

DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Bildungsausschuss
Herrn Vorsitzenden Peer Knöfler
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes und des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck (Drucksache 19/3186)

18. Oktober 2021

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

olaf.schwede@dgb.de

Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

nord.dgb.de

der Bildungsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 22. September 2021 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes und des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB hat bereits im Rahmen der frühzeitigen Beteiligung am 26. März 2021 und im Rahmen der Verbändeanhörung am 14. Mai 2021 zu früheren Fassungen des Entwurfes schriftlich Stellung genommen. Am 10. Mai 2021 fand ein Beteiligungsgespräch mit dem zuständigen Staatssekretär statt. Einzelne Hinweise und Anregungen des DGB haben Eingang in den nun vorliegenden Entwurf gefunden.

Die vorliegende Stellungnahme erfolgt in enger Abstimmungen mit den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Ergänzende Stellungnahmen der Gewerkschaften zu einzelnen Aspekten bleiben gleichwohl möglich.

Zum gewerkschaftlichen Anspruch an demokratische und soziale Hochschulen

Der DGB und seine Gewerkschaften stehen für eine demokratische und soziale Hochschule: die soziale Öffnung, die Überwindung von Diskriminierungen, die Anerkennung der Gleichwertigkeit und die Sicherung der Durchlässigkeit im Bildungssystem, demokratische Teilhabe, Lehre und Forschung in gesellschaftlicher Verantwortung, Transparenz und Mitbestimmung, eine hohe Qualität von Studium, Lehre

und Forschung sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen sind die zentralen Ziele, an denen wir die Hochschulen messen.

Wissenschaftsfreiheit und nicht zuletzt die Finanzierung durch die Allgemeinheit begründen eine Verantwortung der Hochschulen gegenüber der Gesellschaft auch für deren zivilgesellschaftliche, demokratische und soziale Entwicklung. Diese Verantwortung setzt eine demokratische Teilhabe und Partizipation aller Hochschulmitglieder voraus. Hochschulautonomie bzw. ein höheres Maß an Autonomie für die Hochschulen sind deswegen aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften keine Selbstzwecke und auch nicht separat zu betrachten. Eine autonome Hochschule muss auch immer eine demokratische Hochschule sein.

Die Hochschulen müssen ihrer zentralen Rolle bei der Lösung der globalen, sozialen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen gerecht werden können – sei es durch ihre Leistungen in der Forschung und in der Aus- und Weiterbildung eines immer größeren Teils der Bevölkerung, sei es als Innovationsmotor bei der kritisch-analytischen Bewertung sozialer, technischer und ökologischer Risiken oder als Reflexionsraum sozialer und kultureller Entwicklungen.

Zur Frage guter Arbeitsbedingungen

Von besonderer Bedeutung für den DGB und seine Gewerkschaften sind im Hochschulgesetz die Regelungen, die unmittelbar die Arbeits- und Anstellungsbedingungen der Beschäftigten oder die Beteiligungsmöglichkeiten ihrer Interessenvertretungen regeln. Trotz der vorgesehenen Änderungen in den §§ 68 und 109, die im weiteren Verlauf bewertet werden, weist der Gesetzesentwurf hier eine hohe Kontinuität auf. Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen, dass die Fragen guter Arbeitsbedingungen offenbar parteiübergreifend weiter verfolgt werden sollen. Dies ermöglicht eine breitere Akzeptanz des vorliegenden Entwurfes.

Gleichzeitig erwarten der DGB und seine Gewerkschaften, dass das Land weiterhin seiner Verantwortung für die Beschäftigten als Arbeitgeber und Dienstherr gerecht wird. Dies steht aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften nicht im Gegensatz zum Ziel des Gesetzesentwurfes, die Hochschulautonomie zu stärken. Mit der Übertragung der Dienstherrenfähigkeit an die Hochschulen würde das Land jedoch seine Möglichkeiten beschneiden, gute Beschäftigungsbedingungen zu gestalten. Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren deswegen nachdrücklich dafür, auf den neuen § 109 – und hier insbesondere auf die Regelungen zum Personal in den Absätzen 1 und 2 – zu verzichten oder aber zumindest im Rahmen des Gesetzes Mindeststandards zugunsten der Beschäftigten zu setzen.

Sowohl an den Hochschulen als auch im Bereich der Hochschulmedizin besteht weiterhin ein hoher Handlungsbedarf hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Hinsichtlich des Hochschulgesetzes besteht hier konkreter Handlungsbedarf beispielsweise bei den Laboringenieurinnen und -ingenieuren sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Zur Situation und Stellung der Laboringenieurinnen und Laboringenieure

Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften ist eine Definition des Laboringenieurs bzw. der Laboringenieurin erforderlich. Insbesondere an Fachhochschulen unterstützen die Laboringenieurinnen und Laboringenieure in der Lehre fachpraktische Lehranteile nicht nur maßgeblich, sondern werden oft als Lehrpersonal eingesetzt (interne Lehraufträge). Dies sollte sich im Hochschulgesetz wiederfinden. Eine Berücksichtigung des Laboringenieurs bzw. der Laboringenieurin im Abschnitt 6 Hochschulpersonal ist überfällig.

Im Regelfall sind die Laboringenieurinnen und Laboringenieure der Mitgliedergruppe Technik und Verwaltung zugeordnet. Im Unterschied dazu werden externe Lehrbeauftragte, unter den Voraussetzungen des § 13 Abs.1 Nr. 2, generell der Mitgliedergruppe des wissenschaftlichen Dienstes zugeordnet. Den Laboringenieurinnen und Laboringenieuren ist damit eine Teilnahme an Berufungskommissionen nach § 62 Abs. 3 verwehrt. Dies sollte ihnen jedoch grundsätzlich ermöglicht werden, da die Perspektive von Laboringenieurinnen und Laboringenieuren aufgrund ihrer Fachkompetenz und Nähe zur Lehre bei einer Berufungsentscheidung sehr hilfreich sein kann.

Zu weiteren dienstrechtlichen Fragen im Kontext der möglichen Gewinnung besonders herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Der Gesetzesentwurf verfolgt unter anderem das Ziel, die Gewinnung besonders herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Hochschulen in Schleswig-Holstein zu ermöglichen. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften sollten hierfür auch weitere dienstrechtliche Hürden beseitigt werden.

Hamburg hat mit der Einführung der pauschalen Beihilfe die Möglichkeit geschaffen, freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten einen hälftigen Zuschuss zu den Kosten einer gesetzlichen Krankenversicherung anstelle des klassischen Systems aus Beihilfe und privater Krankenversicherung zu ermöglichen. Dies ist insbesondere für Personen interessant, die temporär aus der Wirtschaft an die Hochschulen wechseln wollen oder aber lebensälter und ggf. schon mit Familien

verbeamtet werden. Dies dürfte viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffen.

Mit der Einführung der pauschalen Beihilfe hat Hamburg für seine Hochschulen einen Wettbewerbsvorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe geschaffen. Bei gesetzlich krankenversicherten Personen kann diese Regelung Einkommensunterschiede von mehreren hundert Euro im Monat ausmachen. Schleswig-Holstein sollte hier zeitnah nachziehen.

Zu einzelnen Regelungen des Entwurfes nehmen der DGB und seine Gewerkschaften wie folgt Stellung:

Zu § 3 „Aufgaben aller Hochschulen“

Die in Abs. 1 vorgesehene Neuregelung wirft eine ganze Reihe von Fragen auf. Befürchtet werden eine Zentralisierung von IT- und anderen Dienstleistungen, die in die Freiheit von Forschung und Lehre eingreift und negative Wechselwirkungen auf den Hochschulbetrieb entfalten kann. Als Beispiel sei hier die Informatik genannt, die aus nachvollziehbaren Gründen über eigene Rechenzentren und die damit verbundenen technischen Möglichkeiten verfügen sollte.

Die Ergänzung in Abs. 2 ist als Erweiterung des Aufgabenkanons der Hochschulen im Sinne einer Third Mission grundsätzlich zu begrüßen, gleichzeitig ist absehbar, dass auch diese Erweiterung der Aufgaben der Hochschulen nicht einhergeht mit einer deutlichen Ausweitung des Personals. Es ist also zu befürchten, dass sich noch mehr Arbeit auf die ohnehin schon belasteten Schultern des Personals der Hochschulen verteilt. Entscheidend ist dabei aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften, dass der Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen nicht nur unter monetären Gesichtspunkten erfolgt, sondern auch in der Praxis die kulturelle, soziale und politische Dimension umfasst.

Der neue Absatz 3 sieht die Vorbereitung auf eine berufliche Selbständigkeit vor. Hier stellt sich folgerichtig die Frage, wie es mit der Vorbereitung der Studierenden auf die Rolle als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer aussieht. Damit verbunden wäre beispielsweise eine breite Vermittlung von Grundlagen des Arbeitsrechts und Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung. Hinsichtlich der Studiengänge an der FHVD kollidiert die Zielsetzung der Förderung der beruflichen Selbständigkeit sogar mit den Zielstellungen der Träger und stößt an laufbahn- und beamtenrechtliche Hürden.

Es ist zu begrüßen, dass die Landesregierung im Anschluss an die rechtliche Etablierung des dritten Geschlechts „divers“ versucht, diesem im Abs. 4 Rechnung zu tragen. Allerdings ist an mehreren Stellen im Gesetzesentwurf die Rede von Männern und Frauen (etwa in § 17), was wiederum binär codierte Geschlechtlichkeit suggeriert.

In Absatz 5 finden sich auch Formulierungen zur sexualisierten Gewaltprävention. Angesichts der hohen Bedeutung dieser Thematik wäre aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften auch ein eigener Absatz zur sexualisierten Gewaltprävention notwendig.

Die in Absatz 6 vorgesehene Ergänzung zur Professionalisierung der akademischen Selbstverwaltung hat mit dem bisherigen Inhalt des Abs. 6 – den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen auf gute Beschäftigungsbedingungen – nichts zu tun. Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen deswegen vor, die Professionalisierung der akademischen Selbstverwaltung in einen eigenen Absatz zu fassen. Dem DGB und seinen Gewerkschaften ist hierbei wichtig, dass mit dem neuen Anspruch der Professionalisierung keine neuen Hürden für Wahlämter oder aber für die Beteiligung an Gremien aufgebaut werden.

In Absatz 7 sollte konkreter gefasst werden, welcher Handlungsauftrag damit verbunden ist. Geht dies einher mit dem professionellen zeitgemäßen Einsatz von Technik in der Verwaltung und einer entsprechenden Aus- und Fortbildung von Personal? Der Absatz konnte in einem separaten Paragraphen weiter ausgestaltet werden, in dem auch die Bedeutung der Digitalisierung für Gesellschaft und Hochschule benannt werden kann.

Die Streichung des bisherigen Abs. 10 ist ohne Begründung nicht nachvollziehbar. Da die Hochschulen öffentlich finanziert aus- und weiterbilden, neues Wissen generieren und Transfer leisten, ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften öffentliche Transparenz geboten, also auch die Unterrichtung der Öffentlichkeit.

In Absatz 11 plädieren der DGB und seine Gewerkschaften für eine verbindlichere Formulierung. Forschung muss sinnvolle Beiträge zur friedlichen Lösung der Probleme und Konflikte in dieser Welt leisten.

Zu § 21 „Senat“

In Abs. 2 ist geregelt, dass der Senat beratende Ausschüsse bildet und die Mitgliedergruppen in diesen Ausschüssen angemessen vertreten sein müssen. Trotz des beratenden Charakters dieser Ausschüsse wird vielfach in der Praxis die Meinung vertreten, dass die professorale Mehrheit auch in allen Ausschüssen gewährleistet sein muss, bzw. die Gruppe der Professoren mindestens so viele Sitze haben

müsste, wie die anderen Gruppen zusammen. Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen hier eine Klarstellung vor. So regelt beispielsweise § 11 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, dass in Gremien mit Beratungsbefugnissen eine professorale Mehrheit bzw. professorale Parität nicht notwendig ist.

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen in Abs. 3 die Stärkung der Mitgliedergruppe „Technik und Verwaltung“, die damit in gleicher Zahl wie andere Gruppen im Senat vertreten sein würde. Davon geht auch ein Zeichen der Wertschätzung für diese Gruppe der Beschäftigten aus.

Zu § 23 „Präsidentin oder Präsident“

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht eine deutliche Verschiebung der Kräfteverhältnisse in der Findungskommission zu Gunsten der Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vor. Dies geht jedoch auch zu Lasten des Einflusses der anderen Mitgliedergruppen. Der Grundgedanke der Struktur des Erweiterten Senats wird damit ad absurdum geführt. Auffällig ist auch, dass von den 14 Mitgliedern der Findungskommission nur drei weiblich sein müssen. Hier besteht die Gefahr einer Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts.

Zu § 24 „Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten“

Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen vor, die bestehende Kann-Regelung zur Wahl von Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten aus dem Kreis der nichtprofessoralen Hochschulmitglieder zu einer Soll-Regelung weiterzuentwickeln, um im Präsidium eine Verbindung zu den anderen Statusgruppen zu schaffen und ein Signal zu setzen, alle Mitglieder der Hochschulen einbinden zu wollen.

Zu § 25 „Kanzlerin oder Kanzler“

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht ebenfalls eine deutliche Verschiebung der Kräfteverhältnisse in der Findungskommission zu Gunsten der Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vor. Dies geht jedoch auch zu Lasten des Einflusses der anderen Mitgliedergruppen. Der Grundgedanke der Struktur des Erweiterten Senats wird damit ad absurdum geführt.

Die Schwächung des Einflusses der anderen Mitgliedergruppen ist hier von besonderer Relevanz, da der Kanzler bzw. die Kanzlerin die Verwaltung der Hochschule leitet. Es erscheint damit sachgerecht, an dieser Stelle der Mitgliedergruppe „Technik und Verwaltung“ und der durch sie vertretenen Verwaltungskompetenz eine

stärkere Rolle in der Findungskommission zuzugestehen. Das doppelte Stimmrecht für die Mitglieder aus der Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist hier nicht nachvollziehbar.

Zu einem neuen § 27 b „Schwerbehindertenvertretung“

Die Hochschulen haben die zuständige Schwerbehindertenvertretung nach § 178 SGB IX bei sie betreffenden Angelegenheiten so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dies sollte auch für die Organe und Gremien der Hochschulen gelten. Hier bestehen in der Praxis erhebliche Defizite. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften sollte geprüft werden, wie – unbeschadet der im SGB IX umgesetzten Gesetzgebungskompetenz des Bundes und der bestehenden Regelungen in § 20 Abs. 3 und § 21 Abs. 4 – weitere Verbesserungen zur verbindlichen Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretungen möglich sind.

Der DGB bittet an dieser Stelle auch um die Beachtung der entsprechenden Stellungnahmen der Hauptschwerbehindertenvertretung Wissenschaft der Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein sowie der Gewerkschaft ver.di.

Zu § 29 „Fachbereichskonvent“

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen auch hier die vorgesehene Stärkung der Mitgliedergruppe „Technik und Verwaltung“, die damit in gleicher Zahl wie andere Gruppen vertreten sein würde. Davon geht auch ein Zeichen der Wertschätzung für diese Gruppe der Beschäftigten aus.

Zu § 54 a „Promotionskolleg Schleswig-Holstein“

Um Promotionskollegs, Graduiertenschulen zu etablieren, ist eine verlässliche Bereitstellung von Mitteln erforderlich. Dies ist für die Zukunft nach Wahrnehmung des DGB und seiner Gewerkschaften noch ungeklärt.

Kritisch bewertet wird in diesem Kontext auch der ungleiche Umgang mit dem Promotionsrecht zwischen nichtstaatlichen Hochschulen und staatlichen Fachhochschulen. Während staatliche Fachhochschulen sich seit Jahren bemühen, ein Promotionskolleg umzusetzen, dies auch noch in dieser Hochschulgesetznovelle verfestigt wird, wird dies privaten Hochschulen zugestanden (§ 76 Abs. 6).

Zu § 62 a „Tenure-Track“

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen grundsätzlich die Einführung eines Tenure-Tracks an den Hochschulen in Schleswig-Holstein, um verlässliche Karrierewege zu ermöglichen. Die vorgesehene Regelung ist im Vergleich zu Regelungen anderer Bundesländer (beispielsweise in § 62 a LHG M-V) allerdings relativ knapp gefasst. So fehlen beispielsweise die Verpflichtung zur öffentlichen und internationalen Ausschreibung derartiger Stellen, die Frage der Frauenförderung oder aber die Festlegung, dass neben der fachlichen Qualifikation auch die pädagogische Eignung Gegenstand der Evaluation sein muss.

Zu § 67 „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“

Die gesetzlichen Definitionen entsprechen nicht den realen Gegebenheiten vieler Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Weiter bestehen keine Möglichkeiten, sich innerhalb der beruflichen Qualifikation weiter zu entwickeln, weder in der Lehre, Forschung oder im Transfer. Der Einstieg als Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Hochschulen ist aktuell eine Sackgasse in einer möglichen akademischen Karriereaufbahn.

Lehrkräften für besondere Aufgaben sollten bei entsprechender Eignung auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre übernehmen können. Festgeschrieben werden sollte auch, dass sie insbesondere als Lektoren die ihnen jeweils obliegenden Aufgaben in eigenständiger Lehre in ihren Fächern selbständig wahrnehmen und sie sich an der Selbstverwaltung, an der Studienberatung und an Aufgaben der Studienreform beteiligen.

Lehrkräften für besondere Aufgaben, deren Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird und deren Aufgaben ergänzend zur Lehre auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen umfassen, ist ein Zeitanteil von einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren.

Im Gesetz ist also eine weitere Differenzierung dieser Beschäftigtengruppe vorzusehen. Entsprechende Regelungen zur Differenzierung sind auch in der Lehrverpflichtungsverordnung vorzunehmen.

Zu § 68 „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“

Die vorgesehene Neuregelung entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung. Vergleichbare Normen finden sich im § 66 des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) bzw. in § 28 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG). Damit bleibt weiterhin ein gemeinsamer norddeutscher Standard gewahrt. Auf diesem Wege werden Nachteile für die Hochschulen und die Beschäftigten in Schleswig-Holstein vermieden.

In den Gewerkschaften des DGB bestehen auch deutlich weitergehende Forderungen zur Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere hinsichtlich einer Mindestdauer der Verträge von drei Jahren, Verlängerungsoptionen von mindestens einem Jahr und des Anteils der Arbeitszeit, die für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung stehen sollte (mindestens 3/4 der Arbeitszeit). Der DGB schlägt vor, hier mindestens 1/3 der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten oder aber 50 % bei Teilzeitbeschäftigten vorzusehen. Die Möglichkeit einer Verlängerung um mindestens ein Jahr sollte ebenfalls geprüft werden.

Der „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021“ geht von einer durchschnittlichen Promotionsdauer von knapp sechs Jahre aus: Die durchschnittliche Promotionsdauer beträgt 5,7 Jahre (ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften). Über alle Fächer hinweg beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer 4,7 Jahre. Männer benötigen im Durchschnitt 4,9 und Frauen 4,3 Jahre für ihre Promotion.

Zu § 69 „Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte“

Die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften in § 69 und an den anderen entsprechenden Stellen des Gesetzes zu streichen.

Die Regelung für die wissenschaftlichen Hilfskräfte gilt für Absolventinnen und Absolventen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium (Bachelor oder Master), die von den Hochschulen auf Basis eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses für in der Regel kurze Zeiträume beschäftigt werden. Für diese Zielgruppe sind reguläre Beschäftigungsverhältnisse mit für Hochschulabsolventinnen und -absolventen angemessenen tariflichen Eingruppierungen nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) vorzusehen.

Darüber hinaus besteht eine personalvertretungsrechtliche Problemlage: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit auf bis zu 12 Monate beschränkten Arbeitsverhältnisse werden von den Personalräten nicht vertreten. Die dafür im MBG SH vorgesehene

besondere Vertretung ist jedoch aufgrund der hohen Fluktuation nicht umsetzbar. Wir schlagen in diesem Zusammenhang eine Zuordnung zu der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten vor.

Die studentischen Hilfskräfte sind wie alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Rahmen des Tarifvertrages der Länder (TV-L) einzugruppieren. Das Land Schleswig-Holstein sollte hier im Rahmen der laufenden Tarifrunde zum Tarifvertrag der Länder die Forderungen der Gewerkschaften des DGB aufgreifen und sich für eine Verhandlungszusage für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte einsetzen. In diesem Kontext sollte auch die maximale Beschäftigungsdauer von 12 Monaten überprüft werden.

In einem ersten Schritt erwarten der DGB und seine Gewerkschaften zumindest eine Begrenzung der möglichen Tätigkeiten wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte, die sich an den in § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankerten Tätigkeiten orientiert. Die dortige Formulierung „zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“ umfasst im Unterschied zum § 69 Abs. 1 des Entwurfes keine Verwaltungsaufgaben oder Aufgaben im technischen Betriebsdienst. Diese sind deswegen aus dem Entwurf zu streichen. Der DGB und seine Gewerkschaften befürchten hier konkret Verdrängungseffekte zu Lasten der Mitgliedergruppe „Technik und Verwaltung“.

Zu § 70 „Lehrverpflichtung“

Hier stellt sich aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften die Frage, warum nicht in Absatz 2 auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die ggf. in größerem Umfang in der LVVO lehrverpflichtet werden, unter Belassung ihrer Bezüge zur Fort- und Weiterbildung befreit werden.

Zu § 82 „Campusstruktur“

Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren für eine klarere Darstellung der Rechte und Entscheidungsbefugnisse der Campusedirektion. Hier kommt es in der Praxis häufig zu unklaren Kompetenzverteilungen.

In der Praxis ist zudem bei den Personalräten der Eindruck entstanden, dass unter den beteiligten Ministerien bei schwierigen und kritischen Entscheidungen die Verantwortung unklar verteilt ist. Eine klare Definition des zuständigen Ministeriums könnte hier hilfreich sein. Die vorgesehene Ergänzung wird hier nicht als hilfreich wahrgenommen.

Für die Erstellung der Satzungen sollte ein klares Verfahren vorgesehen werden. So könnte der Aufsichtsrat Satzungen vorschlagen und die Gewährsträgerversammlung über diese Vorschläge beschließen.

Zu § 83 „Aufgaben“

Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen vor, die Aufgaben des UKSH um einen weiteren Absatz zu ergänzen, der sich am § 3 Abs. 5 orientiert. Die dort genannten Zielsetzungen sollten auch für das UKSH gelten.

Hinsichtlich des in § 83 Abs. 4 formulierten Ziels, gute Arbeitsbedingungen am UKSH zu schaffen, wünschen sich viele Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen eine höhere Verbindlichkeit. Defizite werden beispielsweise gesehen im Umgang mit befristeter Beschäftigung, bei den Möglichkeiten zum Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten, bei familienfreundlichen Arbeitszeiten und beim altersgerechten Arbeiten. Hier ist auch die Politik in der Verantwortung, gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Die Konkretisierung in Abs. 5, dass bei der Besetzung von Organen und Gremien des Klinikums künftig das Gleichstellungsgesetz unmittelbar Anwendung finden soll, wird vom DGB und seinen Gewerkschaften unterstützt. Das UKSH braucht eine stärkere Förderung von Frauen in den Führungsebenen. Dies wird absehbar nur über verbindliche Quoten umsetzbar sein. Dies wäre hinsichtlich der Organe und Gremien aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften zukünftig mit § 15 des Gleichstellungsgesetzes gewährleistet, wenn gleichzeitig beim zuständigen Ministerium auch die Kompetenzen verbleiben, diese Regelungen durchzusetzen. Als offene Frage bleibt aber, wie eine stärkere Berücksichtigung von Frauen in anderen Führungspositionen gewährleistet werden soll.

Ausgründungen aus dem UKSH nach Abs. 12 dürfen nicht dazu dienen, den bestehenden Tarifvertrag zu unterlaufen. Die Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder ist über eine Mitgliedschaft der ausgegründeten Unternehmen im Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes des Landes Schleswig-Holstein sicherzustellen.

Zu § 86 „Zusammensetzung und Geschäftsführung des Aufsichtsrats“

Auch wenn der Aufsichtsrat des UKSH durch die Einführung der Gewährsträgerversammlung deutlich an Relevanz verloren hat, erschließt sich aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften nicht, warum nun in Abs. 1 Nr. 1 bis 3 die Möglichkeit geschaffen werden soll, als Vertreterinnen und Vertreter der drei zuständigen Ministerinnen und Minister externe Expertinnen oder externe Experten zu entsenden. Diese Neuregelung wird im Rahmen des Entwurfes auch nicht begründet. Zu befürchten ist eine weitere Entwertung des Aufsichtsrates. Gleichzeitig zieht sich das Land damit weiter aus seiner unternehmerischen Verantwortung für das UKSH zurück.

- Nach § 85 Abs. 3 ist die oder der Vorsitzende des Aufsichtsrates Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter der Mitglieder des Vorstandes. Diese Funktion sollte nicht von einem externen Experten oder einer externen Expertin wahrgenommen werden, sondern von einer Person, die Entscheidungen in diesem Zusammenhang auch für das Land treffen und politisch verantworten kann. Dies gilt auch für Entscheidungen, die der oder die Vorsitzende in Eilfällen nach Absatz 7 für den Aufsichtsrat trifft.
- Ausschüsse nach Absatz 7 sollten die Zusammensetzung des Aufsichtsrates abbilden. Hierzu gehört auch eine angemessene Berücksichtigung der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten.

Die Einführung einer Vergütung in einem neuen Absatz 9 wird mit dem Interesse des Landes begründet, Expertinnen und Experten aus der Privatwirtschaft für den Aufsichtsrat zu gewinnen. Aufbauend auf der Kritik zu den Ergänzungen in Abs. 1 Nr. 1 bis 3 bewerten der DGB und seine Gewerkschaften auch diese Regelung kritisch. Der Begriff der Vergütung geht deutlich über eine Aufwandsentschädigung und die Erstattung von Reise- und Übernachtungskosten hinaus. Sollte die Landesregierung an diesem Vorhaben festhalten, so ist für die Öffentlichkeit Transparenz über etwaige Vergütungen herzustellen.

Zu § 109 „Optionsregel“

Der DGB und seine Gewerkschaften sehen die in § 109 vorgesehene Optionsregel sehr kritisch. Insbesondere die Möglichkeit auf diesem Wege eine eigene Dienstherrenfähigkeit für Hochschulen zu initiieren, stößt auf massive Vorbehalte des DGB und seiner Gewerkschaften. Wie im Entwurf angedeutet, sind mit einem derartigen Schritt weitreichende Folgen für die Beschäftigten und ihren Status verbunden. Es ist deswegen richtig, dass ein solcher Schritt nicht nur an hohe Hürden gebunden wird, sondern auch eine separate Entscheidung des Gesetzgebers und ein eigenes Gesetzgebungsverfahren benötigt.

Eine eigene Dienstherrenfähigkeit für einzelne Hochschulen würde auch die Zugehörigkeit der betroffenen Beschäftigten und Personalräte zum Hauptpersonalrat Wissenschaft (HPR W) in Frage stellen. Potentiell führt dies zu einer Schwächung der Stufenvertretung.

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten darum, auf die Optionsregel für Personalfragen in den Abs. 1 und 2 zu verzichten. Sie sind aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften entbehrlich. Die im Wettbewerb stehenden Hochschulen in Schleswig-Holstein sollten sich nicht Jahre der Selbstbeschäftigung mit Fragen interner Strukturen leisten und innovative Energie in derartigen Debatten vergeuden.

Das Land sollte sich stattdessen zu seiner Verantwortung für seine Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen bekennen. Sollte der Landtag an den Optionsregeln im Bereich des Personals festhalten, so sind aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften bereits im vorliegenden Gesetzesentwurf die weitere Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), die Altersversorgung im Rahmen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und die Stufenvertretung im Bereich der Personalvertretung sicherzustellen. Darüber hinaus ist eine Evaluation der Übertragung der Dienstherreneigenschaft verbindlich vorzusehen.

Zu § 110 „Innovationsklausel“

Die vorgesehene Innovationsklausel bezieht sich auf den gesamten Abschnitt 2 des Gesetzes zu „Aufbau und Organisation der Hochschule“ mit den §§ 18 bis 35. Hierunter fallen die Gremien der Hochschulen, die Regelungen zu den Rechten und zur Auswahl der Hochschulleitungen, aber auch die Regelungen zur Gleichstellungsbeauftragten. Damit sind weitreichende Eingriffe in die Rechte der Beschäftigten und in die demokratischen Strukturen der Hochschulen möglich. Einfache Beispiele wären die temporäre Abschaffung des Erweiterten Senates, die Änderung der Zusammensetzung von Gremien oder aber der Gleichstellungsbeauftragten durch Mehrheitsbeschluss im Senat, in dem eine Mitgliedergruppe die absolute Mehrheit stellt, mit Zustimmung des Hochschulrats und Ministeriums.

Der DGB und seine Gewerkschaften bewerten die vorgesehene Regelung sehr kritisch, sieht sie doch keine Mindeststandards für die hochschulinterne Demokratie vor und verweist nur abstrakt auf eine notwendige Evaluierung. Es fehlt jede Aussage zu einem Schutz der Rechte der Mitgliedergruppen nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 bis 4. Auch die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Diversität sollten nicht Gegenstand der Innovationsklausel sein.

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten um die Berücksichtigung ihrer Hinweise und Anmerkungen. Für eine mündliche Anhörung stehen Ihnen der DGB und seine Gewerkschaften GEW und ver.di gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'. The signature is written in a cursive style.

Olaf Schwede