

|                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------|
| <b>Schleswig-Holsteinischer Landtag</b><br><b>Umdruck 16/1461</b> |
|-------------------------------------------------------------------|

16.11.2006

Stellungnahme des PR(W) der CAU zum Gesetzentwurf der Landesregierung über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG)

Die Landesregierung möchte mit dem neuen HSG die Hochschullandschaft des Landes an die gewandelten Anforderungen auf nationaler und internationaler Ebene anpassen.

Davon betroffen sind die äußere Hochschulstruktur, die innere Hochschulverfassung sowie die Stellung des Hochschulpersonals.

Zwar sollen die Hochschulen mehr Eigenverantwortung erhalten, das darf nach unserer Auffassung die Hochschuldemokratie nicht einschränken.

Damit stellen sich für uns prinzipielle Fragen der demokratischen Legitimation, der Hochschuldemokratie und der Hochschulautonomie.

1) Es ist schwer für uns nachvollziehbar, dass eine der zahlenmäßig wichtigsten Gruppen, nämlich die Beschäftigten, aus dem Hochschul- bzw. den Universitätsräten ausgeschlossen werden soll.

Um hiergegen vorzubeugen

- muss § 20 (5) entsprechend ergänzt werden um einen Satz, der alle Beschäftigtengruppen in die Planungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. So sollte es lauten:

*Jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter der Beschäftigtengruppen, entsprechend § 13.1, sind berechtigt, an den Sitzungen des Hochschulrats/ Universitätsrates teilzunehmen...*

- § 21 (1) muss deshalb folgendermaßen ergänzt werden (entsprechend §77 MBG):

*Zu den Beratungen und Beschlussfassungen über die Grundsätze der Finanz- und Sachmittel, der Personalausstattung sowie des Haushaltsplanes und Struktur- Entwicklungsplanes werden Vertreter der Personalvertretungen hinzugezogen...*

Der Konflikt zwischen §21 (Beschlussfassung) und §22 (Aufstellung und Vollzug) der Pläne ist zu klären.

2) Der Einhaltung des Mitbestimmungsgesetzes muss in allen Bereichen Rechnung getragen werden.

§ 37 (5) muss deshalb dahingehend ergänzt werden:

*Werden die Mittel Dritter von der Hochschule verwaltet, stellt die Hochschule unter Wahrung der gesetzlichen Mitbestimmung die aus diesen Mitteln zu bezahlenden hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Die Einstellung setzt voraus, dass die Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von dem Hochschulmitglied, dass das Vorhaben durchführt, vorgeschlagen wurden und die gesetzliche Mitbestimmung eingehalten wurde.*

3) Änderungsbedarf sehen wir auch zu der unter § 45 aufgeführten Möglichkeit der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten. Das Land muss in Fragen des Datenschutzes mit gutem Beispiel vorangehen und in dieses Gesetz eine Selbstverpflichtung hineinschreiben.

§ 45 sollte deshalb im ersten Satz durch den folgenden Einschub ergänzt werden:

*Die Hochschulen dürfen unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Landes von Studienbewerberinnen und Studienbewerbern ...diejenigen personenbezogenen Daten erheben und verarbeiten, die unbedingt erforderlich sind.*

4) Die Arbeitnehmer in Deutschland sind seit geraumer Zeit einem starken Lohndruck ausgesetzt. Daran darf sich der Öffentliche Dienst nicht beteiligen. Dies gilt besonders für den Bereich der Wissenschaft. Ein Mehr an der immer wieder beschworenen Eigenverantwortung für die Hochschulen darf aber nicht bedeuten, dass Arbeitsverhältnisse geduldet werden, die auf überlangen Arbeitszeiten und untertariflicher Bezahlung beruhen. Genau dazu aber würde die Regelung für wissenschaftliche Hilfskräfte in § 69 (3) führen.

Wir halten die Einführung der „Wissenschaftlichen Hilfskräfte“ für ein falsches Signal und ihre möglichen Beschäftigungszeiten bei weitem für zu lang – sie fehlen den Menschen letztlich bei ihren Ansprüchen der Altersbezüge.

Die Einstellung von Personen mit einem Abschluss einer Hochschule (Bachelor oder Master) muss an ein Qualifikationsmerkmal geknüpft werden, um zu verhindern, dass diese Personen nicht untertariflich bezahlt werden können. Eine klare Differenzierung im tariflichen Sinne gegenüber den Wissenschaftlichen Mitarbeitern (z.B. Doktoranden) ist notwendig – aber auch im Alltag des Wissenschaftsbetriebes nur schwer herstellbar.

Sofern man an dieser Personenkategorie festhalten will, sollte § 69 (3) deshalb folgendermaßen lauten:

*Die Beschäftigung als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte erfolgt auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses für jeweils sechs Monate. Sie darf bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften zwei Jahre nicht überschreiten. Mit der Erlangung des Bachelor-Abschlusses und des damit einhergehenden beruflichen Qualifikationsmerkmals ist ein Anspruch auf eine entsprechende Entlohnung nach dem für sie geltenden Tarifvertrag gegeben.*

5) Die Einführung von Hochschul- bzw. Universitätsräten führen zu weiteren Entscheidungsebenen in den Hochschulen. Die Zuständigkeiten gegenüber den Personalvertretungen und die Entscheidungsstrukturen werden undurchsichtig (z.B. Konflikt §§ 21-22, s.o.). Eine Klarstellung in diesem Bereich ist absolut notwendig, will man einen reibungslosen Ablauf in der Praxis der Zusammenarbeit zwischen Universitätsverwaltung und Personalvertretungen aufrecht halten.

Prof. Dr. Manfred Bölter  
Personalrat (W) an der CAU  
Tel: 880 3670

und  
Institut für Polarökologie  
Wischhofstr. 1-3  
24148 Kiel

e-mail: [mboelter@ipoe.uni-kiel.de](mailto:mboelter@ipoe.uni-kiel.de)  
Tel.: 6001249