

Ausschussvorlage WKA 20/30

Eingegangene Stellungnahmen

zu dem

**Gesetzentwurf
Landesregierung
Gesetz zur Neuregelung und Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften
und zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften
– Drucks. [20/6408](#) –**

18. unter_bau	S. 122
19. Universität Kassel	S. 125
20. Campusgrün	S. 128
21. Ver.di	S. 133
22. Wilhelm-Büchner-Hochschule	S. 137

Stellungnahme zum HHG Gesetzentwurf

An die Abgeordneten des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst im hessischen Landtag

Von der unter_bau Hochschulgewerkschaft vertreten durch Niklas Schickling, Außensekretär, und Patrick Mayer, Kassensekretär

Unter_bau ist eine basisdemokratische und feministische Hochschulgewerkschaft an der Goethe Universität in Frankfurt. Seit der Gründung im Jahr 2016 ist es unser Ansatz alle Statusgruppen, die an der Universität arbeiten und studieren, in einer solidarischen Organisation zu vereinigen.

Als Gewerkschaft ist unser vordringlichstes Anliegen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder. Darüber hinaus arbeiten wir insbesondere daran, die Universität zu einer demokratischen Institution zu transformieren. Die derzeitigen – teilweise feudal anmutenden – Strukturen an den Universitäten und Hochschulen sollen durch eine demokratische Selbstverwaltung aller Universitätsangehöriger ersetzt werden. Regelungen wie die grundsätzliche professorale Mehrheit in allen Hochschulgremien, die beispielsweise für den Senat im §42 Abs. 5 des HHG-Entwurfs festgehalten sind, lehnen wir daher ab und fordern eine paritätische Besetzung aller Hochschulgremien. Völlig undemokratische, korrupte und intransparente Gremien wie das Stiftungskuratorium der Universität Frankfurt (siehe §94 des Gesetzentwurfs), über welches sich maßgebliche Einflussmöglichkeiten an der Universität einfach erkaufen werden können, müssen ersatzlos gestrichen werden und durch demokratische und transparente Gremien ersetzt werden.

Die undemokratischen Strukturen der Hochschulen ermöglichen die präsidialen Fantasien, die Universität sei als eine Art Unternehmen zu führen, das Präsidium selbst sei der Vorstand dieses Unternehmens und alle anderen seine Untergebenen. Mit dieser Mentalität ist das Präsidium der Goethe-Universität erst zu Beginn dieses Jahres in einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Personalrat gescheitert¹. Ein solches autoritäres und technokratisches Selbstverständnis muss allerdings nachhaltig durchbrochen werden. Die Novelle des HHG in ihrer jetzigen Form verfehlt die dazu nötigen Strukturreformen.

In diesem Sinne stellen wir uns auch gegen jede weitere Gängelung der Studierendenschaften durch die Hochschulleitungen und schließen uns den entsprechenden Forderungen der Studierendenschaften umstandslos an. Das Präsidium der Goethe-Universität hat in den letzten Jahren wiederholt versucht, seine Finanzaufsicht dazu zu missbrauchen, die Arbeit der Studierendenschaft inhaltlich zu beeinflussen. Hier braucht es weniger Befugnisse der Hochschulleitungen und mehr Freiheiten für die Studierendenschaften, etwa durch ein allgemeinpoltisches Mandat.

Neben einer grundsätzlichen und umfassenden Demokratisierung der Hochschulen bedarf es allerdings auch konkreter Veränderungen der Arbeitsbedingungen hier und jetzt. Dazu gehört ein Ende der Dauer-Befristungspraxis im wissenschaftlichen Mittelbau, deren desaströse Folgen für Forschung und Lehre immer deutlicher werden. Auch die Praxis des Outsourcings besonders prekarisierter Bereiche wie dem Reinigungssektor muss beendet werden. Die teilweise katastrophalen Arbeitsbedingungen, die dadurch gefördert werden, sind weder für die Angestellten noch für eine Universität tragbar. Die Reform des HHG in seiner jetzigen Form tut dafür nicht genug oder garnichts.

Hierzu könnte unter anderem §72 Abs. 3 des Entwurfes so umformuliert werden, dass es den Hochschulen erschwert wird, Daueraufgaben durch befristet angestelltes Personal erledigen zu lassen. Der Absatz sollte sinngemäß lauten, dass Daueraufgaben in der Regel durch unbefristet beschäftigtes Personal zu erledigen sind. Die Senate der Universitäten sollen regelmäßig Zielvorgaben zum Anteil unbefristet beschäftigter Mitarbeiter*innen formulieren, deren Erreichung durch den Senat und das Land überprüft wird.

Darüber hinaus muss das Unwesen bezüglich der in §78 HHG-Entwurf beschriebenen Lehraufträge enden. Auch Personen mit einem Lehrauftrag müssen ihre Miete bezahlen und essen. Die administrativen Aufgaben sowie das Korrigieren der Studienleistungen bekommen diese Menschen in der Regel schlicht nicht vergütet. Für Personal, das nicht ohnehin an der Universität angestellt ist, soll für Lehraufträge mindestens für die Dauer des gesamten Semesters, in dem sie ihre Lehrtätigkeit ausüben ein reguläres Arbeitsverhältnis geschaffen werden.

Bezüglich der Arbeitsbedingungen von studentischen Hilfskräften begrüßen wir die Klarstellung des §82 Abs. 1 S. 4 des Gesetzentwurfs, da immer noch viele Hilfskräfte für administrative Tätigkeiten eingesetzt werden, für die sie nach TV-H angestellt sein müssten. Die als Regel beschriebene Befristung für mindestens ein Semester wird in der Praxis oft nicht eingehalten. Insbesondere bei Tutor*innen ist es schlechte aber gängige Praxis, sie für lediglich 3 Monate einzustellen. Das Land hat in der Vergangenheit keine Schritte unternommen, um die Einhaltung seiner eigenen Regeln an dieser Stelle in irgendeiner Weise zu überprüfen oder durchzusetzen.

Nicht nur deshalb sind wir grundsätzlich der Auffassung, dass Arbeitsbedingungen über Tarifverträge und nicht über Gesetze oder undurchsichtige Kodizes geregelt werden sollten. Die Beschäftigten müssen einen direkten Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen nehmen können und sie müssen von ihrer Zustimmung abhängen. Regelungen, die den Beschäftigten keine Mittel an die Hand geben, sich effektiv gegen Verstöße zu wehren sind das Papier nicht wert, auf dem sie geschrieben stehen. Wir fordern das Land daher weiterhin dazu auf, mit den Gewerkschaften über einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte zu verhandeln und weisen darauf hin, dass es für diese Beschäftigtengruppe auch keine Friedenspflicht gibt, solange sie weiter von tariflichen Regelungen ausgeschlossen werden.

Unabhängig von den Arbeitsbedingungen sind Hilfskräfte aber auch sonst gegenüber allen anderen Beschäftigten der Hochschulen benachteiligt. Insbesondere ihr Ausschluss von einer Repräsentation durch den Personalrat ist skandalös. Diese Diskriminierung von Hilfskräften in Hessen ist weder begründet noch notwendig. Im Rahmen der Novelle des Hochschulgesetzes sollte dies nach dem Vorbild des Hochschulgesetzes von Nordrhein-Westfalen und dem dortigen §46aⁱⁱ gelöst werden.

Wir freuen uns auf Ihre Rückfragen im Ausschuss.

Mit solidarischen Grüßen

Niklas Schickling, Außensekretär

Patrick Mayer, Kassensekretär

25.10.2021, Frankfurt am Main

ⁱDas Urteil ist hier zu finden: https://www.uni-frankfurt.de/99763882/SKM_C224e21031112030_1.pdf

ⁱⁱ Hochschulgesetz NRW, §46a lautet: „(1) Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Studierenden oder der Senat auf der Grundlage eines Vorschlags der Studierendenschaft eine Stelle wählt, die nach Maßgabe von Absatz 2 als Beauftragte für die studentischen Hilfskräfte die Belange von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskräften nach § 46 wahrnimmt, die über kein für ihre Hilfskrafttätigkeit fachlich einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen. Sieht die Grundordnung die Wahl nach Satz 1 vor, regelt sie zugleich die Anzahl der Mitglieder der Stelle, ihre Bestellung und Amtszeit sowie das Nähere zur Wählbarkeit und zur Wahl. Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Mitglieder der Stelle, sofern sie in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen, in einem angemessenen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden.

(2) Die Stelle überwacht die Beachtung geltenden Rechts bei der Auswahl und Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und wirkt auf eine angemessene Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen hin. Sie behandelt Beschwerden von Betroffenen. Beanstandet die Stelle eine Maßnahme, hat die Beanstandung aufschiebende Wirkung. Wird keine Abhilfe geschaffen, ist das Rektorat zu beteiligen.

(3) Im Rahmen der Aufgaben nach Absatz 2 sind das Rektorat, die Leitung von wissenschaftlichen Einrichtungen und von Betriebseinheiten sowie die Fachbereichsleitung der Stelle gegenüber auskunftspflichtig.“

Universität Kassel**Die Präsidentin**

25.10.2021

Az. III

**Entwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Neuregelung und
Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften und zur Anpassung
weiterer Rechtsvorschriften**

Stellungnahme der Universität Kassel

Die Konferenz der Hessischen Universitätspräsidenten hat am 22. Oktober 2021 zum aktuellen Stand des Gesetzentwurfs Stellung genommen. Die Universität Kassel unterstützt diese Stellungnahme noch einmal ausdrücklich.

Darüber hinaus möchte die Universität Kassel auf die im Folgenden acht aufgeführten Punkte hinweisen, vor allem um im Hinblick auf die praktische Umsetzung eine Klarstellung bzw. Ergänzung der Bestimmungen herbeizuführen:

1)

Die postulierte „Gewährleistung“ eines benachteiligungsfreien Studiums ist für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung nicht in vergleichbarer Weise verändert worden (d.h. nunmehr als „Ermöglichung“), wie für weitere mögliche Diskriminierungstatbestände (§3 Abs. 5 HHG-E). Dies erscheint weiterhin nicht ideal, weil nicht in jedem Falle einlösbar.

2)

Die Rollen a) der „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ (gem. § 6 Abs. 3 HHG-E) sowie b) der neuen Ansprechperson für „Anti-Diskriminierung“ (gem. §6 Abs. 2 HHG-E) bzw. c) „des / der Beauftragten für Studium und Behinderung“ (gem. § 7 HHG-E) erscheinen weiterhin insgesamt nicht hinreichend abgegrenzt und zugleich die Möglichkeit einer vollständigen

Bündelung durch die Gleichstellungsbeauftragte (§6 Abs. 3 HHG-E hinsichtl. Bündelung a und b; §7 Abs. 2 HHG-E hinsichtl. Bündelung c und b) nicht unbedingt zielführend und eher ein Ausdruck der mangelnden Abgrenzbarkeit. Es erscheint weiterhin empfehlenswert, die Zuständigkeiten klarer zu entwickeln und abzugrenzen.

3)

Nicht realistisch und / oder nicht hinreichend eingegrenzt erscheint die gegenüber dem Referentenentwurf neu eingeführte Überlegung, dass „Studienberaterinnen und Studienberater sowie Lehrende [...] im Umgang mit und im Erkennen von besonderen Bedarfen regelmäßig geschult und supervisorisch begleitet [werden].“ (§17 Abs. 5, S. 2 HHG-E).

4)

Neu eingeführt wurde gegenüber dem Referentenentwurf die Verpflichtung für die Hochschule, Studierenden auf Antrag die für die Teilnahme an elektronischen Fernprüfungen erforderliche „elektronische Kommunikationseinrichtung“ zur Verfügung zu stellen. – Was dies konkret bedeutet, erscheint schwer begrenzbar (§23 Abs. 4 HHG-E, letzter Satz). Der Ausdruck der Kommunikationseinrichtung‘ wirkt ungewöhnlich und umfasst im Verständnis von Beteiligten u. U. mehr als ein ‚Endgerät.‘ Hier enthält weder der Text des Gesetzentwurfs noch dessen Begründung eine nähere Definition, was zu Streitigkeiten in der Praxis führen kann.

5)

Im Hinblick auf die Rolle der Fachbereichskommissionen für Studium und Lehre (§50 Abs. 2 HHG-E) erscheint weiterhin eine klarere Bestimmung der Zuständigkeiten jenseits der Zuständigkeit für die dezentralen QSL-Projektmittel gemäß § 16 HHG-E sinnvoll. Der Zuständigkeitsbereich erscheint potenziell sehr umfassend, was aus Sicht der Akteure nicht immer einfach ist. Eine klare Benennung solcher Aspekte, an die hier besonders gedacht ist, erschiene wünschenswert.

6)

Das Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (§ 4 Abs. 3 HHG) sollte weiterhin klar unter dem Vorbehalt der Evaluation und Qualitätssicherung stehen.

7)

§ 51 Abs. 5 HHG-E schreibt nunmehr für die Mitglieder der Dekanate eine Amtszeit von mindestens drei Jahren vor. Eine Unterschreitung scheint hierdurch ausgeschlossen. In der

Vergangenheit hat sich die bisherige Regelung (Wahl für in der Regel drei Jahre) bestens bewährt, auch um für personelle Sonderkonstellationen eine Lösung zu finden. Dies sollte beibehalten werden.

8)

Wie in der Stellungnahme der KHU bereits angemerkt, wird die neue Vollkostenregelung in § 34 Abs. 5 HHG-E sehr kritisch gesehen. Der Mehrwert der Formulierung bzw. Sinn und Zweck erscheinen weiterhin fraglich.



25.10.2021

Stellungnahme von Campusgrün Hessen zum Entwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Neuregelung und Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften und zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften (Drucks. 20/6408)

Sehr geehrte Frau Staatsministerin Dorn, sehr geehrter Herr May, sehr geehrte Damen und Herren, gerne nehmen wir Stellung zum vorliegenden Regierungsentwurf des Hessischen Hochschulgesetzes. Grundsätzlich schließen wir uns der ausführlichen Stellungnahme der Landes Asten Konferenz Hessen an. Dies gilt insbesondere für die Forderungen nach einer echten Demokratisierung der Hochschulen, der Kritik an dem Wahlverfahren zur Präsidentin oder dem Präsidenten und dem allgemeinpolitischen Mandat.

Im Folgenden möchten wir uns darüber hinaus auf die Themenfelder der Antidiskriminierung, Gleichstellung und Ökologie fokussieren, die im bisherigen Regierungsentwurf unterrepräsentiert sind:

Gleichstellung und Antidiskriminierung: Für diskriminierungsarme und geschlechtergerechte Hochschulen:

Wir begrüßen die Neuregelung der Übertragung des AGGs auch auf die Studierendenschaft. Darüber hinaus muss eine gleichstellungs- und diskriminierungssensible Umgestaltung der Hochschulen gewährleistet werden. Das gesamte Personal muss auch in Bezug auf die intersektionale Verschränkung von Diskriminierungsachsen geschult werden. Zudem muss berücksichtigt werden, dass eine Etablierung von Antidiskriminierungs-Strukturen eigene finanzielle und personelle Ressourcen benötigt, die nicht in Konkurrenz zu den bereits bestehenden Gleichstellungs-Strukturen treten darf. Schließlich betrachten wir die Neuregelungen zu Berufungsverfahren kritisch. Insbesondere das Absehen von regulären Ausschreibungen oder die Durchführung von verkürzten Verfahren stehen einem demokratischen Prozess unter Einhaltung der gleichstellungspolitischen Mittel im Wege.

Klimaschutz und Nachhaltigkeit: Für eine echte sozial-ökologische Transformation der hessischen Hochschulen:

Grundsätzlich begrüßen wir die Aufnahme der Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung in die Aufgaben aller Hochschulen. Um dem Ausmaß der globalen Problemlage gerecht zu werden, müssen darüber hinaus die sozial-ökologischen Krisen und das daraus entspringende und notwendige

Handeln in die Rechtsstellung der Hochschulen aufgenommen werden. Im Bereich des Wissens- und Technologietransfers fordern wir eine stärkere Verpflichtung dazu, die Konsequenzen für Gesellschaft und Umwelt zu berücksichtigen und als maßgebend zu behandeln. Darüber hinaus fordern wir einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, um Transparenz zu schaffen und im Anschluss an einen ersten Sachstandsbericht die Wirksamkeit der Maßnahmen festzustellen und zusätzliche Handlungsbedarfe zu ermitteln.

Während der Anhörung werden wir die eingebrachten Punkte darstellen und beantworten gerne Ihre Rückfragen.

Mit freundlichen Grüßen,

Campusgrün Hessen

§1 Rechtsstellung der Hochschulen und Grundrechtsgewährleistungen

(4) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen haben die Verantwortung die sozial-ökologischen Krisen anzuerkennen und dementsprechend ihr Handeln zu reflektieren, zu verändern und anzupassen. Als öffentliche Institutionen müssen sie Vorbild für eine nachhaltige Gesellschaft sein, Lösungswege aufzeigen und gesellschaftlich vorangehen. In Forschung und Lehre müssen Fragestellungen zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft thematisiert werden, um eine Verbreitung nachhaltiger Handlungsweisen zu gewährleisten und den Erhalt menschlichen Lebens zu ermöglichen.

Begründung: Derzeit gibt es neben dem Artikel 20a GG noch keine weitere gesetzliche Verankerung von Klimaschutz und dem Erhalt unserer Lebensgrundlagen, obwohl dies notwendig ist. Ein Hessisches Klimaschutzgesetz ist noch ausstehend und im integrierten Klimaschutzplan Hessens sind die Hochschulen und ihre Rolle unterrepräsentiert, weswegen eine sozial-ökologische Grundausrichtung der Hochschulen komplementär zu betrachten ist. Die Öffnung des hessischen Hochschulgesetzes hierfür soll die Möglichkeit einer Legitimation schaffen, die sozial-ökologische Krise als eine der zentralen Leitlinien anerkennen zu können. Absatz (3) verweist auf die gesellschaftlichen Folgen wissenschaftlicher Erkenntnis, die mitzubedenken sind. Somit sollten auch Fragestellungen zu Nachhaltigkeit und Klimagerechtigkeit in Forschung und Lehre thematisiert werden, um aktiv einen Beitrag zum Schutz unserer Lebensgrundlagen und zur Verbreitung nachhaltiger Handlungsweisen zu leisten. Die explizite Erwähnung dieser innerhalb der Rechtsstellung der Hochschulen und Grundrechtsgewährleistungen soll dem Ausmaß der Krise Rechnung tragen/gerecht werden.

§3 Aufgaben aller Hochschulen

(3) Die Hochschulen pflegen den Wissens- und Technologietransfer sowie den künstlerischen Transfer in die Breite der Gesellschaft: sie fördern die praktische Nutzung ihrer Forschungs- und Entwicklungsergebnisse sowie digitaler Techniken und Arbeitsweisen. Dabei verfolgen sie das Ziel, zu einer Verbesserung der menschlichen Lebens- und Umweltbedingungen beizutragen und setzen sich mit den möglichen Folgen einer Nutzung ihrer Forschungsergebnisse für Gesellschaft und Umwelt auseinander und berücksichtigen diese.

Begründung: Mögliche Folgen für Gesellschaft und Umwelt müssen beim Wissens- und Technologietransfer berücksichtigt und miteinbezogen werden, damit Hochschulen ihrer Rolle als "Zukunftswerkstätten der Gesellschaft" (Hochschulrektorenkonferenz 2018, HHSP 2021-2025) gerecht werden.

§6 Gleichstellung

(5) Die Hochschule richtet eine Gleichstellungskommission ein. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Bei der Besetzung der Kommission ist insbesondere auf eine intersektionale Repräsentation ihrer Mitglieder zu achten und sie soll sich paritätisch aus allen Statusgruppen der Hochschule zusammensetzen. Für die Arbeit in der Gleichstellungskommission ist eine Aufwandsentschädigung für die Studierenden oder eine Ausgleichsmöglichkeit der Arbeitszeit für die Angestellten der Hochschule vorgesehen.

Begründung: Um den Kontakt zu den Beauftragten für Gleichstellung und Antidiskriminierung niedrigschwelliger zu gestalten, ist es besonders wichtig, Ansprechpersonen aus allen Statusgruppen zu berufen. Um ihre Arbeit anzuerkennen und ihr die relevante Zeit einzuräumen, ist unbedingt darauf zu achten, sie mindestens mit einer Aufwandsentschädigung (z.B. für die Studierenden nach Jugendleiter*innenpauschale) oder einer funktionierenden Ausgleichsmöglichkeit der Arbeitszeit für die Angestellten der Hochschule anzuerkennen.

§7 Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen oder psychischen Erkrankungen

(1) [...] eine Beauftragte oder einen Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen oder psychischen Erkrankungen. [...] dass den besonderen Bedürfnissen Studierender mit Behinderung und chronischer oder psychischer Erkrankung Rechnung getragen wird [...]

Begründung: Die Nennung psychischer Erkrankungen trägt zu einer höheren Sichtbarmachung und einer Entstigmatisierung bei.

§8 Beauftragte für von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffene Studierende

(1) Das Präsidium bestellt auf Vorschlag des Senats aus dem Kreis der Mitglieder nach § 37 Abs. 3 Nr. 1, 3 und 4 eine Beauftragte oder einen Beauftragten für von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffene Studierende. Die oder der Beauftragte berät die Hochschule und wirkt darauf hin, dass Barrieren aufgrund von rassistischer und/oder antisemitischer Diskriminierung abgebaut werden. Sie oder er ist über alle geplanten Maßnahmen zu informieren, die die Belange von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffener Studierender besonders betreffen, und hat in den Gremien der Hochschule ein sachbezogenes Teilnahme-, Rede-, und Antragsrecht.

(2) Den Beauftragten nach Abs. 1 sind die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Sie sind von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge freizustellen, soweit es ihre Aufgaben erfordern.

Begründung: Wir fordern eine Beauftragte für von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffene Studierende.

§14 Qualitätssicherung Berichtswesen

(7) Die Hochschulen erstellen jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, der als Bericht dem Ministerium vorgelegt wird und außerdem der Unterrichtung der Öffentlichkeit dient. Dieser Bericht dient zu Anfang einem Sachstandsbericht und soll in der Folge die Ergebnisse einzelner Maßnahmen festhalten und den Prozess der realen und nachhaltigen Reduzierung der Treibhausgas- und CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) hin zur CO₂-neutralen Hochschule transparent dokumentieren. In diesem Bericht sollen alle klimarelevanten Faktoren erfasst werden.

Begründung: Einen derartigen Nachhaltigkeitsbericht verfassen bisher die wenigsten Hochschulen, selbst ein Sachstandsbericht und die Erfassung der derzeitigen Situation stellt die Hochschulen vor größere Probleme. Um Maßnahmen entwickeln und anwenden zu können und im Anschluss deren Erfolg bemessen zu können ist es notwendig, dass ein solcher Nachhaltigkeitsbericht als dauerhaftes Element der Berichtspflicht erfasst wird. Auch ist es so möglich, die wissenschaftliche Gemeinschaft und die Öffentlichkeit über Sachstand, Erfolge und Misserfolge zu informieren und einen großen Beitrag zur Sensibilisierung der Gesellschaft zu leisten und Transformationswege aufzuzeigen.

§ 69 Berufungsverfahren

(2) Die Entscheidung über das Absehen von einer Ausschreibung obliegt dem Präsidium im Benehmen mit dem Fachbereich und mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Berufungsverfahren ohne Ausschreibung werden regelmäßig unter Gleichstellungsaspekten evaluiert.

Begründung: Das Absehen von regulären Ausschreibungen und Berufungsverfahren ist aus demokratischer sowie gleichstellungspolitischer Perspektive problematisch. Daher sollte dies nur mit der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.



Landesbezirksfachbereichsleiter
Gabriel Nyč

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di Hessen • Postfach 20 02 55 • 60329 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag
Ausschuss für
Wissenschaft und Kunst

Jung, Wissenschaft
und Forschung

Landesbezirk Hessen
Fachbereich 5

Vorab per E-Mail: S.Ernst@ltg.hessen.de und D.Erdmann@ltg.hessen.de

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 2569 -0
Telefax: 069 / 2569 -2662

E-Mail: gabriel.nyc@verdi.de

Stellungnahme zur HHG-Novellierung

Datum
Ihre Zeichen
Unsere Zeichen

26. Oktober 2021

gn

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes sowie weiterer hochschulrechtlicher Vorschriften Stellung nehmen zu können. Ohne den Gesetzesentwurf nun auf das Thema befristete Beschäftigung reduzieren zu wollen, haben wir uns entschieden, nur hierzu und zu Perspektiven wissenschaftlich Beschäftigter unterhalb der Professur Stellung zu nehmen.

Sowohl im administrativ-technischen als auch im wissenschaftlichen Bereich sind Hochschulen Rekordhalterinnen befristeter Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst aber auch im internationalen Vergleich – weit vor den Hochschulen Frankreichs, Großbritanniens und der USA.

Daher begrüßen wir mit Nachdruck die Einführung der neuen Personalkategorie von Hochschullektorinnen und -lektoren (Neuregelung §72 (5) HHG), qualifiziertes Personal für die Lehre auch „unterhalb“ der Professur gewinnen zu wollen.

Bislang ist allerdings noch unklar, wie das Profil dieser Hochschullektor*innen genau definiert sein wird – unsere Empfehlung liegt hier ganz klar in Abgrenzung zur Professur. Eine wesentliche Bedingung für die Ausgestaltung dieser Beschäftigungsverhältnisse ist für uns, dass diese Personalkategorie regelmäßig ohne Befristung zu besetzen ist. Hier lehnen wir die im Entwurf eingeführte Bewährungszeit von bis zu drei Jahren ab. Diese würde zu einer weiteren Unterminierung der bisher an hessischen Hochschulen sowieso seltenen Normalarbeitsverhältnisse (Unbefristet und in Vollzeit) führen. Auch sehen wir darüber hinaus die Notwendigkeit die Grundlagen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den §§66 und 72 des Entwurfes zu erweitern, um einer zunehmenden Prekarisierung des akademischen Mittelbaus entgegen zu wirken.

Wir erlauben uns, diesen Punkt im Folgenden näher zu erläutern.



Landesbezirksfachbereichsleiter
Gabriel Nyč

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Landesbezirk Hessen
Fachbereich 5

1. § 72 (5) Personalkategorie Lektor*innen und Researcher

In der Novelle ist aus unserer Sicht eine **weiterführende Definition des Profils von Lektor*innen** notwendig. Zudem sollte eine **analoge Personalkategorie für wissenschaftliche Dienstleistungen in der Forschung**, die wir als **Researcher** (alternativ: Forschungskordinator*innen) bezeichnen würden, eingeführt werden. Im Sinne attraktiver Beschäftigungsverhältnisse sollten diese wie folgt ausgestaltet sein:

- Aufgabe der Lektor*innen ist das Erbringen von wissenschaftlichen Dienstleistungen in der Lehre; Researcher erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen in der Forschung. Eine Kombination beider Profile ist möglich.
- Ein Drittel der Arbeitszeit soll für selbstbestimmte Forschungs- und Lehraufgaben sowie hochschuldidaktische Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden.
- Da es sich ansonsten um Daueraufgaben in Forschung und Lehre handelt, ist grundsätzlich eine unbefristete Beschäftigung vorzusehen.
- Die Stellen sind bei einer Organisationseinheit anzusiedeln (Fachbereich oder Institut) und nicht bei einer Professur.

Wir begründen unsere Forderungen damit, dass bislang eine Personalkategorie für (insbesondere) promoviertes Personal mit Daueraufgaben fehlt, die über die Sammelkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hinausgeht und obengenannte Profilschärfung ermöglicht. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen können nur unter Begründung der zu leistenden Daueraufgabe unbefristet angestellt werden (siehe § 65 (3)); diese Ausrichtung sollte bei promoviertem Personal nun bewusst umgedreht werden. Lektor*innen und Researcher sind grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen und keiner Professur zugeordnet. Dadurch wird Planungssicherheit auf allen Seiten geschaffen und unnötige Abhängigkeitsverhältnisse werden vermieden. Zur Sicherstellung weiterer beruflicher Perspektiven sollte für Lektor*innen und Researcher zudem genug Raum für eigene, selbstbestimmte wissenschaftliche Aufgaben und/oder Lehrtätigkeiten gegeben sein.

2. § 72 (2) 4 - Wissenschaftler*innen (Befristung) [ehemals § 65 (2) 4 HHG]

Dem Erfinden von immer neuen und wenig stichhaltigen Qualifikationszielen, um Stellen nach WissZeitVG befristen zu können, muss Einhalt geboten werden. Grundsätzlich liegt in der mangelnden Ausformulierung der Qualifikation ein entscheidendes Hemmnis in der Schaffung unbefristeter Perspektiven. Im Sinne des europäischen Hochschulraumes ist auch die Habilitation kein notwendiges Qualifikationsziel, welches eine Befristung rechtfertigt. Ebenso stellen laufende Dienstleistungen in der Lehre und der Forschungscoordination keine eigene Qualifikation dar (wie dies oft bei der Befristung von LfbAs argumentiert wird), sondern sind wesentlicher Bestandteil der regulären Arbeits- und Berufserfahrung.



Landesbezirksfachbereichsleiter
Gabriel Nyč

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Landesbezirk Hessen
Fachbereich 5

Schließlich darf die Promotion nicht zum Privatvergnügen werden, sondern es muss sowohl genug Zeit vorhanden sein, das Qualifikationsziel auch während der Arbeitszeit erreichen zu können, als auch die finanzielle Grundsicherung in der Qualifikationsphase sichergestellt werden. Nach Vorgabe des Hessischen Hochschulpaktes sollte die angestrebte reguläre Dauer der Befristung von 3+2 Jahren daher auch im HHG festgehalten sein. Stellen unter 65% der regulären Arbeitszeit machen es kaum möglich, das Qualifikationsziel der Promotion auch in der vorgesehenen Zeit zu erreichen.

Unser Vorschlag lautet daher, dass „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur befristet beschäftigt werden dürfen, wenn das Arbeitsverhältnis gleichzeitig der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion dient. Es muss mindestens die Hälfte der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung stehen. Der Stellenumfang soll zudem 65% der regulären Arbeitszeit einer Vollzeitstelle nicht unterschreiten. Befristungen unter drei (bzw. nach einer ersten Verlängerung von Qualifikationsstellen unter zwei Jahren) Laufzeit sind nur mit besonderer Begründung möglich und müssen vom Personalrat genehmigt werden.

Ebenso muss für eine unbefristete Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiter*in neben der Promotion auch der Nachweis über hervorragende fachliche Leistung in der beruflichen/wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis äquivalent behandelt werden.

3. § 66 - Personal (Beschäftigungsfristen) [ehemals §60 HHG]

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sowie die forcierte Drittmittelinwerbung haben in der praktischen Umsetzung an den Hochschulen dazu geführt, dass Befristungen von Arbeitsverhältnissen auch dort um sich greifen, wo Daueraufgaben erfüllt werden (insbesondere bei wissenschaftlichen Dienstleistungen in Forschung und Lehre, die von Drittmittelstellen erbracht werden). Dies führt zu prekärer Beschäftigung und periodisch wiederholtem Abfluss von Know-how. Um den Hochschulen die Festanstellung möglichst vieler Beschäftigter zu ermöglichen – zum Beispiel durch den Aufbau von Personalpools für (wiederkehrende) wissenschaftliche (Dauer) Aufgaben in Forschung und Lehre - sollten die Hochschulen nunmehr in die Lage versetzt werden, Rücklagen aufzubauen, aus denen dieses Personal für einen Überbrückungszeitraum (ko-) finanziert werden kann (z.B. wenn kurzweilig keine Drittmittel eingeworben werden konnten). Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen muss gegenüber der Einrichtung von Dauerstellen für Daueraufgaben unattraktiver werden, um den Kostenvorteil von immer wieder neuem Personal mit geringerer Berufserfahrung partiell aufzuwiegen.

Daher fordern wir eine Erweiterung des § 66 im Sinne der folgenden bereits im hessischen Hochschulpakt 2021-2025 festgehaltenen Verpflichtung „Personal ist unbefristet zu be-



Landesbezirksfachbereichsleiter
Gabriel Nyč

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Landesbezirk Hessen
Fachbereich 5

schäftigen, soweit es überwiegend Daueraufgaben wahrnimmt.“ Zudem hat die Hochschule bei der Bewirtschaftung jeder befristeten (Drittmittel-) Stelle eine Rücklage zu bilden, um die Absicherung von Dauerstellen zu ermöglichen.

Die Verpflichtung zur Errichtung von Dauerstellen stellt eigentlich eine Selbstverständlichkeit dar, da in Deutschland grundsätzlich unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit die Norm sein sollten – alles andere ist eine zurechtfertigende Ausnahme. Damit diese Selbstverständlichkeit nun endlich auch in den Hochschulbereich Einzug hält, stellt die finanzielle Sanktionierung von Befristungen ein vielversprechendes Mittel dar, um die notwendige Umschichtung der Finanzmittel von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse voranzutreiben.

Gerne führen wir diese Aspekte ggf. weiter mündlich aus bzw. ergänzen diese.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Schreck
Landesbezirksfachbereichsvorsitzender

Gabriel Nyč
Landesbezirksfachbereichsleitung

Wilhelm Büchner Hochschule · Postfach 10 01 64 · 64201 Darmstadt

An den Vorsitzenden des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst
des Hessischen Landtages
Herrn Daniel May
Schlossplatz 1–3
65183 Wiesbaden

per Mail: s.ernst@ltg.hessen.de

Darmstadt, 26.10.2021

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

Sehr geehrter Herr May,

vielen Dank für die Einladung zur Anhörung im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst des Hessischen Landtages am 28.10.2021. Ich nehme gern an der Anhörung teil.

Die 1996 gegründete Wilhelm Büchner Hochschule ist heute mit über 6.000 Studierenden Deutschlands größte private Hochschule für Technik. In den Bereichen Maschinenbau, Mechatronik, Elektro- und Informationstechnik, Informatik, Energie-, Umwelt und Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Technologiemanagement bieten wir berufsbegleitende, interdisziplinäre Studiengänge an. Die in Darmstadt ansässige Hochschule ist staatlich anerkannt, gehört zur Klett Gruppe und ist führend auf dem Gebiet der innovativen Studienkonzepte im Fernstudium.

Untenstehend nimmt die Wilhelm Büchner Hochschule mit rechtsberatender Unterstützung zu dem Entwurf der Landesregierung Stellung.

Stellungnahme

Vorbemerkung: Diese Stellungnahme erfolgt ausschließlich zu denjenigen Regelungen der HHG-Novelle 2021, von denen private Hochschulen im Allgemeinen und die WBH im Besonderen betroffen sind. Demgegenüber wird vor dem Hintergrund, dass nach hiesigem Verständnis insbesondere die organisationsrechtlichen Regelungen im Vierten Teil des HHG wie bisher auch künftig auf nichtstaatliche Hochschulen keine unmittelbare Anwendung finden, von einer Stellungnahme zu Regelungen, die lediglich staatliche Hochschulen betreffen, abgesehen, soweit die Regelungen nicht zugleich (mittelbar) auch Auswirkungen auf private Hochschulen haben - etwa, weil sie sich wettbewerbsverzerrend auswirken. **Für die (auch behördliche) Praxis wäre sicherlich eine Klarstellung hilfreich und wünschenswert, welche Teile des Gesetzestextes auf private Hochschulen nicht anwendbar sind.**

Postfach 10 01 64
D-64201 Darmstadt

Hilpertstraße 31
D-64295 Darmstadt

Tel.: +49 (0)6151 3842-0
Fax: +49 (0)6151 3842-401

info@wb-fernstudium.de
www.wb-fernstudium.de

Präsident: Prof. Dr. Stefan Kayser
Kanzler: Dr. Jens Kircher
Träger: Hochschule für Berufstätige Darmstadt GmbH
Geschäftsführer: Maziar Arsalan
Registergericht Darmstadt HRB 6551

Ust.-IdNr.: DE 812 687 829
Deutsche Bank AG, Darmstadt

IBAN: DE51 5087 0005 0011 1039 00
BIC Code/Swift: DEUTDEFF508

1. Staatliche Anerkennung (§ 115)

a) Betreiber der Hochschule

Die Definition des „Betreibers“ der Hochschule ist überflüssig, da der Betreiber neben dem in §115 Abs. 2, Satz 1 definierten „Träger“ keiner eigenständigen Erwähnung bedarf. Die diesbezüglichen rechtlichen Pflichten aus dem HHG treffen bereits nach der geltenden Fassung den Träger. Dies reicht aus, um die Wissenschaftsfreiheit privater Hochschulen zu gewährleisten. Ein darüberhinausgehender Durchgriff auf den Betreiber ist weder erforderlich noch angesichts der Grundrechte, auf die sich ein privater Betreiber berufen kann (vgl. Art. 12 Abs. 1 und Art.14 Abs. 1 GG) gerechtfertigt.

Wir schlagen vor, die Definition des „Betreibers“ in §115 Abs. 2 und sämtliche Verweise hierauf in den nachfolgenden Absätzen des §115, in denen Pflichten auch für den „Betreiber“ i.S.v. § 115 Abs. 2 begründet werden, zu streichen.

b) Sicherstellung der Wissenschaftsfreiheit durch Bestehen einer akademischen Selbstverwaltung (§115 Abs. 3 Nr. 2 lit e) i.V. m. §§ 42ff)

§ 115 schreibt als Anerkennungsvoraussetzung in Abs. 3 Nr. 2 lit. e) ferner vor, dass bei der privaten Hochschule „eine akademische Selbstverwaltung besteht, in der Lehre und Forschung sowie Kunstausbübung unter angemessener Berücksichtigung der verschiedenen Beteiligten eigenverantwortlich organisiert und geregelt werden“.

Im Hinblick auf diese neue Anerkennungsvoraussetzung stellt sich die Frage des (verfassungs-)rechtlichen Maßstabs für die Prüfung, ob bei einer privaten Hochschule in diesem Sinne eine akademische Selbstverwaltungsverwaltung besteht, konkret: ob und inwieweit für die Beurteilung dieser Frage auf die für die staatlichen Hochschulen geltenden Organisationsregelungen des Vierten Teils des HHG zurückgegriffen werden kann. Es geht hierbei um die Frage, ob und ggf. in welchem Umfang das für staatliche Hochschulen geltende Organisationsmodell über die „Hintertür“ des § 115 Abs.3 Nr. 2 lit. e) zukünftig auch auf private Hochschulen Anwendung findet. Diese Frage gewinnt dadurch an Brisanz, dass die HHG-Novelle 2021 in den §§ 42, 47 und 48 verschiedene Änderungen vorsieht, die die Stellung der Leitungsorgane gegenüber den Selbstverwaltungsorganen schwächt.

Zwischen Hochschulen in der Trägerschaft des Landes und privaten Hochschulen bestehen in grundrechtlicher Hinsicht grundlegende Unterschiede, die eine Übertragung des für staatliche Hochschulen geltenden Organisationsmodells verbieten. Bei privaten Hochschulen müssen akademische Selbstverwaltung und unternehmerische Verantwortung der Leitungsorgane so in Balance gehalten werden, dass der Bestand der Hochschule nachhaltig gesichert ist, und es muss den Trägern privater Hochschulen ein ausreichender unternehmerischer Gestaltungsspielraum im Hinblick auf eine wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung der von ihnen getragenen Hochschule verbleiben. Vor diesem Hintergrund verbietet sich eine über § 115 Abs. 3 Nr. 2 lit. e) vermittelte Übertragung der in den §§ 42,47 und 48 vorgesehenen Änderungen des für staatliche Hochschulen geltenden Organisationsmodells auf private Hochschulen.

Vor dem Hintergrund, dass es in der Gesetzesnovelle im Elften Teil einen Abschnitt mit den Regelungen zu privaten Hochschulen gibt, nach hiesigem Verständnis aber insbesondere die organisationsrechtlichen Regelungen im Vierten Teil wie bisher auch künftig auf nichtstaatliche Hochschulen keine unmittelbare

Anwendung finden, **plädieren wir einerseits für eine Klarstellung, welche Teile des Gesetzestextes auf private Hochschulen nicht (unmittelbar) anwendbar sind. Andererseits wäre es – gerade zur Vermeidung einer faktischen (mittelbaren) Anwendung auf nichtstaatliche Hochschulen in Anerkennungsverfahren etc. – wichtig klarzustellen, dass die für staatliche Hochschulen geltenden Regelungen auch nicht mittelbar (etwa über § 115 Abs. 3 Nr. 2 lit. e) auf private Hochschulen angewendet werden dürfen, sondern lediglich eine grundsätzliche Kongruenz zwischen den wesentlichen Organisationsstrukturen der privaten Hochschule einerseits und des gesetzlichen Organisationsmodells andererseits bei gleichzeitiger Wahrung der unternehmerischen Verantwortung der privaten Hochschule und ihres Trägers erforderlich ist.**

Insofern würden wir uns der Verfolgung des in Baden-Württemberg gewählten Ansatzes anschließen, dass über einen privatwirtschaftlichen Vertrag mit dem Studierenden ein anderes (Vertrags)Verhältnis als mit dem Studierenden an einer öffentlichen Hochschule aufgebaut wird und der privatwirtschaftliche Anbieter seinen (berufsbegleitend) Studierenden ein zeitlich und räumlich komplett flexibles Studium anbieten muss.

2. Erweiterung des Lernortes für Duale Studiengänge

Gemäß § 18 Abs. 1 können Studiengänge eine zwischen den Lernorten Hochschule und Praxis wechselnde, aufeinander abgestimmte Ausbildung vorsehen (duales Studium). Sie können hinsichtlich der Prüfungen ganz oder teilweise und hinsichtlich der Lehre teilweise in digitalen Formaten bestehen (digitales Studium). In diesem Satz würden wir uns eine **Klarstellung** wünschen, **dass das Duale Studium auch unter Nutzung eines Fernstudienformats durchgeführt werden kann und dass ein Duales Studium insbesondere auch überwiegend Fernstudienanteile enthalten kann.** Wir sehen diese Form eines Dualen Studiums als eine Bereicherung der akademischen Bildungswege an, da sie Unternehmen und Studierenden gleichermaßen eine hohe räumliche und zeitliche Flexibilität anbieten.

3. Nicht-praktikable Lösungen bei elektronischen Fernprüfungen

Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass im Rahmen zukünftiger Rechtsanwendung Versuche unternommen werden könnten, die nach unserem Verständnis bisher und auch nach dem Entwurf der HHG-Novelle nur auf staatliche Hochschulen anwendbare Regelung des **§ 23** auch auf private Hochschulen entsprechend anzuwenden, sehen wir uns zu folgender Stellungnahme veranlasst:

§ 23 Abs. 1 S. 3 sieht vor, dass elektronische Fernprüfungen „zusätzlich“ zu entsprechenden Präsenzprüfungen angeboten werden können. Diese Beschränkung auf ein „zusätzliches“ Angebot hat zur Folge, dass grundsätzlich weiterhin Präsenzprüfungen angeboten werden müssen. Diese Beschränkung erscheint vor dem Hintergrund der in § 18 Abs. 1 getroffenen Definition des digitalen Studiums, wonach Studiengänge „hinsichtlich der Prüfungen ganz oder teilweise“ in digitalen Formaten bestehen können, als nicht angemessen. § 23 Abs. 1 ist aus diesem Grund dahingehend zu ändern, dass vorbehaltlich der Regelungen über den Nachteilsausgleich gemäß § 25 Abs. 3 auch **ausschließlich elektronische Fernprüfungen angeboten** werden können.

§ 23, Abs. 3 der Gesetzesnovelle sieht vor, dass die Prüfungsaufsicht grundsätzlich durch Personal der Hochschule erfolgt; soweit dies notwendig ist, insbesondere, wenn hohe Teilnehmerzahlen eine zeitgleiche Aufsicht durch Hochschulpersonal ausschließen, kann eine automatisierte Aufsicht erfolgen. Gleichzeitig sieht § 23, Abs. 5 vor, dass die Teilnahme an elektronischen Fernprüfungen auf freiwilliger Basis erfolgt, und diese freiwillige Teilnahme dann vorliegt, wenn eine termingleiche Präsenzprüfung als Alternative angeboten wird. Termingleich sind nach dem Gesetzestext Prüfungen, die innerhalb desselben Prüfungszeitraums durchgeführt werden.

Angesichts des Umstandes, dass bei der Wilhelm Büchner Hochschule mehr als 2.000 Klausuren pro Klausurtermin geschrieben werden, lässt sich eine zeitgleiche elektronische Fernprüfung im Rahmen des sogenannten „Proctoring“-Verfahrens für eine derartige Menge von Klausuren nicht durch eigenes Personal zeitgleich durchführen. Staatliche Hochschulen werden bisweilen vor ähnlichen Herausforderungen stehen.

Daher plädieren wir dafür, dass in der Gesetzesnovelle neben der noch nicht in jedem Fall sichergestellten Möglichkeit der automatisierten Aufsicht auch die Nutzung eines externen Dienstleisters und die Verteilung von (unterschiedlichen) Klausuren auf mehrere Termine ermöglicht wird.

4. Weiterbildung

In § 20 Abs. 1 S.2 wird geregelt, dass bei sonstigen Angeboten der hochschulischen Weiterbildung die „Verleihung von Weiterbildungszertifikaten“ vorzusehen ist. Aus dieser Formulierung ergibt sich nicht eindeutig, ob hiervon auch die Erteilung von Teilnahmebescheinigungen umfasst ist oder ob die Verleihung eines Weiterbildungszertifikats stets eine vorherige Abschlussprüfung voraussetzt. Angesichts des praktischen Bedürfnisses an beiden Formen der Erteilung von Weiterbildungszertifikaten ist **§ 20 Abs. 1 S. 2 dahingehend zu ergänzen, dass die Hochschulen neben der Verleihung von Weiterbildungszertifikaten auch die Erteilung einer Teilnahmebescheinigung vornehmen können.**

5. Wettbewerbsverzerrung durch einseitige Förderung von staatlichen Hochschulen

§ 16 des Gesetzes sieht vor, dass den Hochschulen des Landes als Teil der Grundfinanzierung jährlich 100 Millionen Euro zweckgebunden zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre zur Verfügung gestellt werden. Sofern – wie derzeit vorgesehen – private Hochschulen hiervon ausgenommen sind, liegt hierin eine einseitige ungerechtfertigte Stärkung der Wettbewerbsposition von staatlichen Hochschulen im Vergleich zu Privaten. **Die einseitige Förderung staatlicher Hochschulen ist daher zu streichen.**

Alternativ muss eine Teilhabe auch der nichtstaatlichen Hochschulen zu gleichen Bedingungen gewährleistet werden. An der geplanten Förderung sind daher auch private Hochschulen zu beteiligen, denn auch sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur akademischen Ausbildung hochqualifizierter Arbeitskräfte und nur so kann ein gleichmäßiger und gesunder Wettbewerb auf dem Hochschulmarkt gewährleistet werden. Ungeachtet der Frage, ob aus dem objektiv-rechtlichen Gehalt von Art. 5 Abs. 3 GG zugleich eine Verpflichtung des Staates zur finanziellen Förderung privater Hochschulen oder gar ein entsprechender Anspruch auf finanzielle Förderung folgt, bedürfte es im vorliegenden Zusammenhang bereits deshalb einer Teilhabe der privaten Hochschulen an der in § 16 vorgesehenen finanziellen Förderung, weil nur auf diese Weise – sollte die Förderung nicht gestrichen werden – die ansonsten drohende und gegen Art. 5 Abs. 3 GG verstoßende Wettbewerbsverzerrung vermieden werden könnte.

Die oben beschriebene Tendenz einer Wettbewerbsverzerrung setzt sich im Entwurf in § 19 und § 20 zu den Regelungen zum Teilzeitstudium fort, indem staatlichen Hochschulen rechtlich verbindlich („sollen“) aufgefordert werden, flächendeckend Teilzeitstudiengänge zu ermöglichen. **§ 19 Abs. 1** ist zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen zulasten der privaten Hochschulen zumindest dahingehend **zu ändern, dass das Wort „sollen“ in Abs. 1, S. 2 durch das Wort „können“ ersetzt wird.** Durch eine solche Änderung würde zugleich die aus dem unklaren Zusammenspiel von Satz 1 und 2 resultierende Bestimmtheitsproblematik abgemildert.

Mit der zu erwartenden Einrichtung formeller Teilzeitstudiengänge durch staatliche Hochschulen ist im Zusammenspiel mit der durch § 20 Abs. 5, S. 3 geschaffenen Möglichkeit, Gebühren oder Entgelte zu ermäßigen bzw. ganz hierauf zu verzichten, und der auf staatliche Hochschulen beschränkten finanziellen Förderung gemäß § 16 ist eine weitere erhebliche Wettbewerbsverzerrung zulasten der privaten Hochschulen zu befürchten.

Private Hochschulen, die einen erheblichen Beitrag zu den Weiterbildungsangeboten für Berufstätige leisten, sind im Gegensatz zu den staatlichen Hochschulen aufgrund ihres privatwirtschaftlichen Status und Betriebs auf die Erhebung von Studiengebühren angewiesen, um langfristig ihre Existenz zu sichern. Sie werden in dem Kontext des bestehenden Entwurfs der Hochschulgesetzesnovelle kaum noch wettbewerbsfähig sein. Zur Vermeidung einer Wettbewerbsverzerrung zulasten der privaten Hochschulen ist § 20 Abs. 5, S. 3 daher insgesamt zu streichen.

Die obigen Ausführungen sollen Ihnen einen Eindruck von den wichtigsten Änderungswünschen einer privaten Hochschule wie der Unsrigen vermitteln. Gern möchten wir unsere Position auch im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst darlegen.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Stefan Kayser

Präsident