



Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 18/4840

**Stellungnahme vom 21. September 2015 zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes (Drucksache 18/3156) und zum Entwurf eines Hochschulfreiheitsgesetzes Schleswig-Holstein (Drucksache 18/2984)**

Sehr geehrte Frau Erdmann,

sehr geehrte Damen und Herren,

der Bildungsausschuss des Landtages von Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit Schreiben vom 17. Juli 2015 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes (Drucksache 18/3156) und zum Entwurf eines Hochschulfreiheitsgesetzes Schleswig-Holstein (Drucksache 18/2984) gebeten. Dieser Bitte kommen der DGB und seine Gewerkschaften hiermit gerne nach.

Diese Stellungnahme ist als gemeinsame Stellungnahme des DGB und seiner für den Hochschulbereich zuständigen Fachgewerkschaften ver.di und GEW anzusehen. Bereits im Rahmen der beamtenrechtlichen Beteiligung und im Rahmen der Verbändeanhörung haben der DGB und seine Gewerkschaften am 30. Mai 2014 und am 8. Mai 2015 umfassende gemeinsame Stellungnahmen abgegeben und sich damit aktiv in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Festzuhalten ist, dass sowohl das Beteiligungsverfahren als auch die Verbändeanhörung durch das zuständige Ministerium in vorbildlicher Weise durchgeführt wurden.

Wir bitten ausdrücklich darum, sowohl den DGB als auch die Gewerkschaften ver.di und GEW zur mündlichen Anhörung am 5. November 2015 einzuladen.

**Gewerkschaftliche Anforderungen an ein neues Hochschulgesetz**

Maßstab für die Beurteilung der vorliegenden Gesetzesentwürfe sind die Anforderungen, die der DGB und seine Gewerkschaften an ein neues Hochschulgesetz für Schleswig-Holstein stellen. Diese Anforderungen haben der DGB und seine Gewerkschaften im Anhörungs- und Beteiligungsverfahren wiederholt deutlich gemacht. Sie werden im Rahmen dieser Stellungnahme ausführlich dargelegt. Zentrale Punkte sind dabei:

1. Das Land muss sich mit dem Gesetzesentwurf deutlich zu seinen Hochschulen bekennen und Verantwortung für ihre Entwicklung und die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten übernehmen.
2. Das neue Hochschulgesetz muss die Schaffung guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen befördern.

3. Die Demokratisierung der Hochschulselbstverwaltung ist weiter voranzutreiben. Die Hochschulsenate müssen hierfür als zentrale Gremien der akademischen Selbstverwaltung und Garanten der Freiheit von Forschung und Lehre gestärkt, die Hochschulräte auf eine rein beratende Funktion beschränkt und den Statusgruppen der Hochschule gleiche Vertretungsrechte in den Gremien gewährt werden („Viertelparität“).
4. Als öffentliche Einrichtungen der wissenschaftlichen Qualifizierung müssen die Hochschulen, ihre Strukturen und Angebote den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen und der Heterogenität der an den Hochschulen tätigen Menschen gerecht werden. Stichworte sind hier Gleichstellung, Diversität und die Frage der Verbesserung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Studienplatzbewerberinnen und Studienplatzbewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung.

### **Grundlegende Bewertung des Gesetzesentwurfes der Landesregierung**

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält zahlreiche Verbesserungen für die schleswig-holsteinische Hochschullandschaft als Bildungs- und Beschäftigungsort. Er ist damit insgesamt zu begrüßen. Der DGB und seine Gewerkschaften werden im Rahmen dieser Stellungnahme aber auch weitergehende Forderungen und Erwartungen an den Gesetzesentwurf formulieren.

Zu begrüßen ist auch, dass das für Wissenschaft zuständige Ministerium eine Reihe von Anregungen und Vorschläge der Gewerkschaften aus der beamtenrechtlichen Beteiligung und aus dem Anhörungsverfahren aufgegriffen hat. Als Schritte in die richtige Richtung bewerten der DGB und seine Gewerkschaften dabei beispielsweise die Beibehaltung der bisherigen Stellenpläne und den damit verbundenen Verzicht auf die Einführung einer Personalkostenobergrenze, die vorgenommenen Nachbesserungen hinsichtlich des geplanten Verhaltenskodexes „Gute Arbeit“, die Aufnahme einer klaren Rahmenvorgabe zur Beschäftigung künstlerischer und wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Einführung des Beauftragten bzw. der Beauftragten für Diversität sowie die Aufnahme einer belastbaren Definition für duale Studiengänge.

Der DGB und seine Gewerkschaften betonen die Verantwortung der Landesregierung und des zuständigen Ministeriums für die Arbeit der Hochschulen. Eine Ausweitung der Autonomie der Hochschulen und die durch das Grundgesetz gebotene Betonung der Freiheit von Forschung und Lehre entbinden das Land weder von der Verantwortung für die an den Hochschulen eingesetzten Haushaltsmittel noch von der Verantwortung als Dienstherr bzw. Arbeitgeber für die Beschäftigten der Hochschulen. Die Letztverantwortung für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten liegt damit beim Land Schleswig-Holstein.

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen nachdrücklich, dass der vorliegende Gesetzesentwurf der Landesregierung einen erkennbaren Schwerpunkt auf die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen legt. Die Landesregierung setzt damit auch in diesem Bereich ihre Politik der „Guten Arbeit“ konsequent fort. Im Vergleich der Bundesländer sind die vorgesehenen Regelungen in den §§ 3, 68 und 22 geeignet, bundesweit Maßstäbe für gesetzliche Regelungen zu „Guter Arbeit“ an den Hochschulen zu setzen.

Möglichkeiten und Notwendigkeiten zur Verbesserung des Gesetzesentwurfes sehen der DGB und seine Gewerkschaften nach wie vor insbesondere hinsichtlich der Demokratisierung der Hochschulen. Ausdrücklich bedauern der DGB und seine Gewerkschaften, dass es in diesem Bereich kaum Nachbesserungen am Gesetzesentwurf gegeben hat und die Vorschläge der Gewerkschaften durch die Landesregierung nicht aufgegriffen wurden.

Im Rahmen der Demokratisierung der Hochschulen sind die Rechte der Hochschulsenate zu stärken und die Kompetenzen des Hochschulrates auf eine beratende Rolle zu reduzieren. Alle abschließenden Entscheidungskompetenzen müssen bei den hierfür demokratisch legitimierten Gremien der Hochschulen liegen.

Die Wiederherstellung der alten Regelungen für die Gleichstellungsbeauftragten wird vom DGB und seinen Gewerkschaften ebenso begrüßt, wie die Einführung von Beauftragten für Diversität an den Hochschulen. Die Beauftragten unterstützen dabei, Diskriminierung und Benachteiligung an den Hochschulen entgegenzuwirken. Neben der gesetzlichen Verankerung dieses Ziels wird es aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften entscheidend darauf ankommen, dieses Ziel als Auftrag und Querschnittsaufgabe aller Hochschulmitglieder und -angehörigen auch in der Praxis mit Leben zu füllen.

Hinzuweisen ist jedoch auch darauf, dass die steigenden Studierendenzahlen bei gleichzeitiger Unterfinanzierung der Hochschulen zu zahlreichen Problemen führen. Hier ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften auch der Bund gefragt, sich im Bereich der Hochschulfinanzierung stärker zu engagieren. Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten von der Landesregierung, dass sie sich weiterhin energisch für die Aufhebung des Kooperationsverbotes einsetzt.

### **Grundlegende Bewertung des Gesetzesentwurfes der FDP-Fraktion**

Zentrale Aspekte des vorliegenden Gesetzesentwurfes der FDP-Fraktion für ein sogenanntes „Hochschulfreiheitsgesetz“ sind die eigene Dienstherrnfähigkeit der Hochschulen für ihre Beamtinnen und Beamte sowie die Stellung der Hochschulen als Arbeitgeber für ihre Tarifbeschäftigten. Oberste Dienstbehörde für die Beamtinnen und Beamten der Hochschulen soll zukünftig der Hochschulrat sein. Das an den Hochschulen tätige Personal würde damit nicht mehr im Landesdienst stehen. Der Gesetzesentwurf steht damit im deutlichen und offenen Widerspruch zu den von den Gewerkschaften formulierten Anforderungen an ein neues Hochschulgesetz. Der DGB und seine Gewerkschaften fordern den Landtag nachdrücklich auf, diesen Gesetzesentwurf abzulehnen.

Aus Sicht des DGB sind die Vorteile derartiger Regelungen nicht erkennbar. Das Land Schleswig-Holstein würde sich damit aus der Verantwortung für die Beschäftigten der Hochschulen verabschieden und nahezu jeden Anspruch aufgeben, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen zu gestalten. Dies würde aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften zu einer weiteren Verschlechterung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen führen. Eine einheitliche Interessenvertretung der Beschäftigten der Hochschulen nach dem Mitbestimmungsgesetz wäre nicht mehr gegeben. Einheitliche Standards z. B. im Bereich des Gesundheitsmanagements wären nicht mehr durchsetzbar. Die vorgesehenen Regelungen in § 10 Abs. 2, in § 10 Abs. 5, in § 71 und in § 6 der Übergangsvorschriften stellen einen nur unzureichenden Versuch dar, die mit dem Gesetzesentwurf auftretenden Probleme zu minimieren.

Die in § 10 Abs. 3 vorgesehene Übertragung der Funktion der obersten Dienstbehörde auf den Hochschulrat ist nicht sachgerecht, Vorteile sind auch hier nicht erkennbar. Angesichts der geringen Zahl der Hochschulen in Schleswig-Holstein erscheint es angebracht, diese Aufgabe weiterhin direkt durch hierzu qualifiziertes Personal im zuständigen Ministerium wahrnehmen zu lassen und hierfür bei der obersten Dienstbehörde im Rahmen der Stufenvertretung einen zuständigen Hauptpersonalrat beizubehalten.

Ebenfalls entschieden abgelehnt wird die in § 10 Absätze 3 und 4 vorgesehene Teilung der Dienstvorgesetztenfunktion zwischen den Vorsitzenden der Hochschulräte für die Präsidiumsmitglieder, den Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten für das wissenschaftliche Personal und den Kanzlerinnen und Kanzlern für das übrige Personal. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften muss die Dienstvorgesetztenfunktion weiterhin einheitlich beim hierfür legitimierten Hochschulpräsidenten liegen. Er kann diese Aufgabe (wie bisher) an leitende Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter delegieren, behält jedoch die politische Verantwortung. Die von der FDP vorgeschlagene Aufteilung würde nicht nur die Stellung der Präsidentinnen und Präsidenten deutlich schwächen, sondern auch die Beschäftigten der Hochschulen in Personal 1. und 2. Klasse unterteilen. Eine derartige Abwertung der Bedeutung und Rolle eines großen Teils der Beschäftigten für den Betrieb der Hochschulen werden der DGB und seine Gewerkschaften nicht akzeptieren.

Der Gesetzesentwurf der FDP-Fraktion ist damit ungeeignet, einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein zu leisten. Der DGB und seine Gewerkschaften werden deswegen im Rahmen dieser Stellungnahme nicht weiter auf den Gesetzesentwurf eingehen. Der DGB und seine Gewerkschaften fordern den Landtag nachdrücklich auf, diesen Gesetzesentwurf abzulehnen.

### **Zur Demokratisierung der Hochschulen**

Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich für eine umfassende Stärkung der Hochschulsenate als zentrale Gremien der akademischen Selbstverwaltung und Garanten der Freiheit von Forschung und Lehre ein. Sie müssen zwingend oberste Beschlussgremien der Hochschulen sein. Konsequenterweise muss hiermit auch eine Stärkung der Fachbereichskonvente verbunden werden. Allen Mitgliedern der Hochschule ist das aktive und passive Wahlrecht zu den Gremien der Hochschule zu gewähren.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern eine Reform und Demokratisierung der Hochschulselbstverwaltung, an der alle am Wissenschaftssystem beteiligten Gruppen (einschließlich der Mitgliedergruppe Technik und Verwaltung) gleichberechtigt zu beteiligen sind. Es sind, u. a. gesetzlich, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass diese Teilhabe realisiert werden kann. Dabei orientieren sich der DGB und seine Gewerkschaften an dem Grundsatz, dass die Statusgruppen der Hochschule gleiche Vertretungsrechte in den Gremien erhalten („Viertelparität“). Keine Gruppe darf die anderen überstimmen können. Die vom Bundesverfassungsgericht 1973 verlangte Professorenmehrheit in Hochschulgremien bezieht sich ausschließlich auf Angelegenheiten, die Forschung und Lehre unmittelbar betreffen. Diese Angelegenheiten sollten in einem abgeschlossenen Katalog festgehalten werden. Der größere Teil der struktur- und finanzpolitischen Entscheidungsgegenstände ist davon hingegen ausgenommen und betrifft alle Statusgruppen.

Eine Stärkung der Hochschulsenate muss beispielsweise darüber erfolgen, dass ihnen die Beschlussrechte der Hochschulräte über die Struktur- und Entwicklungspläne ebenso übertragen werden wie die Beschlussfassung über die Grundsätze für die Verteilung der Finanz- und Sachmittel sowie der Personalausstattung (§ 19 Abs. 1 Nr. 6 und 7). Dies gilt auch für die in § 8 Abs. 5 verankerten Rechte der Hochschulräte hinsichtlich des Vermögens der Hochschulen. Es erscheint geradezu absurd, dass die Hochschulräte das Vermögen der Hochschulen kontrollieren, während die Hochschulsenate nach § 21 Abs. 1 Nr. 8 über den Haushaltsplan zu entscheiden haben. Sowohl das Vermögen als auch der Haushaltsplan muss in der Verantwortung des zuständigen Hochschulsenats liegen.

Seit der Jahrtausendwende wurde in fast allen Landeshochschulgesetzen die Einrichtung von Hochschulräten vorgesehen. Es hat sich gezeigt, dass die Zusammensetzung der Hochschulräte und deren fehlende Rechenschaftspflicht gegenüber Öffentlichkeit und Parlamenten dem Anspruch der gesellschaftlichen Pluralität und Ausgewogenheit nicht genügen. Deshalb muss die Kontrolle der Hochschulen bei den demokratisch legitimierten Parlamenten liegen und nicht bei externen Räten. Für den Austausch zwischen Gesellschaft und Hochschulen müssen die Hochschulräte auf eine rein beratende Funktion beschränkt und deutlich pluralistischer und gesellschaftlich breiter besetzt werden.

Diese „neuen Hochschulräte“ sollen die Hochschulen in allen strategischen Fragen beraten, aber keine abschließenden Beschlusskompetenzen mehr haben. In diese Gremien entsenden verschiedene gesellschaftliche Interessensgruppen – auch die Gewerkschaften – sowie Regierung und Parlament ihre Vertreterinnen und Vertreter. Zudem müssen alle Statusgruppen der Hochschulen zu gleichen Teilen vertreten sein. Eine paritätische Geschlechterquote ist gesetzlich zu verankern. Die „neuen Hochschulräte“ sollen im Akademischen Senat bzw. Hochschulsenat ein Initiativ- und Antragsrecht haben. Der Hochschulsenat soll sich mit Beratungsergebnissen und Vorschlägen der Hochschulräte auseinandersetzen. Den Hochschulräten sind umfassende Beratungsrechte zu gewähren. So behalten die Hochschulräte ihre Eigenständigkeit und werden gleichzeitig in die Hochschuldemokratie integriert.

Die Hochschulräte müssen gesellschaftlich pluralistisch besetzt werden. Zivilgesellschaftliche Gruppen und Verbände sind umfassend zu beteiligen und in die hochschulpolitischen Debatten einzubinden. Dieser Pluralismus würde auch als „gesellschaftlicher Anker“ der Hochschulen fungieren – wenn er denn als realer Pluralismus gelebt und nicht nur als formaler Pluralismus verordnet wird.

Hinsichtlich der Demokratisierung der Hochschulen enthält der Gesetzesentwurf an zahlreichen Stellen kleine Schritte in die richtige Richtung, bleibt aber insgesamt hinter den Erwartungen und Forderungen der Gewerkschaften zurück. Positiv zu bewerten sind beispielsweise das vorgesehene Antrags- und Rederecht des Vorsitzenden des Hochschulsenats im Hochschulrat in § 19 Abs. 5 und die vorgesehene Regelung zur Stärkung der studentischen Mitbestimmung in § 15 Abs. 3. Durch eine klare Definition der „unaufschiebbaren Angelegenheiten“ ist in § 15 Abs. 3 bzw. in der Begründung zu verhindern, dass die neuen Rechte ausgehebelt werden können. Unabhängig davon bestärken der DGB und seine Gewerkschaften ihre Forderung nach einer viertelparitätischen Besetzung der Gremien der Hochschulen.

Hinsichtlich der Einbindung der Personalräte der Hochschulen in die Arbeit der Hochschulsenate sieht der DGB Nachbesserungsbedarf am vorliegenden Gesetzesentwurf. § 21 Abs. 4 soll zukünftig auf die im Mitbestimmungsgesetz verankerten Mitwirkungsrechte verweisen. Dies ist hilfreich, um Missverständnisse zu vermeiden und damit grundsätzlich zu begrüßen. Diese Regelung ermöglicht aber weder eine kontinuierliche Beteiligung, noch stellt sie sicher, dass die Personalräte über die Tagesordnungen und Beschlussvorhaben des Senates informiert werden. Der DGB plädiert deswegen dafür, im § 21 Abs. 4 Satz 1 die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretungen zu ergänzen und ihnen damit die Teilnahme an den Senatssitzungen mit Antragsrecht und beratender Stimme zu ermöglichen.

### **Zu „Gute Arbeit“ als Aufgabe der Hochschulen**

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen nachdrücklich, dass der vorliegende Gesetzesentwurf der Landesregierung einen erkennbaren Schwerpunkt auf die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen legt. Die Landesregierung setzt damit auch in diesem Bereich ihre Politik der „Guten Arbeit“ konsequent fort. Im Vergleich der Bundesländer sind die vorgesehenen Regelungen in den §§ 3, 68 und 22 geeignet, bundesweit Maßstäbe für gesetzliche Regelungen zu „Guter Arbeit“ an den Hochschulen zu setzen.

So soll in § 3 Abs. 6 die Gewährleistung guter Beschäftigungsbedingungen als Aufgabe der Hochschulen aufgenommen werden. Dies ist angesichts der hohen Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen ein wichtiger Schritt, um die Aufgaben der Hochschulen in hoher Qualität gewährleisten zu können. Als Ergebnis der frühzeitigen beamtenrechtlichen Beteiligung und der Anhörung durch das Ministerium wurden eine Reihe von Nachbesserungen am Entwurf für einen neuen § 3 Abs. 6 und der dazugehörigen Gesetzesbegründung vorgenommen, die sowohl die Zielsetzung als auch den Charakter des geplanten „Verhaltenskodexes“ konkretisieren.

Unbefriedigend bleibt, dass sich die Definition der Regelungen des Verhaltenskodexes als verbindliche hochschulinterne Richtlinien nur in der Begründung des Gesetzes findet. Die Verbindlichkeit sollte jedoch im Gesetz selber geregelt werden, um Missverständnisse und Konflikte hinsichtlich der Frage der Verbindlichkeit zu vermeiden und eine Ableitung individueller Rechte der Beschäftigten zu ermöglichen.

Nach § 22 Abs. 1 Nr. 18 werden die Regelungen im Verhaltenskodex zu den Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals vom Hochschulsenat beschlossen. Auf diesem Weg werden die Beteiligung aller Statusgruppen an der Entwicklung und Beschlussfassung des Verhaltenskodexes gesichert, die demokratische Kontrolle der Einhaltung der Regelungen ermöglicht und gleichzeitig die Akzeptanz des Instrumentes in der Hochschule erhöht. Die Schaffung und Einhaltung der Regelungen des Verhaltenskodexes müssen wesentlicher Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den einzelnen Hochschulen und dem Land werden.

Ausdrücklich weist der DGB darauf hin, dass von der zunehmenden Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse nicht nur die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lehrbeauftragten sowie die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte betroffen sind, sondern zunehmend auch die Verwaltungen der Hochschulen. Der DGB mahnt deswegen an, einen angemessenen Personalschlüssel für Daueraufgaben vorzusehen und einer weiteren Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse aktiv entgegenzuwirken. Es gilt auch im Fall von „Spitzen“ prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden und ihnen über eine nachhaltige Struktur- und Personalentwicklung zu begegnen.

### **Zur Verbesserung der Situation der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Ergänzend zum Verhaltenskodex sollen mit dem Gesetzesentwurf der Landesregierung in § 68 Abs. 4 Standards für die Beschäftigung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Schleswig-Holsteinische Hochschulgesetz aufgenommen werden. Dies wird vom DGB und seinen Gewerkschaften ausdrücklich unterstützt. Das Land Schleswig-Holstein muss in der wichtigen Frage von „Guter Arbeit“ an den Hochschulen ein Vorbild für gute Beschäftigungsbedingungen sein und sich damit als verantwortungsbewusster Arbeitgeber zeigen. Nach Brandenburg und Hamburg wäre Schleswig-Holstein das dritte Bundesland, welches entsprechende Regelungen im Hochschulrecht verankert.

Die vorgesehene Regelung orientiert sich an der entsprechenden Regelung in § 28 des Hamburgischen Hochschulgesetzes. Auf diese Weise können einheitliche norddeutsche Standards geschaffen werden.

Die bisher vorgesehene Regelung ist allerdings auf Stellen begrenzt, die aus den Globalzuweisungen finanziert werden. Dies schließt aus Drittmitteln finanzierte Projekte aus. Für diese soll im Rahmen des Verhaltenskodex geregelt werden, dass die Dauer des Arbeitsvertrages die volle Länge der Laufzeit des Projektes umfassen soll (vgl. S. 49 des Gesetzesentwurfes). Der DGB und seine Gewerkschaften würden hier eine verbindlichere Ergänzung im Rahmen des § 68 des Hochschulgesetzes begrüßen.

Irritierend ist auch, dass im Rahmen der Regelung in § 68 Abs. 4 zahlreiche „Soll“-Regelungen vorgesehen sind. Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten hier insbesondere bei der Frage der Mindestlaufzeiten der Beschäftigungsverhältnisse und beim Stellenumfang verbindlichere Formulierungen.

Im Vergleich zum Hamburgischen Hochschulgesetz fehlt eine Regelung analog § 28 Abs. 3 HmbHG nach der wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht nach den nun im § 68 Abs. 4 des Gesetzes vorgesehene Regelungen beschäftigt werden, in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden,

die nicht der Qualifizierung dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten. Zur Wahrnehmung unbefristeter Aufgaben können wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akademischen Dienst in der Laufbahn der wissenschaftlichen Dienste im Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Verbeamtung auf Lebenszeit eingestellt werden.

### **Zur Möglichkeit der Promotion an Fachhochschulen**

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen, dass mit dem neuen Hochschulgesetz auch Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen im Rahmen eines Promotionskollegs Schleswig-Holstein die Möglichkeit zur Promotion an Fachhochschulen eingeräumt werden soll.

Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften müssen jedoch zur Erreichung dieses Ziels die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dies gilt umso mehr, da angesichts der drohenden Kritik aus dem Bereich der Universitäten dieses Projekt ein Erfolgsprojekt und zugleich den Absolventinnen und Absolventen und deren Erwartungen gerecht werden muss. Hierzu müssen insbesondere zusätzliche Sach-, Personal- und Forschungsmittel für die Fachhochschulen bereitgestellt werden, um die Probleme hinsichtlich der Personal- und Forschungsressourcen auszugleichen und die Forschungsressourcen der Fachhochschulen entsprechend auszuweiten. Hierzu gehört auch eine entsprechende substanzielle Ausstattung des geplanten Kollegs, das seine Aufgaben qualitativ hochwertig wahrnehmen können muss.

Diese zusätzliche Finanzausstattung der Fachhochschulen zur erfolgreichen Wahrnehmung der neuen Aufgaben ist auch deswegen notwendig, da die bisherige Ausrichtung von Universitäten und Fachhochschulen einer unterschiedlichen Logik folgt: Eine starke Anwendungsorientierung an den Fachhochschulen und Ausrichtung auf forschungsbasierter Qualifizierung an den Universitäten. Diese jeweilige Profilierung gilt es beizubehalten, um das jeweilige Alleinstellungsmerkmal als sinnvolle Zweiteilung des deutschen Hochschulsystems zu sichern. Auch vor diesem Hintergrund rät der DGB zum Ausbau bestehender gut funktionierender Strukturen wie z. B. vorhandener Brückeninstitute, um so die Chancen für FH-Absolventinnen und FH-Absolventen auf eine Promotion zu erhöhen.

Offen ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften, ob die Ausweitung der Forschungstätigkeit an den Fachhochschulen eine Ergänzung in § 94 notwendig macht. Dies muss überprüft werden.

### **Zur gesellschaftlichen Verantwortung von Lehre, Wissenschaft und Forschung**

Der DGB und seine Gewerkschaften halten die im Gesetz vorgesehenen Regelungen zum Erlass von hochschulinternen Hinweisen und Regeln zum verantwortungsvollen Umgang mit der Freiheit der Forschung und zur Einrichtung von Ethikkommissionen (§ 4 Abs. 1 und 2 in Verbindung mit § 21 Abs. 1 Nr. 5) für eine sinnvolle Lösung, um zu tragfähigen hochschulinternen Regelungen zu kommen.

Den hochschulinternen Regelungen muss dabei eine möglichst hohe Verbindlichkeit zukommen. Hierzu gehört auch, dass die Hochschulen die Möglichkeit haben müssen, eine verbindliche Zivilklausel in ihrer Verfassung zu verankern. Eine reine Reduktion der vorgesehenen Regelungen auf „freiwillige Selbstverpflichtungen“ wie in der Begründung ausgeführt, ist dabei unzureichend.

Die bisher vorgesehenen Regelungen und insbesondere die Begründung des Gesetzesentwurfes der Landesregierung lassen nach wie vor viele Fragen offen. Ein deutlicher Konkretisierungsbedarf besteht insbesondere hinsichtlich der Struktur, der Aufgaben und der Kontrollrechte der Ethikkommissionen gegenüber Forschungsprojekten und deren Finanzierung.

Zentral ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften, dass die Ethikkommissionen mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen besetzt werden und eine Transparenz der Arbeit der Kommissionen sichergestellt wird. Hierzu sollte aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften alle zwei Jahre ein öffentlicher, mindestens aber hochschulöffentlicher Bericht der Kommissionen vorgelegt werden. Dieser Bericht ist dem für Wissenschaft zuständigen Ministerium zur Kenntnis zu geben.

Insgesamt ist die Transparenz bei der Drittmittelforschung deutlich zu erhöhen, um einen gesellschaftlich verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen der Hochschule nachprüfbar zu gewährleisten.

### **Zur Frage des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte**

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen ausdrücklich die in § 3 Abs. 5 Nr. 4 verankerte Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse beruflich qualifizierter Studierender ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung, die in § 39 Abs. 4 Satz 1 vorgesehene Erleichterung der Aufnahme eines Probestudiums für beruflich Qualifizierte und die gesetzliche Verankerung von Zugangsquoten für beruflich Qualifizierte im Rahmen des Hochschulzulassungsgesetzes. Diese Maßnahmen sind geeignet, den bisher in Schleswig-Holstein nach wie vor sehr niedrigen Anteil beruflich qualifizierter Studierender ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung zu erhöhen.

Möglich wäre, ergänzend eine Regelung analog dem § 40 Hamburgisches Hochschulgesetz in § 51 des Gesetzes zu verankern, um die Möglichkeit zur standardisierten Anrechnung beruflicher Vorqualifikationen zu schaffen. Die Hochschulen könnten so die Anrechnung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die durch bestimmte berufliche Aus- und Fortbildungen vermittelt werden, in allgemeiner Form regeln und die entsprechenden Regelungen veröffentlichen. Soweit es sich um eine berufliche Aus- oder Fortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz handelt, sollte der Landesausschuss für Berufsbildung als paritätisch besetztes Gremium der Sozialpartner vorher anzuhören sein. Dem Landesausschuss wäre darüber hinaus ein entsprechendes Vorschlags- bzw. Initiativrecht gegenüber den Hochschulen einzuräumen. Der DGB bittet um Prüfung einer entsprechenden Regelung.

Hinzuweisen ist darauf, dass der Anteil der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung unter den Studienanfängerinnen und -anfängern in Schleswig-Holstein zwar von 0,8 % in 1997 auf 1,58 % in 2012 angestiegen ist, aber noch deutlich unter dem Bundesschnitt von 2,52 % (2012) liegt. Insgesamt belegt Schleswig-Holstein im Bundesländervergleich den zehnten Platz.

### **Zur Frage der Gleichstellung und der Diversität**

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen, dass die Förderung der Gleichstellung als Aufgabe der Hochschulen im Gesetz deutlicher herausgestellt wird und die Position der Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule insgesamt deutlich gestärkt wird. Ebenso wird begrüßt, dass der Diversitäts-Ansatz neu im Hochschulgesetz verankert und flankierend dazu das Amt einer oder eines Beauftragten für Diversität eingeführt wird.

Die Beauftragten unterstützen dabei, Diskriminierung und Benachteiligung an den Hochschulen entgegenzuwirken. Neben der gesetzlichen Verankerung dieses Ziels wird es aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften entscheidend darauf ankommen, dieses Ziel als Auftrag und Querschnittsaufgabe aller Hochschulmitglieder und –angehörigen auch in der Praxis mit Leben zu füllen.

Eine besondere Bedeutung besitzt aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften die Frage, welcher Begriff und welche Definition von Diversität der Gesetzgeber bei der Schaffung der neuen Funktion eines Beauftragten zu Grunde legt: Die Diversitäts-Politik der Hochschulen darf dabei nicht einer managementorientierten Ausrichtung



folgen, sondern muss den Abbau und die Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund der verschiedenen Diversity-Dimensionen zum Ziel haben. Der DGB und seine Gewerkschaften verweisen hierzu auf die Ausführungen zu § 27 a in dieser Stellungnahme.

### **Zur Einrichtung einer Landeskommision für die Struktur der Hochschulen**

Der DGB und seine Gewerkschaften empfehlen eine Landeskommision für die Struktur der Hochschulen analog dem Berliner Hochschulgesetz einzurichten. Aufgabe dieser Landeskommision soll die Hochschulplanung des Landes Schleswig-Holstein für alle Hochschulen sein. Hierzu könnte die Landeskommision insbesondere über die Veränderung oder Aufhebung von Fachbereichen, Zentralinstituten, Zentraleinrichtungen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Einrichtungen, Betriebseinheiten oder sonstigen Organisationsgliederungen sowie über die Veränderung oder Aufhebung von Studiengängen beraten. Mit der Einrichtung einer derartigen Landeskommision würde das Land seine Verantwortung für die Entwicklung der Hochschulen deutlich machen.

Zusammensetzen könnte sich diese Kommision aus Vertreterinnen und Vertretern der Landesregierung, Mitgliedern des Landtages, den Präsidentinnen und Präsidenten der Hochschulen, Vertreterinnen und Vertretern aus den Senaten der Hochschulen, Vertreterinnen und Vertreter der ASten sowie der Beschäftigten.

Der von der Kommision erstellte Landeshochschulplan kann Vorstellungen der Landesregierung über strukturelle Entwicklungen des Hochschulwesens sowie Ausbau und Neubau von Hochschulen und für jede Hochschule den Entwicklungsstand, die geplante Weiterentwicklung und die hierfür erforderlichen Personal- und Sachmittel enthalten.

Eine so erstellte Hochschulplanung könnte Konflikte zwischen den Hochschulen frühzeitig vermeiden, die politischen Entwicklungsperspektiven der Hochschulen transparent machen sowie eine nachhaltige Planung der Finanzierung ermöglichen.

Der Gesetzesentwurf der FDP-Fraktion wird aus den oben dargestellten Gründen im Weiteren nicht ausführlich behandelt. Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzesentwurfes der Landesregierung nehmen der DGB und seine Gewerkschaften über die vorgehenden Ausführungen hinaus wie folgt Stellung:

### **Zu § 3 „Aufgaben aller Hochschulen“**

#### Zu Abs. 6:

Die Vorstellungen des DGB und seiner Gewerkschaften zu § 3 Abs. 6 werden ausführlich im Abschnitt „Zu ‘Gute Arbeit’ als Aufgabe der Hochschulen“ dargelegt.

### **Zu § 11 „Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Berichte“**

#### Zu Abs. 3:

Die Verantwortung des Landes für die Hochschulen erfordert eine entsprechende Regelung auch im Interesse der Durchsetzung einheitlicher Standards an den Hochschulen. Eine derartige Regelung dient auch der Sicherung der Letztverantwortung der hierfür demokratisch legitimierten Mitglieder der Landesregierung für die Hochschulen.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Land und den Hochschulen müssen der Hochschulöffentlichkeit zugänglich sein. Dies ergibt sich aus der in § 16 verankerten Hochschulöffentlichkeit des Senates und seinem Recht zur Stellungnahme zu den Entwürfen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

### **Zu § 13 „Mitglieder der Hochschulen“**

#### Zu Abs. 1:

Es muss sichergestellt sein, dass alle Mitglieder der Hochschulen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 - 4 das aktive und passive Wahlrecht zu den Gremien der Hochschulen wahrnehmen und ausführen können. Dies war in der Vergangenheit beispielsweise für die heterogene Gruppe der Promovierenden nicht lückenlos, für studentische Hilfskräfte nur eingeschränkt und für Lehrbeauftragte oft überhaupt nicht gewährleistet.

#### Zu Abs. 1 Nr. 4:

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die hier vorgenommene Umbenennung der bisherigen „nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ in „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“, die als Forderung der Personalräte in den Gesetzesentwurf übernommen wurde.

#### Zu Abs. 4:

Positiv bewerten der DGB und seine Gewerkschaften die Definition der Lehrbeauftragten als Angehörige der Hochschulen in § 13 Abs. 4 des Entwurfes. Dies ist auch ein Zeichen von Wertschätzung für diese Gruppe und deren oft prekäre und teilweise nicht bezahlte Tätigkeit.

### **Zu § 15 „Beschlüsse“**

Hier wären in der praktischen Umsetzung eine Viertelparität in den Gremien zu verankern, die vom DGB in dem Kapitel „Zur Demokratisierung der Hochschulen“ gefordert wurde.

#### Zu Abs. 3:

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die vorgesehene Regelung zur Stärkung der studentischen Mitbestimmung. Der Begriff der „unaufschiebbaren Angelegenheiten“ ist jedoch hochgradig missbrauchs anfällig und sollte kritisch überprüft werden, da er jederzeit durch kurzfristige Terminierungen die Aushebelung der Regelung ermöglicht. Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten zumindest eine Definition „unaufschiebbarer Angelegenheiten“ in Angelegenheiten der Lehre, des Studiums und der Prüfungen.

### **Zu § 16 „Öffentlichkeit der Sitzungen“**

#### Zu Abs. 1 Satz 4:

Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen vor, auch für die in Satz 4 genannten weiteren Organe und Gremien der Hochschulen im Regelfall eine hochschulöffentliche Sitzung vorzusehen. Satz 4 wäre dementsprechend ersatzlos zu streichen.

## **Zu § 18 „Organe und Organisationsstruktur“**

### Zu Abs. 3:

Kritisch bewerten der DGB und seine Gewerkschaften, dass Studierende an Außenstellen kein Wahlrecht zu den Hochschulorganen und anderen Gremien der Hochschule besitzen und auch nicht an der Wahl der Studierendenparlamente beteiligt werden sollen. Damit wird den Studierenden das Recht auf eine eigene Vertretung ihrer Interessen abgesprochen. Dies wird im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht begründet.

## **Zu § 19 „Hochschulrat“**

Die Position des DGB und seiner Gewerkschaften zur Neugestaltung des Hochschulrates ist als zentraler Bestandteil des Kapitels „Zur Demokratisierung der Hochschulen“ ausführlich dargelegt.

Die geplante Ausweitung der Rechte der Hochschulräte in § 8 Abs. 5 und § 19 Absatz 1 Nr. 7 wird vom DGB und seinen Gewerkschaften entschieden abgelehnt. Entsprechende Rechte sind den Hochschulsenaten zuzuordnen.

### Zu Abs. 2:

Unklar bleibt aus Sicht des DGB, warum im § 19 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes kein Anwesenheitsrecht für eine Vertreterin bzw. einen Vertreter des Ministeriums im Hochschulrat geschaffen, sondern nur die Möglichkeit der Einladung eröffnet wird. Hier sollte einer Vertreter bzw. einem Vertreter des zuständigen Ministeriums ein Anwesenheitsrecht eingeräumt werden.

### Zu Absatz 6:

Die hier geplante Einführung einer Aufwandsentschädigung steht im Widerspruch zu der Definition der Mitglieder des Hochschulrates als Angehörige der Hochschulen in § 13 Abs. 4 Nr. 1 des Gesetzesentwurfes. Wenn einigen Angehörigen der Hochschule Aufwandsentschädigungen für Gremientätigkeiten gezahlt werden, stellt sich die Frage, warum derartige Aufwandsentschädigungen nicht auch anderen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschulen für Gremientätigkeiten gewährt werden. Dies betrifft insbesondere Mitgliedergruppen, die Gremientätigkeiten nicht im Rahmen ihrer Arbeitszeit wahrnehmen können, wie z. B. die Studierenden. Der DGB sieht deswegen die Einführung von Aufwandsentschädigungen nur für eine Gruppe von Angehörigen der Hochschulen kritisch. Die in der Begründung genannten Höhen für eine Aufwandsentschädigung hält der DGB für unverhältnismäßig hoch.

## **Zu § 25 „Kanzlerin oder Kanzler“**

Das eigene Findungsverfahren für die Kanzlerinnen und Kanzler wird vom DGB und seinen Gewerkschaften positiv bewertet. Es erhöht die Transparenz bei der Besetzung der Position des Verwaltungsleiters und stärkt die Rolle des Hochschulsenates. Wichtig ist dabei, dass alle Statusgruppen und damit auch eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung an der Findung beteiligt werden.

## **Zu § 27 „Gleichstellungsbeauftragte“**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Wiederherstellung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und ihre Stärkung.

In § 27 Abs. 4 ist vorgesehen, dass Gleichstellungsbeauftragte, die nach einer ersten Wiederwahl erneut im Amt bestätigt werden, ein unbefristetes Dienstverhältnis erhalten. Dies wird vom DGB prinzipiell unterstützt. Die Entfristung des Dienstverhältnisses darf aber nicht gleichzeitig auch eine Entfristung des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte bedeuten. Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten muss auch nach der Entfristung des Dienstverhältnisses eine Wiederwahl und damit eine regelmäßige demokratische Legitimation vorgesehen werden. Wenn die Notwendigkeit einer regelmäßigen Legitimation fehlt, wird das Amt der Gleichstellungsbeauftragten politisch geschwächt.

### **Zu § 27 a „Beauftragte oder Beauftragter für Diversität“**

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die vorgesehene Regelung.

Bei der Ausgestaltung der Funktion ist ein ausreichender Freistellungsumfang für die Arbeit sicherzustellen und eine Vertretungsregelung zu gewährleisten. Neben der Beseitigung bestehender Nachteile sollte insbesondere der Abbau von Diskriminierungen als Aufgabe verstanden werden. Beides muss deutlich im Gesetz verankert werden.

Eine besondere Bedeutung besitzt aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften die Frage, welcher Begriff und welche Definition von Diversität der Gesetzgeber bei der Schaffung der neuen Funktion eines Beauftragten zu Grunde legt: Die Diversitäts-Politik der Hochschulen darf dabei nicht einer managementorientierten Ausrichtung folgen, sondern muss den Abbau und die Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund der verschiedenen Diversity-Dimensionen zum Ziel haben.

„Reines Diversity-Management“ zielt dabei nicht auf den Abbau von Diskriminierungen um ihrer selbst willen ab, sondern stellt gezielt den vermeintlichen Nutzen von bestimmten, erwünschten Aspekten gesellschaftlicher Vielfalt für das Erreichen von Unternehmensinteressen in den Vordergrund. Dieser Ansatz steht damit im Widerspruch zur Intention des DGB und seiner Gewerkschaften, gleiche Bildungschancen für alle zu gewährleisten und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Gesellschaftliche Vielfalt darf nicht nur dann Berücksichtigung finden, wenn sie einen vermeintlichen Nutzen für eine Einrichtung verspricht.

Auch wenn Geschlecht eine der Dimensionen von Diversity ist, vertreten die Gewerkschaften eine Diversity-Politik, die nicht zu Lasten der nach wie vor dringend notwendigen Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik geht bzw. als Ersatz für diese erhalten soll. Sie versteht Diversity-Politik als einen zusätzlichen Ansatz, der die gesellschaftliche Vielfalt berücksichtigt, in Bildung, Erziehung und Wissenschaft verankert und sie in enger Verzahnung mit Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik umsetzt. Dabei geraten die Überschneidungen verschiedener Diversity-Dimensionen in den Blick. Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen deswegen, dass die Beauftragten für Diversität zusätzlich zu Gleichstellungsbeauftragten eingeführt werden. Im Rahmen der Gesetzesbegründung ist jedoch zusätzlich eine Zielsetzung deutlich zu machen, die nicht vom Management-Gedanken ausgeht.

### **Zu § 29 „Fachbereichskonvent“**

Der DGB fordert auch für die Fachbereichskonvente eine Zusammensetzung nach dem Grundsatz der „Viertelparität“. Die Vorstellungen des DGB sind ausführlich im Kapitel „Zur Demokratisierung der Hochschulen“ dieser Stellungnahme dargestellt.

Der DGB hält es darüber hinaus für sinnvoll, die Zuständigkeiten der Fachbereichskonvente im Gesetz genauer zu beschreiben. Ziel muss eine Stärkung der Fachbereichskonvente als demokratische Gremien sein.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern die gesetzliche Regelung der Organisationsstrukturen unterhalb der Ebene der Fachbereiche (Institute, Seminare) in Anlehnung an § 92 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG). In den Instituten und Seminaren ist die Mitbestimmung aller Statusgruppen derzeit nicht gesichert. Diese Ebene ist mit den notwendigen Ressourcen und Kompetenzen auszustatten. Die Gremien der „Dritten Ebene“ sind paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen zu besetzen.

### **Zu § 43 „Doktorandinnen und Doktoranden“**

Neben der Einschreibeordnung sollte hier auf die jeweils gültigen Promotionsordnungen verwiesen werden.

### **Zu § 47 „Hochschuljahr“**

Prinzipiell ist die Anpassung auf eine einheitliche Anzahl von jährlichen Unterrichtswochen zu begrüßen. Gleichzeitig ist aber darauf hinzuweisen, dass 31 Wochen ein hohes Unterrichtsvolumen darstellen. Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren deswegen für eine einheitliche Unterrichtszeit von 30 Wochen pro Jahr.

Die vorlesungsfreie Zeit sollte sich weitestgehend mit den Schulferien überschneiden, um auch für die Beschäftigten der Hochschulen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. In der Vergangenheit wurde die zeitliche Überschneidung immer geringer.

### **Zu § 49 „Studiengänge“**

Zu Abs. 5:

Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren dafür, die Regelungen zur Zugangsbeschränkung von Masterstudiengängen zu streichen. Wer einen Bachelor-Abschluss erwirbt, muss auch Zugang zu einem Masterstudien-gang haben.

### **Zu § 52 „Prüfungsordnungen“**

Der DGB und seine Gewerkschaften unterstützen die hier vorgesehene Neuregelung als Verbesserung im Sinne der Studierenden im Vergleich zur bisherigen Regelung.

Kritisch bewerten der DGB und seine Gewerkschaften die in Abs. 3 Satz 4 weiterhin vorgesehene Regelung zur Möglichkeit des endgültigen Nichtbestehens einer Prüfung bei einer Überschreitung der Regelstudienzeit um 50 %. Hier sollte von einer längeren Studiendauer ausgegangen und die Regelung damit weiter entschärft werden, um den Lebensrealitäten Studierender zu entsprechen.

### **Zu § 61 „Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren“**

Zu Abs. 1:

In Nummer 4 ist zu ergänzen „oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung“. Mit dieser Ergänzung würde auf die zunehmende Ausgliederung ehemals zu den Hochschulen gehörender Einrichtungen reagiert und die Leistung der dort tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anerkannt werden.

## **Zu § 62 „Berufung von Professorinnen und Professoren“**

Der DGB und seine Gewerkschaften sprechen sich grundsätzlich dafür aus, auch die Ämter der Professorinnen und Professoren im Rahmen von regulären Ausschreibungs- und Berufungsverfahren zu besetzen. Dies entspricht nicht nur dem § 10 LBG Schleswig-Holstein, sondern auch dem Verfassungsgebot aus Artikel 33 Abs. 2, gleiche Zugangsvoraussetzungen zum öffentlichen Dienst zu gewährleisten.

Gleichzeitig teilen der DGB und seine Gewerkschaften das Ziel des Ministeriums, für Beschäftigte klare Perspektiven für den Aufstieg und die zukünftige Beschäftigung zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund akzeptieren der DGB und seine Gewerkschaften die vorgesehenen Regelungen zum Ausschreibungsverzicht und zum „Tenure-Track“.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass mit dem „Tenure-Track“ auch Gefahren verbunden sind. Hierzu gehören insbesondere die Förderung persönlicher Beziehungsnetzwerke und der Reduzierung der sozialen Offenheit des Professorenamtes. Die Regelungen zum Verzicht auf Ausschreibungen sind deshalb als Ausnahmefall zur Ausschreibung zu kennzeichnen, der in besonderen Fällen und nach nachvollziehbaren, zu dokumentierenden Kriterien Anwendung findet.

Ein derartiges Kriterium kann beispielsweise die Umsetzung einer Zielvereinbarung mit Zielen für die wissenschaftliche Entwicklung sein, die mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor für einen festgelegten Zeitrahmen von drei bis maximal sechs Jahren abgeschlossen wird. Das Erreichen der vereinbarten Ziele würde dann zu einer Berufung auf eine Professur führen.

### Zu Abs. 2:

Kritisch bewerten der DGB und seine Gewerkschaften die in Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 angeführte Möglichkeit eines „berufungsähnlichen Verfahrens“. Hier sind die notwendige Transparenz und Qualitätsstandards sicher zu stellen.

## **Zu § 65 „Außerplanmäßige Professorinnen und Professoren, Honorar-Professorinnen und Honorar-Professoren, Privatdozentinnen und Privatdozenten“**

### Zu Abs. 3 (neu):

Durch die künftige Vergütung für Seniorprofessorinnen und Seniorprofessoren dürfen keine Besetzungen von Stellen verhindert oder vorhandenen Stellen blockiert werden. Die berufliche Entwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Qualifikationsphasen darf nicht behindert werden.

## **Zu § 66 „Lehrbeauftragte“**

Die Lehrbeauftragten übernehmen in der Praxis oft Daueraufgaben im Bereich der Lehre und werden hierfür entweder gering oder gar nicht vergütet. Der DGB und seine Gewerkschaften sehen die Notwendigkeit, die Regelungen in § 66 derart zu konkretisieren, dass Lehrbeauftragte nicht für Aufgaben der grundständigen Lehre eines Studiengangs eingesetzt werden dürfen. Daueraufgaben im Bereich der grundständigen Lehre sind durch auf Dauer eingestellte sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sicherzustellen.

Zusätzlich sind Regelungen für die Qualifikation der Lehrbeauftragten zu treffen. Lehrbeauftragte sollten mindestens einen Hochschulabschluss, hochschuldidaktische Eignung und nach Möglichkeit eine mehrjährige berufliche Praxis aufweisen.

### **Zu § 68 „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“**

Der DGB und seine Gewerkschaften haben hierzu im Rahmen dieser Stellungnahme ihre Position im Kapitel „Zur Verbesserung der Situation der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ausführlich dargelegt.

### **Zu § 69 „Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte“**

Die Kategorie der „wissenschaftlichen Hilfskräfte“ ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften in § 69 zu streichen. Diese Regelung gilt für Absolventinnen und Absolventen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium, die von den Universitäten auf Basis eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses für in der Regel kurze Zeiträume bis maximal zu einem Jahr beschäftigt werden. Für diese Zielgruppe sind reguläre Beschäftigungsverhältnisse mit für Hochschulabsolventinnen und -absolventen angemessenen tariflichen Eingruppierungen nach dem TV-L vorzusehen.

Die studentischen Hilfskräfte sind wie alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Rahmen des Tarifvertrages der Länder (TV-L) einzugruppieren. Das Land Schleswig-Holstein sollte hier im Rahmen der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als Arbeitgeber eine entsprechende Initiative zur Eingruppierung studentischer Hilfskräfte in den TV-L starten. Ausdrücklich bieten die Gewerkschaften in Schleswig-Holstein an, diese Initiative gemeinsam anzugehen.

Der DGB und die Gewerkschaften ver.di und GEW bitten um die Berücksichtigung ihrer Anmerkungen, Hinweise und Vorschläge. Wir bitten ausdrücklich darum, sowohl den DGB als auch die Gewerkschaften ver.di und GEW zur mündlichen Anhörung am 5. November 2015 einzuladen.

Mit freundlichen Grüßen



Olaf Schwede

DGB Bezirk Nord  
Öffentlicher Dienst/Beamte/Mitbestimmung  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg  
T. 040-2858-236  
Olaf.Schwede@dgb.de