

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Stenographischer Dienst

N i e d e r s c h r i f t

Bildungsausschuss

56. Sitzung

am Donnerstag, dem 12. August 2004, 14:00 Uhr,
in Sitzungszimmer 142 des Landtages

Anwesende Abgeordnete

Dr. Ulf von Hielmcrone (SPD)

Vorsitzender

Dr. Henning Höppner (SPD)

Helmut Jacobs (SPD)

Jürgen Weber (SPD)

Sylvia Eisenberg (CDU)

Jost de Jager (CDU)

Caroline Schwarz (CDU)

Uwe Greve (CDU)

Dr. Ekkehard Klug (FDP)

Angelika Birk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Weitere Abgeordnete

Anke Spoorendonk (SSW)

Fehlende Abgeordnete

Rolf Fischer (SPD)

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

Einzigster Punkt der Tagesordnung:**1.****Anhörung zum**

- a) Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG)
- Hochschulmanagement**

Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 15/3447

(überwiesen am 27. Mai 2004)

- b) Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes und des Hochschulzulassungsgesetzes**

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU
Drucksache 15/3376

(überwiesen am 29. April 2004)

Mündlich Anzuhörende	Umdruck	Seite
Landesrektorenkonferenz Vors. Herr Prof. Dr. Dunkel	15/4759	6
LandesAstenkonferenz Sprecher Herr Lempart	15/4829	10
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein Vorstandsmitglied für Forschung und Lehre Herr Prof. Dr. Jocham und Justiziar Herr Zilske	15/4770	13
Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten Frau Dr. Kneer	15/4753	24
Hauptpersonalrat (K) Herr Engelke	(s. 15/4752)	28
Gesamtpersonalrat des Universitätsklinikums Frau Scheel	15/4771	31
Gesamtpersonalrat des Universitätsklinikums (W) Herr Dr. Hilbert	15/4780	33
Herr Prof. Dr. Erichsen		37

Schriftliche Stellungnahmen	Umdruck
CAU	15/4680
Universität zu Lübeck	15/4694
Universität Flensburg	15/4762
FH Kiel	15/4721 und 15/4722
FH Lübeck	15/4756
AStA der Universität Flensburg	15/4757
AStA der FH Flensburg	15/4751
AStA der Muthesius-Hochschule	15/4755
Personalrat der CAU	15/4718
Personalrat des UK SH Standort Kiel	15/4750
DGB/ver.di/GEW	15/4752
Hochschullehrerverbund	15/4754
Verband Hochschule und Wissenschaft	15/4763

Der Vorsitzende, Abg. Dr. von Hielmcrone, eröffnet die Sitzung um 14:00 Uhr und stellt die Beschlussfähigkeit des Ausschusses fest. Die Tagesordnung wird in der vorstehenden Fassung gebilligt.

Einzigster Punkt der Tagesordnung:

Anhörung

**a) Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG)
- Hochschulmanagement**

Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 15/3447

(überwiesen am 27. Mai 2004)

**b) Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes und des
Hochschulzulassungsgesetzes**

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU
Drucksache 15/3376

(überwiesen am 29. April 2004)

Die Stellungnahme der **Landesrektorenkonferenz** trägt dessen Vorsitzender, Prof. Dr. Dunkel, vor (Umdruck 15/4759):

Aufgrund der engen Terminstellung bestand nicht mehr die Möglichkeit, dass die Landesrektorenkonferenz (LRK) noch einmal zusammenkommt, um eine abgestimmte und aus der Sicht der LRK abschließende Stellungnahme zur Novelle des HSG zu entscheiden.

Allerdings hat sich die LRK auf ihrer Sitzung am 14.06.2004 in der Musikhochschule Lübeck bereits mit der Novelle des HSG befasst und folgende Punkte als klärungsbedürftig benannt:

1. *Verhältnis Hochschulen-Land*
2. *Doppeltes Veto-Recht des Kanzlers/der Kanzlerin*
3. *Kompetenzverlagerung innerhalb des Rektorats*
4. *Besetzung von C3/C4 Professuren*
5. *Dienstherrenfunktion*
6. *Gebühren für postgraduale Studiengänge*
7. *Amtszeit des Rektors/der Rektorin*
8. *Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/Stipendien*
9. *Zuweisung der Mittel für Forschung und Lehre im Bereich Medizin.*

Die folgenden Erläuterungen basieren auf dem Protokoll und der Diskussion der LRK vom 14.06.2004, sind jedoch noch nicht beschlossen.

Ad 1 und 2):

In der ersten Fassung des Referentenentwurfs vom 04.03.2004 waren in den §§ 15a, 44 und 49 Regelungen vorgesehen, die aus der Sicht der Hochschulen zu einer Schwächung der Autonomie und Beteiligung der Hochschulen und ihrer Gremien geführt hätten. Erfreulicherweise sind diese einschränkenden Regelungen im Gesetzentwurf der Landesregierung vom 12.05.2004 nicht mehr aufgenommen.

Ad 3):

Die Hochschulen lehnen mehrheitlich die Kompetenzverlagerung innerhalb des Rektorats ab. Die Entscheidung über die Geschäftsverteilung innerhalb des Rektorats muss diesem Leitungsorgan jeweils selbst überlassen bleiben.

Ad 4):

Die Hochschulen begrüßen die Möglichkeit, die Berufung und Ernennung von Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C2 und C3 bzw. W1 und W2 selbst wahrzunehmen. Es ist allerdings nicht nachzuvollziehen, dass Berufungen auf C4- bzw. W3-Professuren nicht in die Verantwortung der Hochschulen übergehen sollen. In den Hochschulen hat die im Ge-

setzesentwurf vorgesehene Unterscheidung bereits zu schwierigen Diskussionen über die Bedeutung von „Lehrstühlen“ geführt.

Die LRK fordert deshalb, dass alle Berufungen und Ernennungen durch die Hochschulen entschieden werden können, da auch aus strukturellen Gründen (z.B. Bleibeverhandlungen) die Entscheidungsbefugnisse nicht getrennt werden sollten.

Ad 5):

Die LRK sieht die Notwendigkeit, dass mehr dienstrechtliche Funktionen insbesondere gegenüber den Professoren und Professorinnen auf die Hochschulleitung übergehen, damit diese bei dienstrechtlichen Problemen schneller und angemessener reagieren kann.

Ad 6):

Die Hochschulen begrüßen die Möglichkeit, für weiterbildende und postgraduale Studien Gebühren zu erheben. Allerdings sehen die Hochschulen das Problem der klaren Unterscheidung von konsekutiven und weiterbildenden Master-Studiengängen.

Das Centrum für Hochschulentwicklung hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, dass die Anreize für die Hochschulen falsch gesetzt werden, wenn sie mit weiterbildenden Master-Studiengängen Einnahmen erzielen können, mit konsekutiven nicht. Aus der Sicht der Hochschulen wäre es sachgerechter, wenn die Unterscheidung und Übergänge zwischen konsekutiven und weiterbildenden Master-Studiengängen fließend gehandhabt werden könnten. Allerdings stellt sich dann wiederum das Problem der Studiengebühren für Master-Studiengänge.

Ad 7):

Die LRK sieht es als erforderlich an, die Amtszeiten (Dauer und Beginn) der Rektor(inn)en und Prorektor(inn)en anzugleichen.

Ad 8):

Die LRK begrüßt die Aufnahme des §7 und sieht ebenfalls, dass die in dem Landesgesetz vom 12. April 1984 und der dazu erlassenen Landesverordnung enthaltenen Regelungen und Kriterien wie auch die Höhe der Stipendien nicht mehr angemessen sind. Da die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses allerdings eine wesentliche Aufgabe der Hochschulen ist,

erwarten LRK und Hochschulen, dass sie bei der Formulierung der Verordnung angemessen beteiligt werden und die Verordnung nur im Einvernehmen mit den Hochschulen erlassen wird.

Ad 9):

Die LRK schließt sich der Position der Universität zu Lübeck an, dass die Zuweisung der Mittel für Forschung und Lehre im Bereich Medizin direkt an die Universitäten erfolgen muss, damit diese die in diesem Bereich zu erfüllenden und zu verantwortenden Aufgaben wahrnehmen können.

Im übrigen darf ich auch noch einmal darum bitten, die verschiedenen Stellungnahmen der Gremien der schleswig-holsteinischen Hochschulen zur Kenntnis zu nehmen, in denen über die genannten Punkte hinausgehende Anmerkungen und Stellungnahmen formuliert sind.

Auf Fragen aus dem Ausschuss führt Prof. Dr. Dunkel aus, die Rektoren hätten sich - auch mit Blick auf die Hochschulgesetze anderer Bundesländer - eine weiter gehende Autonomie der Hochschulen gewünscht und wünschten sich insbesondere bezüglich Fragen der Organisation der einzelnen Hochschule (zum Beispiel Auswirkungen der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge, Notwendigkeit eines Kanzlers) und Fragen der Weisungsrechte der Hochschulleitung (Stichwort „Lehrverpflichtungen“, direktere Zugriffsmöglichkeiten gegenüber den Professoren wie in Skandinavien oder der Schweiz) wenigstens Experimentierklauseln. Eine Kompetenzverlagerung innerhalb des Rektorats lehnten die Landesrektoren ab. Mit dem Rektorat als Kollegialorgan sei man bisher gut gefahren. Wenn der Gesetzgeber dem Rektor das Recht geben wolle, die Geschäftsverteilung festzulegen, müsste dies mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten verbunden werden. Um ein professionelles Hochschulmanagement zu gewährleisten, sei nicht unbedingt die Position eines Kanzlers erforderlich; vielmehr sollten alle Rektoratsmitglieder Qualifikationen in den Bereichen Haushalt, Finanzen und Arbeitsrecht vorweisen. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Junior-Professur entstehe dringender gesetzgeberischer Handlungsbedarf, insbesondere wegen der Befristung von Arbeitsverträgen. Die Landesrektoren hielten die Junior-Professur generell für sinnvoll und richtig, weil mit ihr eine Verkürzung des Qualifikationsweges intendiert sei.

Herr Lempart stellt in der Stellungnahme der **LandesAstenkonferenz** (Umdruck 15/4829) auf die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Studierenden ab, die im Gesetzentwurf der Landesregierung erhalten und im Gesetzentwurf der CDU zum Teil konterkariert würden. Die Einrichtung eines Landeshochschulrates und die Aufhebung der Kommission Hochschule und Forschung lehne man ebenso ab wie eine Einteilung des Hochschuljahres in Trimester, weil viele Studierende darauf angewiesen seien und Zeit bräuchten, neben dem Studium Geld zu verdienen. Die von der CDU vorgeschlagene Änderung des Hochschulzulassungsgesetzes erscheine der LandesAstenkonferenz interessant. Dabei müssten allerdings die Differenzierung in Universitäten und Fachhochschulen, die Anerkennung von außerschulischen und sonstigen Leistungen und Vorkenntnissen, der Genderaspekt und der Ausbau der Kinderbetreuung berücksichtigt werden. Die Initiative für die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums sei - auch im Hinblick auf die Umsetzung des Bologna-Prozesses - mittlerweile im Sande verlaufen.

Anlässlich der Anhörung am 12.08.04 bin ich, als Sprecher der LAK, von Ihnen gebeten worden, meinen mündlichen Vortrag in den wesentlichen Punkten schriftlich zusammenzufassen. Diesem Wunsch komme ich hiermit, krankheitsbedingt leider etwas später als geplant, nach.

Drucksache 15/3447

Dieser Gesetzentwurf der Landesregierung unterscheidet sich in erheblicher Weise vom vorherigen Referentenentwurf des MBWFK, zu dem die einzelnen Asten umfangreich Stellung genommen hatten. Eine Stellungnahme der LAK zum vorliegenden Gesetzentwurf konnte wegen der vielen die Studierendenschaft betreffenden rückgängig gemachten Änderungsvorschläge des Referentenentwurfs entfallen.

Maßgeblich für die Studierendenschaft bei allen Gesetzesänderungen im Hochschulwesen ist die Wahrung der rudimentär vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Gremien. Von daher begrüßen wir ausdrücklich, dass die Zuständigkeiten von Senat und Konvent weitestgehend beibehalten werden.

Umso kritischer sehen wir jede Einschränkung der studentischen Mitbestimmung in den Gremien. So zum Beispiel den Verlust des Auswahlrechtes von Rektoratskandidaten im Senat (hier: Wahlvorschlagsrecht des Rektors) und den Verlust der Ressourcenverteilung (hier: Übertragung auf das Rektorat/Dekanat) im Senat und Konvent.

Auch die Auflösung der Kommission Hochschule und Forschung wird nicht wirklich begrüßt. Wenngleich dieses Gremium in der Vergangenheit nicht regelmäßig getagt hat, die Ministerialbürokratie diese Möglichkeit der Einbeziehung der sogenannten gesellschaftspolitisch relevanten Gruppen in den Bildungsprozess also nicht unterstützt hat, bedauern die ASten dieses Gremiums verlustig zu gehen, in dem sie Sitz und Stimme haben.

Drucksache 15/3376

Die LAK lehnt die Einführung eines Landeshochschulrates ab. Es entspricht nicht dem demokratischen Selbstverständnis und dem Verständnis von Hochschulautonomie, wenn ein durch auswärtige „Experten“ besetztes Gremium zwischengeschaltet wird. Gerade im Hinblick auf die vielzitierte Wettbewerbsfähigkeit, die es zu steigern gilt, erschließt sich der LAK nicht, warum die Hochschulentwicklung maßgeblich durch hochschulfremde „Persönlichkeiten“ gesteuert werden soll. Hier wird der Eindruck erweckt, dass je nach Zusammensetzung des Gremiums die Prioritäten mehr subjektiv als objektiv festgelegt werden könnten. Wer sich der Gestaltung und koordinierten Entwicklung der Hochschulen widmen soll, bedarf eines langen Atems, da die Umsetzung von Entscheidungen, auch wegen der erforderlichen Rechtssicherheit für die Studierenden, immer einen erheblichen Zeitraum umfassen. Persönlichkeiten aus Wirtschaft und öffentlichem Leben, die ausdrücklich nicht Mitglieder einer Hochschule des Landes sein dürfen, sind in der Umsetzung ihrer Empfehlungen üblicherweise aber kurzfristige Zeiträume gewohnt.

Noch mehr Gründe sprechen gegen die Einführung von Trimestern. Auch mit der Umstellung der bestehenden Studienabschlüsse auf den Bologna-Prozess ergibt sich ein hoher Anteil an abzuleistenden Praktikas. Gleichfalls ist zu berücksichtigen, dass das Jobben einen erheblichen Schwerpunkt in der Bewältigung des Studiums ausmacht. Die Sozialerhebungen des DSW zeigen eindrucksvoll auf, welchen Zeitaufwand Studierende betreiben, um die Lebenshaltungskosten aufzubringen. Auch ist darauf hinzuweisen, dass die im Rahmen der Bologna-Erklärung erwähnten Begriffe wie „work-life-balance“ und „work-load“, wenn sie denn erst einmal mit Inhalt gefüllt sind, über die reine Vorlesungszeit hinaus einen erheblichen Zeitaufwand betragen.

Sowohl dieser Zeitaufwand als auch das Jobben und die Praktikas werden üblicherweise größtenteils in der vorlesungsfreien Zeit bewältigt. Durch die Einführung von Trimestern ist aber dieser „Freiraum“ in der Gestaltung des Studienablaufs erheblich eingeschränkt. Das studierende Eltern, ob in Teilzeit oder Vollzeit, auf größere Blöcke vorlesungsfreier Zeit angewiesen sind, muß ebenfalls erwähnt werden.

Der Entwurf zur Änderung des Hochschulzulassungsgesetzes erscheint sehr interessant. Die LAK bemängelt schon seit längerem, dass die Hochschulen, mit Ausnahme der Musik- und Kunsthochschule, lediglich über die Durchschnittsnoten der Hochschulzugangsberechtigung Studienplätze zuteilen.

Eine verstärkte Einbeziehung der Lebensleistung von Studienbewerbern, wie besondere Vorbildungen, praktische Tätigkeiten, fachspezifische Fähigkeiten und sonstige „soft-skills“, um auch Bewerbern des sogenannten 2. Bildungsweges den Zugang zu den Hochschulen zu erleichtern, wird von der Studierendenschaft schon seit langem gefordert. Allerdings fehlt auch in diesem Entwurf der Genderaspekt. Ob nun bestimmte Kernfächer (genannt werden Mathematik und Deutsch) pauschal für alle Studiengänge als Zulassungskriterium gelten sollen, ist in Frage zu stellen. Die Verbindung Philosophie und Mathematik erscheint dabei genauso bizarr wie die Kombination Sozialwesen und Mathematik.

Die LAK würde es begrüßen, wenn die gesetzliche Regelung des Zulassungsverfahrens in ihrer Ausgestaltung deutlich zwischen Universitäten und Fachhochschulen unterscheidet. Bedingt durch die Unterschiede der Ausrichtung (hier anwendungsorientiert, dort wissenschaftlich orientiert) und die Hochschulreife (hier Fachhochschulreife, dort allgemeine Hochschulreife) ist auch in der Art der Studienplatzbewerber bei den gesetzlichen Regelungen in Zulassung und Auswahl nicht mit gleichem Maß zu messen. Wenn jedem Hochschultyp ein eigener Paragraph im Hochschulzulassungsgesetz gewidmet würde, wäre dem möglicherweise abgeholfen.

Damit endet die Zusammenfassung der wesentlichen Punkte meines mündlichen Vortrags vor dem Bildungsausschuss.

Die Stellungnahme des **Universitätsklinikums Schleswig-Holstein** trägt Prof. Dr. Jocham, Vorstandsmitglied für Forschung und Lehre, vor (**Umdruck 15/4770**). Die Einführung der Zentrenstruktur - zum 1. März 2004 seien in Lübeck acht und in Kiel sieben Zentren teilweise eingeführt worden - sowie drei weitere Gesetzesänderungen seien die Voraussetzung dafür, den derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen Herausforderungen mit geeigneten Maßnahmen erfolgreich und vor allem zeitnah begegnen sowie im Wettbewerb mit privaten Anbietern bestehen zu können.

Gesetzentwurf der Landesregierung

Der Vorstand begrüßt die Einführung der Zentren als mittlere Entscheidungsebene zwischen dem Vorstand und den rund 80 Abteilungen des UK S-H. Dies erleichtert dem Vorstand die Steuerung des Klinikums. Damit der Vorstand seine Verantwortung für die Erhaltung des Klinikums und dessen Leistungsfähigkeit erfolgreich wahrnehmen kann, sind jedoch nach unserer Überzeugung weitere Gesetzesänderungen unverzichtbar. Diese müssten angesichts der finanziellen Probleme des Klinikums im Rahmen der jetzigen Novellierung umgesetzt und dürfen nicht auf spätere Zeiten vertagt werden. Der Ernst der wirtschaftlichen Situation des Klinikums ist bekannt.

*Die Landesregierung beabsichtigt, mit ihrem Gesetzentwurf die Managementverantwortung des Vorstands zu stärken. Dies begrüßen wir sehr. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, halten wir es jedoch für unerlässlich, den Vorstand mit dem dafür notwendigen unternehmerischen Freiraum auszustatten. Wir bitten Sie daher, im **Hochschulgesetz** in einem Paragraphen Streichungen und im **Gesetzentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes** in zwei Paragraphen Ergänzungen vorzunehmen sowie das **Mitbestimmungsgesetz** in einem Paragraphen zu ergänzen.*

I. Änderungswünsche zum Hochschulgesetz

1. Aufhebung von § 137 HSG alte Fassung

*Aufgrund der Übergangsvorschrift des Artikel 3 Abs. 6 des Gesetzes zur Errichtung des UK S-H vom 12.12.2002 (s. Anlage 1) findet § 137 HSG in der Fassung vom 04.05.2000 - künftig: **HSG alte Fassung (a.F.)** - (s. Anlage 2) weiterhin Anwendung.*

*Der Vorstand bittet Sie, sich dafür einzusetzen, dass § 137 Abs. 3 sowie Abs. 5 und Abs. 6 **HSG a. F.** aufgehoben werden.*

Begründung:**a) Zur Aufhebung von § 137 Abs. 3 HSG alte Fassung**

§ 137 Abs. 3 HSG a. F. bestimmt, dass im Klinikum bis zum Abschluss neuer Tarifverträge der BAT und der MTArb und alle diese Tarifverträge ändernden oder ergänzenden Tarifverträge gelten. Dass eine solche Regelung die Position des Vorstandes bei Verhandlungen mit den Gewerkschaften über den Abschluss eines Haustarifvertrages stark einschränkt, ist offensichtlich. Regelungen, die von den derzeit geltenden Tarifverträgen nicht nur unwesentlich abweichen (z. B. eine Erhöhung der Arbeitszeit), dürften, solange dieses Gesetz gilt, kaum durchsetzbar sein. Im Ergebnis steht § 137 Abs. 3 HSG a. F. dem Abschluss eines Haustarifvertrages entgegen, der den schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen des Klinikums Rechnung tragen könnte.

Der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten des Klinikums beträgt rund 70%. Der Vorstand hält deshalb einen solchen Haustarifvertrag für unverzichtbar, um mittelfristig ausgeglichene Jahresergebnisse vorlegen und damit die Existenz des Klinikums nachhaltig sichern zu können.

Die Notwendigkeit eines Haustarifvertrages ergibt sich daraus, dass das Klinikum seit Einführung des DRG-Systems in einem noch härteren Wettbewerb mit privaten Krankenhäusern steht. Diese können die Löhne und Gehälter für ihre Beschäftigten flexibel an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens ausrichten.

In diesem Wettbewerb kann das Klinikum dauerhaft nur bestehen, wenn es ihm gelingt, einen Haustarifvertrag abzuschließen, der zu einem Lohn- und Gehaltsniveau führt, das sich an den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen ausrichtet. Dadurch könnten Arbeitsplätze erhalten und - in den Kernbereichen der Krankenversorgung - auch neu geschaffen werden.

Der Vorstand strebt einen Haustarifvertrag mit einem leistungsbezogenen Vergütungselement an. Erfahrungsgemäß erhöht ein solches Element das Engagement der Beschäftigten. Es trägt dazu bei, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, sich aktiv bei der Bewältigung der großen Herausforderungen einzubringen, denen sich das Klinikum auch in den kommenden Jahre zu stellen hat. Nach unserem Kenntnisstand werden jedoch leistungsbezogene Komponenten einer Vergütung von den Gewerkschaften eher kritisch gesehen.

Der Vorstand führt mit den Personalräten des Klinikums und den im Klinikum vertretenen Gewerkschaften Gespräche, um vorstehende Zusammenhänge zu vermitteln und um für einen

entsprechenden Haustarifvertrag um Unterstützung zu werben. Dass die Personalräte und Gewerkschaften zur Zeit noch andere Lösungen präferieren, ist bekannt. Der Vorstand beabsichtigt dennoch, die Gespräche fortzuführen und weiterhin Überzeugungsarbeit zu leisten.

Würde § 137 Abs. 3 HSG a.F. aufgehoben, sähe der Vorstand aufgrund einer verbesserten Verhandlungsposition real die Möglichkeit, mit den Gewerkschaften einen wirtschaftlich vertretbaren und sozial ausgewogenen Haustarifvertrag abzuschließen, der dann für alle Beschäftigten des Klinikums gelten würde. Käme ein solcher nicht zustande, könnte das Klinikum mit neu einzustellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsverträge auf der Grundlage von sog. „Allgemeinen Arbeitsbedingungen“ und sog. „Allgemeinen Lohn- und Vergütungsbedingungen“ abschließen, die der Vorstand einseitig erlassen würde. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor Aufhebung von § 137 Abs. 3 HSG a. F. eingestellt würden, kämen jedoch kraft einzelvertraglicher Regelungen in den Arbeitsverträgen weiterhin der BAT bzw. MTArb und die diese Tarifverträge ergänzenden oder ändernden Tarifverträge zur Anwendung.

Dem Vorstand ist sehr an einem für alle Beschäftigten des Klinikums geltenden Haustarifvertrag gelegen. Dadurch wäre eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen. Da die Gleichbehandlung „alter und neuer“ Beschäftigter auch im Interesse der Gewerkschaften liegen dürfte, bewertet der Vorstand die Chancen für den Abschluss eines solchen Haustarifvertrages im Falle der Aufhebung von § 137 Abs. 3 HSG a.F. durchaus positiv.

Sofern mittelfristig ein Haustarifvertrag nicht zustande käme, sieht der Vorstand die Gefahr, dass im Klinikum Krankenversorgung auf universitärem Niveau nicht mehr dauerhaft erbracht werden kann. Voraussetzung für Exzellenz in der Krankenversorgung ist eine entsprechende personelle und materielle Ausstattung. Wenn im Klinikum hierfür ausreichende Finanzmittel nicht mehr zur Verfügung stünden, würde das Niveau der Krankenversorgung zwangsläufig auf ein Mittelmaß sinken. Die Zahl der Patientinnen und Patienten würde dann zurück gehen. Dies würde zu unabsehbaren Erlöseinbrüchen mit der Folge führen, dass notwendige Investitionen nicht mehr getätigt werden könnten und Personal abgebaut werden müsste. Eine Abwärtsspirale würde in Gang gesetzt, welche die Existenz des Klinikums in seiner jetzigen Struktur gefährden könnte. Dies gilt es zu verhindern.

b) Zur Aufhebung von § 137 Abs. 5 HSG alte Fassung

Auch § 137 Abs. 5 HSG a. F. sollte aufgehoben werden. Diese Regelung bestimmt, dass das Klinikum zur Sicherung der Ansprüche der Beschäftigten auf eine zusätzliche Alters- und Hin-

terbliebenenversorgung zu gewährleisten hat, dass die nach der Satzung der VBL für eine Beteiligungsvereinbarung geforderten tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen geschaffen und erhalten bleiben.

Ob und ggf. in welcher Form das Klinikum Beteiligter in der VBL bleibt oder aber eine andere zusätzliche Altersversorgung abschließt, sollte sich danach richten, welche Zusatzversorgung für die Beschäftigten am vorteilhaftesten und für das Klinikum am wirtschaftlichsten ist. Wegen der gesetzlichen „Zwangsmitgliedschaft“ in der VBL wäre zudem die Position des Vorstands des Klinikums bei Verhandlungen mit der VBL stark eingeschränkt.

c) Zur Aufhebung von § 137 Abs. 6 HSG alte Fassung

Aus Gründen der Klarstellung empfiehlt der Vorstand, § 137 Abs. 6 HSG a. F. aufzuheben, wonach das Klinikum dem Arbeitgeberverband des Landes Schl.-H. beiträgt. Dieser Arbeitgeberverband ist zum 01.04.2004 aufgelöst worden.

2. Erweiterung der Möglichkeit zum Abschluss privatrechtlicher

Dienstverhältnisse

Der Vorstand bittet Sie, sich dafür einzusetzen, dass in Artikel 1 des Gesetzentwurfs in § 125 HSG folgender Absatz 9 als letzter Absatz angefügt wird:

„(9) Der Vorstand kann mit einer Leiterin oder einem Leiter einer Zentralen Einrichtung und mit einer Oberärztin oder einem Oberarzt ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründen. Auf dessen Grundlage schließt der Vorstand mit ihr oder ihm eine Zielvereinbarung für die Erbringung bestimmter Aufgaben unter Festlegung einer leistungsbezogenen Vergütung. Das Nähere regelt die Hauptsatzung.“

Begründung:

Der Vorstand sieht dringenden Bedarf, privatrechtliche Dienstverhältnisse auch mit Leiterinnen und Leitern zentraler Einrichtungen (z.B. der Leitung der Zentralen Einrichtung Medizinaluntersuchungsamt und Krankenhaushygiene) sowie mit bestimmten Oberärztinnen und Oberärzten zu begründen, die den Direktorinnen und Direktoren der Abteilungen als Stellvertretung zur Seite stehen oder innerhalb einer Abteilung eine andere bedeutende Funktion wahrnehmen.

Attraktive leistungsabhängige Vergütungen für Beschäftigte, die in herausgehobenen

Positionen in der Krankenversorgung tätig sind und die über besondere Spezialkenntnisse verfügen, sollten es ermöglichen, diesen Beschäftigten im Klinikum eine ihren besonderen Fähigkeiten entsprechende Perspektive zu geben. Dies könnte dazu beitragen, diese Positionen mit hochqualifiziertem Personal dauerhaft besetzen zu können. Bei einem Wechsel solcher Spezialisten an andere Krankenhäuser steht qualitativ gleichwertiger Ersatz oftmals erst nach längerer Zeit wieder zur Verfügung. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass in diesen Fällen spezielle Leistungen nicht mehr so erbracht werden konnten. Dies hat zu erheblichen finanziellen Einbußen geführt.

Zudem sollte ein Anreiz dafür geboten werden, dass die Fallzahl der Behandlungen im Klinikum, die in den vergangenen Jahren zurück gegangen ist, wieder ansteigt. Ansonsten drohen dem Klinikum erhebliche Erlösausfälle. Des weiteren kommen Anreize für innovative Diagnose- und Behandlungsmöglichkeiten in der Krankenversorgung in Betracht. Gleiches gilt für besondere wissenschaftliche Leistungen, die auch der Krankenversorgung im Klinikum zugute kommen.

Für das Klinikum wäre es wirtschaftlich vorteilhaft, wenn mit o. g. Beschäftigten auf der Grundlage privatrechtlicher Dienstverträge in Vereinbarungen anspruchsvolle Ziele definiert und diese erreicht würden. In den Fällen, in denen die vereinbarte Leistung nicht erbracht würde, entstünde kein Anspruch auf diese Vergütung. Zusätzliche Kosten würden dem Klinikum durch dieses Modell somit nicht entstehen. Demgegenüber können für das Klinikum die wirtschaftlichen Vorteile eines solchen Anreizsystems beachtlich sein.

Abschlüsse privatrechtlicher Dienstverträge mit Oberärztinnen und Oberärzten halten wir auch deshalb für erstrebenswert, damit in allen klinischen Abteilungen bei wahlärztlichen Leistungen dem in § 17 Abs. 3 Satz 7 Krankenhausentgeltgesetz in Verbindung mit § 4 Abs. 2 der Gebührenordnung für Ärzte geregelten Erfordernis der persönlichen Leistungserbringung voll entsprochen werden kann. Zur Zeit ist grundsätzlich nur die Direktorin oder der Direktor einer Abteilung befugt, wahlärztliche Leistungen zu erbringen. Die Delegation solcher Leistungen auf nachgeordnetes Personal ist jedoch nur eingeschränkt möglich. Durch privatrechtliche Dienstverträge könnte jedoch die Anzahl der Wahlärztinnen und Wahlärzte in dem für die jeweilige Abteilung notwendigen Umfang erhöht werden. Entsprechend ihrem Fachgebiet und ihrer speziellen Kenntnisse und Erfahrungen könnte ihnen für bestimmte Bereiche in der Krankenversorgung die Aufgabe übertragen werden, wahlärztliche Leistungen zu erbringen. Dieses Modell ist für alle Beteiligten vorteilhaft. Zudem könnten hierdurch die Einnahmen aus wahlärztlichen Leistungen - und damit auch die Erlöse des Klinikums hieraus

- dauerhaft gesichert werden. Andernfalls sehen wir die konkrete Gefahr, dass private Krankenversicherungen in bestimmten Fällen die Vergütung wahlärztlicher Leistungen mit der Begründung ablehnen, die Wahlärztin oder der Wahlarzt habe diese nicht persönlich erbracht.

Andere Bundesländer haben die Vorteile des Abschlusses privatrechtlicher Dienstverträge bereits erkannt. So wird zum Beispiel im Universitätsklinikum Hannover der Abschluss von privatrechtlichen Dienstverträgen mit Oberärztinnen und Oberärzten schon praktiziert. Ein Auszug aus dem Haushaltsplan 2003 des Landes Niedersachsen, aus dem hervorgeht, dass 105 Stellen für den Abschluss von leistungsbezogenen Dienstverträgen mit Oberärztinnen und Oberärzten zur Verfügung stehen, liegt als Anlage 3 bei.

Näheres zur Ausgestaltung dieser Thematik sollte in der Hauptsatzung geregelt werden.

II. Änderung des Mitbestimmungsgesetzes

Wir bitten Sie, sich dafür einzusetzen, dass im Gesetzentwurf ein neuer Artikel 2 mit der Überschrift „Änderung des Mitbestimmungsgesetzes“ aufgenommen wird, der

regelt, dass in § 84 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 MBG die Aufzählungen der dort genannten Unternehmen um das Klinikum ergänzt werden.

§ 84 Abs. 2 Satz 1 MBG erhalte danach folgenden Wortlaut:

„(2) Auf öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen, die überwiegend im Wettbewerb mit privatrechtlich organisierten Unternehmen stehen, auf das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein und auf die Dataport finden § 51 Abs. 1 und § 56 Abs. 1 bei Organisationsentscheidungen einschließlich damit unmittelbar zusammenhängender organisatorischer Vorbereitungs- und Folgemaßnahmen keine Anwendung.“
...

§ 84 Abs. 3 Satz 1 MBG erhalte dann nachstehenden Wortlaut:

„(3) Auf öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen, die überwiegend im Wettbewerb mit privatrechtlich organisierten Unternehmen stehen, auf das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein und auf die Dataport findet § 2 Abs. 1 Nr. 2 keine Anwendung.“ ...

Begründung:

Das Klinikum unterliegt in folgenden drei Fällen den allgemeinen Bestimmungen der Mitbestimmung:

Organisationsmaßnahmen

Nach § 51 Abs. 1 MBG bestimmt der Personalrat u.a. bei allen organisatorischen Maßnahmen mit.

Fremdfirmeneinsatz

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 MBG gilt ein erweiterter Beschäftigtenbegriff. Dieser beinhaltet, dass der Personalrat nicht nur bei allen Maßnahmen der Dienststelle für deren Beschäftigte, sondern auch für Personen mitbestimmt, die der Dienststelle nicht als Beschäftigte angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Nach der Kommentarliteratur zum MBG gehört hierzu u.a. das Personal von privaten Reinigungsunternehmen (s. Fuhrmann/Neumann/Thorenz/Witt, Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz, § 2 Rn. 17).

Beteiligungsfrist

Nach § 52 Abs. 2 Satz 3 MBG hat der Personalrat der Dienststellenleitung den Beschluss über die von ihr beantragte Zustimmung innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. Nach § 52 Abs. 2 Satz 4 MBG kann die Dienststellenleitung in dringenden Fällen diese Frist auf fünf Arbeitstage abkürzen.

Anders ist die Rechtslage in den vorgenannten drei Fällen für Krankenhäuser, die privatrechtlich organisiert sind (GbR, GmbH, gGmbH und GmbH & Co KG). Für diese gilt nicht das Mitbestimmungsgesetz, sondern das Betriebsverfassungsgesetz. Das BetrVG bestimmt in diesen drei Fällen - abweichend vom MBG - folgendes:

Organisationsmaßnahmen

§ 111 Satz 1 BetrVG sieht im Bereich von Organisationsentscheidungen eine Beteiligung des Betriebsrates bei geplanten Betriebsänderungen vor, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Der Katalog in § 111 Satz 3 BetrVG zählt fünf Maßnahmen auf, die als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten. Es handelt sich hierbei um gravierende Organisationsmaßnahmen.

Fremdfirmeneinsatz

Zur Belegschaft nach § 5 Abs. 1 BetrVG gehören nicht Arbeitnehmer/innen, die als Beschäftigte eines Fremdbetriebes nach dessen Weisungen und als dessen Erfüllungsgehilfen aufgrund von Werk- oder Dienstverträgen im Unternehmen eingesetzt sind.

Beteiligungsfrist

Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beträgt bei personellen Einzelmaßnahmen die regelmäßige Beteiligungsfrist für den Betriebsrat eine Woche.

Ein Vergleich zwischen dem MBG und dem BetrVG zeigt, dass sich die Beteiligung des Betriebsrats nach dem BetrVG auf bedeutsame Organisationsmaßnahmen beschränkt, wohingegen nach dem MBG alle sich auf die Beschäftigten auswirkenden organisatorischen Maßnahmen der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, dass der Kreis der Beschäftigten, auf den sich die Mitbestimmung erstreckt, nach dem BetrVG enger gezogen ist, sich also nicht - wie beim MBG - auch auf Arbeitnehmer/innen von Fremdfirmen erstreckt, die im Unternehmen tätig sind, dass die Beteiligungsfrist im BetrVG im Regelfall eine Woche anstatt - wie beim MBG - zehn Arbeitstage beträgt.

Das Klinikum steht überwiegend im Wettbewerb mit Krankenhäusern, die privatrechtlich organisiert sind (GbR, GmbH, gGmbH und GmbH & Co KG).

Indem diese nicht das MBG, sondern das BetrVG anzuwenden haben, gewinnen die privatrechtlich organisierten Krankenhäuser gegenüber dem Klinikum einen erheblichen Wettbewerbsvorteil. Wirtschaftlichen und organisatorischen Herausforderungen können sie schneller und flexibler begegnen. Zudem dürften die vorstehenden Regelungen des BetrVG gegenüber den entsprechenden Regelungen des MBG einen geringeren Verwaltungsaufwand mit der Folge niedrigerer Kosten verursachen.

Dies führt zu einer Verzerrung des Wettbewerbs zum Nachteil des Klinikums. Angesichts der äußerst angespannten Finanzlage des Klinikums kann dies nicht akzeptiert werden.

Der Gesetzgeber des Landes Schl.-H. hat diese Problematik für öffentlich-rechtliche Unternehmen, die überwiegend im Wettbewerb mit privatrechtlich organisierten Unternehmen stehen, bereits erkannt und das Problem für öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen, die überwiegend im Wettbewerb mit privatrechtlich organisierten Unternehmen stehen, sowie für die Dataport schon gelöst. Dies ist dadurch geschehen, dass für diese Unternehmen in § 84 Abs. 2 und Abs. 3 MBG in den drei obigen Fällen Ausnahmen gegenüber den allgemeinen Regelungen des MBG erlassen worden sind. Im Einzelnen:

Organisationsmaßnahmen

In § 84 Abs. 2 MBG ist geregelt, dass eine Mitbestimmung bei Organisationsentscheidungen einschließlich unmittelbar damit zusammenhängender organisatorischer Vorbereitungs- und Folgemaßnahmen nicht stattfindet, soweit keine der in Satz 2 genannten Ausnahmen vorliegt. Diese Ausnahmen sind die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und die Einführung technischer Einrichtungen, durch die eine Überwachung der Beschäftigten möglich ist.

Fremdfirmeneinsatz

Nach § 84 Abs. 3 Satz 1 MBG findet der erweiterte Beschäftigtenbegriff des § 2 Abs. 1 Nr. 2 MBG keine Anwendung.

Beteiligungsfrist

§ 84 Abs. 3 Satz 2 MBG bestimmt, dass der Beschluss des Personalrats der Dienststelle innerhalb von fünf Arbeitstagen mitzuteilen ist und diese Frist in dringenden Fällen auf drei Arbeitstage abgekürzt werden kann.

Der Vorstand hält es angesichts der oben beschriebenen Wettbewerbssituation für dringend geboten, die o. g. Aufzählung von öffentlich-rechtlich organisierten Unternehmen um das Klinikum zu ergänzen. Der Vorstand kann nicht erkennen, weshalb die v. g. Ausnahmen von den allgemeine Regelungen des MBG nur für die in § 82 Abs. 2 und 3 MBG genannten Unternehmen gelten sollen, nicht jedoch für das Klinikum. Zudem sind wir der Auffassung, dass nachfolgende Sachlage die von uns gewünschten Ergänzungen notwendig macht:

In dem Gesetzentwurf der Landesregierung ist auf der Seite 3 Abs. 3 unter dem Punkt „D. Kosten und Verwaltungsaufwand“ ausgeführt, dass etwaige Mehrausgaben durch die Gesetzesnovellierung im Rahmen des Budgets des Klinikums bzw. der veranschlagten und eingeplanten Landeszuschüsse gedeckt seien. Mit anderen Worten: Etwaige Mehrausgaben werden nicht vom Land getragen, sondern müssen vom Klinikum finanziert werden.

Zunächst einmal steht für den Vorstand fest, dass dem Klinikum durch die Zentrumsstruktur unvermeidlich zusätzliche Kosten entstehen werden. Ein Ausgleich dieser Kosten und - darüber hinaus gehend - weitere notwendige Einspareffekte sind jedoch erst dann möglich, wenn die mit der Zentrumsstruktur erwarteten Synergien realisiert sind.

Dem Vorstand ist an einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den vier örtlichen Personalräten und den zwei Gesamtpersonalräten des Klinikums sehr gelegen. Der Vorstand hat jedoch angesichts der großen wirtschaftlichen Probleme des Klinikums dafür zu sorgen, dass wesentliche Synergieeffekte in naher Zukunft erzielt werden können.

Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn eine Vielzahl von Organisationsentscheidungen kurzfristig getroffen und umgesetzt wird. Sofern bei jeder Organisationsmaßnahme (z. B. bei der Auflösung, Erweiterung, Verlegung und Zusammenlegung von Stationen, der Änderung von Arbeitsabläufen sowie von Arbeitsmethoden und -verfahren in Funktionsbereichen, bei Neu- oder Umstrukturierungen von Diensträumen) ein - oftmals zeitaufwändiges - Mitbestimmungsverfahren durchzuführen wäre, würde die Umsetzung notwendiger organisatorischer Maßnahmen voraussichtlich einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass sich erfahrungsgemäß in einigen Mitbestimmungsfällen zusätzlich langwierige Einigungsstellenverfahren anschließen.

Die durch die Etablierung der Zentrumsstruktur erwarteten Einsparpotenziale könnten bei der jetzt für das Klinikum geltenden Gesetzeslage aller Voraussicht nach erst nach längerer Zeit realisiert werden. Das Defizit des Klinikums würde sich dann vorerst noch erhöhen. Dies würde dem Zweck der Gesetzesnovelle entgegen stehen.

Hinzu kommt, dass die Zentrumsleitungen nicht über die Personalkapazitäten verfügen, um solche Mitbestimmungsverfahren in größerer Anzahl sachgerecht durchführen zu können. Der Vorstand hält es jedoch für finanziell unvertretbar, hierfür in der Zentralverwaltung neues Personal einzustellen oder auf Zentrumsebene im MBG geschulte Verwaltungskräfte vorzuhalten. Die Beschäftigten im Klinikum, die von Personaleinsparungen betroffen sind, hätten für eine solche Verstärkung des Verwaltungspersonals wohl kein Verständnis. Unseren Patientinnen und Patienten wäre dies erst recht nicht vermittelbar.

Vor diesem Hintergrund bitten wir Sie, sich dafür einzusetzen, dass die Aufzählung der öffentlich-rechtlichen Unternehmen, auf die sich § 84 Abs. 2 und Abs. 3 MBG erstreckt, um das Klinikum ergänzt wird.

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU

Das Klinikum ist hiervon nicht direkt betroffen.

Auf Fragen aus dem Ausschuss erwidert Prof. Dr. Jocham, zu der Zentrenbildung, von der man durch Optimierung des Ressourceneinsatzes und der Koordination Synergieeffekte von 7 Millionen € erwarte, gebe es nach Auffassung des Vorstandes keine realistische Alternative. Gegen eine vom Personalrat vorgeschlagene Experimentierklausel zur Zentrenbildung sei im Prinzip nichts einzuwenden. Der Abschluss privatrechtlicher Dienstverhältnisse (über den Direktor einer Einrichtung hinaus) gewinne zunehmend an Bedeutung, verbessere die Einnahmesituation des Klinikums und schaffe Anreize für Leistungsträger und Spezialisten. Angesichts der spezifischen Aufgabenstellung eines Universitätsklinikums als Krankenhaus der Maximalversorgung auf der einen und Stätte für Forschung und Lehre auf der anderen Seite müssten sich Bund und Länder dringend darauf verständigen, Universitätskliniken besondere DRG-Konditionen einzuräumen. Konflikte in Sachen Mitbestimmung seien zwar fast immer zugunsten des Arbeitgebers ausgegangen, hätten aber viel Zeit und Ressourcen gekostet.

Frau Dr. Kneer trägt die Stellungnahme der **Landeskonzferenz der Hochschulfrauenbeauftragten Schleswig-Holsteins** vor (Umdruck 15/4753):

1. Grundsätzlich: Kompetenzverlagerungen an die Hochschulleitung (analog Fachbereichsleitung)

Der vorliegende Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG) „Hochschulmanagement“ sieht eine grundsätzliche Änderung der Selbstverwaltungsstrukturen der Hochschulen vor. Dies wird u.a. mit dem Gutachten der sogenannten Erichsen Kommission begründet.

Nach dem Entwurf sollen mehr und zum Teil alleinige Entscheidungskompetenzen und Verantwortung den Rektoren und Dekanaten zugeordnet werden. Die Senate und Konvente hingegen haben fast keine exekutiven Aufgaben mehr, sondern fungieren im Sinne von Aufsichtsräten.

Die Landeskonzferenz der Hochschulfrauenbeauftragten sieht diese Entwicklung der Hochschulen hin zu einem „Wirtschaftsunternehmen“ kritisch, aus folgenden Gründen:

Ein Gesetz allein wird die tatsächlichen Kompetenzen eines Leitungsgremiums nicht verändern, zumal der Entwurf weiterhin die Möglichkeit vorsieht, die Rektorin oder den Rektor nebenamtlich, oder besser ausgedrückt ehrenamtlich, zu besetzen. In diesem Falle ist wohl kaum von einer Professionalisierung zu sprechen.

Die in der Einleitung des Gesetzentwurfes beschworenen klare Zuordnung von Verantwortung und Entscheidung auf der einen Seite und Kontrolle auf der anderen wird im Gesetz selbst nicht deutlich. Es bleibt im Unklaren, worin eigentlich die sogenannte Aufsichtsratsfunktion der Senate besteht und welche Möglichkeiten sie überhaupt haben, kontrollierend einzugreifen. Auch dass die Rektorin oder der Rektor weiterhin Vorsitzende/r des Senates bleibt und damit die Tagesordnung und den Verlauf der Sitzungen entscheidend beeinflussen kann, spricht nicht für eine klare Trennung von Entscheidungs- und Kontrollkompetenz.

Die in der Einleitung des Gesetzentwurfes angesprochene Kostensenkung durch „eine Verminderung des Verwaltungsaufwandes“ ist nicht gegeben, da nach wie vor Gremienarbeit stattfinden wird und infolgedessen auch wie zuvor die Sitzungen der einzelnen Gremien vorbereitet werden müssen, unabhängig davon, ob sie Entscheidungs- oder Aufsichtskompetenz

haben. Bei einer Anhebung der Funktionszulage für Rektorats- und Dekanatsfunktionen wird es wohl eher zu einer deutlichen Kostensteigerung kommen.

Die Landeskonferenz plädiert dafür, dass Sachverhalte, die eine breite Legitimation innerhalb der Hochschule benötigen, z. B. Hochschulentwicklungsplan, Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen und –zulagen, Satzungen gemäß § 6 Absatz 2 sowie Grundsätze der Mittelverwendung, weiterhin im Entscheidungsbereich des Senates verbleiben. (Analoges gilt für die Fachbereiche). Zu allen solchen Sachverhalten gehört gemäß des Gender Mainstreaming auch die Berücksichtigung der Gleichstellung und Chancengleichheit.

2. Einzelregelungen

2.1 Aufgaben der Hochschulen: Frauenförderung und Gleichstellung/Chancengleichheit

Bestehende Regelung in § 2 (allgemeine Aufgaben)

(1) ...

(2) Die Hochschulen ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder und wirken insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteil in der Wissenschaft hin.

3) ..."

Vorschlag der LaKoF:

"(1) ...

(2) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder Mitglieder und wirken insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteil in der Wissenschaft hin.

(3) ..."

Begründung:

Die von uns vorgeschlagene Zusatzformulierung entspricht § 3 HRG im Wortlaut und bezieht neben der Frauenförderung auch das Gleichstellungsgebot explizit mit ein.

Stellung der Frauenbeauftragten

Änderung in § 66a Abs. 2 (Aufgaben der Frauenbeauftragten)

Entwurfstext (Neuer Satz 2):

"Die Hochschule regelt durch Satzung die angemessene Form der Beteiligung der Frauenbeauftragten in den Organen und Gremien der Hochschule, soweit durch dieses Gesetz keine Regelung getroffen wird; insbesondere in welcher Form die Frauenbeauftragte in die Vorbereitung der sie betreffenden Fragestellungen und Entscheidungen von Rektorat und Dekanat einzubinden ist."

Vorschlag der LaKoF:

Der Entwurfstext entfällt ganz; statt dessen wird in § 66a Abs. 2 Satz 1 neu eingefügt:

"In allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule berühren können, insbesondere bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, haben die Gremien und Organe der Hochschule, insbesondere die Rektorate und Dekanate, die Frauenbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Anregungen, Vorschläge Bedenken und sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können."

Begründung:

Nach Auffassung der LaKoF und mehrerer Rektorate regelt das HSG in Verbindung mit den Frauenförderrichtlinien des MBWFK vom 01.04.1995 die Beteiligung der Frauenbeauftragten hinreichend und für alle Hochschulen verbindlich. Lediglich hinsichtlich der rechtzeitigen Beteiligung durch Rektorate bzw. Dekanate besteht der eine oder andere Nachholbedarf. Dieser kann aber nur durch Landesrecht befriedigt werden, weil nur dies für alle - Rektorate, Dekanate und Frauenbeauftragte - gleichermaßen Rechtsklarheit und Rechtssicherheit herstellt und verbindlich ist. Regelungen in Gestalt von Hochschulsatzungen ließen genau hier Ungleichheiten zu.

Außerdem ist es in der Rechtsprache weitgehend unbekannt, dass ein Organ ein anderes in dessen "Fragestellungen und Entscheidungen" "einbinden" kann. Eine solche "Einbindung" widerspräche auch der fachlichen Weisungsfreiheit der Frauenbeauftragten.

(Im Übrigen lässt die Begründung für den Entwurfstext (siehe LandtagsDrucksache 15/3447 S. 28) die Interpretation befürchten, dass die Vorschriften des HSG durch eine Satzung näher festgelegt, d. h. eingeschränkt werden müssten. Außerdem beinhaltet die Begründung eine Verwechslung: Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind Aufgaben der Hochschulen, nicht der Frauenbeauftragten. Die Rektorate und Dekanate haben der Frauenbeauftragten die im Gesetz festgelegten Möglichkeiten zu gewährleisten, darauf hinzuwirken, dass die Hochschulen diese Aufgaben wahrnimmt.)

Auf Fragen aus dem Ausschuss äußert Frau Dr. Kneer, der Verlagerung von Kompetenzen an die Rektorate stehe man skeptisch gegenüber. Im Gesetzentwurf der Landesregierung müsse § 66 a Abs. 2 Satz 2 auf jeden Fall gestrichen werden. Wenngleich das Prinzip des Gender-Mainstreaming bei den Punkten Zielvereinbarungen und leistungsbezogene Mittelvergabe hinreichend gewährleistet werde, würden die neuen Instrumentarien in Schleswig-Holstein nicht so schnell angewendet wie in anderen Bundesländern.

Für den **Hauptpersonalrat (K)** lehnt sich dessen Vorsitzender, Herr Engelke, an die Stellungnahme von DGB, ver.di und GEW, Umdruck 15/4752, an.

Zunächst begrüßen wir, dass der vorliegende Entwurf die Verpflichtung der Landesregierung zur Aufstellung und Fortschreibung eines Landeshochschulplans, die in den vorhergehenden Entwürfen gestrichen wurde, nun wieder vorsieht. Ebenso haben wir positiv zur Kenntnis genommen, dass im vorliegenden Entwurf – anders als in den vorhergehenden Entwürfen – der Senat das Recht zur Beschlussfassung der Zielvereinbarungen der Hochschule hat.

Dennoch kritisieren wir auch an dem vorliegenden Entwurf, dass er eine deutliche Veränderung in der Machtverteilung und Entscheidungsbefugnis zwischen Rektorat auf der einen und Senat und Konsistorium auf der anderen Seite vorsieht. Innerhalb des Rektorats wiederum soll dem Entwurf zufolge der Rektor/die Rektorin zukünftig eine besonders starke Machtstellung bekommen.

Wie bereits in unserer Stellungnahme zum Erichsen-Gutachten lehnen wir eine solche Leitungsstruktur mit einer so großen Macht- und Entscheidungsfülle des Rektors/der Rektorin bzw. des Dekans/der Dekanin ab. Wir befürchten, dass diese Gesetzesänderung zu einer erheblichen Entdemokratisierung an den Hochschulen Schleswig-Holsteins führen wird und Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ins Leere laufen. Besonders problematisch sehen wir das Vorschlagsrechts des Rektors/der Rektorin für die übrigen Rektoratsmitglieder sowie das alleinige Entscheidungsrecht des Rektors/der Rektorin bezüglich der Geschäftsverteilung innerhalb des Rektorats. Hier sehen wir die Gefahr großer persönlicher Abhängigkeiten. Wir schlagen dagegen die Beibehaltung der bisherigen Hochschulstrukturen vor, da sie die Einbeziehung und Mitwirkung aller an den Hochschulen vertretenen Gruppen und Fachrichtungen ermöglichen, und auch den Hochschulleitungen ausreichend Handlungsspielraum lassen. Niemand konnte bisher plausibel machen, warum ausgerechnet die Zentralisierung möglichst vieler Kompetenzen bei Leitungsorganen zu rationalen und effizienten Entscheidungen führen soll.

Wiewohl der Referentenentwurf eine neue Macht- und Aufgabenverteilung zwischen Rektor/Rektorin und Senat vorsieht, belässt er die Leitung der Senatsitzungen weiterhin beim Rektor/der Rektorin (§ 40), der/die zwar kein Stimmrecht, aber Beratungs- und Antragsrecht haben soll. Damit übt er/sie einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Sitzungsgestaltung und Entscheidungen desjenigen Gremiums aus, das den Rektor/die Rektorin kontrollieren soll. Dies ist ein Widerspruch. Wir schlagen stattdessen vor, dass sich der Senat selbst eine/n Sitzungsleiter/in wählt. Inwieweit im übrigen bei dem Rektor/der Rektorin a priori eine „administrative Professionalität“ zu finden ist, darf durchaus angezweifelt werden.

Die Infragestellung der Kompetenz der Konvente zur Erstellung von Grundsätzen über die Mittelverwertung (§§ 54, 56) ist nicht hinnehmbar. Auch die Befürchtung einer Abhängigkeit der Dekanate vom Konvent halten wir für sehr konstruiert. Schließlich wählt der Konvent die Mitglieder des Dekanats und es ist ihm rechenschaftspflichtig. Daraus abzuleiten, der Konvent würde sozusagen das Wichtige nicht vom Unwichtigen trennen können, halten wir für eine Unterstellung. Ebenso kann die vom Referentenentwurf vorgesehene alleinige Zuständigkeit des Dekanats und damit der Ausschluss des Konvents von den Entscheidungen bei der Verwendung der Personal- und Sachmittel nicht akzeptiert werden.

Weiterhin kritisieren wir, dass auch der jetzige Entwurf die Streichung der Kommission Hochschule und Forschung (§ 19 HSG) vorsieht. Sie habe sich, so die Begründung, aufgrund ihrer Zusammensetzung kaum bewährt und sei wenig geeignet, „gegensätzliche Positionen der einzelnen Hochschulen oder Hochschulstandorte“ auszugleichen“. Dagegen seien „gezielte Gespräche mit einzelnen Hochschulen, der Landesrektorenkonferenz, den Verbänden der Wirtschaft und den Studierenden effizienter“.

Auch dieser Streichungsvorschlag folgt der Intention des gesamten Entwurfs, Mitwirkungs- und Beratungsverfahren, demokratische Regularien also, so weit nur irgend möglich zu reduzieren oder zumindest schnell und einfach handhabbar zu machen. Wenn die Landesregierung die Zusammensetzung der Kommission für problematisch hält, kann sie diese doch in einem gewissen Maße ändern; sie einfach unter Hinweis darauf zu streichen, dass Einzelgespräche effizienter seien, scheint uns keine angemessene Lösung.

DGB, ver.di und GEW lehnen daher die technokratischen und zentralistischen Politikintentionen des Entwurfs ab; die Gewerkschaften befürworten allerdings Prozesse demokratischer Modernisierung und stehen diesbezüglich jederzeit zu Gesprächen bereit.

Herr Engelke kritisiert die „Machtverlagerung“ zugunsten des Rektorats und der Dekanate, die zu hausinternen Machtkämpfen führen werde. Die Einrichtung eines Landeshochschulrates, in den der Sachverstand vor Ort zu wenig und die Personalräte gar nicht eingebunden würden, sei wenig geeignet, die anstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen zu begleiten. Die von der CDU vorgeschlagene Änderung des Hochschulzulassungsgesetzes koste nicht unerhebliche personelle Ressourcen.

Frau Scheel trägt die Stellungnahme des **Gesamtpersonalrats des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein** vor (Umdruck 15/4771). Im Interesse der knapp 7000 nichtwissenschaftlich Beschäftigten legt sie Wert darauf, an § 137 des Hochschulgesetzes und am Mitbestimmungsgesetz nicht zu rütteln. Weil mit einer Zentrenstruktur, die neue Hierarchie-Ebenen schaffe und Kosten auslöse, keinerlei Erfahrungen vorlägen, schlage man hier eine Experimentierklausel vor.

Der Gesamtpersonalrat des Universitätsklinikums Schleswig – Holstein steht Veränderungen grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber, zeigen sie doch, dass der Gesetzgeber den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung trägt.

Vor diesem Hintergrund sehen wir im vorliegenden Entwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG) durchaus positive Ansätze, geben aber zu bedenken, dass sich für die Beschäftigten des Universitätsklinikums Schleswig – Holstein in der jüngsten Vergangenheit die Rahmenbedingungen so oft und einschneidend verändert haben, dass für die nahe Zukunft eine verlässliche Beständigkeit und Sicherheit wünschenswert wäre.

Deshalb begrüßen wir ausdrücklich, dass die Geltung der Flächentarife BAT und MTArb für die Beschäftigten des Klinikums durch die vorliegenden Entwürfe nicht angetastet wird. Dies trägt in Zeiten großer allgemeiner Verunsicherung zur Erhaltung des sozialen Friedens innerhalb der Belegschaft bei und garantiert und stärkt weiterhin die Leistungsfähigkeit und den Erfolg des UK S-H und seiner Beschäftigten.

Im Einzelnen nehmen wir zu dem vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung wie folgt Stellung:

§ 122a Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Die vorgeschlagene Änderung halten wir für notwendig, da die bisherige Regelung die Berufung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten praktisch unmöglich machte. Der Gesamtpersonalrat verspricht sich hierdurch endlich eine Besetzung der gesetzlich geforderten und seit Gründung des UK S-H am 01.01.2003 vakanten Position.

§ 124 Zusammensetzung und Geschäftsführung des Aufsichtsrats

Die Anzahl der BeschäftigtenvertreterInnen im Aufsichtsrat halten wir nach wie vor für unzureichend. Erneut wurde mit dem vorliegenden Entwurf der wiederholt aufgestellten Forde-

rung aller Mitbestimmungsgremium am UK S-H nach einer paritätischen Besetzung des Aufsichtsrates nicht gefolgt. Dies widerspricht im Grundsatz dem Anspruch des Landes Schleswig – Holstein nach einer umfassenden Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten an allen Prozessen, der sich z. B. durch das modernste und umfangreichste Mitbestimmungsrecht aller Bundesländer ausdrückt.

§ 125 Kliniken, Institute und zentrale Einrichtungen

Die geplante Zentrumsbildung ist seit langem Thema einer kritischen und intensiven Diskussion innerhalb der Mitbestimmungsgremien am UK S-H. Da bisher an Universitätskliniken keine einschlägigen Erfahrungen vorliegen, nimmt das Land Schleswig – Holstein hier eine Vorreiterrolle ein.

Keiner der Beteiligten kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt absehen, ob sich dieses Modell in der Praxis bewähren wird. Wir würden daher an dieser Stelle eine Experimentierklausel für sinnvoll erachten, da sie bei einem möglichen Scheitern der Zentrumsstruktur nicht zu einer erneuten Änderung des Hochschulgesetzes führen würde.

Eine Evaluation des Erfolgs dieser neuen Organisationsform sollte nach einem angemessenen Zeitraum und unter Beteiligung aller Mitbestimmungsorgane in der Experimentierklausel festgeschrieben werden.

In der Stellungnahme des **Gesamtpersonalrats des Universitätsklinikums (W)** unterstützt Herr Dr. Hilbert die vom Vorstand vorgeschlagene Erweiterung der Möglichkeit zum Abschluss privatrechtlicher Dienstverhältnisse, um qualifizierte Ärzte am Universitätsklinikum zu halten, was angesichts des Fachkräftemangels an Ärzten immer schwieriger werde. Den vom Vorstand des Universitätsklinikums gewünschten Einschränkungen des Mitbestimmungsgesetzes allerdings erteilt auch er eine klare Absage (Umdruck 15/4780):

Erweiterung der Möglichkeit zum Abschluss privatrechtlicher Dienstverhältnisse

Bislang besteht nach dem HSG keine Option, Fachkräften des UK S-H mit herausragenden Leistungen bzw. Excellenzen über den Rahmen des BAT, im Regelfall bis Vergütungsgruppe Ia, hinausgehende Leistungsanreize oder der privatwirtschaftlich vergleichbare Bedingungen/Vergütungen anzubieten.

Dieses hat in der Vergangenheit und wird prospektiv in der Zukunft Probleme in der Bindung von diesem Personenkreis an das UK S-H geben. Nach dem HRG sind befristete Verträge für Angestellte des Landes in der Krankenversorgung und Forschung die Regel – was dem Gedanken nach vom Gesetzgeber nachvollziehbar war, nämlich die Universität ausschließlich als Stätte der Aus- und Weiterbildung anzusehen. Durch das Alleinstellungsmerkmal des UK S-H in der Maximalversorgung des Landes führen diese befristeten Arbeitsverhältnisse in Einheit mit den beschränkten Möglichkeiten, einer leistungsgerechten Vergütung zu einem eindeutigen Wettbewerbsnachteil mit den übrigen Anbietern von medizinischen Leistungen im Land Schl.-Holst. und darüber hinaus. Die starren Regelungen des HRG hinsichtlich der Befristungen an den Hochschulen sind für den Medizinsektor als deutlicher Wettbewerbsnachteil zu sehen:

die Excellenzen, die in dem begrenzten Markt der Spitzenpositionen universitärer Medizin keine adäquaten Spitzenposten im Sinne von C3 oder C4 Professuren finden, können unter den gegebenen Umständen am UK S-H kaum gehalten werden und

im schlimmsten Fall - für die wirtschaftliche Situation des UK S-H – werden diese Mitarbeiter von den unmittelbar benachbarten Anbietern, privat wie öffentlich, mit außertariflichen Leistungen „abgesaugt“.

Hinzu kommen für diese Anbieter noch die fehlenden Limitationen der begrenzten Arbeitsverträge. Perspektivisch sind diese Befristungen für die Lebensplanung nicht gerade als Argument für das Verbleiben am UK S-H anzusehen und stellen im Wettbewerb um gute Mitarbeiter bereits jetzt einen Nachteil für das UK S-H dar !

Denn die Vorstellung, dass ein Universitätsklinikum lediglich den o.g. Aufgaben in F&L für Aus- und Weiterbildung dient, liegt faktisch neben der Sache. Allein schon aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus besteht die Notwendigkeit zum Erhalt von Mitarbeitern, die ihre große Erfahrung in die klinisch-theoretische Patientenversorgung unseres Hauses der Maximalversorgung einbringen:

dies bedeutet, dass der Arbeitsort „Uniklinik“ durchaus nicht nur eine Zwischenstation, sondern sehr wohl auch eine Lebensperspektive darstellen kann – nicht nur auf der Ebene der C3 und C4 Professuren.

Da gerade durch die Entscheide um die 5. Fassung der HR Gesetzgebung absehbare Verbesserungen hinsichtlich der Thematik befristeter Verträge im Hochschulbereich nicht zu erwarten sind, wäre die Möglichkeit zum Abschluss privatrechtlicher Dienstverhältnisse für einen zu definierenden Kreis von leitenden Mitarbeitern oder wissenschaftlichen Exzellenzen oder herausragenden Mitarbeitern in der Patientenversorgung – denn nach dem § 59 a HSG erfolgt am UK S-H diese Versorgung bekanntlich im Rahmen und im Auftrag von Forschung und Lehre – ein echter Nachteilsausgleich gegenüber den konkurrierenden medizinischen Anbietern am freien Markt, die dem HRG und HSG nicht unterliegen.

Aus unserer Sicht ist der Personenkreis über die Hauptsatzung des UK S-H zu definieren, ebenso die Optionen der Ausgestaltung.

Der Gesamtpersonalrat der wissenschaftlichen Mitarbeiter kann daher Wünsche zur Änderung des HSG um diesen Punkt nur nachhaltig begrüßen und unterstützen.

Zur Bildung medizinischer Leistungszentren ist aus unserer Sicht weiteres im Rahmen dieser Anhörung nicht zu erörtern.

Hinsichtlich des im Vorfeld geäußerten Wunsches des Vorstandes, im Rahmen der HSG – Änderung auch eine Änderung des MBG des Landes Schl.-Holst. anzustreben, ist folgendes auszuführen:

Aus Sicht des wissenschaftlichen Gesamtpersonalrates ist eine Professionalisierung des Klinikumsmanagements auch insofern zu fordern, als das die im MBG geregelten Angelegenheiten nach §§ 1, 2, 49, 51 und 52 in stringenter Form bearbeitet werden, dass es zu – wettbewerbsverzerrenden – Verzögerungen von Vorgängen aufgrund schlechter Vorbereitung, fehlender Information und schlechter Kommunikation gar nicht erst kommen sollte.

Die Realität sieht freilich anders aus – hier sehen wir erheblichen Handlungsbedarf, der eine Neuregelung z.B. der Beteiligungsfristen unnötig machen würde. Das BetrVG sieht eine Fristenregelung von 7 Tagen vor – unter diese sollte sich auch das UK S-H nicht zurückziehen dürfen.

Eine – im wissenschaftlichen Bereich in der Regel ehren-/ nebenamtliche - Personalratstätigkeit würde ad absurdum geführt und in der Praxis eine Aufhebung der Mitbestimmung bedeuten, wenn Fristen auf 5 Arbeitstage reduziert würden – das kann nicht Sinn eines MBG sein !

Nachvollziehbar ist zwar der Wunsch zur Einschränkung des MBG in Organisationsentscheidungen, wie bspw. die vorübergehende Schließung einer Station am WE aus belegungstechnischen Gründen. Unseres Erachtens können solche Angelegenheiten aber auch entweder kurzfristig im Dialog oder über Dienstvereinbarungen entsprechender Sachverhalte geregelt werden.

Grundsätzliche Entscheidungen können bei diesem Ansinnen nach Änderung doch wohl kaum gemeint sein. Denn eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von beiden Seiten, wie sie in den Grundsätzen des § 1 MBG geregelt ist, setzt einen Austausch und eine gedeihliche Zusammenarbeit voraus.

Das MBG in diesen entscheidenden Punkten aus u.E. vorgeschobenen Wettbewerbsgründen einschränken zu wollen, widerspricht diesem Grundgedanken. Mitbestimmung ist nicht immer einfach, dieses gilt im übrigen bekanntlich für die Demokratie im allgemeinen. Das darf aber aus wirtschaftlichen Gründen nicht zu einer Aushöhlung eben jener Werte führen, die den Arbeitgeber aus seiner Verantwortung zur guten Zusammenarbeit mit den Personalräten entlässt !

Die Befürchtungen, die Regelungen des MBG würden sich zu wirtschaftlichen Nachteilen entwickeln wären im Einzelfall zu prüfen – auch hier erscheinen uns Möglichkeiten, im Rahmen der bestehenden Gesetze zu einer Professionalisierung des workflows zu kommen, gegeben bzw. nur unzureichend genutzt. Diese Optionen sind aber zunächst einmal auszuschöpfen.

Wenn das Mitbestimmungsrecht nach §§ 51 und 52 in Teilen oder ganz für das UK S-H keine Anwendung finden sollte, sind die Personalräte praktisch rechtlos gestellt, soweit es um eine Umorganisation des gesamten Klinikums oder einzelner Teile geht.

Insofern können wir Wünsche des Vorstandes, im Rahmen der HSG - Änderung auch Änderungen des MBG im §84 Abs. 2 und 3 durchzuführen, nämlich durch eine Aufnahme des UK S-H unter diesen Paragraphen, nur eine strikte Absage erteilen und die Gremien des Landes dazu aufzurufen, diesen Überlegungen nicht weiter nachzugehen.

Zusammenfassend kann eine Änderung des MBG in diesen essentiellen Teilen auch nicht im Sinne des Landes sein, zumal eine Begründung aus wirtschaftlichen Interessen im Wettbewerb zu privatrechtlich organisierten Kliniken u.E. nicht den hohen Wert des Grundgedankens der Mitbestimmung suspendieren darf !

In der anschließenden Diskussion betont Frau Scheel die Bereitschaft der Personalräte, Veränderungsprozesse mitzugestalten. Wenn Bereiche in eine GmbH überführt würden, habe der Personalrat in diesen outgesourcten Betrieben keine Mitbestimmung mehr.

Herr Dr. Hilbert problematisiert noch einmal die Befristung von Arbeitsverträgen - über 80 % der Mediziner nutzten die Universität als Durchlaufstation und dem Klinikum gingen dadurch Fachkräfte und Spezialisten verloren -, den Einsatz drittmittelfinanzierter Beschäftigter für Aufgaben der Patientenversorgung sowie den Zusammenhang von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf der einen und Attraktivität des Klinikums und Motivation der Beschäftigten auf der anderen Seite. Jegliche weitere Einschnitte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien eine Katastrophe und führten zum Verlust weiterer Leistungsträger (mehr Arbeit, weniger Einkommen). Das Budget reiche nicht aus, um in der Verzahnung zwischen Krankenversorgung sowie Forschung und Lehre wirkliche Exzellenzen in der Forschung aufzubauen.

Unter Bezugnahme auf die Empfehlungen der **Expertenkommission Hochschulentwicklung in Schleswig-Holstein** vom März 2003 führt Prof. **Dr. Erichsen** aus, Ziel der Kommission sei es gewesen, das Hochschulsystem des Landes international wettbewerbsfähig zu machen und eine Qualitätssteigerung durch Konzentration und Kooperation zu erreichen. Als Vorsitzender der Kommission begrüße er, dass 70 % der Kommissionsempfehlungen durch den Abschluss des Hochschulvertrages und der Zielvereinbarungen zwischen der Landesregierung und den Hochschulen zeitnah umgesetzt würden. Demgegenüber werde eine Qualitätssteigerung durch die Verbesserung des Hochschulmanagements im Gegensatz zu anderen Bundesländern nicht erreicht. Schleswig-Holstein müsse sich dem nationalen und internationalen Wettbewerb auch über die Leitungsstrukturen stellen, der sich nicht zuletzt durch die Diskussion über Elite-Universitäten verschärfe. Ausbau der Autonomie der Hochschulen bedeute auch Verantwortung, Leistungsorientierung der Hochschulen bedeute Leistungsmessung und die Zuordnung und Sanktionierung von Fehlverhalten. Voraussetzung dafür sei die Einführung hochschulinterner Qualitätssicherung und Kontrolle.

Die Bildung eines Landeshochschulrates (§ 19 des CDU-Gesetzentwurfs) sei verfassungsrechtlich unproblematisch und zu begrüßen. Ein solches Gremium habe die Aufgabe, eine strategische Masterplanung zu entwickeln und ihre Umsetzung zu begleiten, und sei mit angemessenen Kompetenzen auszustatten, zum Beispiel mit einem Vetorecht bei bestimmten Projekten. Auch die Einrichtung eines Innovationsfonds (§ 20 a des CDU-Gesetzentwurfs) sollte im Hochschulgesetz verankert, seine Funktion definiert und das Vergabeverfahren beschrieben werden. Die Entscheidung über die Leitungs- und Organisationsstruktur einer Hochschule solle den Hochschulen im Hinblick auf ein Höchstmaß an größenbezogener Effizienz in einem gewissen Rahmen selbst überlassen werden. Hinsichtlich der Leitungsstrukturen spricht sich Prof. Dr. Erichsen dafür aus, dem Rektor Richtlinienkompetenz zuzusprechen, die Prorektoren auf Vorschlag des Rektors zu wählen und einem Rektoratsmitglied mit entsprechender Qualifikation (Kanzler) die Verantwortung für Haushalt und Finanzen mit Vetorecht zuzuweisen.

Die Einteilung des Hochschuljahres in Trimester (§ 88 des CDU-Gesetzentwurfs) sollte nur nach vorheriger bundesweiter Abstimmung erfolgen. Hinsichtlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 7 des Gesetzentwurfs der Landesregierung) sei eine Befristung

unerlässlich; eine Anrechnung von Lehrdeputaten sei zu erwägen. Die Parameter der leistungsorientierten Mittelvergabe sollten präziser definiert und Leistung nach Kennziffern gemessen werden (vgl. Rheinland-Pfalz).

Auf Nachfragen aus dem Ausschuss betont Prof. Dr. Erichsen noch einmal, ein mit renommierten Persönlichkeiten außerhalb des Landes besetzter Landeshochschulrat, der allein der Qualität verpflichtet sei, könne die Hochschulentwicklung in Schleswig-Holstein kritisch, fordernd und fördernd begleiten. Aufgabe der Hochschulleitung sei es, im Gespräch mit den Fächern und Wissenschaftlern Prioritäten zu setzen, Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Um Verantwortung und Zuordnung von Entscheidungen zu erreichen, müssten Kompetenzen auf das Rektorat übertragen werden und sich der Senat auf Kontrollfunktionen konzentrieren. Bei der leistungsorientierten Mittelzuweisung dürften neben quantitativen Indikatoren qualitative Gesichtspunkte nicht außer Acht gelassen und müssten Mechanismen der Gegensteuerung geschaffen werden sowie eine staatliche Gesamt- und Letztverantwortung für das gesamte System gewahrt bleiben.

Der Vorsitzende, Abg. Dr. von Hielmcrone, schließt die Sitzung um 17:20 Uhr.

Vorsitzender

Geschäfts- und Protokollführer

Die schriftlichen Stellungnahmen sind dieser Niederschrift als Anlage beigelegt.