

Stellungnahme zur Änderung des Hochschulgesetzes sowie des Gesetzes über die Stiftungsuniversität Lübeck

Die GEW unterstützt vollumfänglich die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 18. Oktober 2021, die in enger Abstimmung aller Mitgliedsgewerkschaften und unter Mitarbeit der GEW entstanden ist. Ergänzend zu der DGB-Stellungnahme kommen wir als Bildungsgewerkschaft innerhalb des DGB dennoch der Einladung nach, eine ergänzende Stellungnahme abzugeben, um einige unserer Anliegen und Forderungen an ein neues Hochschulgesetz in Schleswig-Holstein hervorzuheben. Diese Stellungnahme ist als gemeinsame Stellungnahme des GEW Landesverbandes und ihrer Gewerkschaftsjugend, der Jungen GEW, zu verstehen, die ebenfalls um eine Stellungnahme zum Hochschulgesetzesentwurf gebeten wurde.

§ 27a Beauftragte oder Beauftragter für Diversität

Die GEW begrüßt die Verlängerung der Amtszeit von Beauftragten für Diversität an Hochschulen und die damit einhergehende Stärkung der Position. Die Freistellung, bzw. die angemessene Befreiung von Aufgaben und Dienstpflichten für nebenberufliche Diversitätsbeauftragte bezieht sich aber nur auf einen oder eine zentrale Diversitätsbeauftragten oder Diversitätsbeauftragte pro Hochschule. Wir halten es für wünschenswert, die Möglichkeit einer angemessenen Freistellung auch für nebenberufliche Diversitätsbeauftragte zu ermöglichen, die an vielen Fakultäten und Fachbereichen zusätzlich einen wichtigen Beitrag zu mehr Diversität an den Hochschulen sorgen.

§30 Dekanin oder Dekan

Die GEW begrüßt die Ergänzung in Abs. 5 und die damit einhergehende Stärkung von Wissenschaftlerinnen im Dekanat. Um die Partizipation von Wissenschaftlerinnen in entscheidenden Gremien und Kommissionen zu stärken, halten wir es für notwendig zusätzliche Verfahren zu etablieren, die Wissenschaftlerinnen dabei unterstützen ihnen beizutreten. Die Hochschulen sollten deshalb angewiesen werden, dieses besondere Engagement zu belohnen und nach individuellen Möglichkeiten für einen Ausgleich suchen, um die Geschlechtergerechtigkeit in ihren Gremien und Kommissionen zu gewährleisten. Das gilt insbesondere für Fachbereiche und Fakultäten, in denen nur wenig Wissenschaftlerinnen tätig sind. Ein solches Vorgehen hat auch der Wissenschaftsrat bereits vor zehn Jahren empfohlen¹.

¹ Wissenschaftsrat 2012 (Drs. 2218-12)
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

§ 62a Tenure-Track-Professur

Wir begrüßen die Einführung von Tenure-Tracks an Schleswig-Holsteins Hochschulen. Sie sind ein wichtiger Baustein, um planbare Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch bei uns im Land zu schaffen. Dieser verlässliche Karriereweg wird durch den Absatz 2 aber ausgerechnet denjenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verwehrt, die an einer Hochschule in Schleswig-Holstein promoviert haben und im Anschluss eine unbefristete Anstellung an der selben Hochschule anstreben. Stattdessen treibt man sie dazu sich an anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, vorwiegend in anderen Bundesländern, zu bewerben. Die Regelung widerspricht dem Ziel verlässlicher Karrierewege in der Wissenschaft. Wir bitten deshalb darum auf §62 Abs.2 zu verzichten.

Auch über die Einführung von Tenure-Track Modellen hinaus, vertritt die GEW die Meinung, dass dringend Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden müssen, die eine verlässliche Karriere an Hochschulen abseits von befristeten Arbeitsverhältnissen und einer Professur ermöglichen. Ein positives Beispiel könnte dabei das Land Berlin sein, das im neuen Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) einen wichtigen Schritt gemacht hat, um Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft auch abseits der Professur zu ermöglichen bzw. planbarer zu gestalten. Das neue Gesetz sieht eine verbindliche Entfristungsoption für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden vor. Dort heißt es: „Sofern die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter bereits promoviert ist und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit gemäß § 100 BerlHG handelt, ist eine Anschlusszusage zu vereinbaren.“ (§100, Abs. 6, S. 2 BerlHG)"

Mit der Entfristungsoption für Post-Docs haben die Berliner Hochschulen also im bundesweiten Wettbewerb bisher ein Alleinstellungsmerkmal, das die Attraktivität des Hochschulstandortes für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler verbessert.

Die GEW fordert daher im neuen Hochschulgesetz eine Entfristungsoption für Post-Docs nach Berliner Vorbild aufzunehmen. Hiermit könnte Schleswig-Holstein, ähnlich wie Berlin, als Leuchtturm zur Abschaffung von Kettenbefristungen fungieren und zu einer besseren Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen beitragen.

§ 66 Lehrbeauftragte

Die GEW Schleswig-Holstein bedauert es, dass die Landesregierung die Möglichkeit zur Verbesserung der Situation von Lehrbeauftragten in dieser Novelle nicht genutzt hat. Zu häufig werden Lehrbeauftragte für die dauerhafte Aufrechterhaltung des Lehr- und Prüfungsbetriebs missbräuchlich eingesetzt. Die GEW SH fordert nachdrücklich, dass überall dort, wo Lehrbeauftragte Daueraufgaben kontinuierlich wahrnehmen, diese in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überführt werden. Die Formulierung „Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach“ (§66 (1)) hält Tür und Tor offen für den dauerhaften Einsatz von Lehrbeauftragten zur billigen Gewährleistung eines Lehrangebots, das eigentlich durch Globalzuweisungen finanzierte Stellen gewährleistet sein sollte. Um den missbräuchlichen Einsatz von Lehrbeauftragten einzudämmen, sollte diese Formulierung gestrichen werden.

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.

§ 68 „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“

Die GEW ist überzeugt, dass der Arbeitszeitanteil, der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach §68 Abs.3 für ihre angestrebte wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung steht, nicht ausreicht. Das gilt insbesondere, da die betroffene Personengruppe fast ausschließlich in Teilzeit beschäftigt ist. Viele von ihnen erhalten mit einem Drittel der Arbeitszeit nur die gesetzliche Mindestanforderung. Wir halten deshalb die Anhebung der gesetzlichen Untergrenze auf 50% der Arbeitszeit für notwendig. Wir empfehlen außerdem eine Ausstattung der Stellen für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf mindestens 75% einer Vollzeitstelle.

§ 69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Wie auch der DGB in seiner Stellungnahme, spricht sich die GEW entschieden gegen die Erweiterung der Tätigkeitsbereiche von studentischen Beschäftigten (studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte) aus. Der Einsatz in der Verwaltung und der technischen Administration stellt keine künstlerische oder wissenschaftliche Hilftätigkeit dar und führt zur Verdrängung von Hochschulpersonal, das für diese dauerhaft anfallenden Aufgaben bisher unbefristet und tarifgebunden beschäftigt ist. Die GEW unterstützt weiterhin die Forderung des Bündnisses „TVStud“ nach einer Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten.

Nach Auffassung des DGB und der GEW sind alle studentischen Beschäftigten in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) aufzunehmen. Der Grundstein für eine Karriere in der Wissenschaft beginnt häufig mit einem studentischen Beschäftigungsverhältnis. Um Karrieren in der Wissenschaft auch Studierenden aus sozial benachteiligten Gesellschaftsschichten zu ermöglichen, müssen Hilfstätigkeiten in Forschung und Lehre ein Mindestmaß an finanzieller Absicherung, Mitbestimmung und Planbarkeit gewährleisten. Wir unterstützen deshalb die Forderung, studentische Beschäftigte im Hochschulgesetz der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten zuzuordnen.

An den Hochschulen in Schleswig-Holstein arbeiten aktuell etwa 3700 studentische Beschäftigte, deren Arbeitgeberin das Land Schleswig-Holstein ist. Sie leisten nicht nur Hilfstätigkeiten, sondern übernehmen unverzichtbare Aufgaben für den akademischen Betrieb und die Lehre an den Hochschulen. Trotzdem ist ihre Tätigkeit an den Hochschulen durch Vertragslaufzeiten unter einem Jahr und damit einhergehenden Kettenbefristungen, systematischem Ausschluss aus der Personalvertretung und Entlohnung auf dem Niveau des Mindestlohns geprägt. Wir erwarten von der Landesregierung, dass sie ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin gerecht wird und sich im Laufe der aktuellen Tarifrunde der Länder für die Aufnahme der studentischen Beschäftigten in den TV-L einsetzt oder alternativ mit uns Verhandlungen über einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte aufnimmt.