



**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/1441**

**Stellungnahme der Gewerkschaften ver.di und GEW sowie des DGB
zum Entwurf (Stand Juni 2010) einer
Novellierung des HSG**

An den Bildungsausschuss

DGB, GEW und Verdi sehen erheblichen Änderungsbedarf. Wir erwarten insbesondere, dass mit dieser Gesetzesnovelle kein Abbau der Mitbestimmung von Personalvertretungen verbunden wird.

DGB, Verdi und GEW begrüßen am Gesetzentwurf die beabsichtigten Erleichterungen für die Lehrenden und die Studierenden, vor allem von Prüfungsbelastungen. Die Erweiterung des Hochschulzuganges für beruflich Qualifizierte (z. B. Meister) erfüllt eine wiederholt von DGB, Gewerkschaften und aus der Wirtschaft erhobene Erwartung. Sinnvoll ist auch die beabsichtigte Verringerung der Berichtspflicht gegenüber dem Ministerium. Unterstützt wird zudem die Absicht, die Gleichstellungsbeauftragte künftig rechtzeitig und umfassend vom Rektorat zu beteiligen und bei der Findung des Hochschulrats einzubinden.

An einigen Punkten jedoch besteht für Verdi, GEW und DGB deutlich Verbesserungs- oder aber Klärungsbedarf:

- Zu § 6

Gründe für die Streichung der Nummern 4 und 6 in Absatz 3 werden nicht benannt und erschließen sich nicht.

Wenn sich die Hochschulzulassung durch die Einfügung der neuen Version des § 39 regelt, sollte darauf verwiesen werden.

- Zu § 9

Bei dem Erlass von Verordnungen für Baumaßnahmen darf nicht allein deren Kapazitätswirksamkeit eine Vorgabe sein. Es muss gleichermaßen auf Arbeitsschutz und behindertengerechtes Bauen geachtet werden.



- zu § 13

Es ist mehr als unglücklich eine Personengruppe der Hochschulen in Negation zu einer anderen zu bezeichnen.

Wir schlagen daher vor, den Begriff „nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durchgängig zu ersetzen mit „**technisch-administratives Personal**“.

- Zu § 41

Mit der Einfügung in § 41 Satz 2 wird auch die Rückmeldung gebührenpflichtig. Hierauf sollte verzichtet werden, da dies eine unnötige Belastung der Studierenden ergibt und der Verwaltungsaufwand für das regelmäßige Einziehen von Gebühren in keinem Verhältnis zum Aufwand für die fristgerechte Rückmeldung steht.

Deshalb sollte in § 41 Satz 2 Nummer 2 folgt gefasst werden:
„die Bearbeitung der verspäteten Einschreibung und der verspäteten Rückmeldung“.

- Zu § 49

In Abs. 5 soll die Zugangsvoraussetzung zu den Masterstudiengängen zusätzlich zu dem in Abs. 1 definierten Rahmen u. a. aus „Qualitätssicherungsgründen“ eingeschränkt werden.

DGB, Verdi und GEW befürchten, dass damit Fachhochschulabsolventen der Zugang zu einem Master an einer Universität erschwert wird. Dies muss ausgeschlossen werden.



- Zu § 54

Zu der Neuregelung des Zuganges zur Promotion ist kritisch anzumerken, dass sich danach zwei Qualitäten des Bachelor-Grades ergeben:

- ein an einer FH Erwerbener ermöglicht direkt die Aufnahme eines Promotionsstudium an einer Universität,
- während der an einer Universität erworbene Bachelor nicht dazu berechtigt.

Ist eine solche Differenzierung – und damit Abwertung des Universitätsgrades Bachelor – wirklich so gewollt? Wenn ja, welche Begründung liegt hierfür vor?

Vorgeschlagen wird eine Änderung in § 54 Absatz 2 Satz 2.
Der Satzbeginn vor „können“ sollte wie folgt geändert werden:

„Inhaberinnen und Inhaber eines Diplomgrades einer Fachhochschule oder eines Bachelorgrades“.

- Zu § 60

Eine weitgehende Anwesenheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer am Dienort sollte während der Vorlesungszeit selbstverständlich sein.

Auch wenn der/die Einzelne nicht an allen Wochentagen unterrichtet, gibt es noch Aufgaben (z. B. Forschung, Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen), für die eine Ortsanwesenheit erforderlich ist.

Es stellt sich allerdings die Frage, ob mit einer Ortsanwesenheit an nur drei Tagen in der Woche eine sogenannte „Di-Mi-Do.“ - Professur ermöglicht werden soll.

Womit wird die zeitliche Vorgabe von 3 Tagen begründet?



- Zu § 62

Soll in Absatz 2 Satz 3 Nummer 3 die Möglichkeit geschaffen werden, eine von Dritten finanzierte Professur ohne Ausschreibung zu besetzen? Dies wäre abzulehnen.

Auf welche Weise kann ausgeschlossen werden, dass einerseits Dritte keinen überwiegenden Einfluss auf die Besetzung einer Professur nehmen und andererseits die Freiheit und Unabhängigkeit von Forschung und Lehre gewahrt bleibt?

- Zu § 65

Hier wird eine Änderung in der Gruppenzugehörigkeit der apl.-ProfessorInnen vorgesehen.

Zu Abs. 1 Satz 1:

Wenn die Betreffenden sich soweit qualifiziert haben, dass sie als Lehrende in Eigenverantwortung handeln dürfen und ihnen das Prädikat von der Universität zuerkannt wird, sollte ihnen das Recht zugestanden werden, sich in der Mitgliedergruppe der ProfessorInnen zu organisieren.

Zu Abs. 2 Satz 2: Er sollte gleicher Weise wie die Honorarprofessoren geregelt werden.



- Zu § 81

Die Möglichkeit des Klinikums, Leistungen „auch über die Landesgrenzen hinaus (zu) erbringen“ ,darf die vorrangige Aufgabe eines Universitätsklinikums in Schleswig-Holstein, zu förderst die Maximalversorgung der Region - auch im Zusammenhang mit der Forschung - zu gewährleisten, nicht beeinträchtigen.

Die vorgesehene Aufgabenerweiterung darf auf jeden Fall nur im Rahmen freier Bettenkapazitäten und medizinischer Notwendigkeit erfolgen.

Zu Artikel 3 / Änderung des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein

Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten, dass dieser Artikel gestrichen wird. Er ist politisch hochbrisant, wirkt er doch wie ein ‚Steinbruch‘ am MBG .

Gegenüber den betroffenen Beschäftigten wären die vorgeschlagenen Änderungen nicht nur ein Ausdruck des Misstrauens. Den Beschäftigten würden zugleich drei schwerwiegende, negative Botschaften vermittelt, dass

- ihre Fachkompetenz und die ihrer Personalvertreter bei entscheidenden grundorganisatorischen Veränderungen unerwünscht sind,
- die Leitung bei organisatorischen Veränderungen nicht auf die befriedende Wirkung von wirksamer Beteiligung setzen soll,
- sie als Beschäftigte künftig ohne Schutz einer ungeteilten Organisationsgewalt der Leitung ausgeliefert sein sollen.



Die im Entwurf vorgeschlagenen Änderungen am MBG bedeuten konkret für das UK S-H:

- Die gestellten Mitarbeiter würden nicht mehr durch den PR vertreten. Sie würden sogar isoliert.

Im UK-SH sind derzeit ca. 500 Mitarbeiter aus Tochtergesellschaften gestellt. Weitere Gestellungen sind in Planung (z.B. IT-Administratoren). Die geltende Einbeziehung auch der gestellten Mitarbeiter in die Zuständigkeit der Personalvertretung erleichtert Umstrukturierungen des UK-SH.

Personalvertretung wie auch die ständigen Mitarbeiter nehmen die Gestellungen nur hin, weil nach derzeitiger Rechtslage trotz Gestellung die Belange dieser Kolleginnen und Kollegen vom Personalrat mit vertreten werden können.

Sollte die Mitbestimmung durch den PR der Uniklinik für die Gestellten zukünftig ausgeschlossen werden, hätte dies zur Folge, dass für diese Personengruppe bei arbeitsrechtlichen Fragen wie Versetzung, Umgruppierung innerhalb des UKSH kein Mitbestimmungsgremium mehr zuständig wäre. Die Gestellten würden schutzlos werden.

- Die angedachte Beschneidung der Mitbestimmungsrechte bei organisatorischen Maßnahmen ist völlig inakzeptabel. Damit würde der Kern des MBG verletzt.

Zwar gibt es diese Einschränkung andernorts ausnahmsweise bereits, sie ist aber bisher ausschließlich für wenige der wirtschaftlich tätigen öffentlichen Bereiche, die in unmittelbarer Konkurrenz zu privaten Unternehmen stehen, vorgesehen.

Die begrenzte, an Voraussetzungen geknüpfte Ausnahme wurde zu einer Zeit geschaffen, in der Mitbestimmungsbeschlüsse der Einigungsstelle noch verbindlich waren. Die Unabänderlichkeit ist seit der Anpassung des MBG an die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zu diesem Gesetz entfallen und damit eigentlich auch der Anlass für die begrenzten Ausnahmen.

Die genannten Voraussetzungskriterien, die zu den wenigen Ausnahmen führten, liegen hier nicht vor. Beachtet man sie nicht mehr, würde man die sachliche Begründung für die Ausnahme von der Regel – der Mitbestimmungspflichtigkeit – aushebeln.



Es liegen auch keine anderen besonderen Gründe vor für eine Ausweitung der Ausnahme vor.

Im Gegenteil: Die geltende Mitbestimmung hat sich bewährt.

Es wurden im UK-SH bisher bereits kontinuierlich Strukturveränderungen vorgenommen. Da der Personalrat von vornherein in solche Maßnahmen eingebunden wird, kann er sie auch positiv begleiten. Insbesondere kann er absehbare personelle Konsequenzen von vornherein mit bedenken und dazu entsprechende Vorschläge einbringen.

Würde die Mitbestimmung bei Organisationsmaßnahmen im UK SH abgeschafft, würden Umstrukturierungsmaßnahmen nicht erleichtert sondern sogar behindert:

Ist der PR nur noch in die personellen Konsequenzen mitbestimmungsrechtlich eingebunden, wird es wesentlich schwieriger sein, Zustimmung zu den personellen Maßnahmen zu finden, da sämtliche Lösungsalternativen, die sich in prozeßbegleiteten Organisationsveränderungen aufzeigen können, zu dem dann anstehenden späten Entscheidungszeitpunkt entfallen sind.

- Eine Reduzierung der Frist für die Zustimmung des PR im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens auf i.d.R. fünf, in Eilfällen gar auf drei Tage, halten wir für absolut zu kurz. Sie ist auch sachlich nicht vertretbar.

Bisher wurde von der Fristverkürzungsmöglichkeit kaum Gebrauch gemacht. Insofern lässt sich kein Beleg für eine noch kürzere Frist finden.

Eine Fristverkürzung wäre zudem kontraproduktiv:

Das Gremium müsste öfter tagen und würde die notwendige Zeit für erforderliche Klärungen nur dadurch gewinnen können, dass es die Einigungsstelle anruft.

Vermeehrt Sitzungen und Einigungsstellenverfahren auszulösen kann weder im Interesse der Universität noch der Beschäftigtenvertretungen liegen.

Der DGB warnt davor, durch eine strukturelle Maßnahme wie die Verkürzung von Beteiligungsfristen zusätzlichen Verwaltungsaufwand auszulösen.



Die im Entwurf vorgesehenen Änderungsvorschläge zum MBG widersprechen einer konsistenten Regierungspolitik. Es darf darauf hingewiesen werden, dass die Strukturkommission sich ausdrücklich zum Kern des MBG bekannt hat.

Die Landesregierung hat sich inzwischen in ihrem dienstrechtlichen Änderungsgesetzesentwurf zum MBG ausschließlich auf die – aus unserer Sicht strittigen – drei Vorschläge der Kommission beschränkt: Diese Vorgabe muss auch für diesen Gesetzesentwurf greifen.

Kiel, im Juli 2010

Jens Mahler

ver.di Landesbezirk Nord
Leiter des
Fachbereichs Bildung,
Wissenschaft und Forschung

Matthias Heidn

Vorsitzender des
GEW Landesverbandes
Schleswig-Holstein

Carlos Sievers

DGB Bezirk Nord
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst