

// Vorsitzende //

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

Hessisches Ministerium
für Wissenschaft und Kunst
Frau Caroline Wolff
Postfach 3260
65022 Wiesbaden

Telefon: 069 971293 -0
Fax: 069 971293 -93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Web: www.gew-hessen.de
Frankfurt, den 01.7.2021

per E-Mail: Hochschulrechtsnovelle2021@HMWK.Hessen.de

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zum Entwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Neuregelung und Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften und zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften

Sehr geehrte Frau Staatsministerin Dorn,
sehr geehrte Frau Wolff,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen zum vorgelegten Regierungsentwurf Stellung, insbesondere zu den personalrechtlichen Änderungen, zu weiteren Änderungen und benennen den aus unserer Sicht weiter ausstehenden Reformbedarf:

Die neue Personalkategorie Hochschuldozent:in muss auch genutzt werden

Wir begrüßen grundsätzlich die Möglichkeit, mehr unbefristetes Personal auch auf wissenschaftlichen Positionen jenseits der Professur anzustellen. Mittels eines Tenure-Track-Verfahrens für Post-docs schafft das Wissenschaftsministerium einen attraktiveren Rahmen unbefristete Verträge zu begründen. Entscheidend wird sein, dass die Hochschulleitungen diese Möglichkeit auch tatsächlich nutzen. Denn unbefristet wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzustellen, ist bereits jetzt rechtlich möglich, die Hochschulleitungen zeigen daran aber wenig Interesse. In wie weit eine quasi künstliche Verlängerung der Probezeit daran etwas ändert, wird über den Erfolg der neuen Personalkategorie entscheiden. Zur Attraktivität der Hochschuldozent:innen und Fachkräftegewinnung stellt sich die Frage nach der Eingruppierung und Lehrverpflichtung, die nicht im HHG geregelt werden, aber mit bedacht werden müssen. Wir fordern und empfehlen mit Nachdruck E14 für Hochschuldozent:innen und eine zeitnahe Novellierung der Lehrverpflichtung. Diese ist auch aufgrund anderer Personalkategorien überfällig. Dabei ist darauf zu achten, dass sich die Lehrpflicht von Hochschuldozent:innen von denen der Lehrkräften für besondere Aufgaben unterscheidet. Eine Doppelung dieser Personalkategorie unter anderem Namen wäre ein Rückschritt.

Darüber hinaus regen wir an, Hochschuldozent:innen nur im Einvernehmen mit dem aufzunehmenden Fachbereich (§37neu, Abs.4) einzustellen.

Keine Zunahme von Befristungen durch Kooperationen

In §5 in Verbindung mit §33, Abs. 2 wird die das Zusammenwirken und die Kooperation der Hochschulen zur Bearbeitung der zu bildenden Forschungsschwerpunkte geregelt. Falls die Hochschulen untereinander oder mit Dritten Verträge zur Gründung eigener Forschungsschwerpunkte, -einheiten und -vorhaben schließen, birgt dies aufgrund einer möglichen zeitlichen Befristung der Verträge die Gefahr der Begründung ausschließlich befristet beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Einrichtung, obwohl es sich vorwiegend um Haushaltsmittel der Hochschule handelt. Außerdem ist auf Tarifbindung und weiterhin Vertretung durch den zuständigen Personalrat zu achten.

Tandem-Professur einführen

Wir halten die Einführung einer Tandem-Professur grundsätzlich für sinnvoll. Hier soll die dreijährige Berufserfahrung auch parallel zur Professur erworben werden können. Wir regen an, dass diese Regelung auch auf die Universitäten, z.B. im Fall von Didaktikprofessuren, ausgeweitet werden soll. Ein Tandem aus Hochschule und Berufswelt ist nur erfolgreich, wenn die unteilbaren Berufs- und Dienstaufgaben berücksichtigt werden, die zu sehr viel Mehrarbeit und Kollisionen zwischen Hochschulen und Betrieben führen können. Zur Abfederung ist hier für die Zeit der dreijährigen berufspraktischen Phase eine angemessene Reduzierung der Lehrverpflichtung von mindestens 2 SWS am besten bereits im HHG vorzusehen.

Für eine hohe Attraktivität der Tandem-Professur fordern wir grundsätzlich eine Besoldung nach W2 statt wie vorgesehen nach W1. Im Falle der Übertragung höherwertiger Aufgaben und nach Abschluss der dreijährigen Berufsphase sollte eine höhere Besoldung nach W3 als kann-Regelung für die einzelnen Hochschulen ermöglicht werden.

In Anlehnung an die Tandem-Professur sollten auch Berufungen im Team ermöglicht werden, so dass sich zwei Personen eine Professur teilen können. Rechtlich sollte dies in §67neu, als Nachsatz zu 8. oder als 9. neu verankert werden.

Keine Willkür bei Berufungen

Die Änderungen in §69neu Abs.1 sehen wir hingegen sehr kritisch. Mindestens sind die Ziffern 2 und 4 ersatzlos zu streichen. Abs. 2 sollte nur "mit Zustimmung des Fachbereiches und des Senates" erfolgen. Der Hochschulrat ist hier zu streichen, er ist durch seine Mitbestimmung an anderer Stelle ausreichend berücksichtigt.

Gerade Frauen werden bei Verzicht auf Ausschreibung statistisch überproportional benachteiligt, von einem Verzicht auf Ausschreibung sollte im Regelfall abgesehen werden. Insbesondere mit Ziffer 2 können im Grunde alle geplanten Berufungen so legitimiert werden, dass auf Ausschreibung verzichtet werden kann. Dies birgt die Gefahr von Willkür und Vetternwirtschaft.

In Absatz 3 ist im letzten Satz die kann-Regelung zur Beteiligung des wissenschaftlichen Mittelbaus zu streichen und als "muss"-Regelung in der Mitte Absatzes in der Form "an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften drei Mitglieder der Professorengruppe, zwei Studierende und ein wissenschaftliches Mitglied" einzufügen. Im Zuge des schrittweisen Aufbaus der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an HAWen ist ein Ausschluss dieser Gruppe nicht mehr nachvollziehbar.

Befristungen einen Riegel vorschieben

Die rechtlich wirksamste Möglichkeit zur Begrenzung befristeter Verträge wird im aktuellen Referentenentwurf leider nicht genutzt. Wir fordern nach wie vor eine Eingrenzung in §72, dass Befristungen nur dann zulässig sind, wenn eine wissenschaftliche Qualifizierung tatsächlich erfolgt.

Für den Regelfall der wissenschaftlichen Qualifikation – die Promotion – sind die Änderungen in §29 sinnvoll und bilden die Realität ab. Hier wollen wir auf die Problematik hinweisen, dass der genaue Anfangs- und Endzeitpunkt der Promotion an Hochschulen sehr unterschiedlich geregelt wird, so dass in Einzelfällen zu Problemen bei Stufenzuordnung oder Anrechnung von Dienstzeiten nach dem WissZeitVG kommen kann. Hier wäre auf eine Angleichung hinzuwirken.

Bessere Bedingungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Zur Wahrung der Einheit von Forschung und Lehre und der wissenschaftlichen sowie beruflichen Weiterentwicklung fordern wir in §73 auch einen angemessenen Anteil für Forschung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben vorzusehen. Ebenenfalls ist für diese Gruppe eine Reduzierung der Lehrverpflichtung, insbesondere an HAW, überfällig.

Lehrbeauftragte dürfen keine Dumping-Lehrkräfte sein. In §78 muss ein angemessener Arbeitsplatz/Arbeitszimmer, Arbeitsmaterialien, gegebenenfalls Dienstgeräte und Unterstützung durch die Verwaltung vorgesehen werden oder es müssen sich diese Anforderungen in ihrer Vergütung niederschlagen. Die Übernahme von Prüfungstätigkeiten und weiteren Aufgaben ist zusätzlich zu vergüten, ebenso muss §78 die Vergütung angemessener Vor- und Nachbereitungszeiten vorgesehen werden. Die unbezahlte Lehre von Privatdozent:innen muss beendet werden, hierzu ist in § 30 Abs. 2 einzufügen: "Die Lehre von Privatdozent:innen ist angemessen zu vergüten; sie haben Anspruch auf einen angemessenen Arbeitsplatz." Grundsätzlich sind aus unserer Sicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu bevorzugen.

Koalitionsziel „tarifähnlicher Beschäftigungsverhältnisse für Hilfskräfte“ nicht aus den Augen verlieren!

Die Koalition hat sich verpflichtet, tarifähnliche Bedingungen für Hilfskräfte zu schaffen, §83 bietet hierfür gute Möglichkeiten. Dazu gehören: Die Mindestvertragslaufzeit von Arbeitsverträgen soll zwei Jahre betragen, die Obergrenze der Anstellungszeit von sechs Jahren ist zu streichen, die Hochschulen sollen auf einheitliche Löhne entsprechend des TV-H, Entgeltgruppe 4, hinwirken. Des Weiteren muss vorgesehen werden, Hilfskraftstellen grundsätzlich auszuschreiben. Hilfskräfte brauchen gewählte Vertreterinnen und Vertreter, die in Entscheidungen mit einbezogen werden. Die Modernisierung des Hessischen Personalvertretungsrechtes (HPVG) steht noch aus, hier sind die Hilfskräfte angemessen zu berücksichtigen. Alternativ kann dies auch in §83 vergleichbar mit dem Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen geregelt werden.

Zu den weiteren Änderungen im Detail:

§1 Rechtsstellung der Hochschulen

Die Regelung in Abs. 3 findet bisher kaum Anwendung, eine Entschärfung der Regelung scheint uns nicht notwendig. Wir begrüßen grundsätzlich in §2 die Aufwertung der Kunsthochschule zur eigenständigen Hochschule. Daraus erwächst für die Kunsthochschule unter anderem die Aufgabe als verantwortlicher Arbeitgeber zu handeln. Sie ist bei der Zuweisung von Geldern zukünftig gleichrangig mit anderen Kunsthochschulen des Landes zu berücksichtigen.

§3 Aufgaben der Hochschulen

Seit vielen Jahren übernehmen die Hochschulen zunehmend mehr Aufgaben und die Gesellschaft stellt an sie höhere Anforderungen. Eine entsprechende Aktualisierung des Aufgabenkatalogs ist ein wichtiger

Schritt, diese Aufgaben und Anforderungen abzubilden. Wir begrüßen die vorgeschlagenen Änderungen mit besonderem Nachdruck. Die Ausweitung und genauere Definition der Aufgaben rechtlich zu begründen, bildet die Vielfalt und verschiedenen Herausforderungen des hessischen Hochschulsystems ab. Entscheidend für die Rechtswirksamkeit des erweiterten Aufgabenkatalogs ist, dass die Aufgaben weitere rechtliche Folgen und Handlungen der Hochschulen nach sich ziehen. Beispielsweise sollten Aufgaben, wie die „berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen“ an anderen Stellen im Gesetz, auf Verordnungsebene und in Vereinbarungen weiter Berücksichtigung finden und eine für die Beschäftigten spürbare Veränderung nach sich ziehen. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben müssen die Hochschulen aber auch finanziell entsprechend stärker ausgestattet werden. Gewachsene gesellschaftliche Aufgaben und Verantwortung können nur mit entsprechenden finanziellen Mitteln bewältigt werden. Eine grundsätzliche Ergänzung, dass die Leistungen der Hochschulen, insbesondere in Forschung und Lehre grundsätzlich ausschließlich friedlichen Zwecken dienen, fehlt aus unserer Sicht und ist als Grundsatz geboten.

In §4, Abs. 3 sollten neben dem Promotionsrecht für HAWen die Möglichkeit des kooperativen Promotionsverfahren explizit genannt und erhalten bleiben.

§6, Abs. 2 Gleichstellung

Es ist sehr sinnvoll eine feste Ansprechperson für Antidiskriminierung zu benennen. Zur Erfüllung der Aufgabe braucht diese Position eine entsprechende Ausstattung mit Sekretariat, nach Größe der Hochschule eine Mitarbeiter:innenstelle und bei der parallelen Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben eine angemessene Freistellungsregelung. Hier sollte eine entsprechende Regelung aus §7, Abs. 2 übernommen werden. Im Falle der Übernahme der Aufgaben durch die Gleichstellungsbeauftragte, muss eine Aufstockung der Kapazitäten des Gleichstellungsbüros erfolgen.

Beauftragte für Studierende mit chronischer Erkrankung/Behinderung

Die Einrichtung der Beauftragten ist grundsätzlich sinnvoll. Diese sollten zur Stärkung und Verbrietuerung ihrer Arbeit Studierende mit chronischer Erkrankung und Behinderung einbinden. Auf dem Weg der Rücksprache, Kontaktaufnahme und des Austausches mit Studierenden mit Behinderung, z.B. in Form einer jährlichen Vollversammlung, könnte der Beauftragte die Meinung der Studierenden anhören und diese in seine Arbeit involvieren.

Die **Zielvereinbarungen in §9** sind hochschulöffentlich zugänglich zu machen.

Die neuen Studienkommissionen in §16 sind folgerichtig und es ist grundsätzlich sinnvoll, die QSL-Mittel in den Haushalt zu überführen. Wir hatten uns bereits zum QSL-Gesetz entsprechend detailliert geäußert. Wichtiger Kritikpunkt bleiben die lediglich 10 Prozent zur Verfügung stehenden Mittel zur Verteilung durch die Kommission. Dies gefährdet zahlreiche innovative, studentische Projekte. 20 Prozent zur Verteilung wären nötig.

Die rechtliche **Verankerung des Teilzeitstudiums** in §19 ist ein wichtiger Schritt hin zu einer Anerkennung von Studienrealitäten und war lange überfällig. Allerdings birgt das informelle Teilzeitstudium das Problem, dass Studierende nach wie vor keine Rechte und Ansprüche geltend machen können. Das informelle Teilzeitstudium beschreibt den Status quo, in dem viele Studierende zwar als Vollzeitstudierende eingeschrieben sind, aber defacto in Teilzeit studieren. Wir empfehlen daher für eine graduell stärkere Verpflichtung in Abs. 2 „nicht erschweren“ durch „gewährleisten“ zu ersetzen. Der Stand

und Ausbau des Teilzeitstudiums sollte regelmäßig evaluiert werden und auf Basis der Ergebnisse fortentwickelt werden. Ganz grundsätzlich steht die Orientierung auf die Regelstudienzeit einer individuellen und flexiblen Studienverlaufsplanung entgegen.

Hochschulen als Akteur der Weiterbildung

Grundsätzlich lehnen wir die Erhebung von Studiengebühren ab. Es ist verständlich, dass Unternehmen hochschulische Weiterbildungen für ihre Beschäftigten als Dienstleistung „einkaufen“, also hier eine Verrechnung erfolgen sollte. Für Alle, die sich ohne eigenen Unternehmenshintergrund bilden wollen, muss die Bildung unentgeltlich sein. Wann bei einem „öffentlichen oder einem bildungs- oder hochschulpolitischen Interesse“ auf die Erhebung der Gebühren verzichtet werden kann und soll, ist sehr offen und es ist nicht klar, wer dieses Interesse definiert.

§23 Rechtsicherheit von digitalen Prüfungen

Es wird ein rechtssicherer Rahmen für digitale Prüfungen geschaffen. Insbesondere die Freiwilligkeit der Teilnahme begrüßen wir ausdrücklich. Diese muss aber auch für die Beschäftigten gegeben sein, die Prüfungen beaufsichtigen. Zusätzlich müssen die Hochschulen die Beschäftigten zur Prüfungsaufsicht befähigen und dabei unterstützen.

Den Einsatz automatischer Videoüberwachungssoftware auch bei freiwilliger Prüfungsteilnahme lehnen wir aber entschieden ab. Im Falle dessen, dass aufgrund der Teilnehmerzahl eine manuelle Kontrolle nicht möglich ist, muss die Prüfung in Präsenz stattfinden.

§18 Duales Studium absichern

Das duale Studium muss durch eine inhaltliche, organisatorische und vertragliche Verzahnung von Studien- und Ausbildungs- oder Praxisphasen gekennzeichnet sein.

§41 Hochschulversammlung

Die Hochschulversammlung hat sich als partizipatives sowie deliberatives Element nach dem Vorbild der TU-Darmstadt bewährt und es ist sinnvoll, diese Möglichkeit allen Hochschulen zu eröffnen. Eine tatsächliche Demokratisierung der Hochschulen steht allerdings weiterhin aus.

Keine Eingrenzung studentischer Selbstverwaltung

Wir lehnen die geplanten Änderungen in §83 und §86 zur Kontrolle der Finanzen der verfassten Studierendenschaften ab. Studentische Selbstverwaltung braucht Unabhängigkeit. Hingegen verlangen wir die Streichung des Abs. 4 in §83. Der Absatz findet durch Satzungsausschluss an keiner Hochschule Anwendung und ist daher hinfällig. Auch inhaltlich hat sich dieser Punkt erledigt, dass alle Studierendenschaften zahlreiche Maßnahmen ergriffen haben die Wahlbeteiligung an ihren Hochschulen zu steigern.

Hochschulräte in der jetzigen Form abschaffen

Nach wie vor fordern wir die Abschaffung der Hochschulräte in der jetzigen Form. Eine Regulierung der Hochschulräte wie in § 48 hinsichtlich der Arbeitsweise, Zusammensetzung, Rechenschaftsbericht, Austausch mit Hochschulmitgliedern und Öffentlichkeit von Einladungen sowie Beschlüssen ist dennoch ein sinnvoller Schritt für eine transparentere Arbeitsweise; die Einführung einer Frauenquote aus Perspektive der Förderung von Frauen auch in Leitungsgremien des öffentlichen Dienstes ist konsequent.

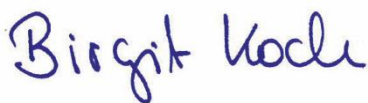
Die in § 48 vorgenommenen Änderungen sollten analog auch für die Hochschulräte an der Stiftungsuniversität Frankfurt am Main, der Hochschule für Bildende Künste – Städelschule und der Kunsthochschule Kassel gelten. Wir mahnen eine entsprechende Änderung in §93 an. Die in § 93 Abs. 2 vorgesehene Änderung zur Präsidentschaftswahl an der Goethe-Universität ist ein deutlicher Fortschritt. Dass der Wahlvorschlag für die Wahl des/der Präsident:in zukünftig gemeinsam mit dem Senat innerhalb einer paritätischen besetzten Findungskommission erstellt wird, ist folglich zu begrüßen.

Weitere Reformen stehen aus

Zur Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen für gute Arbeits- und Studienbedingungen sowie echte demokratische Mitbestimmung bedarf es weiterer Reformschritte, von denen wir die Zentralen hier nur in aller Kürze nennen wollen:

- **Für gute Arbeit:** Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren, ausreichend Zeit für eigene Forschung (50% der Stelle), Mindeststellenumfang von 65 Prozent, Deutliche Reduzierung der Lehrverpflichtung
- **Für gute Studienbedingungen:** Abschaffung der versteckten Studiengebühren in Form des Verwaltungskostenbeitrages, Recht auf einen Masterstudienplatz, Recht auf Wohnheimplätze, ein Ende der bisherigen Anwesenheitspflicht
- **Demokratisierung:** Einführung der Viertelparität, Abbau zentralistischer Entscheidungsbefugnisse, Öffentlichkeit der Sitzungen und Einführung des allgemeinpolitischen Mandats der Studierendenschaft

Mit freundlichen Grüßen



Vorsitzende GEW Hessen