

Vorsitzende

**Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Königstraße 46
70173 Stuttgart**

Stuttgart, 28. November 2013

*Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. (Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz - 3 HRÄG)
Schreiben des MWK vom 15.10.2013, Az. 227321.1/65/1 SV*

Sehr geehrte Frau Bauer,
sehr geehrte Damen und Herren,

die GEW Baden-Württemberg nimmt Stellung zum dritten Hochschulrechtsänderungsgesetz. In die Positionsfindung zur Stellungnahme wurden auch betroffene wissenschaftliche Hochschulbeschäftigte einbezogen.

Wir begrüßen, dass die grün-rote Landesregierung eine bessere Beteiligungsplattform für die Bürger/innen und die Hochschulangehörigen für das Hochschulrechtsänderungsgesetz eingerichtet hat. Wir sehen jedoch Verbesserungspotentiale: Gerade bei einem so schwer lesbaren Gesetzentwurf sind mehr sachliche Informationen, eine konkrete Illustrationen und eine kleine Kommentierung des Gesetzesentwurfes auf der Homepage notwendig.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) begrüßt ausdrücklich die Verbesserungen, die, ausgehend vom ursprünglichen Gesetzentwurf, in diese nun vorliegende Version eingegangen sind. Wir sind jedoch sehr enttäuscht, dass die grün-rote Landesregierung ihren Versprechen einer sozialen Öffnung und Demokratisierung der Hochschulen so wenig gerecht wird und gerade das Vorhaben, Kinder aus einkommensschwächeren Familien an die Hochschule zu bringen (Koalitionsvertrag Grün-Rot, S. 12), nicht umsetzt. Das deutsche Bildungssystem ist schon in der Schule selektiv, im Hochschulfeld setzt sich dies fort. Bisher besuchen nach der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes 77 Prozent der Kinder mit akademischem Hintergrund eine Hochschule, demgegenüber stehen nur 23 Prozent der Kinder aus dem Arbeiter/innenmilieu. (DSW Erhebung 2012) Die Hochschulen weiter zu öffnen und soziale Selektionsmechanismen abzubauen, ist dringend geboten.

Die GEW Baden-Württemberg begrüßt die Öffnung des Hochschulzugangs für Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung ausdrücklich. Es ist erfreulich, dass durch die Änderung des Landeshochschulgesetzes (LHG) in Zukunft Flüchtlingen, die im Asylverfahren sind oder eine Duldung haben, die Aufnahme eines Studiums ermöglicht wird. Wir

setzen uns seit Jahren für einen fairen und unbürokratischen Hochschulzugang ein, der allen Menschen den Zugang zur Hochschulbildung öffnet, unabhängig vom Geldbeutel der Eltern oder der Aufenthaltsgestattung und Duldung. Wir hoffen, dass möglichst viele Flüchtlinge, die noch im Asylverfahren sind oder eine Duldung haben, von dem neuen Recht Gebrauch machen können.

Zu folgenden Regelungen nimmt die GEW jedoch kritisch Stellung:

Artikel 1 (Erster Teil) Änderung des Landeshochschulgesetz (LHG) zu § 2

Die Expertenkommission zur Lehrerbildung in Baden-Württemberg hat im März 2013 Empfehlungen für eine Reform der Lehrer/innenbildung vorgelegt, die die GEW grundsätzlich begrüßt und unterstützt. Sie beinhalten:

- ein zehensemestriges Bachelor-/Masterstudium (BA/MA; 300 ECTS-Punkte) für alle Lehrer/innen;
- ein gemeinsames Lehramt Sekundarstufe I und II;
- weitreichende Kooperationen zwischen Universitäten und PHn im Rahmen neu zu schaffender „Professional Schools of Education“ (PSE);
- eine bessere Vorbereitung aller Lehrer/innen auf die Arbeit in inklusiven Schulen.

Diese Empfehlungen decken sich zudem mit der im Koalitionsvertrag angekündigten Reform der Lehrerbildung. Insofern befremdet, dass die Aufgabenbeschreibung der Hochschularten nun weiterhin an Schularten und nicht Schulstufen orientiert ist, und dass darüber hinaus das Lehren und Lernen in der Gemeinschaftsschule fehlt.

Eine zukunftsfähige Reform der Lehrer/innenbildung, die die Potentiale einer im Grunde entkräfteten Hochschullandschaft durch deren Zusammenführung nützen und steigern würde, könnte ein politisches Projekt werden, dessen Perspektive weit über das Ende der aktuellen Legislaturperiode hinausreicht. Ein solches, seit Jahrzehnten überfälliges Reformprojekt könnte – wenn es ambitioniert und erfolgreich umgesetzt wird – nachhaltig die angestrebten Schulreformen unterstützen und für den Erfolg einer grün-roten Landesregierung stehen.

Wenn nun das LHG reformiert wird, ohne die nötige Reform der Lehrerbildung mitzudenken und die für den Um- und Ausbau nötigen Ressourcen bereitzustellen, trifft dies bei der GEW auf Unverständnis. Wichtig wäre es hierbei vor allem, sicherzustellen, dass die an der Lehrer/innenbildung beteiligten Hochschulen entsprechende personell ausgestattete forschungsfähige Studienbereiche in den Fachwissenschaften, Fachdidaktiken, Bildungswissenschaften und schulpraktischen Studien anbieten können.

Wir begrüßen die Beteiligung der (Pädagogischen) Hochschulen an der Lehrerfort- und -weiterbildung. Dadurch ist die Anschlussfähigkeit der 3. Phase an evidenzbasierte aktuelle Forschung gestärkt. Allerdings ist es wichtig, dass dafür personelle Ressourcen an den Hochschulen bereitgestellt werden, d.h. die Fortbildungen sollten im Rahmen der Dienstzeit und des Lehrdeputats stattfinden. (Dienstlich angeordnete Fortbildungsmaßnahmen müssen für Lehrer/innen kostenfrei sein und innerhalb der Dienstzeit stattfinden. Die

Motivation zur Fortbildung setzt sinnvolle Angebote in ausreichender Zahl und Qualität voraus.)

Die GEW akzeptiert keine quantitativen und qualitativen Unterschiede in der Lehrer/innenbildung und in der Lehrer/innenfort- und -weiterbildung aller Lehrämter. Den Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Kunsthochschulen obliegt die Ausbildung der Lehrkräfte in wissenschaftlichen Studiengängen. Im Rahmen dieser Aufgabe betreiben sie Forschung.

Artikel 6 Änderung des Landeshochschulgebührengesetzes zu §16

Nach § 16 des Landeshochschulgebührengesetzes können Hochschulen für Sprachein-gangs-, Externen- und Eignungsprüfungen sowie bei Auswahlgesprächen und Studienfähig-keitstest Gebühren erheben. Nach dem Entwurf für das Landeshochschulgesetz (LHG) sollen die Hochschulen künftig verpflichtet werden, Geld für Aufnahmeprüfungen und Auswahlverfahren von Studieninteressierten zu verlangen. Wir kritisieren die Pläne des Wissenschaftsministeriums massiv: Gebühren von bisher möglichen 50 Euro auf vorge-schriebene 100 Euro für Bewerbungsgespräche an den Hochschulen zu erheben, schließt die Hochschulen weiter, statt sie für weitere Kreise zu öffnen. Finanziell schwächere Studi-enbewerber/innen wird die Gebührenpflicht bei der Auswahl ihres Studiums abschrecken oder einschränken, gerade weil ohnehin schon zusätzlich zu den angestrebten Auswahl-gesprächsgebühren hohe Kosten beispielsweise für Porto, Beglaubigungen, Fahrten und Übernachtungen bei der Studienplatzsuche anfallen, die die Bewerber/innen selbst tragen müssen.

Artikel 6 (2) (Änderung des Landeshochschulgebührengesetzes) zu §58

Mit der zunehmenden Einführung von hochschuleigenen Auswahlverfahren greifen die Hochschulen faktisch über die Regelung der Hochschulzulassung in den Hochschulzugang ein. So führen die hochschuleigenen Auswahlverfahren nicht nur dazu, dass sich Studien-interessierte heute unter Aufbringung erheblicher Kosten und eigener Planungsunsicherheit bei mehreren Standorten bewerben müssen. Sie führen auch dazu, dass die Rechtssicher-heit auf einen Studienplatz nicht mehr gegeben ist. Das Bundesverfassungsgericht hatte im – nach wie vor gültigen – Numerus-Clausus-Urteil von 1972 (BVerfGE, 33, 303) diesen Rechtsanspruch noch unterstrichen und angemahnt, dass Studienplätze über Wartezeiten im Rahmen des NC-Verfahrens zu verteilen seien, wobei der Anspruch der Studieninteres-sierten auf einen Studienplatz zu garantieren und die Kapazitäten langfristig auszubauen seien. Die Art und Weise der hochschuleigenen Auswahlverfahren streicht demgegenüber den Rechtsanspruch auf freie Berufswahl. Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes lässt sich dies zweifelsohne als offen verfassungswidrig einord-nen. Wir bedauern es sehr, dass die Landesregierung die Hochschulen in einer Aushöhlung des Grundgesetzes bestärkt. Es ist insgesamt fragwürdig, warum Studieninteressierte, die mit dem Abitur den Nachweis einer allgemeinen Hochschulreife erbracht haben, die zum Hochschulstudium berechtigt, zusätzlich Studierfähigkeitstests und Auswahlgespräche

absolvieren müssen. Jede Einschränkung stellt einen Eingriff in das Recht auf freie Berufswahl dar, das im Grundgesetz verankert ist. Anstatt hier den Kurs der Vorgängerregierung weiterzuführen, wäre ein Kurswechsel angesagt.

Artikel 6 Änderung des Landeshochschulgebührengesetzes zu §15

Auch an anderer Stelle werden zusätzlich Barrieren aufgebaut: § 15 des Landeshochschulgebührengesetzes regelt, dass Hochschulen Gebühren für nicht curriculare Studienangebote wie z.B. Sprach- und EDV-Kurse, die nicht von der Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, erheben können. Dies betrifft auch Sprachanforderungen, die formal Zulassungsvoraussetzungen darstellen, aber auch im Laufe des Studiums nachgeholt werden können, wie z.B. das Latein. Wir kritisieren, dass die Regelung erhalten bleibt und somit Studierende, die auf die Kurse angewiesen sind, belastet. Hierzu erwarten wir als GEW vom Ministerium eine klare Absage an diese Gebühren für eine soziale Öffnung der Hochschulen.

zu §31(2)

Bis heute werden Gebühren für sogenannte „weiterbildende Masterstudiengänge“ erhoben. Nun soll das auch für „weiterbildende Bachelor“ möglich sein. Die GEW befürwortet diese Studiengänge, die für Menschen mit Berufserfahrung angeboten werden. Kritisch sehen wir jedoch die erhobenen Gebühren, die sozial selektiv sind und nicht allen das weiterbildende Studium ermöglichen. Auch kritisieren wir das Konzept der weiterbildenden Bezahlstudiengänge ganz generell. Diese tragen nicht nur zur sozialen Ausgrenzung bei, sie verstärken insbesondere die Vorstellung, dass Bildung eine Ware ist, die die GEW grundsätzlich nicht teilt.

Im Koalitionsvertrag versprach die grün-rote Landesregierung die „Abschaffung der Unternehmerischen Hochschule“, die ihre Studierenden als „Kunden“ ansieht und Gebühren verlangt. Die Realität zeigt jedoch, dass die Landesregierung sich nicht von diesem Leitbild verabschiedet hat. Bildung wird immer mehr zu einer Ware für Privilegierte mit entsprechendem ökonomischem Hintergrund. Dazu trägt auch die Politik der Landesregierung bei, die versucht, Studiengebühren durch die Hintertür einzuführen. Dies werden wir als GEW nicht hinnehmen.

zu § 27c

Anstatt die Selbstverwaltungsstrukturen der Hochschule zu demokratisieren erfüllt der Gesetzesentwurf das Versprechen eines Abschieds von der unternehmerischen Hochschule auch in dieser Hinsicht nicht. Anstatt die Aufsichtsräte abzuschaffen, werden diese lediglich umbenannt und noch mit zusätzlichen Initiativrechten ausgestattet. Auch dass das Vorschlagsrecht für die Dekane weiterhin allein beim Rektor liegt, ist eine nicht hinnehmbare Einschränkung des Selbstbestimmungsrechts der Fakultäten der akademischen Selbstverwaltung.

zu §10 (1)

Die Mitbestimmung ist für uns als Gewerkschaft von zentraler Bedeutung. Sämtliche nicht-professoralen Gruppen sind in den Gremien der Hochschulen stark unterrepräsentiert. Wir kritisieren, dass die Regierung für den Landeshochschulgesetzentwurf keine paritätische Besetzung in Hochschulgremien vorsieht, die den Studierenden und dem akademischen Mittelbau bessere Bedingungen der Mitbestimmung ermöglichen. Leider bleibt die Professor/innenmehrheit in allen Fragen der Forschung und Lehre, die auf einem Beschluss des Verfassungsgerichts von 1973 gründet, weiter wie in Stein gemeißelt. Es wäre durchaus möglich, z.B. im Rahmen von Experimentierklauseln, die Voraussetzung zur paritätischen Besetzung eines Teils der Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu schaffen. Eine solche Variante ist beispielsweise im Referentenentwurf zur Novellierung des Landeshochschulgesetzes in NRW vorgesehen. Sie ist also weder „rechtskonform“, noch müsste sie neu erfunden werden. Eine Landesregierung, die es mit der Demokratisierung der Hochschulen ernst meint, muss hier ansetzen. Der aktuelle Entwurf bleibt hinter den politischen Möglichkeiten zurück. Wir fordern die Landesregierung auf, dies zu ändern und die bestehenden Spielräume zur Demokratisierung der Hochschulen zu nutzen.

zu §44 (6)

Die GEW begrüßt das grundsätzliche Bekenntnis zu Open Access (OA), hält jedoch die vorgeschlagene Regelung aus mehreren Gründen für unausgereift. So muss ein striktes Gebot zur OA-Publikation als Verbot verstanden werden, bei Verlagen, die kein OA anbieten zu publizieren. Dies würde einen Eingriff in die grundgesetzliche Wissenschaftsfreiheit bedeuten. Oftmals werden OA-Optionen den Autor/innen auch gegen Gebühr zur Verfügung gestellt. Da den Hochschulen hierfür keine weiteren Mittel zur Verfügung gestellt werden, lehnt die GEW einen Zwang zu dieser Option ebenfalls ab. Auf der anderen Seite umfasst die vorgeschlagene Regelung nur Aufsätze in Zeitschriften und übersieht dabei die Diversität der Publikationskulturen zwischen den einzelnen Fachdisziplinen. Disziplinen, in denen dagegen vornehmlich in Tagungsbänden oder Monographien publiziert wird, sind in geringerem Maße betroffen. Die GEW empfiehlt, von der vorgeschlagenen Änderung abzusehen und den Hochschulen Freiraum zu lassen und unter Bezugnahme auf Fachspezifika und Verlagsoptionen eigene OA-Richtlinien zu entwickeln, wie dies etwa bereits am KIT gilt, etwa durch die Einrichtung eines Publikationsfonds.

zu §38 (5)

Für die Promotionsphase schlägt die GEW sowohl eine bessere Absicherung und Betreuung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung vor. Die GEW sieht Qualifizierungsvereinbarungen als ein gutes Mittel, den Erfolg eines Promotionsvorhabens zu sichern und qualitativ hochwertige Betreuung zu garantieren. Die vorgeschlagenen Detailregelungen sind aber übermäßig reglementierend und sollten eher als Ordnungen von Hochschulsenaten erlassen werden. Die GEW schlägt daher vor, dass die Betreuungsvereinbarung in einem Gespräch zwischen Promovierenden, Betreuungsperson und Institution auf die individuelle Situation und das Bedürfnis der Promovierenden abgestimmt wird, damit daraus keine überreglementierten und nicht-kommunizierten Aufgaben entste-

hen können. Auch soll die Teilnahme an promotionsbegleitenden Programmen, die an vielen Graduiertenkollegs angeboten werden, freiwillig sein. Es sollte ebenfalls berücksichtigt werden, dass Professor/innen besser auf eine Betreuung vorbereitet werden können, wenn sie im Rahmen der Berufung speziell für diese Aufgabe geschult werden. Fächerübergreifende Graduiertenzentren sollen eingeführt werden, um alle Promovierenden bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens zu unterstützen. Bei der Promotionsförderung sollte die tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stelle gegenüber dem Stipendium Vorrang haben. Dabei müssen mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung der Doktorand/innen zur Verfügung stehen.

zu §38 (7)

Die GEW fordert, dass alle Doktorand/innen, unabhängig von ihrer Finanzierungsart und von ihrem Beschäftigungsverhältnis, vollwertige Mitglieder ihrer Hochschule und als solche der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zugeordnet werden. Leider wird hier an den bisherigen unterschiedlichen Status der Promovierenden als Studierende einerseits oder Mitarbeiter/innen andererseits festgehalten. Der vorgeschlagene Promovierendenkonvent wird aus unserer Sicht kaum zu mehr Beteiligung führen. Zum einen ist keine aktive Mitsprache vorgesehen. Zum anderen schließt die Regelung nur die zur Promotion Angenommenen ein, während ein Großteil der Promovierenden ausgeschlossen ist. Es sollte stattdessen der bisher nur im KIT existierende Konvent der wissenschaftlichen Beschäftigten unter Einschluss der eingeschriebenen Promovierenden für alle Hochschulen verbindlich eingeführt werden (siehe hierzu auch den Kommentar zu §10 (1)).

zu §58

Die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss sollte dringend aus dem baden-württembergischen Landeshochschulgesetz gestrichen werden. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss üben in der Regel die gleichen Tätigkeiten aus wie ihre als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beschäftigten Kolleg/innen. Ihnen wird aber jeglicher tariflicher Schutz vorenthalten. Ihre Gehälter liegen deutlich niedriger und sind in vielen Fällen nicht existenzsichernd. Diese Ungleichbehandlung ist willkürlich und inakzeptabel. Die Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Hilfskräften sollten bei dieser Gelegenheit alle in tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen umgewandelt werden.

zu §11 (3)

Die GEW hält ein gesetzliches Vorschlagsrecht der Leiter/innen von Einrichtungen für überflüssig und schädlich; überflüssig, weil jede Personalverwaltung auch ohne gesetzliche Regelung einem Vorschlag der Einrichtungsleitungen großes Gewicht beimessen wird. Schädlich, weil im Einzelfall diese Regelung den Anforderungen aus dem TzBfG und dem Tarifrecht, wonach eine Weiterbeschäftigung im Zweifelsfall bei einer anderen Einrichtung erfolgen soll, entgegensteht. Das ist gerade an den Hochschulen besonders wichtig, weil

dort die Befristung von Arbeitsverträgen auch bei Daueraufgaben und Haushaltsstellen zum Normalfall geworden ist. Auch im Hinblick auf eine vernünftige Personalplanung ist eine solche Regelung eher hinderlich als förderlich.

zu § 4 (2)

Der Gedanke, eine gemeinsame Chancengleichheitsbeauftragte gem. § 4 Abs. 2 Chancengleichheitsbeauftragte von allen weiblichen Beschäftigten aus dem Kreis aller weiblichen Beschäftigten wählen zu lassen, hat Charme. Dennoch sind wir mit diesem Regelungsentwurf nicht zufrieden, denn er lässt wesentliche Aspekte offen. Bedauerlicherweise sind die Verhältnisse an den baden-württembergischen Hochschulen noch nicht so, dass wir auf konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit schon verzichten könnten. Dem Ministerium sind durch die bisherigen Berichte zur Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes die Mängel an den Hochschulen bekannt. Die Neuregelung birgt die Gefahr einer Verschlechterung.

Wer die bisherigen Regelungen für die Gleichstellungsbeauftragte (GB) und für die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) vergleicht, kommt schnell zu dem Schluss, dass die Regelungen für die BfC deutlich verbindlicher und stärker in ihrer Schutzwirkung für Frauen sind. Insofern bedeutet der Verzicht auf diese Regelung eine Schwächung des Gleichstellungsgedankens im nichtwissenschaftlichen Bereich. Auffällig ist auch, dass künftig das Ministerium kaum noch eine Aufsicht führen will. Die Berichtspflichten der GB und der Personalabteilung sollen sich nur auf die hochschulinternen Gremien beziehen. Gerade diese internen Gremien leiden aber derzeit ja häufig noch an der Unterrepräsentanz von Frauen. Aus demselben Grund ist die Sonderregelung, wonach die Hochschule selbst entscheiden kann, ob sie weiterhin eine GB für den wissenschaftlichen Bereich und eine BfC für den nichtwissenschaftlichen Bereich haben möchte, keine gute Lösung.

Klar gestellt werden muss unbedingt, dass zu dieser Wahl alle weiblichen Beschäftigten mit mehr als 25 Prozent Beschäftigungsumfang wahlberechtigt sein müssen. Gerade jüngere Frauen zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn versuchen häufig, Familie und Beruf zu vereinbaren und arbeiten in Teilzeit unter 50 Prozent. Gerade diese Gruppe der Beschäftigten darf nicht von Entscheidungen ausgeschlossen werden, die sie am stärksten betreffen.

Überdacht werden sollte auch die Frage, wer die gebündelte Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragter und Beauftragter für Chancengleichheit leisten können soll. Eine „angemessene Freistellung“ bedeutet schon bei einer Hochschule mit mehr als tausend Beschäftigten eine Arbeitsbelastung von deutlich mehr als 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte und Frauen in der Qualifikationsphase sind damit faktisch von der Wählbarkeit ausgeschlossen. Ein solches Amt würde, wenn sie es ausfüllen wollten, den Ausstieg aus ihrer beruflichen Entwicklung bedeuten. Genau das aber kann doch nicht die Konsequenz eines Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung sein.

In der Summe halten wir deshalb eine Regelung für besser, die beide Funktionen im Regelfall getrennt belässt und nur auf Beschluss der Betroffenen eine Zusammenlegung ermöglicht. Auch sollte die Berichtspflicht gegenüber dem Ministerium hinsichtlich Fünfjahresplanung und Zwischenbericht erhalten bleiben.

Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen, schlägt die GEW ein ganzes Bündel an Maßnahmen vor:

- Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss stärker danach beurteilt werden, ob diese erfolgreich den Gleichstellungsauftrag erfüllen.
- Bei der Besetzung von Professuren und anderen Leitungsfunktionen in Hochschule und Forschung müssen verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierungen greifen.
- Frauen und Gleichstellungsbeauftragte müssen endlich wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte erhalten.

Darüber hinaus fordert die GEW eine familiengerechte Hochschule, die allen Wissenschaftler/innen – Frauen und Männern, mit und ohne Kind/er – die Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Dabei geht die GEW ausdrücklich von einem breiten Familienbegriff aus, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Wir brauchen daher nicht nur bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, sondern auch die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

zu § 2 Satz 2

Es ist zu begrüßen, dass es in Zukunft das Amt einer Behindertenbeauftragten geben wird. Auch die Berücksichtigung der Vielfalt der Hochschulangehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (Diversity) ist ausdrücklich zu begrüßen. Allerdings ist eine ressourcenneutrale Umsetzung von allen Ansätzen nicht möglich, ohne dass andere Bereiche verlieren. Dies passt nicht zusammen. Die Hochschule wird im Rahmen dieses Gesetzes verpflichtet, neue und seit langem wichtige Aufgaben zu erfüllen. Leider soll dies ressourcenneutral geschehen. Das bedeutet, dass es innerhalb der Hochschule zu Verschiebungen kommt. Da aber die Spielräume häufig nicht vorhanden sind, ist hier ein Umdenken dringend notwendig. Es können nicht ständig neue Aufgaben und finanzielle Ressourcenbindung (z.B. wäre auch Finanzierung von Akkreditierung zu überprüfen, auch benötigt die Hochschule immer mehr Stellen für Drittmittelverwaltung oder -beantragung) gefordert werden, ohne die Grundfinanzierung dieser Aufgaben unabhängig von anderen Aufgaben sicherzustellen bzw. zu hinterfragen. Hier kann die genannte Autonomie nur im Schein umgesetzt werden.

zu bessere Perspektiven für wissenschaftlichen Nachwuchs

Die GEW begrüßt die Einrichtung eines „Tenure Track“, um verlässliche Perspektiven für promovierte Wissenschaftler/innen (Postdocs) zu schaffen. Voraussetzung dafür ist zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalplanung betreiben, zum anderen, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder deutlich erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und

Management mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann können sie qualifizierten Wissenschaftler/innen berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es im Ausland selbstverständlich ist.

Soweit in diesem Sinne Zeitverträge in der Wissenschaft zur Förderung der Qualifizierung von Wissenschaftler/innen oder im Rahmen von Drittmittelprojekten notwendig sind, fordert die GEW die Einhaltung von Mindeststandards, insbesondere Mindestvertragslaufzeiten. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Wird ein Drittmittelprojekt für einen Zeitraum von drei Jahren bewilligt, sind die in diesem Projekt tätigen Mitarbeiter/innen in der Regel ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zu beschäftigen. Ist für die Anfertigung einer Doktorarbeit und die anschließende Prüfung von einer Bearbeitungszeit von fünf Jahren auszugehen, so ist der/die Doktorand/in für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren zu beschäftigen.

Das Verhältnis von befristetem zu unbefristetem Personal ist wieder deutlich zu erhöhen, indem der Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ in Lehre, Forschung und Wissenschaftsverwaltung umgesetzt wird. Wenn mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifikation befristet wird, sollten diese Stellen die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) mögliche Befristungsdauer von sechs Jahren vor und sechs Jahren (in der Medizin neun Jahren) nach der Promotion ausschöpfen. Auch die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetz WissZeitVG sollte verbindlich voll angewendet werden.

zu § 41

Wir begrüßen mehr Transparenz in der Drittmittelforschung zu schaffen. Dies ist wichtig und begrüßenswert. Bedauerlich ist, dass die Entschlossenheit zu einer Zivilklausel an Hochschulen fehlt.

zu § 56

Auf viele Lehrbeauftragte entfällt an den Hochschulen nicht nur ein erheblicher Anteil des gesamten Lehrdeputats. Ein großer Anteil von ihnen wird auch über viele Semester hinweg eingesetzt. Beides weist darauf hin, dass Lehrbeauftragte – entgegen der eigentlichen Zielsetzung – nicht bloß ergänzende Lehrangebote erbringen, sondern immer stärker zur Aufrechterhaltung des regulären Lehrbetriebes herangezogen werden. Dies erfolgt aber ohne eine angemessene Bezahlung, ohne Sozialversicherung und ohne Planungssicherheit über das jeweilige Semester hinaus.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind nach der Lehrpflichtverordnung zu einem Lehrdeputat weit oberhalb des Deputats von Professor/innen verpflichtet. In der Regel werden sie nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet. Die hohe Lehrbelastung – zumal sie besonders häufig in den Veranstaltungen mit den höchsten Studierendenzahlen eingesetzt werden – macht aber eine erfolgreiche Qualifikation fast unmöglich. Nach dem Ablauf der nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) möglichen befristeten Beschäftigungsdauer drohen Lehrkräfte für besondere Aufgaben ohne abgeschlossene wissenschaftliche Qualifikation in einer beruflichen Sackgasse zu landen.

Die GEW fordert, die Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben nur auf Dauerstellen zulassen.

zu § 48

Der Unterscheidung der Besoldungsgruppen W2 und W3 lagen im bisherigen System der Professorenbesoldung keine objektivierbaren sachlichen Kriterien zu Grunde. Die Zuordnung von Professuren zur einen oder zur anderen Besoldungsgruppe richtet sich derzeit nicht nach nachvollziehbaren Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung und Beanspruchung, sondern ergibt sich aus den überwiegend als willkürlich empfundenen Stellenstrukturplänen der Hochschulen. Daher schlägt die GEW eine einheitliche Besoldung von Professor/innen nach W3 vor. Das schwächste Glied in der Kette der W-Besoldung, die Juniorprofessor/-innen, sollten der Besoldungsgruppe W2 zugeordnet werden. Nur so lassen sich auch in Zukunft qualifizierte Wissenschaftler/innen für eine akademische Laufbahn gewinnen. Eine leistungsorientierte Bezahlung hat in Bildung und Wissenschaft nichts verloren, lediglich Funktions- und Zielzulagen sowie besondere Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sind wissenschaftsadäquat.

Forderung der GEW:

Initiative zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Das WissZeitVG ist ein Bundesgesetz. Es begründet ein Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft und eröffnet den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die rechtlichen Möglichkeiten, weit über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus befristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Die GEW schlägt dem baden-württembergischen Landtag vor, eine Initiative zur Änderung des WissZeitVG mit folgenden Zielsetzungen zu starten:

Die GEW fordert erstens die ersatzlose Streichung der Tarifsperre in § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG. Gewerkschaften und Arbeitgeber/innen müssen das Recht bekommen, sachgerechte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen auszuhandeln. Im demokratischen Sozialstaat ist das der bewährte Weg, um zu einem sachgerechten Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu kommen.

Die GEW setzt sich zweitens für eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ein. Nach geltender Rechtslage kann bei der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind verlängert werden. Ob von dieser Verlängerungsoption Gebrauch gemacht wird, liegt jedoch im Ermessen des/der Arbeitgebers/in. Die GEW tritt für eine verbindliche Ausgestaltung im Sinne eines Rechtsanspruchs auf Vertragsverlängerung ein. Analoge Regelungen sind für den Fall der Pflege von Familienangehörigen erforderlich. Darüber hinaus sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs zusätzliche Vertragsverlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftler/innen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten im WissZeitVG zu verankern.

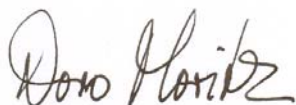
Drittens fordert die GEW die Ausdehnung sowohl der familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG als auch der Regelungen zur Verlängerung von Zeitverträgen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG auf alle nach dem Gesetz befristeten Beschäfti-

gungsverhältnisse, also auch auf gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind. Gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG besteht ein Anspruch auf nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnende Verlängerung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses um

- Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Betreuung oder Pflege eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger, sonstiger Angehörigen, Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
- Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
- Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines Mandates.

Diese Verlängerungsansprüche bestehen nach geltendem Recht nur im Falle einer sachgrundlosen Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, nicht aber bei der Drittmittelbefristung gemäß § 2 Absatz 2 WissZeitVG. Das bedeutet beispielsweise: Wer als Forscher/in in einem Drittmittelprojekt in Elternzeit geht, hat, anders als ihre oder seine Kolleg/innen mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen, keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung. Läuft der Zeitvertrag während der Elternzeit aus, wird die oder der Beschäftigte sogar mitten in der Elternzeit beschäftigungslos. Das gilt analog für Zeiten des Mutterschutzes und die anderen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG aufgeführten Tatbestände.

Mit freundlichen Grüßen



Doro Moritz