

Stellungnahme



Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

Entwurf des Fünften Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Fünftes Hochschulrechtsänderungsgesetz – 5. HRÄG)

Az.: MWK22-7321-4/10/2

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Übersendung des Gesetzesentwurfes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften und die Möglichkeit der Stellungnahme. Die folgende Stellungnahme ist eine gemeinsame Stellungnahme von DGB Baden-Württemberg und Verdi Baden-Württemberg. Zusätzlich unterstützt der DGB Baden-Württemberg die ergänzenden Forderungen unserer Schwestergewerkschaft GEW Baden-Württemberg vollumfänglich.

Die demokratische und soziale Hochschule

Der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften 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, 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 und damit auch den vorliegenden Gesetzesentwurf messen.

Um die angeführten Ziele zu erreichen, braucht es Rahmenbedingungen und Strukturen. Aus gewerkschaftlicher Sicht sollten deshalb die Hochschulstrukturen in Baden-Württemberg grundlegend modernisiert werden. Stattdessen wird im vorliegenden Entwurf eine besondere Form der Berufung (Spitzenberufung) eingeführt. Dies lehnt der DGB Baden-Württemberg ab.

Zu modernen Strukturen gehören Begriffe, wie Entwicklung von Führungskultur, Diversität und Gleichstellung und nicht der Aufbau neuer Hierarchien. Auf der Suche nach Vorbildern für eine stetige Weiterentwicklung vorhandener Strukturen, lohnt aus Sicht des DGB Baden-Württemberg der Blick in andere Bundesländer, beispielsweise nach Bremen. Dort wurde die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen, sowie die Personalentwicklung in die Aufgabenbeschreibung der Hochschulen in das Landeshochschulgesetz aufgenommen:

4. Juli 2024

Kontaktperson:

Dominik Gaugler
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/Beamte

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Baden-Württemberg**
Willi-Bleicher-Str.20
70174 Stuttgart
Telefon: 07112028-222
Telefax: 07112028-250
Mobil: 015153331553

dominik.gaugler@dgb.de
bw.dgb.de

„Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen vereinbart gemeinsam mit den Hochschulen und Interessenvertretungen der Beschäftigten einen Rahmenkodex, welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung trägt. Dieser Rahmenkodex wird in einem mehrjährigen Turnus von in der Regel fünf Jahren durch die von der Senatorin für Wissenschaft und Häfen erneut einzuberufende Arbeitsgruppe evaluiert und weiterentwickelt.“ (vgl.: §14a BremHG)

Dieser Abschnitt ist eine gute Blaupause für eine entsprechende Regelung im Landeshochschulgesetz von Baden-Württemberg.

Stärkung der innerdemokratischen Strukturen und Partizipation

Eine Hochschule, die ihre Rolle in der Gesellschaft kritisch reflektieren und zugleich produktiv bleiben soll, braucht nicht nur nach außen eine Balance von sozialer Einbindung und Unabhängigkeit. Ebenso notwendig sind ein hohes Maß an innerer Demokratie und eine gelebte Partizipationskultur. Unser Ziel ist eine demokratische Hochschule für eine demokratische Gesellschaft, in der Parität und eine ausgewogene Gewaltenteilung i.S.v. Checks and Balances zwischen den einzelnen Hochschulgremien notwendig ist.

Viertelparitätische Zusammensetzung aller Gremien

Der DGB Baden-Württemberg fordert, dass alle vier Statusgruppen (Professorinnen/Professoren, wissenschaftlicher Mittelbau, wissenschaftsstützende Beschäftigte, Studierende) an den Hochschulen paritätische Entscheidungsrechte in allen Gremien erhalten. Dabei darf keine Gruppe gegen alle anderen entscheiden können. Momentan besitzt jedoch die Statusgruppe der Professorinnen und Professoren die absolute Sitzmehrheit in den meisten entscheidungstragenden Gremien. Diese Sitzkonstellation führt zur Marginalisierung der Interessen von Studierenden, aber auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und stellt eine Form der scheinbaren Partizipation dar, durch die sich eine demokratische Frustration unter den nicht-professoralen Vertreterinnen und Vertretern der anderen Statusgruppen einstellt. Als Gewerkschaften beobachten wir eine schleichende „Entdemokratisierung“ der Hochschule und ihrer Angehörigen, die durch solche Formen der Scheinpartizipation mitverursacht wird. Aus diesem Grund fordern wir, um eine tatsächlich demokratische akademische Selbstverwaltung herzustellen, dass die viertelparitätische Zusammensetzung aller Gremien im LHG festgeschrieben wird.

Kuratorien als beratende Gremien

Seit der Jahrtausendwende wurde in fast allen Landeshochschulgesetzen die Einrichtung von Hochschulräten vorgesehen. Es hat sich gezeigt, dass die Zusammensetzung der Hochschulräte und deren fehlende Rechenschaftspflicht gegenüber Öffentlichkeit und Parlamenten dem Anspruch der gesellschaftlichen Pluralität und Ausgewogenheit nicht genügen. Deshalb muss die Kontrolle der Hochschulen bei den demokratisch legitimierten Parlamenten liegen und nicht bei externen Räten. Für den Austausch zwischen Gesellschaft und Hochschulen sollen anstelle von Hochschulräten neue, plural zusammengesetzte Kuratorien für jede Hochschule eingesetzt werden. Die Kuratorien sollen die Hochschulen in allen strategischen Fragen beraten, aber keine Letzt-Entscheidungskompetenzen haben. In diese Gremien entsenden verschiedene gesellschaftliche Interessensgruppen – auch die Gewerkschaften – sowie Regierung und Parlament ihre Vertreterinnen und Vertreter. Zudem müssen alle Statusgruppen der Hochschulen zu gleichen Teilen vertreten sein. Eine Frauenquote ist gesetzlich zu verankern. Die Kuratorien sollen im Akademischen Senat ein Initiativ- und Antragsrecht haben. Der Akademische Senat soll sich mit Beratungsergebnissen und Vorschlägen der Kuratorien auseinandersetzen. So behalten die Hochschulkuratorien ihre Eigenständigkeit und werden gleichzeitig in die Hochschuldemokratie integriert und damit legitimiert.

Verbesserungen des Hochschulzugangs bei Erst- und Zweitstudium und in der Weiterbildung

Erleichterungen beim Zugang ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ein wichtiger Beitrag zur Bildungs- und Chancengerechtigkeit. Daher ist eine Neuregelung des §58 Abs. 3 LHG zu begrüßen. Gleichzeitig sind die geplanten Regelungen sehr detailliert. Dies schränkt den Gestaltungsspielraum der Hochschulen zu stark ein, überfrachtet das Gesetz und sollte daher nochmals angepasst werden.

Ein weiteres Zugangshemmnis sind Studiengebühren, welche in Baden-Württemberg für ein Zweitstudium oder auch für ausländisches Studierende erhoben werden. Die Erfahrungen und Impulse von Studierenden aus dem Ausland, wie auch von Menschen, die bereits Berufs- und Lebenserfahrung ins Studium mitbringen sind aus Sicht des DGB Baden-Württemberg wertzuschätzen. Davon können Studiengänge und Hochschulen ebenso profitieren und daher dürfen diese Personengruppen nicht als reiner Kostenfaktor gesehen und diskriminiert werden. Folglich gilt es diese Gebühren wieder zu streichen.

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) hat ja bereits selbst erkannt, dass Studiengebühren ein Zweitstudium unattraktiv machen. In der Begründung zur Änderung von §8 LHGebG (Gebührenfreiheit des Zweitstudiums im Lehramt) heißt es: *„Die Aufnahme des Zweitstudiums Lehramt soll damit attraktiver gemacht werden und auf diese Weise zusätzliche Studierende im Lehramt und damit dringend benötigte künftige Lehrkräfte an den Schulen gewonnen werden.“*

Wenn man schon nicht auf die Gewerkschaften in dieser Frage hören möchte, so sollte man wenigstens seiner eigenen Begründung folgen und das Zweitstudium für alle Betroffenen attraktiv machen. Am Ende ist dies für beide Seiten eine „Win-Win-Situation“

Änderungen bei der Digitalisierung von Lehre und Prüfungen

Es ist positiv, dass die Hochschulrechtsänderung Rechtssicherheit bei elektronischen Prüfungen schaffen soll. Der DGB Baden-Württemberg ist jedoch skeptisch bezüglich der Abschaffung der Freiwilligkeit bei elektronischen Prüfungen in Fernstudiengängen (§ 32a (7)). Fernstudien waren auch vor Proctoring möglich, daher ist ein Zwang zu Online-Prüfungen unnötig. Die Proctoring-Software greift tief in die Rechner ein, weshalb Studierende nicht zur Nutzung gezwungen werden sollten. Zudem gibt es technische Probleme, wie den Ausschluss von Plattformen ohne passende Überwachungssoftware. Der DGB Baden-Württemberg fordert daher, dass analoge Alternativen zu elektronischen Prüfungen auch in Zukunft angeboten werden.

Weiterhin darf der Ausbau von Fernlehreangeboten die Chancengerechtigkeit nicht gefährden. Hochschulen sollten sicherstellen, dass Studierende ohne private Infrastruktur nicht benachteiligt werden.

Neustrukturierung der DHBW

Aus gewerkschaftlicher Sicht lässt sich grundsätzlich festhalten, dass der Gesetzentwurf, so umfassend und weitreichend er ist, mit Blick auf die Situation und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an den Hochschulen weit hinter den Erwartungen und Hoffnungen zurückbleibt. Im Gegenteil, gerade bei der Umstrukturierung der DHBW ist zu befürchten, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten unter den Veränderungen leiden werden. Diese Sorge begründet sich darin, dass im Gesetzentwurf nur vage geregelt wird, welche Zuständigkeiten vom Präsidium auf die Rektoren übertragen werden können, und dass diese dann in der

Grundordnung zu regeln wären. Die Grundordnung selbst unterliegt aber keinem öffentlichen Anhörungsverfahren mehr. Vieles, was direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hat, ist also heute noch gar nicht dargestellt.

Wir können uns nicht vorstellen, dass diese ganzen Änderungen kostenneutral erfolgen können und machen uns entsprechende Sorgen, wo das Geld dafür nun eingespart werden soll. Beispielsweise sind bei der Einrichtung von Fakultätsstrukturen (Fakultäten, überörtliche Fakultäten, standortübergreifende Fakultäten) an der DHBW dafür nötige Verwaltungsstellen und Referentenstellen nicht beachtet worden.

Auch die Einführung eines Probestudiums, sowie die hochschulindividuelle Zugangsprüfungen ausländischer Studierender, erfordert in diesem Bereich ausreichende personelle Ausstattung. Das betrifft im Übrigen alle Hochschularten, nicht nur die DHBW (§ 58 Abs. 3a).

Auch die Weiterbildung an den Hochschulen soll eine wachsende Bedeutung haben, aber keine zusätzlichen Kosten verursachen. Ein weiterer Punkt, welcher aus gewerkschaftlicher Sicht unrealistisch erscheint.

Fakultäten an der DHBW

Die Studienbereiche der DHBW sollen zu Fakultäten aufgewertet werden. Für die Außendarstellung ist dies sicherlich ein positiver Schritt. In der Innenansicht bedeutet es aber, dass an den Standorten, die keine Mindestanzahl an 20 Planstellen bzw. 16 Professor*innen vorweisen können, keine eigene Fakultät eingerichtet wird, sondern man sich überregional mit anderen Fakultätsteilen landesweit zusammenschließen muss. Es wird dann eine gemeinsame, überregionale Fakultät unter einem Dekanat an einem der zusammengeschlossenen Standorte gebildet.

Dadurch wird die Struktur an den Hochschulen stark beeinträchtigt, da es dann an einem Standort Beschäftigte gibt, deren Vorgesetzte an völlig unterschiedlichen Standorten sitzen, so hat ein Teil der Beschäftigten den Chef in Stuttgart, ein anderer Teil in Heidenheim, und noch ein anderer Teil in Mannheim. Diese Konstellationen sind aus Sicht der Gewerkschaften aus arbeitsorganisatorischen und mitbestimmungsrechtlichen Aspekten äußerst kritisch.

Abschaffung der Personalkategorie Dozent/Dozentin

Die Gewerkschaften begrüßen, dass auf die Personalkategorie Dozentin/Dozent verzichtet werden soll, weil der Begriff vom wissenschaftlichen Nachwuchs als unattraktiv empfunden wird. Gleichzeitig sollte in diesem Zuge auch der Begriff der „Sonstigen Mitarbeiter“ ersetzt werden, da

dieser doch sehr an „Resterampe“ erinnert – und vom betroffenen Personal als äußerst unattraktiv empfunden wird.

Es gibt in anderen LHGs inzwischen den Begriff der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter (beispielsweise in Bayern). Als Gewerkschaften würden wir es als sehr positiv bewerten, wenn sie diesen Missstand, auf den viele Personalvertretungen seit Jahren hinweisen, endlich zeitgemäß anpassen würden.

Abschließend muss festgehalten werden, dass mit den geplanten Änderungen das Alleinstellungsmerkmal der DHBW, wie bereits bei der vorangegangenen Gesetzesänderung, stark angegriffen wird. Der einzigartige Charakter der Kopplung mit den dualen Partnern war und ist ein maßgeschneidertes Modell. Aus Sicht der Gewerkschaften drängt sich die Frage auf, ob mit den geplanten Veränderungen dieses Alleinstellungsmerkmal in Frage gestellt wird und dies der DHBW mit ihrem großartigen, qualitativ hochwertigen Konzept schadet.

Aufsichtsrat Universitätskliniken

Die Anzahl der Mitglieder in den Aufsichtsräten der Universitätskliniken wurde mit der letzten Gesetzesänderung des Universitätsklinik-Gesetz (UKG) angehoben. Das Vorhaben, einer Vertreterin/einem Vertreter des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration einen Platz im Aufsichtsrat der Universitätskliniken in Baden-Württemberg einzuräumen war aus Sicht der Gewerkschaften nachvollziehbar und wurde deshalb auch entsprechend unterstützt.

In einem Aufsichtsrat müssen aber auch die Interessen der Beschäftigten adäquat vertreten und berücksichtigt werden. Folglich gilt es mit der aktuellen Gesetzesänderung endlich die langjährige Forderung der Personalvertreter*innen der Universitätskliniken sowie ver.di und Marburger Bund umzusetzen, den Aufsichtsrat paritätisch mit Vertreter*innen der Ministerien, der Universitäten, der Wissenschaft und der Wirtschaft einerseits sowie Vertreter*innen des Personals andererseits zu besetzen, analog der Besetzung von Aufsichtsräten einiger großer Kliniken nach dem Mitbestimmungsgesetz.

Bisher wird das Personal lediglich von einem gewählten Vertreter/einer gewählten Vertreterin im Aufsichtsrat vertreten. Kann diese Person z.B. krankheitsbedingt nicht an der Aufsichtsratssitzung teilnehmen, wird das Personal in dieser Sitzung nicht vertreten. Das ist angesichts der Größe der Universitätskliniken und den wichtigen Entscheidungen, die der Aufsichtsrat zu treffen hat, nicht akzeptabel, auch weil alle anderen Gruppen in den Aufsichtsräten mit mind. zwei Personen vertreten sind. Die



besondere Kompetenz und Erfahrung unterschiedlicher Personalvertreter*innen, die sehr nahe am Geschehen in den Kliniken sind, halten wir für ebenso unerlässlich für die Entscheidungen der Aufsichtsräte wie die Erfahrung und Kompetenz der anderen Vertreter*innen. Deshalb finden wir, dass mindestens zwei Vertreter*innen des Personals in den Aufsichtsräten vertreten sein müssten. Zusätzlich bedarf es zwingend einer Stellvertretungsregelung, beispielsweise für den Krankheitsfall, damit die Interessen der Beschäftigten jederzeit auch im Aufsichtsrat der Unikliniken vertreten werden.

Wir würden uns sehr freuen, wenn die Vorschläge der DGB-Gewerkschaften im weiteren Verfahren Berücksichtigung finden würden und stehen für Rückfragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Dominik Gaugler'. The signature is written in a cursive style with a long, sweeping underline.

Dominik Gaugler