

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7313

STELLUNGNAHME DER GEW SCHLESWIG-HOLSTEIN ZUM GESETZ ZUR ÄNDERUNG HOCHSCHULRECHTLICHER UND ANDERER VORSCHRIFTEN (DRUCKSACHE 20/4703)

Die GEW Schleswig-Holstein kommt der Bitte um Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher und anderer Vorschriften aus Ihrem Schreiben vom 15. September gerne nach. Vorab müssen wir allerdings deutlich kritisieren, dass wir die Frist zur Erstellung dieser Stellungnahme als zu kurz erachten. Das Anhörungsschreiben erreichte die GEW Schleswig-Holstein am 15. September 2026 mit einer Frist zur Abgabe der Stellungnahme zum 25. September 2026. Wir sind eine demokratische Organisation, die ihre Positionen in ehrenamtlich besetzten Gremien erarbeitet und beschließt. Ein zufriedenstellender innergewerkschaftlicher Meinungsbildungsprozess ist in dieser kurzen Zeit nicht möglich. Wir erwarten von der Landespolitik, dass sie die Fristen anpasst, damit eine kritische Auseinandersetzung mit Gesetzesentwürfen erfolgen kann.

Ergänzend zu dieser Stellungnahme bekräftigen wir die Stellungnahme, die der DGB unter umfassender Beteiligung der GEW im Rahmen des Anhörungsverfahrens abgeben wird. Dies betrifft insbesondere die Stellungnahme zum Gesetzentwurf der FDP-Fraktion (Drucksache 20/4110), zu dem wir uns im Folgenden nicht weiter äußern werden.

Die GEW hat gegenüber dem Ministerium zu diesem Gesetzesvorhaben bereits im Rahmen des vorgezogenen Beteiligungsverfahrens Stellung nehmen können und ein ausführliches Beteiligungsgespräch über den Referentenentwurf geführt. Wir begrüßen, dass im Anschluss an dieses Gespräch einigen Forderungen von DGB und GEW entsprochen wurde. Das betrifft insbesondere unseren Wunsch nach der Festschreibung des Stundenumfangs für hauptamtliche Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte im Hochschulgesetz und die insgesamt Stärkung ihrer Rechte im Gesetzentwurf. Andere Nachbesserungen, die uns von Seiten des Ministeriums in Aussicht gestellt wurden, haben leider keinen Eingang in den vorliegenden Regierungsentwurf gefunden. Wir müssen feststellen, dass lediglich einige Anmerkungen zur Milderung von Verschlechterungen für Beschäftigte aufgegriffen wurden. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder zur Gewährleistung einer Selbstverwaltung, die allen Statusgruppen faire Gestaltungsmöglichkeiten einräumt, fehlen im vorliegenden Gesetzesentwurf weiterhin. Das betrifft vor allem die Sitzanteile in den Gremien der universitären Selbstverwaltung bei Entscheidungen, die nicht unmittelbar Forschung und Lehre betreffen, den Einsatz von Lehrbeauftragten und die Personalstruktur an Hochschulen im Allgemeinen. Wir erneuern daher in dieser Stellungnahme, auch gegenüber dem Bildungsausschuss, unsere Kritik an den Regelungen, die aus Sicht der GEW am relevantesten sind.

Grundsätzliche Anmerkung zu dem Entwurf und der Situation der Hochschulbeschäftigten

Die Stimmung unter den Hochschulbeschäftigten im Land ist schlecht. Das gilt insbesondere für das wissenschaftliche Personal, das aufgrund von hohen Befristungsquoten, unsicheren

Karrierewegen und vielfachen Abhängigkeiten in einem streng hierarchischen System besonders problematischen Beschäftigungsbedingungen unterliegt. Aufgrund der schwierigen Haushaltslage der Hochschulen, Wiederbesetzungssperren und Sparprogrammen an mehreren Hochschulen wuchs in den letzten Monaten die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft. Viele wissenschaftliche Beschäftigte mussten ihren Arbeitsplatz an einer Hochschule in Schleswig-Holstein verlassen. Die verbleibenden Beschäftigten sehen sich häufig nach zuverlässigeren und zukunftssicheren Arbeitgebern um, weil Ihnen die Hochschulen in Schleswig-Holstein keine guten und sicheren Arbeitsplätze bieten können. In diese Gemengelage fällt die Hochschulgesetzesnovelle, die von der Landesregierung mehrfach angekündigt und von den Beschäftigten erwartet wurde.

In dem geplanten Gesetz finden sich keine geeigneten Maßnahmen, die das Ziel haben, Bedingungen fürs Forschen, Lehren und Lernen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein zu verbessern. Das wird die Zukunftsangst und Abwanderung der Beschäftigten verstärken. Wir erwarten von dieser und künftigen Landesregierungen sowie den Fraktionen, die sie tragen, eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Personalstrukturen und Arbeitsbedingungen an Schleswig-Holsteins Hochschulen. Am Ende dieser Stellungnahme sind dazu Forderungen der GEW aufgeführt.

Zu ausgewählten Gesetzesänderungen

§3 „Aufgaben der Hochschulen“

Die GEW begrüßt die Aufnahme der Bekämpfung von Machtmissbrauch in den §3. Um zu verdeutlichen, dass nicht nur Studierende, sondern auch Beschäftigte Opfer von Machtmissbrauch sind sowie den Stellenwert dieser neuen Aufgabe stärker zu betonen, bitten wir darum, diese deutlicher in das Gesetz aufzunehmen. Geeignet ist dafür aus unserer Sicht die Aufnahme eines neuen Absatzes in §3, wie der DGB ihn in seiner Stellungnahme vorschlägt:

(13) Die Hochschulen schaffen Strukturen und Regelungen, um machtmisbräuchlichem Verhalten entgegenzuwirken. Sie schaffen Anlaufstellen für alle Mitgliedergruppen der Hochschulen.

§20 und §21 „Erweiterter Senat“ und „Senat“, sowie alle sich daraus ergebenden Änderungen

Die GEW bekräftigt ihre grundsätzliche Auffassung, dass im Sinne der demokratisch selbstverwalteten Hochschule, möglichst viele Entscheidungen gruppenparitätisch unter gleichberechtigter Einbeziehung aller Hochschulmitglieder, bzw. der gewählten Repräsentant*innen ihrer Gruppen zu treffen sind. Die GEW hat sich deshalb immer für den erweiterten Senat ausgesprochen, dessen Abschaffung der DGB im Sinne der GEW bereits im vorgezogenen Beteiligungsverfahren entschieden abgelehnt hat. Wir schließen uns dieser Kritik vollumfänglich an.

Sollte der erweiterte Senat tatsächlich abgeschafft werden, setzt dies aus unserer Sicht voraus, dass seine bisherigen Entscheidungskompetenzen, die nicht unmittelbar die Freiheit von Forschung und Lehre betreffen, in Zukunft nach Vorbild des Thüringer

Hochschulgesetzes im Senat mit gruppenparitätischen Mehrheitsverhältnissen getroffen werden. Das betrifft insbesondere die Wahl der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten aber auch weitere Entscheidungen, die bisher dem erweiterten Senat zufielen.

Für die weitere Ausgestaltung verweisen wir auf den Vorschlag aus der schriftlichen Stellungnahme des DGB in diesem und dem vorgezogenen Beteiligungsverfahren zum vorliegenden Gesetz.

§22 Abs. 9 und §23 Abs. 6

Die Festschreibung eines Anteils weiblicher Mitglieder in den Hochschulpräsidien und der Findungskommission ist im Sinne der GEW. Es erschließt sich jedoch nicht, warum die Mindestanzahl weiblicher Mitglieder so gering ausfällt. Wir schlagen vor, den Gesetzesentwurf zu nutzen, um die verpflichtende Anzahl weiblicher Mitglieder im Präsidium und in der Findungskommission auf 50 Prozent festzulegen.

§27 „Gleichstellungsbeauftragte“ und §27a „Beauftragte oder Beauftragter für Diversität“

Die GEW begrüßt ausdrücklich die Stärkung der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten an den Hochschulen, die in vielen Stellen des vorliegenden Gesetzentwurfs deutlich wird. Wir haben uns sehr über die Berücksichtigung der DGB-Forderung bezüglich des Stellenumfangs der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten gefreut.

§29 Fachbereichskonvent

Die grundsätzliche Forderung der GEW nach gleichen Vertretungsrechten für alle Mitgliedergruppen schließt auch den Fachbereichskonvent und alle ihm untergeordneten Gremien mit ein. Wir appellieren, unsere Forderungen nach gruppenparitätischer Mitbestimmung auch für die Fachbereichskonvente zu berücksichtigen.

Aus Sicht der GEW muss eine Beteiligung der unterschiedlichen Mitgliedergruppen auch in allen Gremien unterhalb des Fachbereichskonvents vorgeschrieben werden. Eine solche Regelung fehlt bisher im Hochschulgesetz. Fachbereiche und ihre Konvente dürfen weitere Ausschüsse bilden und sich eine Organisationsstruktur geben. Diese Untergliederungen werden in der Praxis häufig so aufgebaut, dass die Mitbestimmung aller Mitgliedergruppen nicht gegeben ist. Die GEW bittet deshalb darum, die Mitbestimmung im Hochschulgesetz auch für diese Gremien vorzuschreiben.

§42a Verstöße und Maßnahmen

Die GEW schlägt vor, die Verhängung von Maßnahmen nach §42a Abs. 2 mit der Bedingung zu versehen, die Studierenden anzuhören und ihnen die Möglichkeit zu einer Stellungnahme zu geben.

§60 Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Die GEW lobt die Entscheidung, die Verantwortung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Bereich der Personalführung ausdrücklich in den §60 aufzunehmen.

§66 Lehrbeauftragte

Wie bereits in unserer Stellungnahme zur Hochschulgesetzesänderung in 2023 gefordert, sollte die Gesetzesänderung dazu genutzt werden, den inflationären Einsatz von lehrbeauftragten Personen an den Hochschulen zu begrenzen. Leider sind diese Forderungen aktueller denn je. In der aktuellen Haushaltslage der Hochschulen beobachtet die GEW, dass wissenschaftlichem Personal, dessen Verträge als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte auslaufen, zunehmend Lehraufträge für die gleichen Lehraufgaben angeboten werden. So wird das Lehrangebot auf Kosten der sozialen Absicherung und der Mitbestimmungsrechte der Lehrenden für die Hochschulen kostengünstig aufrechterhalten.

Um diesen Missstand zu beheben, schlagen wir folgende Formulierung vor:

(1) Zur Ergänzung des Lehrangebots, an künstlerischen Hochschulen auch zur Sicherung des Lehrangebots in einem Fach, kann die Hochschule zeitlich befristete Lehraufträge erteilen. Die Lehrbeauftragten nehmen ihre Lehraufgaben selbständig wahr.

(2) Der Lehrauftrag begründet ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art zur Hochschule; ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis entsteht nicht. Die Lehrbeauftragten erhalten eine Vergütung, es sei denn, dass die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird.

(3) Die Hochschulen dürfen Lehraufträge nicht an Personen vergeben, die zeitgleich als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin an der gleichen Hochschule beschäftigt sind oder mit denen in den vergangenen sechs Monaten ein Beschäftigungsverhältnis bestand.

(4) Der Lehrauftrag kann ohne Einhaltung einer Frist widerrufen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Für die Lehrbeauftragten im Charakter der Ergänzung des Lehrangebots gilt es eine angemessene Vergütung sicherzustellen, etwa durch die Anpassung der Stundensätze in den Lehrauftragsrichtlinien (LAR) an die Vergütung hauptamtlichen Personals nach TV-L. Auch sollte hier die angesetzte Stundenzahl über die Kontaktstunden hinausgehen, um dem tatsächlichen Aufwand in Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen, sowie Betreuungs- und Prüfungsaufwand gerecht zu werden und die gesamte geleistete Arbeit zu vergüten.

§ 70 „Lehrverpflichtung“

Die GEW befürwortet die neu geschaffene Regelung in Absatz 1, die unter bestimmten Voraussetzungen eine Reduzierung der Lehrverpflichtung für die Gremienarbeit ermöglicht. Es wäre wünschenswert, wenn diese Option nicht nur in den beschriebenen Einzelfällen

möglich ist, sondern allen Gremienmitgliedern ermöglicht wird. Dadurch würde die akademische Selbstverwaltung gestärkt und den engagierten Hochschulmitgliedern Wertschätzung und Entlastung für dieses freiwillige Engagement zuteil.

Grundlegender Reformbedarf im Hochschulgesetz aus Sicht der GEW

§18a Allianz für Lehrkräftebildung

Wir erneuern im Rahmen dieser schriftlichen Stellungnahme unsere Kritik daran, dass die praxisnahe Erfahrung von Lehrkräften und ihren Interessensvertretungen in der Allianz für Lehrkräftebildung nur durch den Sitz des Hauptpersonalrats Lehrkräfte im Kuratorium der Allianz eingebracht werden kann. Wir fordern, die GEW als größte Interessensvertretung für Lehrkräfte als festen Bestandteil des Kuratoriums mitaufzunehmen.

§68 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Neugestaltung der Personalstrukturen in der Wissenschaft ist spätestens seit dem Positionspapier des Wissenschaftsrates kein reines Thema für Arbeitnehmervertretungen mehr. Die GEW hat bereits in der Vergangenheit umfassende Vorschläge für tragfähige und faire Personalstrukturen in der Wissenschaft vorgelegt, die wir weiterhin einfordern.

Die GEW fordert den Landtag deshalb auf, im Hochschulgesetz die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, um sich gemeinsam mit den Hochschulen und der GEW auf den Weg zu besseren und zukunftsfähigen Personalstrukturen in der Wissenschaft zu machen.

In der Zwischenzeit sollte im Hochschulgesetz der übliche Beschäftigungsumfang von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf mindestens 75 Prozent erhöht werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sollen in Zukunft 50 Prozent ihrer Arbeitszeit für die eigene Promotion verwenden. Für Post-Docs fordert die GEW einen Beschäftigungsumfang von in der Regel 100 Prozent.

§41a Verwaltungskostenbeitrag

Die GEW bekräftigt anlässlich der Überarbeitung der Hochschulgesetzesnovelle ihre Ablehnung des Verwaltungskostenbeitrags für Studierende, der Ende 2025 in das Hochschulgesetz aufgenommen wurde und fordert den Landtag auf, den Beitrag wieder abzuschaffen.

GEW Schleswig-Holstein, 25.09.2026