und Forschung, aber auch zur internen Organisation werden durch Mitglieder der Hochschule in Gremien und Ämtern getroffen, die als „Akademische Selbstverwaltung“ bezeichnet werden. Ziel muss es also sein, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine hohe Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung zu schaffen, die ihrer wichtigen Rolle innerhalb einer demokratischen Hochschule gerecht wird. Die Gremientätigkeit ist entsprechend formal und inhaltlich abzusichern:

- Um die Arbeit in den Gremien wirksam gestalten zu können, sind den Mitgliedern entsprechende Qualifikationsangebote zu unterbreiten (z.B. zu Verfahrensabläufen, zu entscheidenden Sachverhalten und zur Weiterentwicklung ihrer Gremienkompetenz).
- Effektive Gremienbeteiligung beinhaltet neben den Sitzungszeiten auch notwendige Vor- und Nachbereitungszeiten, die als Dienstzeiten zu berücksichtigen und abzusichern sind (Schätzung: 20% der Arbeitszeit). Notwendig dafür sind Vertretung/Entlastung von Arbeitsaufgaben und eine Verlängerung der Befristung von Beschäftigten, die sich in der Qualifikationsphase befinden.
- In Anerkennung des zusätzlichen Engagements im Rahmen der Gremientätigkeit sollten angemessene Aufwandsentschädigungen/Sitzungsgelder gezahlt werden. Dies ist insbesondere ein Instrument zur Ermöglichung studentischer Partizipation.
- Darüber hinaus sollte die Leistungslast im Studium für studentische Gremienmitglieder verringert werden (angemessene Angebote zum Nachteilsausgleich).
- Die Rechte der Gremien und die Informationsrechte der Gremienmitglieder sind so zu gestalten, dass sie als wirkungsvoll, gestaltend und einflussnehmend wahrgenommen werden; das beinhaltet auch Berichtspflichten der Hochschulleitung gegenüber den Gremien und ihren Mitgliedern.

## Gestärkte Kompetenzen der Akademischen Selbstverwaltung

Die Kompetenzen der Selbstverwaltungsorgane auf Hochschul- und Fachbereichsebene sollen durch

- Unterrichts- und Mitbestimmungsrechte bei der Verwendung der Finanzmittel, die vom Land, Bund oder Dritten zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung gestellt werden, und
- die umfassende Einbeziehung der zentralen Selbstverwaltungsgremien (Senat) in den Entscheidungsprozess zu Vereinbarungen der Hochschule mit dem Ministerium (Hochschulverträge, Zielvereinbarungen)

gestärkt werden.

Die Rolle von Personalplanung und Personalentwicklung als zentrale Elemente der Personalpolitik autonom verfasster Hochschulen soll genauer im Landesgesetz bestimmt und ausgestaltet werden:

- Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung sollen die Hochschulleitungen unter Mitwirkung von Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten Konzepte zu Personalstruktur und Personalentwicklung erarbeiten.
- Die erarbeiteten Konzepte sollen dem zuständigen Selbstverwaltungsgremium (Senat) zur Beschlussfassung zugeleitet werden.

## Studentische Vertretung und Beteiligung

Im Sinne einer demokratischen Kultur an Hochschulen, welche maßgeblich von der Beteiligung der Studierenden an Aushandlungsprozessen abhängt, fordern wir folgende

Maßnahmen, um die Studierendenschaften in ihren Handlungsmöglichkeiten zu stärken:

- Den verfassten Studierendenschaften ist ein umfassendes Recht auf Meinungsäußerung einzuräumen.
- Der Schutz vor Diskriminierung ihrer Mitglieder und nachhaltige Mobilität sind als Aufgaben der verfassten Studierendenschaften zu ergänzen.
- Ausreichende, selbstverwaltete Räumlichkeiten auf dem Campus für die Studierenden sind zu garantieren.
- Quartalsweise Treffen der Brandenburgischen Studierendenvertretung (BRANDSTUVE) mit dem Wissenschaftsministerium, in denen über geplante hochschulrechtliche Änderungen frühzeitig informiert wird, sowie die obligatorische Berücksichtigung ihrer Position im Anhörungsverfahren, sind einzuführen.
- Die zulässigen Repressionsmaßnahmen, die gegen studentischen Protest eingesetzt werden dürfen, sind zu begrenzen.

### Reformierte Präsidien

Wir sehen einen dringenden Bedarf zur Reformierung der Präsidien an Brandenburger Hochschulen. Zur Umsetzung dieser Reform fordern wir

- die mehrheitliche Besetzung der Kommission zur Findung einer\*s Hochschulpräsident\*in durch die Mitglieder der Hochschule unter Berücksichtigung jeder Statusgruppe,
- ein partizipatives Grundverständnis der\*des Präsident\*in gegenüber allen Hochschulangehörigen bei der Erfüllung ihrer\*seiner Aufgaben und
- die Etablierung studentischer Vizepräsident\*innen mit ausreichend Kompetenzen an allen Brandenburger Hochschulen.

## Parlamentarische Kontrolle

Wir setzen uns dafür ein, dass der Landtag verbindlich an der Landeshochschulentwicklungsplanung, dem Abschluss der Hochschulverträge sowie der Bund-Länder-Vereinbarungen beteiligt wird.

## Landeshochschulrat

Wir fordern ein neues Verständnis des Landeshochschulrats. Er soll repräsentativer und unabhängiger werden. Um dies umzusetzen, fordern wir

- ein Vorschlagsrecht für die Besetzung dieses Gremiums durch verschiedene Gruppen, insbesondere die BRANDSTUVE, die Landeskonferenz der Hochschulpräsident\*innen, Gewerkschaften, Personalvertretungen und Arbeitgebendenverbände, sowie
- die Übernahme der Aufgabe der gesellschaftlichen Öffnung der Hochschulen.

# 2.

# Studium und Lehre

## Studienbedingungen

Ein Studium sollte eine freie und selbstbestimmte Bildung ermöglichen, durch die die Menschen in ihrer Entwicklung zu demokratischen, kritischen und solidarischen Individuen gefördert werden sollten. Insbesondere der Zugang zu einem öffentlichen Gut wie Bildung und in diesem Fall zu einem Studium sollte kostenfrei sein. Die konsequente Abschaffung mutmaßlich rechtswidriger Verwaltungsgebühren und ein gebührenfreier Zugang zu allen weiterführenden Bildungswegen für alle – gerade auch für Studienbewerber\*innen aus dem Ausland – sind fundamentale Bedingungen für ein freies und selbstbestimmtes Studium.

Für ein Studium der Zukunft fordern wir daher

- eine individuelle Kostenfreiheit, d.h. sowohl die Abschaffung von Studiengebühren und Verwaltungsgebühren, die im Rahmen eines Studiums erhoben werden, sowie die Ablehnung von Bildungsgutscheinen und privatem Bildungssparen,
- die Abschaffung von Zwangsexmatrikulationen,
- die Anpassung der Regelstudienzeiten an die Realität, d.h. Flexibilisierung der Regelstudienzeiten und Ausrichtung an der durchschnittlichen Studienlänge,

- die Entlastung der Studierenden durch mehr Prüfungsversuche und wählbare Prüfungszeiträume,
- die bedingungslose Möglichkeit von Teilzeitstudium und Urlaubssemestern,
- das grundsätzliche Untersagen von Anwesenheitspflichten und -kontrollen sowie
- das Ermöglichen eines Orientierungsstudiums für alle.

## Duale Studiengänge

Wir fordern die Verankerung von dualen Studiengängen im Brandenburgischen Hochschulgesetz und folgende hierfür aus unserer Sicht erforderlichen Rahmenbedingungen:

- Inhaltliche, organisatorische und vertragliche Verzahnung der Lernorte Hochschule und Betrieb,
- Geltung der Schutzstandards des Berufsbildungsgesetzes zu vertraglichen Grundlagen, Rechten und Pflichten der Auszubildenden, angemessener Vergütung und betrieblichem Ausbildungsplan für die Praxisphasen im Betrieb,
- Unterlegung der Praxisphasen mit dem Arbeitsaufwand entsprechenden ECTS-Punkten.

## Qualität der Lehre

Wir stehen für ein qualitativ hochwertiges Studium. Dafür brauchen wir:

- ausreichend Personal für eine gute Betreuungsrelation in allen Fächern und Lehrformaten,
- eine Ausweitung der didaktischen Schulungen des Lehrpersonals als Teil der Arbeitszeit und dienstlichen Aufgaben,
- mehr Transparenz durch die Veröffentlichung von Evaluationen und Qualitätsmanagementberichten sowie
- eine gemeinsame Auswertung und Zielentwicklung unter Beteiligung aller Statusgruppen.

## Verpflichtung zur Anrechnung externer Studienleistungen

Studierende sollten die Möglichkeit haben, erbrachte Studienleistungen von deutschen und ausländischen Hochschulen anrechnen zu lassen. Die Praxis hat gezeigt, dass die Hürden für Studierende mit ausländischen Abschlüssen, Studienwechsler\*innen und Nebenhörer\*innen enorm hoch sind. Wir fordern:

- Die Hochschulen müssen zur Anerkennung externer Studienleistungen verpflichtet werden, sofern Leistungen und Studieninhalte zu 80% übereinstimmen,
- Die Hochschulen müssen Antragsablehnungen obligatorisch begründen.

## Digitalisierung

Wir fordern eine Kommission, die die Wirksamkeit und Wirkungen aktueller digitaler Lehrformate überprüft, mit besonderem Augenmerk auf die Barrierefreiheit und Partizipationsmöglichkeiten für Studierende. Um gute digitale Lehre zu gewährleisten, bedarf es fachgerechter Schulungen für das Hochschulpersonal, die von den Hochschulen angeboten werden sollen. Weiterhin braucht es die Berücksichtigung des zusätzlichen Aufwandes der digitalen Lehre in der Lehrverpflichtungsordnung. Auch die Instandhaltung der IT muss garantiert werden, wofür mehr qualifiziertes Personal und Weiterbildungsangebote an den Hochschulen erforderlich sind.

# 3.

# Arbeit an der Hochschule

## Personalkategorien

Der § 49 des BbgHG fasst eine Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsprofile in einer Personalkategorie zusammen. In der gegenwärtigen Form, undifferenziert und profillos, ist die Personalkategorie nicht geeignet, ein brauchbares Planungsinstrument zum Aufbau einer aufgabengerechten Personalstruktur zu sein. Ebenso wenig vermag sie eine wirksame Funktion im System strukturierter Karrierewege zu erfüllen.

Hierfür sollen die Personalkategorien für akademische Mitarbeiter\*innen stärker funktional entsprechend der Arbeitsaufgabe ausdifferenziert werden.

## Arbeitsbedingungen

Das Land Brandenburg hat eine besondere Verpflichtung, gute und sichere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigtengruppen zu schaffen. Dadurch werden Brandenburgs Hochschulen attraktiv für junge Wissenschaftler\*innen und Stu-

dierende. Gute Arbeit an Hochschulen sicherzustellen heißt für uns:

- Akademische Mitarbeiter\*innen sind im Regelfall im Umfang einer vollen Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes zu beschäftigen. Die im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelten Rechte der Mitarbeiter\*innen bleiben unberührt.
- Die missbräuchliche Verwendung von Lehraufträgen zur Sicherstellung des grundständigen Lehrangebotes ist zu stoppen, indem die Vergütung an die geltenden tariflichen oder beamtenrechtlichen Regelungen angepasst wird. In die Vergütung einzubeziehen sind Vor- und Nachbereitungszeiten der Lehrveranstaltungen, Betreuungs- und Beratungstätigkeit sowie Prüfungsverpflichtungen.
- Auf Stellen, die der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung dienen, ist sicherzustellen, dass für die Hauptaufgabe ‚Qualifizierung‘ ein ausreichendes Zeitkontingent (mind. 50% der Arbeitszeit) zur Verfügung steht.
- Der Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen (mind. 25%) ist in der Lehrverpflichtungsverordnung zu berücksichtigen.

### Studentische Beschäftigte

Die Arbeit der studentischen Beschäftigten ist unabdingbar für den Wissenschaftsbetrieb und muss auch dementsprechend gewürdigt werden. Daher braucht es gute und verlässliche Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte. Das heißt konkret:

- Mindestvertragslaufzeiten von zwei Jahren,
- Einsatz ausschließlich für wissenschaftliche Tätigkeiten und

- eine die Studienrealität berücksichtigende Personalvertretung.

Zudem fordern wir eine ordentliche Anstellung von „WHK mit zweitem Abschluss“ als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen. Hierfür muss der Geltungsbereich des § 59 BbgHG auf Studierende eingegrenzt werden, die an einer Hochschule immatrikuliert sind, um einen berufsqualifizierenden Abschluss zu erwerben und eine Tätigkeit ausüben, die zugleich der eigenen Aus- oder Weiterbildung dient.

## Promotion

Als Regelfälle wissenschaftlicher Qualifikation gelten noch immer Promotion, Habilitation, Habilitationsäquivalent bzw. das Erlangen der Berufungsfähigkeit auf eine Professur. Diese Ziele sind bei Einhaltung fachlicher Qualitätsstandards in der vom Gesetz vorgegebenen Zeitspanne nicht zu erreichen. Folgewirkungen der unangemessenen kurzen Befristungsdauer sind u.a. Arbeitsverdichtung, psychische Belastung und das Reduzieren des Anspruchsniveaus. Deswegen fordern wir:

- Im Erstvertrag im Falle der Promotion ist die Mindestdauer von drei Jahren und beim Erwerb der Berufungsfähigkeit auf eine Professur die Dauer von vier Jahren gesetzlich festzuschreiben.
- Andere Qualifikationsziele als Promotion oder Berufungsfähigkeit stellen Ausnahmen dar und sind zu begründen.
- Vollzieht sich die Qualifizierung in Teilzeit, so hat sich das Beschäftigungsverhältnis entsprechend der Differenz zur Vollzeitstelle zu verlängern,
- Fachhochschulen sollen in jedem Bereich die Möglichkeit haben, ihren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden und Promotionen zu ermöglichen. Vor allem in den Bereichen, in denen es keine vergleichbaren Stu-

dienfächer an Universitäten gibt, brauchen Fachhochschulen dieses Recht. Dazu müssen die Fachhochschulen ausreichend finanziell und personell ausgestattet werden, um zuverlässig gute und nachhaltige Promotionsbedingungen gewährleisten zu können.

- In der PostDoc-Phase sollen haushaltsfinanzierte Qualifikationsstellen im Regelfall so ausgestaltet werden, dass sie im Falle der Erfüllung der bei Vertragsabschluss vereinbarten Leistungsbedingungen eine Anschlussbeschäftigung auf eine zuvor bestimmten Stelle vorsehen. Generell fordern wir eine Ausweitung und genderkompetente Ausgestaltung von Tenure-Track-Verfahren, die mit einem regelmäßigen Monitoring der Karriereverläufe und einer guten Ausstattung einhergehen

### Kodex für Gute Arbeit

Den Hochschulen wurde laut Hochschulgesetz die Aufgabe zugewiesen, dem berechtigten Interesse ihres Personals auf angemessene Beschäftigungsbedingungen Rechnung zu tragen. Diese Aufgabe muss konkretisiert werden und es müssen Zuständigkeiten und Verfahrensgrundsätzen festgelegt werden.

Wir schlagen vor, auf Landesebene einen Kodex für Gute Arbeit in der Wissenschaft zu verabschieden, der verbindliche Maßstäbe für die Ausgestaltung angemessener Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen enthält (vgl. auch Landtagsbeschluss „Gute Arbeit in Hochschulen voranbringen“ vom Februar 2020). Diese Maßstäbe sollen sich auf folgenden Handlungsfelder beziehen:

- Aufgaben- und bedarfsgerechte Personalstruktur,
- Karriereziele und Karrierewege für das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal,
- Fort- und Weiterbildung sowie
- Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarungen legen die einzelnen Hochschulen in eigener Verantwortung Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern fest, die Eingang in Hochschulentwicklungspläne und Hochschulverträge finden. Die Ziele der Hochschule werden von den Hochschulleitungen in einem partizipativen Prozess unter Mitwirkung von Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und von dem zuständigen Selbstverwaltungsgremium (Senat) beschlossen.

# 4.

## Antidiskriminierung, Diversität und Gesundheitsschutz

### Intersektionale Gleichstellungsarbeit und Diversityförderung

In dem Wissen, dass Gleichstellungsarbeit weit über ein binäres Verständnis von Mann und Frau hinausgehen muss, fordern wir eine Stärkung der Strukturen, die eine Förderung von vielfältigen Lebensrealitäten ermöglichen. Konkret bedeutet das:

- die Förderung der intersektionalen Gleichstellungsarbeit durch personelle und finanzielle Ressourcen mit dem Ziel einer diversitätssensiblen Hochschulkultur, die verschiedene Formen der Diskriminierung (Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Klassismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Ableismus u.v.m.) in den Blick nimmt,
- aktive Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe an allen Fakultäten und eine Verbindlichkeit der erarbeiteten Gleichstellungskonzepte,
- die Einrichtung bzw. den Ausbau und die Verstärkung weiterer Beauftragungsfunktionen (Inklusions-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragte),
- den niedrigschwelligen Zugang zu Beschwerdeverfahren und institutionellen Beschwerdewegen bei Diskriminie-

- rungserfahrungen,
- die Einrichtung bzw. den Ausbau und die Verstärkung barrierefreier Infrastruktur in den Hochschulen sowie
  - die Entwicklung eines Schutzkonzepts gegen sexualisierte Gewalt.

## Diversitätssensible Arbeit an der Hochschule

Bei der Berücksichtigung verschiedener Lebensrealitäten ist es unvermeidbar, auch die konkreten Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule flexibler und gerechter zu gestalten.

Um Menschen mit verschiedenen Lebensrealitäten den Zugang zur Hochschule zu erleichtern und Systeme der Privilegierung abzubauen, gilt es, gesamtgesellschaftliche Ungleichheiten anzuerkennen und in der eigenen Arbeitskultur zu beachten. Demnach fordern wir

- eine Familienorientierung der Hochschulen durch die feste Etablierung von Vereinbarkeitsmaßnahmen, insbesondere die Flexibilisierung und Individualisierung von Studien-/Arbeitsort, -zeit und -gestaltung unter Berücksichtigung von Care-Aufgaben,
- den Ausgleich von homogen cis-männlichen Gruppen durch eine Quote von mind. 40% FINTA\* <sup>1)</sup>,
- faire Auswahlprozesse bei der Neueinstellung von Personen, eine gute Willkommens- und Kommunikationskultur sowie eine wertschätzende Personalkultur,
- die Erweiterung der Auswahlkriterien bei Einstellungen um soziale Kompetenz, Gender- und Diversitykompetenz

---

<sup>1)</sup> Der Begriff FINTA\* beschreibt die Personengruppe, die durch das Patriarchat benachteiligt, in ihrer Identität unterdrückt oder diskriminiert werden. Genau genommen ist „FINTA\*“ ein Akronym, das gleichermaßen cis-Frauen, intergeschlechtliche, nicht-binäre und Trans\* Personen sowie Menschen, die sich ohne Geschlechtsidentität erleben („agender“), bezeichnet.

und insbesondere für Professuren auch um Führungskompetenz, die umfassende Weiterbildung von Mitarbeitenden der Hochschule zu FINTA\*-respektvollem Umgang, insbesondere in Verwaltung und Beratung.

## Kultur und Alltag

Da die Herstellung von Chancengleichheit und die Förderung von Vielfalt nicht allein von strukturellen Bedingungen abhängt, sondern alltäglich gelebt werden muss, fordern wir, dass inklusive Praktiken und Gewohnheiten die alltägliche Kultur an Hochschulen bestimmen. Dies bedeutet unter anderem

- die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit durch das Ablegen zweigeschlechtlicher Normen unter Berücksichtigung der Konsequenzen für Bauvorhaben (All-Gender Toiletten, Umkleidekabinen etc.),
- die Anwendung der geschlechterinklusive Sprache in Lehre, Forschung, Verwaltung, und im BbgHG,
- die unkomplizierte Möglichkeit zur Namensänderung und Pronomenangabe in den hochschuleigenen IT-Systemen sowie
- die Etablierung bzw. Stärkung gendergerechter Standards in der Lehre und die Förderung der Geschlechterforschung als Forschungsbereich.

Des Weiteren fordern wir die öffentliche kritische Auseinandersetzung mit der diskriminierenden Vergangenheit (insbesondere kolonialer, antisemitischer und rassistischer Strukturen) und den daraus resultierenden diskriminierenden Strukturen in der Gegenwart an Hochschulen. Dies betrifft u.a.

- die Lehre (z.B. postkoloniale Studieninhalte),
- Kulturgüter wie Statuen oder Kunstwerke,

- Literatur in den Hochschulbibliotheken,
- Namen von Hochschulgebäuden sowie -strukturen,
- Verfügbarkeit von Räumen für marginalisierte Gruppen (z.B. Gebetsräume, BIPOC-Räume) und
- die Partizipation von marginalisierten Gruppen an Entscheidungsprozessen.

Werden entsprechende Defizite und Konflikte festgestellt, müssen Lösungen in Absprache mit Vertreter\*innen der betroffenen Gruppe umgesetzt werden.

## Gesundheit

Gesundheit ist wesentlich für die Lebenszufriedenheit von Menschen. In der Leistungsgesellschaft wird sie oft vernachlässigt und vermeintlich im Sinne der Produktivität geopfert. Deswegen fordern wir

- die Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in den Struktur- und Personalentwicklungsplänen,
- ausreichend Kapazitäten für psychologische Beratungsstellen an den Hochschulen und die psychosoziale Beratung der Studierendenwerke sowie
- die Sicherstellung der niedrigschwelligen Zugänglichkeit zu diesen Angeboten.

# 5.

## Ethische, soziale und ökologische Verantwortung

### Gesellschaftliche Verankerung und Verantwortung

Hochschulen sind keine Ausbildungsstätten mit dem Ziel, eine besonders gute Passfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Sie sind maßgebend für die individuelle Entwicklung der Studierenden und damit für die Entwicklung von neuen Generationen und müssen daher auch auf die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen vorbereiten. Der gesellschaftliche Stellenwert von Hochschulen muss daher angemessen im Gesetz repräsentiert und verankert werden. Dazu sollen die gesellschaftlichen Aufgaben der Hochschulen, insbesondere auch der Lehre und des Wissenstransfers, herausgestellt werden:

- Lehre, Forschung, Studium und Weiterbildung dürfen an Hochschulen ausschließlich zivilen Zwecken dienen (Zivilklausel); dies soll durch die Ethikkommissionen kontrolliert werden.
- Die Hochschulen müssen transparenter werden. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Drittmittel (im Rahmen eines Registers), Spenden und Kooperationsverträge, die transparent und übersichtlicher an die Öffentlichkeit ge-

geben werden müssen. Hierfür braucht es klare Verantwortlichkeiten und ausreichend Ressourcen.

## Nachhaltigkeit

Die Zerstörung und Übernutzung der natürlichen und sozialen Ressourcen bedroht unsere Lebensgrundlagen und die künftiger Generationen. So stellt uns beispielsweise der Klimawandel vor ganz besondere Herausforderungen. Die Treibhausgas-Emissionen müssen drastisch gesenkt werden, um der Erderwärmung Einhalt zu gebieten.

Hierzu müssen auch die Hochschulen ihren Beitrag leisten und die konsequente Reduktion an klimaschädlichen Gasen in den Fokus stellen sowie mit inter- und transdisziplinären Projekten Wege für eine nachhaltige Entwicklung aufzeigen. Zudem gilt es, Nachhaltigkeit als Querschnittsthema und eine der größten Herausforderungen unserer Zeit zu begreifen und eine entsprechende Auseinandersetzung mit diesem Thema zu fördern. Wir fordern:

- eine Nachhaltigkeitsklausel, nach der die Hochschulen dazu verpflichtet werden, sowohl Forschung und Lehre als auch ihre innerbetrieblichen Prozesse an sozial-ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten zu orientieren und Nachhaltigkeitsstandards in all ihren Aufgabenbereichen fest zu implementieren,
- die Ziele der Nachhaltigkeitsklausel in einer regelmäßig weiterzuentwickelnden Nachhaltigkeitsstrategie zu konkretisieren und mit dazugehörigen Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Lehre und Betrieb zu untermauern,
- die Stärkung der Studierendenschaft bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie durch die strukturelle und finanzielle Unterstützung von studentischen Nachhaltigkeitsinitiativen, beispielsweise beim Aufbau und Unterhalt studentischer Nachhaltigkeitsbüros,
- die Erarbeitung eines Leitfadens zur nachhaltigen Beschaffung an Hochschulen, in der soziale und ökologische

Kriterien bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Dienstleistungen nach strengsten Umweltstandards wie z.B. dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ berücksichtigt werden,

- mittelfristig einen klimagerechten Campus sowie klimaneutrale Verwaltung, Lehre, Studium, Forschung, Hochschulbau und Hochschulfinanzierung,
- die curriculare Verankerung von „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ als Ziel im BbgHG sowie
- ein umfassendes Weiterbildungsprogramm für Lehrende zu Bildung für nachhaltige Entwicklung und die Öffnung dieses Weiterbildungsangebots für Studierende.



## Kontakte:

### **GEW Studis Brandenburg**

Tilman Kolbe  
[www.gewstudis-brandenburg.de](http://www.gewstudis-brandenburg.de)  
[studis@gew-brandenburg.de](mailto:studis@gew-brandenburg.de)

### **ver.di Berlin-Brandenburg**

Fachbereich Gesundheit, Soziale  
Dienste, Bildung und Wissenschaft  
Antje Thomasz  
[www.biwifo-bb.verdi.de](http://www.biwifo-bb.verdi.de)  
[antje.thomasz@verdi.de](mailto:antje.thomasz@verdi.de)

### **Brandenburgische Studierenden- vertretung (BrandStuVe)**

Alina Bernhardt  
[www.brandstuve.org](http://www.brandstuve.org)  
[sprecherinnenrat@mailbox.org](mailto:sprecherinnenrat@mailbox.org)

### **DGB Jugend Berlin-Brandenburg**

Julinka Ebhardt  
Jugendbildungsreferentin  
Studierendenarbeit, Wissenschafts-  
und Hochschulpolitik  
[www.dgb-jugend-bb.de](http://www.dgb-jugend-bb.de)  
[julinka.ebhardt@dgb.de](mailto:julinka.ebhardt@dgb.de)

### **GEW Brandenburg Landesfachgruppe Hochschule und Forschung**

Uta Sändig  
Bernhard Bielick  
[www.gew-brandenburg.de](http://www.gew-brandenburg.de)  
[bbielick@uni-potsdam.de](mailto:bbielick@uni-potsdam.de)  
[uta.saendig@gmail.com](mailto:uta.saendig@gmail.com)

### **netzwerk n e.V.**

Bianca Ludwig  
[bianca.ludwig@netzwerk-n.org](mailto:bianca.ludwig@netzwerk-n.org)  
[www.netzwerk-n.org](http://www.netzwerk-n.org)  
[info@netzwerk-n.org](mailto:info@netzwerk-n.org)

### **Landeskongress der Gleichstel- lungsbeauftragten (LakoG) an brandenburgischen Hochschulen**

Birgit Hendrischke  
[www.lakog-brandenburg.de](http://www.lakog-brandenburg.de)  
[gleichstellung@b-tu.de](mailto:gleichstellung@b-tu.de)

### **IG Metall Jugend Berlin-Brandenburg-Sachsen**

Tomasz Gorski  
Studierenden- und  
Angestelltenarbeit  
[www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)  
[tomasz.gorski@igmetall.de](mailto:tomasz.gorski@igmetall.de)