

# Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes sowie des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck

An den Vorsitzenden des Bildungsausschusses  
Peer Knöfler

## Stellungnahme zum „Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 19/3186“

Absender:

Personalrat (wissenschaftlicher Dienst) der Europa-Universität Flensburg

Dr. Kai-Christian Tönnsen (Vorsitzender)

Auf dem Campus 1

24943 Flensburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/6445

### Generelle Anmerkung:

Der wissenschaftliche Mittelbau ist die größte Statusgruppe der an den Hochschulen Beschäftigten. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zu Forschung, Lehre und Selbstverwaltung. Wir nehmen mit Bedauern zur Kenntnis, dass offenbar lediglich eine Fraktion die Personalräte zur schriftlichen Anhörung einlädt.

### Anmerkungen zu Teilen des Gesetzentwurfs:

Gesetz	Kommentar
§3, Abs. 5	Der Gesetzentwurf sieht eine Förderung von Vorhaben zum Wissens- und Technologietransfer vor. Dies ist begrüßenswert, unklar bleibt jedoch, warum unbefristet Beschäftigte von sämtlichen Förderungen ausgenommen bleiben. So blieben alle Potentiale, die gerade aus der langfristigen Arbeit an einer Hochschule hervorgehen, für außerhochschulische Tätigkeiten ungenutzt. Vorschlag: Förderung nicht auf befristet Beschäftigte beschränken, sondern für alle Beschäftigten öffnen.
§12, Abs.1	Eine wesentliche Ressource der Hochschulen ist das Personal, und zwar in allen Statusgruppen. Nicht nur angesichts des herrschenden Fachkräftemangels müssen die Hochschulen unseres Landes gute und attraktive Arbeitgeber*innen sein. Vor diesem Hintergrund muss der Struktur- und Entwicklungsplan auch Entwicklungen für das Personal festschreiben. Dies ließe sich durch Ergänzung eines Punktes „Schwerpunkte der Personalentwicklung“ realisieren.
§13, Abs. 2	Es ist nachvollziehbar, dass ein Mindestumfang von Lehrverpflichtungsstunden erforderlich ist, damit Inhaber*innen von Lehraufträgen Mitglieder der Hochschule werden. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, warum diese Lehrtätigkeit mindestens zwei Jahre bestehen muss. Lehrbeauftragte sind ein wichtiges Element in der Hochschullehre und bringen außerhochschulische Perspektiven ein. Der vermutlich häufigere Grund für die Erteilung von Lehraufträgen ist in der Praxis jedoch das kurzfristige Stopfen von Löchern in der Lehrversorgung. Oft sind Lehraufträge auf ein Semester begrenzt. Entscheidend für die Hochschulmitgliedschaft (und damit auch die Berechtigung zur Teilnahme an Selbstverwaltung, Mitbestimmung und zahlreichen Unterstützungsangeboten wie z.B. Weiterbildung) kann doch nur die Tätigkeit selbst und

	nicht die Dauer derselben sein. Daher muss der im Gesetzentwurf formulierte Passus „länger als zwei Jahre“ gestrichen werden.
§21, Abs. 4	Hier wird erklärt, dass die Vorsitzenden des AStA und der Personalräte dem Senat angehören. Um die Arbeit dieser beiden Gremien zu erleichtern und die Senatsmitgliedschaft bei Krankheit o.ä. ggf. durch Vertretungen wahrnehmen zu können, muss das Gesetz umformuliert werden: „ <b>ein Mitglied</b> des Allgemeinen Studierenden-ausschusses, <b>ein Mitglied</b> der Personalräte“
§66, Abs. 3	In der Praxis werden Lehraufträge auch zu Zwecken der Existenzsicherung angenommen. Lehraufträge werden ohnehin schlecht vergütet und erstrecken sich auf eine kurze Zeit (in der Regel ein Semester). Das vorgesehene, einseitige Recht, den Lehrauftrag spontan zu widerrufen, stellt eine Sonderstellung für Hochschulen dar: Anderswo muss ein erteilter Auftrag auch bezahlt werden. Es ist den Hochschulen unseres Landes doch wohl zuzumuten, dass sie den Lehrauftragsbedarf kalkulieren können und zu einem Lehrauftrag, den Sie ausgesprochen haben, auch stehen. In der Folge muss dieser Absatz gestrichen werden.
§68, Abs. 4	Haushaltsfinanzierte Qualifikationsstellen (Promotion oder Habilitation / zusätzliche wissenschaftliche Leistungen) müssen gewährleisten, dass das jeweilige Qualifikationsziel auch realistisch erreicht werden kann. Die pauschale Erstbefristung auf drei Jahre leistet dies nicht. Die überwiegende Mehrzahl solcher Qualifikationsziele wird nach drei Jahren noch nicht erreicht. Daher ist dieser Absatz so zu ergänzen, dass die Hochschulen nach Ablauf der ersten drei Jahre zu Beschäftigungsverlängerungen entsprechend der zum Erreichen des vorgesehenen Qualifikationsziels noch benötigten Zeit verpflichtet werden (natürlich unter Beachtung von Regelungen zur Höchstbefristungsdauer).
§68, Abs 5	Die für ein entfristetes Arbeitsverhältnis geforderte qualifizierte Promotion sorgt in der Praxis gelegentlich dafür, dass sehr geeignete Personen nicht gewonnen werden können, weil die Promotion fehlt. Die Aufgaben des wissenschaftlichen Mittelbaus sind vielfältig; nicht immer lässt sich die Anforderung der Promotion aufgrund der Arbeitsaufgaben herleiten. Der Absatz 5 enthält bereits Ausnahmeregelungen, die jedoch mit dem 2. Staatsexamen ein anderes formales Hindernis setzen. Ausnahmen sollten immer dann möglich sein, wenn eine andere, aus den Arbeitsaufgaben ableitbare, formale oder nicht-formale und gleichwertige Qualifikation als wesentlich erachtet wird. So wäre es möglich, Personen mit besonderen Sprachkenntnissen, mehreren Studienabschlüssen oder außergewöhnlich bedeutenden beruflichen Erfahrungen auch unbefristet zu beschäftigen. Nicht selten sind dies Personen, die auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind und sich mit einem befristeten Arbeitsangebot nicht für die Hochschulen gewinnen lassen.