

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/6460

Dr. Ulrich Weber
Vorsitzender des PRW
Personalrat für die Beschäftigten des Wissenschaftlichen Dienstes
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Von: Personalrat-W <prw@personalrat-w.uni-kiel.de>

Gesendet: Montag, 18. Oktober 2021 21:44

An: Bildungsausschuss (Landtagsverwaltung SH)
<Bildungsausschuss@landtag.ltsh.de>

Cc: ...

Betreff: [EXTERN] WG: Schriftliche Anhörung des Bildungsausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes sowie des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck, Drucksache 19/3186
Priorität: Hoch

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bildungsausschuss hat die Örtlichen Personalräte der Hochschulen aufgefordert, sich an der Anhörung zur geplanten HSG-Novelle zu beteiligen. Der Personalrat für den Wissenschaftlichen Dienst an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel kommt dieser Bitte gerne nach. Wir bedanken uns deshalb ausdrücklich für die Klarstellung, dass sich hier alle Örtlichen Personalräte angesprochen fühlen sollen und nicht nur die ausdrücklich genannten.

In unserer täglichen Arbeit leben wir mit dem HSG. Es bietet uns die notwendige Orientierung. Dennoch kommt es wie jedem Gesetz vor, dass wir im Miteinander mit der Dienststellenleitung, insbesondere der Personalabteilung, unterschiedlicher Auffassung über die Auslegung und Umsetzung des Gesetzes sind. Aus diesem Miteinander heraus, hat der PRW der CAU die folgende Stellungnahme zum Gesetzesentwurf verfasst. Sofern erwünscht sind wir gerne bereit, unsere Stellungnahme auch mündlich vorzutragen und zu erläutern sowie Fragen hierzu zu beantworten.

Wie Sie unserer Stellungnahme entnehmen können, haben wir uns ausschließlich mit den Regelungen beschäftigt, die die Arbeit des Personalrats für den Wissenschaftlichen Dienst begleiten. Das sind in erster Linie die Paragraphen im Abschnitt 6 (Hochschulpersonal), doch auch einige wenige zu den Themen Präsidium, Senat etc.

Mit besten Grüßen für den PRW
Ulrich Weber

Dr. Ulrich Weber
Vorsitzender des PRW
Personalrat für die Beschäftigten des Wissenschaftlichen Dienstes
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Christian-Albrechts-Platz 4 · 24118 Kiel · R1404
Telefon: 0431 880-4680
uweber@personalrat-w.uni-kiel.de

Geschäftszimmer:
Martina Carstens · 0431 880-3894 · R1403
Annette Schoen · 0431 880-4670 · R1402e
Elke Thoring · 0431 880-3670 · R1403
<http://www.personalrat-w.uni-kiel.de/de>

Von: HPR-W@bimi.landsh.de <HPR-W@bimi.landsh.de>

Gesendet: Mittwoch, 6. Oktober 2021 09:11

An: ...

Cc: HPR-W@bimi.landsh.de; Bildungsausschuss@landtag.ltsh.de

Betreff: WG: Schriftliche Anhörung des Bildungsausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes sowie des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck, Drucksache 19/3186

Priorität: Hoch

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus dem Bildungsausschuss kam die Info/Bitte, dass sich alle örtlichen Personalräte angesprochen fühlen mögen, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Angefügt daher für alle die Info aus dem Bildungsausschuss.

Beste Grüße

Bert Schinkel-Momsen

Bert Schinkel-Momsen



LAND SCHLESWIG-HOLSTEIN
1946-2021

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
des Landes Schleswig-Holstein
Hauptpersonalrat-Wissenschaft
-Vorsitzender-
III HPR-W
Brunswiker Straße 16-22
24105 Kiel

T +49 431 988-5843

F +49 431-988-613-5843

hpr-w@bimi.landsh.de

www.schleswig-holstein.de

Kein Zugang für verschlüsselte Dokumente

Geltendes Gesetz	Gesetzentwurf, Drucksache 19/3186	Stellungnahme des Personalrat (W) an der CAU Kiel
Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein		
(Hochschulgesetz - HSG)		
in der Fassung vom 5. Februar 2016		
<u>Aufgenommen werden hier ausschließlich Paragraphen und Absätze, zu denen der PRW der CAU Anmerkungen macht</u>		
§ 3 Aufgaben aller Hochschulen	<p>(12) Die Hochschulen, an denen lebende oder eigens hierfür getötete Tiere in der Forschung, Lehre oder Studium verwendet werden, fördern in Forschung und Lehre die Entwicklung von Methoden und Materialien, die diese Verwendung verringern oder ganz ersetzen können. Sofern es die mit dem Studium bezweckte Berufsbefähigung zulässt, andere Lehrmethoden und -materialien einzusetzen, soll in der Lehre auf die Verwendung von eigens hierfür getöteten Tieren verzichtet werden. In der Forschung sollen Tierversuche vermieden werden, wenn sie durch alternative Verfahren ersetzt werden können.</p>	<p>(12) Die Hochschulen, an denen lebende oder eigens hierfür getötete Tiere in der Forschung, Lehre oder Studium verwendet werden, fördern in Forschung und Lehre die Entwicklung von Methoden und Materialien, die diese Verwendung verringern oder ganz ersetzen können. Sofern es die mit dem Studium bezweckte Berufsbefähigung zulässt, andere Lehrmethoden und -materialien einzusetzen, soll in der Lehre auf die Verwendung von eigens hierfür getöteten Tieren verzichtet werden. In der Forschung sollen Tierversuche vermieden werden, wenn sie durch alternative Verfahren ersetzt werden können.</p> <p><i>Bitte Satz 2 streichen: [Inhaltlich ist das auch ohne diesen Satz alles gesagt, doch der Satz selbst könnte zu erheblicher emotionaler Aufladung des Themas führen.</i></p>
§ 13 Mitglieder der Hochschule	<p>1. die Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, sowie außerplanmäßige Professorinnen und außerplanmäßige Professoren, soweit diese hauptberuflich tätig sind und überwiegend Aufgaben einer Professur wahrnehmen (Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer),</p>	<p><i>Der PRW begrüßt die Anerkennung der apl. Professor*innen. Diese Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer*innen könnte aber ohne weitere Regelungen Probleme aufwerfen:</i></p> <p><i>1. Die Hochschullehrer*innen sind ansonsten in § 77 MBG genannt, wo sie aus der Zuständigkeit des MBG herausgenommen werden. Sie hätten somit kein aktives und passives Wahlrecht mehr zum PRW. Weiterhin verlören sie den personalvertretungsrechtlichen Schutz, nicht aber ihre Weisungsgebundenheit. Ansonsten werden die verbeamteten apl. Professor*innen noch in § 116 LBG, ohne dass dies aber über den entsprechenden Absatz des LBG</i></p>

		<p>hinauszuwirken scheint.</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Formulierung „hauptberuflich tätig“ trifft auch auf viele apl. Professor*innen zu, die am UKSH oder in Lehrkrankenhäusern oder in Anwaltskanzleien hauptberuflich tätig sind. Die Formulierung „überwiegend Aufgaben einer Professur wahrnehmen“ trifft auch auf viele Professor*innen zu, die am UKSH oder in Lehrkrankenhäusern tätig sind, da auch die einerseits in der Krankenversorgung und andererseits in der Lehre tätig sind. Hier wäre eine Überprüfung notwendig, wie viele apl. Profs es etwa in der Medizinischen Fakultät gibt, ob diese eventuell sogar die Mehrheit hätten. <p>Noch wichtiger aber: Bereits ohne diese Neuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer*innen gibt es immer wieder Probleme durch die Weisungsgebundenheit der Betroffenen einerseits und die volle Freiheit von Forschung und Lehre für habilitierte Personen mit einer <i>venia legendi</i> andererseits.</p>
	<p>(4) Angehörige der Hochschule sind</p> <ol style="list-style-type: none"> die Mitglieder des Hochschulrates, die in den Ruhestand getretenen Professorinnen und Professoren, 	<p>(4) Angehörige der Hochschule sind</p> <ol style="list-style-type: none"> die Mitglieder des Hochschulrates, die in den Ruhestand getretenen Professorinnen und Professoren <p>2a. Auf eigenen Antrag für jeweils vier Jahre die in den Ruhestand getretenen Mitglieder des Wissenschaftlichen Dienstes, die weiter forschend und publizierend tätig sind.</p> <p>[Ebenso wie bei den Professorinnen und Professoren sind auch viele ehemalige Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Ruhestand weiter forschend und publizierend tätig. Da die überwiegende Mehrheit der Betroffenen befristet beschäftigt ist, außerdem ein Antrag gestellt werden müsste und weiterhin diese Zuordnung immer zeitlich begrenzt bliebe, würde diese Regelung nur wenige betreffen, die aber forschend und publizierend tätig sind.]</p>
§ 15 Beschlüsse	§ 15 Öffentlichkeit der Sitzungen	<p>Es sollte klargestellt werden, ob es um die Öffentlichkeit der Sitzungen geht oder lediglich um eine Hochschulöffentlichkeit, wie es an einigen Hochschulen praktiziert wird. Hierüber gab es zumindest im Senat der CAU lange Debatten, Ergebnis ist, dass die Sitzungen seither in der Regel nur hochschulöffentlich sind.</p>
§ 21 Senat	<p>(3) Dem Senat gehören 25 Vertreterinnen oder Vertreter der Mitgliedergruppen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 im Verhältnis 23 : 4 : 4 : 4 an. Hat die Hochschule weniger als 5.000 Mitglieder, besteht der Senat aus 13 Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedergruppen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 im Verhältnis 7 : 2 : 2 : 2. Die Mitglieder des Erweiterten Senats mit den entsprechend der Zahl der Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedergruppen jeweils höchsten</p>	<p>(3) Dem Senat gehören 25 Vertreterinnen oder Vertreter der Mitgliedergruppen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 im Verhältnis 23 : 4 : 4 : 4 an. Hat die Hochschule weniger als 5.000 Mitglieder, besteht der Senat aus 13 Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedergruppen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 im Verhältnis 7 : 2 : 2 : 2. Die Mitglieder des Erweiterten Senats mit den entsprechend der Zahl der Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedergruppen jeweils höchsten Stimmzahlen sind Mitglieder</p>

	<p>Stimmzahlen sind Mitglieder des Senats. Wenn ein Mitglied des Erweiterten Senats auf die Wahl in den Senat verzichtet, rückt das Mitglied mit der nächsthöheren Stimmzahl in den Senat nach. Bei einer Wahl unter Verwendung von Listen, kann die Hochschule in ihrer Wahlordnung bestimmen, dass das Mitglied mit der nächsthöheren Stimmzahl der Liste, der das auf die Wahl verzichtende Mitglied angehört hat, nachrückt. Ist die Liste erschöpft, rückt das Mitglied mit der nächsthöheren Stimmzahl unabhängig von der Listenzugehörigkeit nach.</p>	<p>des Senats. Wenn ein Mitglied des Erweiterten Senats auf die Wahl in den Senat verzichtet, rückt das Mitglied mit der nächsthöheren Stimmzahl in den Senat nach. Bei einer Wahl unter Verwendung von Listen rückt das Mitglied mit der nächsthöheren Stimmzahl der Liste, der das auf die Wahl verzichtende Mitglied angehört hat, nach. Ist die Liste erschöpft, rückt das Mitglied mit der nächsthöheren Stimmzahl unabhängig von der Listenzugehörigkeit nach.</p> <p><i>[Zumindest in der CAU gibt es hierzu keine eigene Regelung. Somit würde häufig ein gewähltes Mitglied einer Liste durch ein Mitglied einer anderen Liste ersetzt. Hierdurch könnten sich etwa die Stimmverhältnisse bei etwa der Gruppe der Studierenden von einer politischen Vereinigung zur anderen verschieben, bei den Beschäftigten im Wissenschaftlichen Dienst und auch bei den Beschäftigten des Technisch-administrativen Dienstes von einer Gewerkschaftsliste zu einer anderen.]</i></p> <p><i>Mit der vorgeschlagenen Regelung würde die Listenwahl solange wie möglich als Prinzip fortgeführt werden. Erst wenn das nicht mehr möglich ist, sollte davon abgewichen werden, um die Arbeitsfähigkeit als oberstes Ziel zu gewährleisten.]</i></p>
<p>§ 23 Präsidentin oder Präsident</p>		<p><i>[Die Neuregelung zur Wahl der Präsidentin bzw. des Präsidenten wird abgelehnt. Die mehrheitliche Besetzung der Findungskommission mit Mitgliedern aus der Professorenschaft der Hochschule selbst könnte dazu führen, dass die Hochschule weiterhin eine Fortführung des ehemaligen Rektorats betreibt. Eine Öffnung des Präsidiums für externe Bewerberinnen und Bewerber mit einer echten Wahlchance hat in allen Bundesändern zwar durchaus zu Problemen bei einzelnen Wahlen geführt, aber insgesamt war es ein großer Schritt hin zu einem modernen Hochschulmanagement, das durch die Kenntnisse aus anderen Hochschulen den Blick weitet.]</i></p>
<p>§ 25 Kanzlerin oder Kanzler</p>		<p><i>[Die Neuregelung zur Wahl der Kanzlerin bzw. des Kanzlers wird abgelehnt. Die mehrheitliche Besetzung der Findungskommission mit Mitgliedern aus der Professorenschaft der Hochschule selbst könnte dazu führen, dass die Hochschule weiterhin eine Fortführung des ehemaligen Rektorats betreibt. Eine Öffnung des Präsidiums für externe Bewerberinnen und Bewerber mit einer echten Wahlchance hat in allen Bundesändern zwar durchaus zu Problemen bei einzelnen Wahlen geführt, aber insgesamt war es ein großer Schritt hin zu einem modernen Hochschulmanagement, das durch die Kenntnisse aus anderen Hochschulen den Blick weitet.]</i></p>
<p>§ 60 Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer</p>		<p><i>[Es fehlt ein Hinweis auf die Vorgesetztenfunktion gegenüber dem zugewiesenen Personal. Diese Aufgabe wird aber heute immer wichtiger. Forschung und Lehre sind in hohem Maße Ergebnisse eines von der Professur geführten Arbeitsteams.]</i></p> <p>...</p>

	<p>(1) Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Weiterbildung sowie Wissens- und Technologietransfer in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig war; in der Vorlesungszeit ist die persönliche Anwesenheit am Dienort in der Regel an mindestens drei vollen Tagen pro Woche in der Zeit von Montag bis Freitag erforderlich. Sie sind verpflichtet, Lehrveranstaltungen ihres Fachs in allen Studiengängen und Studienbereichen abzuhalten und die zur Sicherstellung des Lehrangebots gefassten Beschlüsse durchzuführen. Sie wirken bei Eignungs-, Feststellungs- und Auswahlverfahren, beim Hochschulzugang und bei der Zulassung der Studienbewerberinnen und Studienbewerber sowie an akademischen und staatlichen Prüfungen mit; sie übernehmen die wissenschaftliche Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden; sie beteiligen sich an der Selbstverwaltung, an Aufgaben der Studienreform und an der Studienberatung. Soweit einer Hochschule weitere Aufgaben als Landesaufgaben im Sinne des § 6 Absatz 4 übertragen werden, gehört auch deren Wahrnehmung zu den hauptberuflichen Pflichten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Auf Antrag einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers kann die Präsidentin oder der Präsident die Wahrnehmung von Aufgaben in einer Einrichtung der Kunst und Wissenschaft, die überwiegend aus staatlichen Finanzmitteln finanziert wird, zur dienstlichen Aufgabe im Hauptamt erklären, wenn dies mit der Erfüllung ihrer oder seiner übrigen Aufgaben vereinbar ist.</p>	<p>(1) Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Weiterbildung sowie Wissens- und Technologietransfer in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig war; in der Vorlesungszeit ist die persönliche Anwesenheit am Dienort in der Regel an mindestens drei vollen Tagen pro Woche in der Zeit von Montag bis Freitag erforderlich. Sie sind verpflichtet, Lehrveranstaltungen ihres Fachs in allen Studiengängen und Studienbereichen abzuhalten und die zur Sicherstellung des Lehrangebots gefassten Beschlüsse durchzuführen. Sie wirken bei Eignungs-, Feststellungs- und Auswahlverfahren, beim Hochschulzugang und bei der Zulassung der Studienbewerberinnen und Studienbewerber sowie an akademischen und staatlichen Prüfungen mit; sie übernehmen die wissenschaftliche Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden; sie beteiligen sich an der Selbstverwaltung, an Aufgaben der Studienreform und an der Studienberatung. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die Führungsaufgaben für das ihnen zugewiesene Personal in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex ihrer Hochschule wahr. Soweit einer Hochschule weitere Aufgaben als Landesaufgaben im Sinne des § 6 Absatz 4 übertragen werden, gehört auch deren Wahrnehmung zu den hauptberuflichen Pflichten der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Auf Antrag einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers kann die Präsidentin oder der Präsident die Wahrnehmung von Aufgaben in einer Einrichtung der Kunst und Wissenschaft, die überwiegend aus staatlichen Finanzmitteln finanziert wird, zur dienstlichen Aufgabe im Hauptamt erklären, wenn dies mit der Erfüllung ihrer oder seiner übrigen Aufgaben vereinbar ist.</p>
<p>§ 61 Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren</p>		<p><i>[Ähnlich wichtig wie die pädagogische und didaktische Eignung für die Lehre sollten auch die Führungsfähigkeiten für das überantwortete Personal sein. Sofern diese nicht nachgewiesen werden können, sollte die Bereitschaft zur Führungsschulung verlangt werden.]</i></p>

	<p>(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen mindestens</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ein zum Zugang für die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt berechtigendes abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische und didaktische Eignung, 3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die gute Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, 4. in der Regel der Nachweis einer mindestens zweijährigen wissenschaftlichen Tätigkeit an einer anderen, als der berufenden Hochschule oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung und 5. darüber hinaus je nach Anforderungen der Stelle <ol style="list-style-type: none"> a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen. 	<p>(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen mindestens</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ein zum Zugang für die Laufbahn der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt berechtigendes abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische und didaktische Eignung, 2a. ein Nachweis über Führungsfähigkeiten oder ansonsten die Erklärung, zu Beginn der Professur und in regelmäßigen Abständen an Führungsschulungen teilzunehmen. 3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die gute Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, 4. in der Regel der Nachweis einer mindestens zweijährigen wissenschaftlichen Tätigkeit an einer anderen, als der berufenden Hochschule oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung und 5. darüber hinaus je nach Anforderungen der Stelle <ol style="list-style-type: none"> a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.
<p>§ 65 Außerplanmäßige Professur, Honorarprofessur, Seniorprofessur Privatdozentinnen und Privatdozenten</p>	<p>§ 65 Außerplanmäßige Professur, Honorarprofessur, Seniorprofessur Privatdozentinnen und Privatdozenten, Gastprofessur</p> <p>(4) Auf Antrag erteilt die Präsidentin oder der Präsident mit Zustimmung des Fachbereichs einer oder einem Habilitierten die Lehrbefugnis. Die Befugnis ist mit dem Recht verbunden, die akademische Bezeichnung „Privatdozentin“ oder „Privatdozent“ zu führen. Die Privatdozentinnen und Privatdozenten sind zur Lehre berechtigt und verpflichtet. Sie können an Prüfungen beteiligt werden. Sie haben keinen Anspruch auf einen Arbeitsplatz oder eine Vergütung. Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt diese Regelung nach erfolgreichem Abschluss der sechsjährigen Zeit als Juniorprofessorin oder</p>	<p>4) Auf Antrag erteilt die Präsidentin oder der Präsident mit Zustimmung des Fachbereichs einer oder einem Habilitierten die Lehrbefugnis. Die Befugnis ist mit dem Recht verbunden, die akademische Bezeichnung „Privatdozentin“ oder „Privatdozent“ zu führen. Die Privatdozentinnen und Privatdozenten sind zur Lehre berechtigt und verpflichtet. Sie können an Prüfungen beteiligt werden. Sie haben keinen Anspruch auf einen Arbeitsplatz oder eine Vergütung. Sofern die Privatdozentin bzw. der Privatdozent zur Aufrechterhaltung der Lehrbefugnis zu Lehre an der Hochschule verpflichtet, dort aber nicht mehr beschäftigt ist, sollte diese Pflichtlehre im</p>

	<p>Juniorprofessor entsprechend; für die Beurteilung des erfolgreichen Abschlusses gilt § 64 Absatz 5 Satz 3 entsprechend. Für den Widerruf der Verleihung gilt Absatz 1 Satz 3 und 4 entsprechend.</p>	<p>Mindestumfang als Lehrauftrag gewährt werden. Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt diese Regelung nach erfolgreichem Abschluss der sechsjährigen Zeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor entsprechend; für die Beurteilung des erfolgreichen Abschlusses gilt § 64 Absatz 5 Satz 3 entsprechend. Für den Widerruf der Verleihung gilt Absatz 1 Satz 3 und 4 entsprechend.</p> <p><i>[Zur Aufrechterhaltung der venia legendi ist es notwendig, mindestens einmal im Jahr eine Lehrveranstaltung anzubieten. Wer nicht an der Hochschule, an der die Habilitation stattfand, tätig ist, muss deshalb auf eigene Kosten jedes Jahr in einem Semester dorthin reisen und dort – bislang kostenlos – eine Lehrveranstaltung anbieten. Gerade diejenigen, deren Habilitation noch nicht lange vorbei ist, haben häufig noch keine sichere berufliche Stellung erlangt und müssen diese Kosten allein tragen. Ein Lehrauftrag wäre zumindest eine kleine finanzielle Anerkennung, dass dieses Lehrangebot auch der Vielfalt an Lehrangeboten zugutekommt.]</i></p>
<p>§ 68 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p>	<p>(2) Lehraufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Gegenstand und Inhalt mit den für das Fach zuständigen Professorinnen und Professoren abzustimmen und unbeschadet des Rechts auf Äußerung der eigenen Lehrmeinung unter der fachlichen Verantwortung einer Professorin oder eines Professors durchzuführen. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann bei deren Eignung auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre im Benehmen mit den fachlich zuständigen Professorinnen und Professoren übertragen werden.</p>	<p>(2) Lehraufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Gegenstand und Inhalt mit den für das Fach zuständigen Professorinnen und Professoren abzustimmen und unbeschadet des Rechts auf Äußerung der eigenen Lehrmeinung unter der fachlichen Verantwortung einer Professorin oder eines Professors durchzuführen. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann bei deren Eignung auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre im Benehmen mit den fachlich zuständigen Professorinnen und Professoren übertragen werden. Mit zunehmender Qualifizierung (Promotion, Habilitation) soll die Selbständigkeit zunehmen und gefördert werden.</p> <p><i>[Das Bundesverfassungsgericht spricht die Freiheit von Forschung und Lehre allen in der Hochschule wissenschaftlich Tätigen zu. Dies sollte deshalb für den Qualifizierungsweg zumindest als ein Weg in mehr Verantwortung und Selbständigkeit festgehalten werden.]</i></p>
	<p>(3) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die befristet eingestellt werden, können im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbereitung wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierungen oder nach abgeschlossener einer Promotion zu zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erhalten.</p>	<p>(3) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die befristet eingestellt werden, können sowohl vor der Promotion als auch nach abgeschlossener Promotion im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Förderung ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erhalten.</p> <p><i>[Es wird empfohlen zur Klarstellung die Formulierung des WissZeitVG zu übernehmen. Es gibt Hinweise aus der Personalabteilung, dass man auch dort die vorgeschlagene Regelung als nicht ausreichende Klarstellung ansieht.]</i></p>

Synopsis Hochschulgesetz Novelle 2021 – Stellungnahme des PRW der CAU

(4) Die Hochschule beschäftigt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Wenn das Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird, werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, deren Dauer bei der ersten Anstellung drei Jahre betragen soll. Im Falle einer behinderungsbedingten Verzögerung des Abschlusses soll eine angemessene Überschreitung um bis zu 18 Monate zugelassen werden. Sie sollen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden (halbe Stelle). Zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation erhalten sie mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird und deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 61 Absatz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen ist, werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Das Arbeits- oder Dienstverhältnis wird mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit nach Maßgabe des § 120 Landesbeamtengesetz verlängert, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Ihnen ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren. § 64 bleibt unberührt.

(4) Die Hochschule beschäftigt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis. ~~Wenn das Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird, werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, deren Dauer bei der ersten Anstellung drei Jahre betragen soll. Im Falle einer behinderungsbedingten Verzögerung des Abschlusses soll eine angemessene Überschreitung um bis zu 18 Monate zugelassen werden.~~ Sie sollen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden (halbe Stelle). ~~Zur Vorbereitung einer Promotion oder einer in den Fällen des Absatzes 3, 1. Alternative vergleichbaren Qualifikation sonstigen Qualifizierung vor der Promotion~~ erhalten sie für die Qualifizierung mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein. Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird und deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 61 Absatz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen ist, ~~ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren. werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren beschäftigt.~~ Werden sie in einem beamtenrechtlichen Dienstverhältnis auf Zeit beschäftigt, kann dieses ~~Das Arbeits- oder Dienstverhältnis wird~~ mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit nach Maßgabe des § 120 Absatz 1 Landesbeamtengesetz verlängert werden, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind erwarten ist, dass sie in und zu dieser Zeit die zusätzlichen

(4) Die Hochschule beschäftigt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Sie sollen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden (halbe Stelle). ~~Zur Förderung der eigenen Qualifizierung vor der Promotion oder nach abgeschlossener Promotion erhalten sie für die Qualifizierung mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierungsarbeit.~~ Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein. Werden sie in einem beamtenrechtlichen Dienstverhältnis auf Zeit beschäftigt, kann dieses mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit nach Maßgabe des § 120 Absatz 1 Landesbeamtengesetz verlängert werden, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in und zu dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Werden sie in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt, gelten für die Verlängerung die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. § 64 bleibt unberührt.

[ANMERKUNG:

Die Formulierung aus dem WissZeitVG zu den Qualifizierungen ist exakter und sollte deshalb hier wie in Absatz 3 übernommen werden. Weiterhin wäre der neue Text wesentlich kürzer. Er würde alle einschließen, die zur eigenen Qualifizierung befristet beschäftigt werden und nicht nurwie bislang diejenigen, die aus dem Grundhaushalt beschäftigt werden. Dadurch entfielen die Benachteiligung derer, die aus Drittmitteln beschäftigt werden, aber nicht für die gesamte Projektphase und trotzdem nicht den Schutz der Qualifizierung erhalten wie die, die aus dem Grundhaushalt beschäftigt werden.]

	<p>wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Werden sie in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt, gelten für die Verlängerung die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Ihnen ist ein Zeiteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren. § 64 bleibt unberührt.</p>	
<p>§ 69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte</p>	<p>(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen und Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen; sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, dies kann auch in Bibliotheken, Rechenzentren und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie da- bei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann geschehen.</p>	<p>(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen und Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen; sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, dies kann auch in Bibliotheken, Rechenzentren und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann geschehen. Die Hilfstätigkeiten für Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler muss dabei zeitlich überwiegen und sie müssen direkt wissenschaftlichem Personal zugeordnet sein.</p> <p><i>[Wie diverse Urteile des BAG gezeigt haben, ist es wichtig eine Vorsorge dafür zu treffen, dass Studentischen und Wissenschaftliche Hilfskräfte nicht überwiegend Bürotätigkeiten, IT-Tätigkeiten u. andere Tätigkeiten mehr auszuführen, die tarifgebundenem Personal vorbehalten sind.</i></p> <p><i>Die Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräfte sind nämlich aus dem Tarifvertrag ausgenommen. Da dieser Text aber zurecht festhält, dass sie aber auch in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Bibliotheken, Rechenzentren, eingesetzt werden können, muss festgehalten werden, dass diese Tätigkeiten nicht überwiegen dürfen. Ansonsten könnte jede Stelle in diesen Bereichen billiger durch Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräften ersetzt werden. Wie die Gerichtsurteile zeigen, kommt es</i></p>

		<p><i>hier immer wieder zu Problemen der Abgrenzung. Vgl. BAG vom 24.10.1990, 6 AZR 37/89: Entscheidend für die Einstufung als wissenschaftliche Dienstleistung ist stets, welche Nähe der Mitarbeiter zur wissenschaftlichen Tätigkeit hat. BAG vom 28.01.1998, 7 AZR 677/96: Die Abgrenzung zu den sonstigen Mitarbeitern der Hochschule erfordert es, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen überwiegen bzw. zumindest der Gesamttätigkeit eines Mitarbeiters das Gepräge geben. BAG vom 08.06-2005, 4 AZR 396/04: Das Tatbestandmerkmal der „wissenschaftlichen“ Hilfskraft ist vielmehr ... nur erfüllt, wenn die ausgeübte Tätigkeit ihrer Art nach eine wissenschaftliche Dienstleistung ist. Allein die Nutzung der Kenntnisse und Fähigkeiten eines Hochschulstudiums für eine Tätigkeit macht diese nicht zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit. Dann wäre eine solche z. B. jede Tätigkeit als Arzt, was nicht der Fall ist.</i></p> <p><i>Zu Recht formuliert deshalb der Standard-Arbeitsvertrag der CAU für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte in § 2 Abs. 1: Die Aufgaben im Einzelnen werden bestimmt durch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Personen mit selbständigen Lehraufgaben oder Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen die wissenschaftliche/studentische Hilfskraft zugeordnet ist. Wissenschaftliche Hilfskräfte erhalten zudem Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit im Rahmen der dienstlichen Ressourcen.]</i></p>
<p>§ 70 Lehrverpflichtung</p> <p>(2) Für die Dauer von in der Regel einem Semester kann die Hochschule Professorinnen und Professoren nach mindestens sieben gelesten Semestern zur Förderung ihrer dienstlichen Forschungstätigkeit, zur Förderung künstlerischer Entwicklungsvorhaben, für eine ihrer Fortbildung dienliche praxisbezogene Tätigkeit oder für die Durchführung anwendungsbezogener Forschungs- und Entwicklungsvorhaben von der Verpflichtung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen unter Belassung ihrer Bezüge befreien. Eine Befreiung setzt voraus, dass die vollständige und ordnungsgemäße Durchführung der Lehre einschließlich der Prüfungen und die Betreuung der Studierenden und wissenschaftlichen Arbeiten nicht beeinträchtigt werden. Die Hochschule regelt die Voraussetzungen und das Verfahren in einer Satzung.</p>		<p>(2) Für die Dauer von in der Regel einem Semester kann die Hochschule Professorinnen und Professoren nach mindestens sieben gelesten Semestern zur Förderung ihrer dienstlichen Forschungstätigkeit, zur Förderung künstlerischer Entwicklungsvorhaben, für eine ihrer Fortbildung dienliche praxisbezogene Tätigkeit oder für die Durchführung anwendungsbezogener Forschungs- und Entwicklungsvorhaben von der Verpflichtung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen unter Belassung ihrer Bezüge befreien. Eine Befreiung setzt voraus, dass die vollständige und ordnungsgemäße Durchführung der Lehre einschließlich der Prüfungen und die Betreuung der Studierenden und wissenschaftlichen Arbeiten nicht beeinträchtigt werden. Die Hochschule regelt die Voraussetzungen und das Verfahren in einer Satzung. Auf Antrag kann aus denselben Gründen auch einzelnen Mitgliedern aus der Gruppe des Wissenschaftlichen Dienstes ein solches Freisemester gewährt werden.</p> <p><i>[Wissenschaftliche Leistungen, auch Publikationen, die dem wissenschaftlichen Transfer dienen, sind nicht an die Professur gebunden. Deshalb sollte die grundsätzliche Möglichkeit auch</i></p>

		<i>dem Wissenschaftlichen Dienst eröffnet werden.]</i>
§ 71 Angehörige des öffentlichen Dienstes	(2) Dienstvorgesetzter der Mitglieder des Präsidiums ist das Ministerium. Die Präsidentinnen oder Präsidenten sind Dienstvorgesetzte aller Beamtinnen und Beamten an ihrer Hochschule.	(2) Dienstvorgesetzter der Mitglieder des Präsidiums ist das Ministerium. Die Präsidentinnen oder Präsidenten sind Dienstvorgesetzte aller Beamtinnen und Beamten an ihrer Hochschule und oberste Vorgesetzte aller Angestellten an ihrer Hochschule. <i>[Bislang fühlen sich die Angestellten durch die Nichterwähnung als Beschäftigte zweiter Klasse, werden sie doch häufig an die Kanzlerin bzw. den Kanzler verwiesen.]</i>