

## **Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen**

	<b>Seite</b>
1. Erwartungen der Gewerkschaften an die Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen im Hochschulbereich	3
2. Stärkung der Hochschulsebstverwaltung: Demokratische Hochschule	6
3. Gute Arbeit an Hochschulen	10
4. Qualität der Lehre und Mobilisierung heterogener Bildungspotenziale	15
5. Anhang	21

## **Impressum**

Herausgeber:

DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Bereich: Hochschulpolitik

Otto-Brenner-Str. 7

30159 Hannover

[www.niedersachsen.dgb.de](http://www.niedersachsen.dgb.de)

verantwortlich: Hochschulpolitischer Arbeitskreis des DGB Niedersachsen

Stand: 01.08.2014

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **1. Erwartungen der Gewerkschaften an die Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen im Hochschulbereich**

„Erneuerung und Zusammenhalt“ – diese Überschrift wählten die SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ihren Koalitionsvertrag 2013-2018. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes Niedersachsen (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften sind Veränderungen für die niedersächsische Hochschullandschaft, die diesem Ziel Rechnung tragen, dringend notwendig. Niedersachsen braucht eine Umkehr vom Leitbild der *unternehmerischen Hochschule* hin zu einer Hochschule, die sich sozialeren und demokratischeren Prinzipien verpflichtet. Die Hochschulreformen des vergangenen Jahrzehnts stärkten das Konkurrenzprinzip, wodurch die Hochschulen teils künstlich geschaffenen Markt- und Wettbewerbssituationen ausgesetzt wurden. Hierzu hat vor allem die Einführung von Studiengebühren beigetragen, aber auch der immer stärker anwachsende Anteil von Projekt- und Drittmitteln bei der Finanzierung der öffentlichen Hochschulen. Infolge dessen führte die wachsende Abhängigkeit der Hochschulen von diesen Mitteln – verbunden mit inneren und äußeren Strukturreformen – dazu, dass Lehre nachrangig behandelt wurde und die Beschäftigungsverhältnisse einer immer stärkeren Prekarisierung unterworfen waren.

Flankiert von dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), welches von den Hochschulleitungen und Fakultäten bis auf das Äußerste zu Gunsten von prekären Beschäftigungsverhältnissen ausgereizt wird, liegt der Anteil an befristeten Arbeitsver-

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

trägen mittlerweile bei etwa 90 %, viele davon mit einer Laufzeit von unter einem Jahr. Hochqualifizierte WissenschaftlerInnen verfügen über keine Planungsperspektive. DoktorandInnen sowie Post-Docs berichten zunehmend von ausuferndem Missbrauch ihrer Arbeitskraft und Qualifikation. Arbeitsverhältnisse mit langfristiger Perspektive, ein qualifiziertes Personalmanagement für alle Beschäftigtengruppen sowie verlässliche Planungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs spielen heute an vielen Hochschulen nur eine untergeordnete Rolle. Die Leidtragenden dieser Situation sind nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch Forschung, Studienbedingungen und das Wissenschaftsmanagement als Ganzes, da sie immer von den handelnden Personen abhängig sind. Die zunehmende Prekarität ist somit ein großes Hindernis für gute Forschungs- und Studienbedingungen.

Mit den Strukturen der *unternehmerischen Hochschule* ging jedoch auch ein massiver Abbau an demokratischen Mitspracherechten aller Statusgruppen einher. Hochschulautonomie, wie der DGB sie versteht, stärkt die Hochschule als Ganzes und nicht nur einzelne Akteure; keinesfalls darf eine falsch verstandene Hochschulautonomie ein Einfallstor für die Dominanz von wirtschaftlichen Interessen werden. Entscheidungen über Grundsatzfragen, Entwicklungsplanung sowie Ressourcenverteilung müssen in einem paritätisch besetzten Kollegialorgan der Hochschule fallen. Gegenwärtig erleben wir jedoch an den Hochschulen eine Entwicklung, die diesem Anspruch vollkommen entgegensteht. Der Abbau von Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Kollegialorganen, die Beschränkung der Rechte von Personalvertretungen und zunehmende Be-

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

richte von KollegInnen, die aus Angst vor einer Nicht-Verlängerung ihres befristeten Vertrags die Diskussion in ihrer eigenen Hochschule scheuen, nehmen zu.

Erneuerung und Zusammenhalt – nach der Abschaffung der allgemeinen Studiengebühren gilt es nun, die Versprechen aus dem Koalitionsvertrag für wesentliche Bereiche an den Hochschulen verbindlich und spürbar umzusetzen. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die rot-grüne Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen auf, insbesondere bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten, den Arbeitsbedingungen und der Qualität der Lehre in den Hochschulen, „anzupacken und es besser zu machen“. Dabei ist es notwendig im ständigen Dialog mit den Gewerkschaften über hochschulpolitische Schwerpunkte und Forderungen zu bleiben, um den Demokratisierungsprozess zu fördern.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **2. Stärkung der Hochschulsebstverwaltung: Demokratische Hochschule**

In den vergangenen zehn Jahren wurde die Wende zur *unternehmerischen* Hochschule mit starker Machtkonzentration auf wenige Personen konsequent vorangetrieben und gesetzlich umgesetzt. Mitbestimmungsmöglichkeiten der unterschiedlichen Statusgruppen wurden abgebaut, der Einfluss externer Akteure und die Entscheidungsmacht einer zahlenmäßig kleinen (ProfessorInnen-)Gruppe ausgebaut. Dies manifestiert sich etwa in der Weiterentwicklung der Stiftungshochschulen, der Verfahren bei Berufungskommissionen, der Rechte der Senate und Fakultätsräte, der Experimentierklausel oder mangelnder Transparenz bei der Verwendung von Forschungsgeldern.

Für die Gewerkschaften liegt der gesellschaftliche Kern der Wissenschaftsfreiheit im Beitrag der Wissenschaft zu einem vernunftgeleiteten, sozial gerechten, friedlichen und demokratischen Gemeinwesen. Wir brauchen für unsere Gesellschaft eine plurale, kritisch-reflexive Wissenschaft sowie autonome und verantwortungsvolle Hochschulen. Die derzeitige innere Steuerung ist aus Sicht des DGB jedoch weder wissenschaftsadäquat noch demokratisch. Mitbestimmung und Partizipation aller Hochschulmitglieder sind für ein funktionierendes und sich ständig weiterentwickelndes Arbeitsumfeld sowie als Zeichen der Wertschätzung aller Beschäftigten und Studierenden dabei ein wichtiges Element.

In ihrem Wahlprogramm bekannte sich die niedersächsische SPD zu „Hochschulen als Orte, an denen Demokratie erfahren und gesellschaftliche Verantwortung gelebt werden kann“ (SPD-Regierungsprogramm 2012, S. 12). Die Grünen verlangten eine pari-

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

tätische Mitbestimmung in den Hochschulgremien sowie eine stärkere „Beteiligung“ der nicht-professoralen Gruppen (Wahlprogramm 2012, S. 36). Im Koalitionsvertrag versprechen SPD wie BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, dass sie „die demokratische Mitbestimmung der Statusgruppen an Hochschulen stärken“ werden (Koalitionsvertrag 2013-2017, S. 42). Die angekündigte Novelle des Hochschulgesetzes soll hierzu beitragen.

Die Frage, ob die rot-grüne Landesregierung in dieser Legislaturperiode substantielle Verbesserungen bei der Demokratisierung der Hochschulen erreicht hat, werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften anhand folgender Kriterien beantworten:

- Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Senate
- Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Fakultätsräte
- Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen
- Veränderte Zusammensetzung der Hochschulräte
- Transparenz bei Drittmittelprojekten<sup>1</sup>

Die Beschäftigten und die Studierenden können wertvolle Beiträge zu einer innovativen, sozial gerechten und verantwortungsvollen Hochschullenkung leisten. Ihre Beteiligung über demokratische Prozesse ist wichtig. So fordert der DGB insbesondere die Stärkung der Senate. Dies sollte im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) u.a.

---

<sup>1</sup> Vorläufige Änderungsvorschläge im NHG: siehe Anhang.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

durch die Einführung einer Viertelparität bei Entscheidungen über Gegenstände, für die nach der Rechtsprechung des BVerfG keine ProfessorInnenmehrheit benötigt wird, festgelegt werden. Die Stärkung der Senate bzw. Fakultätsräte darf aber nicht bei einer geänderten Zusammensetzung stehen bleiben. Die ehrenamtlichen Mitglieder dieser Organe brauchen eine Geschäftsstelle, die mit ausreichend Ressourcen ausgestattet ist, um die notwendige Unterstützungsarbeit für die gewählten Kolleginnen und Kollegen zu leisten.

Hochschulräte sollten als rein beratende Gremien agieren. Die Entscheidungskompetenzen sollten aus dem Hochschulrat in den Senat, als demokratisch besetztem Gremium, verlagert werden. Jedoch auch als rein beratende Gremien sollten die Hochschulräte heterogener zusammengesetzt werden. Z.B. müssen Gewerkschaften als stimmberechtigte Mitglieder aufgenommen werden. Dies bedeutet gleichzeitig eine Vergrößerung des Gremiums. Diese Forderung gilt entsprechend auch für die Stiftungsräte.

Unter der Voraussetzung der Viertelparität sollten die Hochschulen auch bei der Gestaltung ihrer Grundordnungen mehr Autonomie erhalten.

Sowohl im Rahmen einer NHG-Novellierung als auch in der derzeit geplanten Novellierung des NPersVG sind die erweiterten Mitbestimmungsmöglichkeiten der Personalräte zu verankern. Dies gilt insbesondere für Tatbestände, die derzeit nur in der Benehmensherstellung, wie z.B. personelle Maßnahmen und außerordentliche Kündigungen, sind.



# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen ihre kontinuierlich vorgetragene Kritik an der weitreichenden Autonomie besonders der Stiftungshochschulen und der Stiftungsräte nicht nur durch die Entwicklungen rund um den „Libeskind-Bau“ an der Universität Lüneburg bestätigt. Die hier gewählte Form der Hochschulautonomie geht deutlich über das akzeptable Maß hinaus. Die Macht des Stiftungsrates steht dabei in einem eklatanten Missverhältnis zu ihrer (fehlenden) Rechenschaftslegung, Übernahme von (politischer oder juristischer) Verantwortung für Beschlüsse, demokratischer Legitimation und Ressourcenausstattung.

Für die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist gesetzlich ein demokratisch konstituiertes Gremium auf Hochschul- und Landesebene einzurichten (s. früher „AssistentInnenrat“ bzw. „AssistentInnenkonferenz“).

Für die Hochschulgremien erwarten der DGB und seine Gewerkschaften eine vollständige Umsetzung des Koalitionsvertrags, in dem es heißt, dass die Mehrheitsfraktionen „als ersten Schritt einen verpflichtenden Frauenanteil von mindestens 40 Prozent für alle Hochschulgremien vorschreiben“ (S. 43 Koalitionsvertrag).

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## 3. Gute Arbeit an Hochschulen

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern ein grundsätzliches Umdenken in der Befristungspraxis der Arbeitsverhältnisse in den Hochschulen (weg von Befristungen und kurzen Laufzeiten als „Regelbeschäftigung“, hin zu mehr Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten und verlässlichen Karriereoptionen im Wissenschaftsbereich) besonders im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im NHG sollte ein Auftrag an das Land, die Hochschulen sowie die Stiftungshochschulen als Arbeitgeber verankert werden, die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen des Personals durch Konzepte für „Gute Arbeit“ langfristig zu entwickeln. Als Muster dafür könnte die Initiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung dienen.

In der Umsetzung dieses Auftrags sind dann konkret und verbindlich zu folgenden Aspekten Verbesserungen und Entwicklungen zu vereinbaren:

- Begrenzung von *Befristungen*: Verzicht auf sachgrundlose Befristungen (Erlass zum Verzicht auf Anwendung des TzBfG § 14 (2) bzw. des WissZeitVG) bei Daueraufgaben; Dauer von befristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht kürzer als die bewilligten Projektlaufzeiten; regelmäßige Anwendung der familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG; angemessene Vertragslaufzeiten für Qualifizierungs-Stellen im Rahmen der Promotionsförderung (mind. drei Jahre) sowie für Post-Docs (mind. vier Jahre). Davon mind. vertraglich 50 % der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation; Abschluss von Arbeitsverträgen mit möglichst mind. 75% der regulären wöchentlichen

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

Arbeitszeit; Möglichkeiten zur Veröffentlichung; finanzielle Unterstützung zur Teilhabe an der wissenschaftlichen Community; Begründungspflicht für Abweichungen; Einrichtung eines Forschungspools aus Dauerstellen, die für die Ausführung von einem bedeutenden Teil der Drittmittelprojekte eingesetzt werden.

- *Personalentwicklung* mit spezifischen, geschlechtergerechten, unentgeltlichen Angeboten der Qualifizierung für verschiedene Karriereoptionen, auch außerhalb der Hochschulen; konkret: Umfassendes Beratungssystem zur hochschulischen und außerhochschulischen Karriereplanung.
- Adressierung von *Führungsverantwortung* für die vorgenannten Maßnahmen an die Hochschulleitungen, die Einrichtungs- und Ableitungsleitungen sowie die Vorgesetzten.
- In zunehmendem Maße sind die Arbeitsbedingungen des Verwaltungs-, technischen und wissenschaftlichen Personals mit Arbeitsverdichtung bis zur Arbeitsüberlastung verbunden. Die stetig wachsende Bedeutung von Drittmittelprojekten verbunden mit der Beschaffung technischer Einrichtungen etc. wird häufig nicht durch die erforderliche Personalausstattung begleitet. Damit steigt für die Beschäftigten die Arbeitsbelastung beträchtlich. Das Ziel *Gute Arbeit* muss deshalb an Hochschulen verbunden werden mit Bestandsaufnahmen der Arbeitsbelastungen und Strategien zur Vermeidung von Arbeitsüberlastungen. Das Instrument der Gefährdungsbeurteilung ist insbesondere

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

systematisch mit der Ausrichtung auf die Erfassung psychischer Belastungen der genannten Beschäftigtengruppen und der Analyse der damit verbundenen Arbeitsbedingungen einzusetzen. Zum Erhalt der Leistungsfähigkeit in Lehre und Forschung sind Maßnahmen gegen kontinuierlich ansteigende Arbeitsbelastungen dringend erforderlich.

- Ausreichende *Grundfinanzierung* der Hochschulen für unbefristete Personalstellen, um Karrierewege außerhalb der Professur zu ermöglichen, darunter auch die Überführung von Studienqualitätsmitteln in unbefristete Personalstellen; „Dauerstellen für Daueraufgaben“; Anreizsysteme zur Umsetzung: Risikoausgleich/gestaffelte Boni für Hochschulen, die die Konzepte zur Reduzierung von befristeten Stellen umsetzen; vorausschauende Personalplanung.
- Behebung des Investitionsstaus im *Hochschulbau*, Investition in die Gebäudesubstanz als Rahmenbedingung für die Erbringung guter Arbeitsleitungen („Arbeitsumgebung“).
- Durchsetzung von Forderungen zum TV-L bei den Tarifparteien (ggf. im § 40) zur benachteiligungsfreien *Eingruppierung* von Beschäftigten: Grundsätzlich einschlägige *und*förderliche Berufserfahrungen bei der Stufenfestsetzung berücksichtigen; Promovierte grundsätzlich in Stufe 3; Erhalt erworbener Stufen bei Wechsel des Arbeitsverhältnisses; Anerkennung der Restlaufzeiten beim Wechsel des Arbeitsgebers; grundsätzliche Anerkennung von Berufserfahrungen als StipendiatInnen, FreiberuflerInnen, VolontärInnen, ReferendarInnen

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

u.ä.; grundsätzlich Verweis auf Möglichkeiten des Tarifvertrags zur Personalgewinnung (Anrechnung von Vorzeiten, Stufenvorweggewährung) im Vorstellungsgespräch; Abbau von Mobilitätshemmnissen.

Zur Umsetzung von Konzepten *Guter Arbeit* an Hochschulen sind langfristig verbindliche Regelungen durch Gesetzgebung im NHG zu verankern. Dazu gehören auch der Umgang mit Personalkategorien und Stipendien.

Die Personalkategorie (*befristete wissenschaftliche Hilfskräfte*) (häufig nur 6-Monats-Verträge; auch zum Promovieren „missbraucht“) mit ihren durch einseitige Verordnung geregelten Bedingungen (keine TV-L Geltung), sowie die der (unbefristet zu besetzenden) Lehrkräfte für besondere Aufgaben und LektorInnen, für die die Tarifbestimmungen nicht in vollem Umfang gelten, sollen als gesonderte Personalkategorien entfallen und in die Personalkategorie *Wissenschaftliche Mitarbeiter* (§ 31) integriert werden: Diese Aufgaben können vollinhaltlich nach den Bedingungen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen erfolgen. Regelungen bezüglich der Studentischen Beschäftigten sollen im TV-L aufgenommen werden. Bis dies erfolgt ist, muss landesgesetzlich ein Missbrauch verhindert werden. Studentische Hilfskräfte sollten als eigenständige Personalkategorie ins NHG aufgenommen und von Erlassregelungen ausgenommen werden. Arbeitsvertragliche Ausgestaltungen sind im TV-L zu regeln.

Zur Vermeidung missbräuchlicher Nutzung ist die Personalkategorie Lehrbeauftragte auf kurzfristige und vorübergehende Notwendigkeiten zu beschränken (Ausnahme:

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

benötigte externe Fachkenntnisse) und grundsätzlich zu vergüten. Die Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) ist so konkret zu fassen, dass die ganzjährigen Arbeitszeitan- teile verbindlich ausgewiesen werden, um Lehraufgaben von anderen Aufgaben klar abgrenzen zu können und Überlastungen vorzubeugen.

Promotionsstipendien für Postgraduierte sind sozialversicherungspflichtig zu gestalten. Generell sollten Stipendien durch reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzt werden – eine Erhöhung der Stellenanzahl ist notwendig. Trotz aktuell zunehmender Stipendien sollten Konzepte für *Gute Arbeit* ein Szenario für den Einstieg in den Ausstieg der Stipen- dienmodelle enthalten. Insbesondere Promovierende sollen – auch unter Diversitäts- aspekten – grundsätzlich als wissenschaftliche MitarbeiterInnen eingestellt werden und in diesem Arbeitsverhältnis Zeit für die eigene Forschung haben.

Es wird erwartet, dass sich die Landesregierung im Bundesrat für eine Änderung des WissZeitVG (unter anderem: Anwendung nur für Qualifizierungsstellen; Wegfall der Tarifsperre) sowie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (Wegfall sachgrundlose Befris- tung bei Stellenbesetzungen mit Daueraufgaben) einsetzt.

Für die Begleitung der Umsetzung von Konzepten für *Gute Arbeit* kommt einer Ar- beitsgemeinschaft aller Personalvertretungen der Hochschulen eine besondere Bedeu- tung zu. Diese ist landesgesetzlich zu verankern.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **4. Qualität der Lehre und Mobilisierung heterogener Bildungspotenziale**

Neue Lehrprogramme zur Mobilisierung heterogener Bildungspotenziale, zur Verbesserung der Studienbedingungen und zur Senkung der Studienabbruchquote sollen ausdrücklich die im *Hochschulentwicklungsvertrag* genannten sechs Gruppen von Bildungsreserven berücksichtigen:

1. Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger
2. Frauen
3. Studierende mit Migrationsherkunft
4. Studierende mit familiären Verpflichtungen
5. Studierende mit gesundheitlichen Belastungen
6. Beruflich qualifizierte Studierende

In den *Leitlinien für die Erarbeitung von Zielvereinbarungen* des MWK vom 27.03.2014 sind mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität des Studiums und der Mobilisierung von Teilhabe und Bildungspotenzialen genannt. Diese sind jedoch vor allem für die administrativen Maßnahmen und weniger für die inhaltlichen Maßnahmen spezifiziert.

Die wachsende Abhängigkeit der Hochschulen von Projekt- und Drittmitteln bei der Finanzierung der öffentlichen Hochschulen hat bisher zu einer Vernachlässigung der Lehre geführt.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

Zur inhaltlichen Entwicklung neuer Lehr-Lernkonzepte im Rahmen einer *Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive Hochschuldidaktik* ist insbesondere das unten aufgeführte breitere Spektrum von Initiativen geeignet. Dabei sollte beachtet werden, dass es nicht nur auf die Verbesserung äußerer Zugangs- und Arbeitsmöglichkeiten ankommt, sondern auch auf eine innere Bildungsmobilisierung, die ein aktives Studierverhalten ermutigt. Hier könnte auch eine Flexibilisierung der Regelstudienzeiten für den Bachelor und den Master zum Vorteil sein.

Es kann nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden, dass das in der Lehre tätige Hochschulpersonal über eine Lehrkompetenz verfügt, die den verschiedenen studentischen Gruppen gerecht wird. Deren Motive, Erwartungen und Bedarfe variieren spezifisch nach ihrer sozialen Herkunft, ihrem Geschlecht und ihrer ethnischen Zugehörigkeit sowie auch nach der persönlichen Lebenssituation. Voraussetzung für ein Gelingen der geforderten Öffnung für breitere Studierendengruppen ist eine Sensibilisierung der Lehrenden für Dimensionen sozialer Ungleichheit und für damit verbundene Anforderungen an eine habitus-, gender- und diversitätssensible Lehre und Beratung der Studierenden. Dies erfordert Kenntnisse der gesellschaftlichen Gruppen und der Mechanismen, die zur Reproduktion von sozialer Ungleichheit und zu Diskriminierungen beitragen. Ebenfalls notwendig sind soziale Kompetenzen, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und Sensibilität für Stereotype. Die hauptamtlich Lehrenden sollen deshalb im Rahmen ihrer Arbeitszeit regelmäßig mindestens eine im weiten Sinne hochschuldidaktische *Weiterbildungsveranstaltung* pro Studienjahr besuchen, die der Weiter-



# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

entwicklung der eigenen Lehrkonzepte auf der Folie von Reflexionen zur sozialen Zusammensetzung und den Belangen der Studierenden dient. Die Hochschulen ermöglichen die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungen.

Mit der Offensive zur Qualifizierung und Weiterbildung soll auch dazu beigetragen werden, bisher vom Studium *noch weitgehend ausgeschlossene soziale Gruppen* nicht nur im Übergang an die Hochschule, sondern während des gesamten Studiums entsprechend ihrer Bedarfe zu unterstützen.

## **Qualität der Lehre, der Betreuung und der Beratung**

- Zu guten Betreuungsverhältnissen gehören nicht nur überschaubare Teilnahmezahlen in den Lehrveranstaltungen, sondern auch Lehrformen, die die Eigenaktivität der Studierenden mobilisieren.
- Es muss für eine hinreichende persönliche Betreuung von Seminar- und Abschlussarbeiten durch die Lehrpersonen gesorgt werden. Es sollte verpflichtend sein, dass alle Studierenden mindestens einmal pro Studienabschnitt ein eingehendes Beratungsgespräch über ihre eingereichten Studienleistungen erhalten.
- Die Veranstaltungen sollten, mindestens für StudienanfängerInnen, ergänzt werden durch Tutorien mit geeigneter didaktischer Leitung durch Lehrpersonen bzw. auch speziell ausgebildete TutorInnen.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

- Für einen nachhaltigen Lehrerfolg ist es unerlässlich, dass Lehrpersonen über längere Zeit beschäftigt werden, so dass sie die Entwicklung der einzelnen Studierenden verfolgen können, anstatt dass den Studierenden durch einen häufigen Wechsel von Lehrpersonen eine verlässliche Arbeits- und Themenorientierung unmöglich gemacht wird.
- Durch die wesentlich erhöhte Zahl von Studienleistungen im Bachelor-/Mastermodell sind erhebliche Engpässe bei der Versorgung der Studierenden mit Literatur, Arbeitsmaterialien und Arbeitsplätzen innerhalb der Hochschulen sichtbar geworden. Maßnahmen, diese Missstände durch bessere Versorgung und Öffnungszeiten z.B. von Bibliotheken zu beheben, sollten besonders unterstützt werden.

## **Qualifikation und Weiterbildung von Lehrpersonen**

- Zu diesem Zweck ist es erforderlich, für die Lehrpersonen eine kontinuierliche und verlässliche Weiterbildung auszubauen, wie sie für Lehrpersonen in anderen Bildungsbereichen seit langem üblich ist.
- Dazu gehört, dass die Lehrpersonen für ihre pädagogisch-didaktische Qualifizierung hinreichend Gelegenheit und Unterstützung erhalten, z.B. durch Freistellung, Entlastung und geeignete äußere Arbeitsbedingungen.
- Nicht zuletzt kommt es auf die Fähigkeit an, zu einer internen Bildungsmobilisierung für die sechs genannten zu fördernden Gruppen beizutragen. Hierzu

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

bedarf es einer besonderen Kenntnis und Übung im pädagogischen Umgang mit diesen verschiedenartigen Milieus.

- Für die sich qualifizierenden Lehrpersonen ist daher eine Betreuung und Supervision durch professionell qualifizierte Fachpersonen unerlässlich, die die entsprechenden Weiterbildungen leiten.

## **Mobilisierung der Eigenaktivität der Lernenden**

- Der Erfolg der Lehre hängt nicht unwesentlich davon ab, die Beteiligung der Studierenden zu aktivieren.
- Es sind geeignete Formen der Beteiligung von Studierenden aus den Lehrveranstaltungen und gegebenenfalls aus den Studierendenvertretungen zu entwickeln.
- Lehrerfolge sind ohne eine regelmäßige Rückkopplung mit den Lernenden nicht verlässlich und nachhaltig möglich.
- Insbesondere kommt es darauf an, dass sich die Studierenden aktiv mit den Inhalten und Methoden der Planung und Evaluation von Lehrveranstaltungen auseinandersetzen können, um durch eine gute Qualität der Lehre und Qualifikation die Identifikation mit dem Studium und der Hochschule zu erhöhen.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte**

- Es sind geeignete Modelle für studienbegleitende Kurse für Studierende ohne Abitur in Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu entwickeln.
- Gleichzeitig sollen für beruflich qualifizierte Studierende besondere Beratungsangebote, Mentoringprogramme sowie über Teilzeitstudienangebote hinaus berufsbegleitende bzw. berufsintegrierende Studiengänge realisiert werden.
- Die bisher geringe Quote dieser Studierendengruppe ist aus inneren und äußeren Teilnahmebarrieren zu erklären, deren Art und Wirksamkeit noch nicht hinreichend bekannt sind. Hier sollten Initiativen besonders unterstützt werden, die diese Probleme untersuchen und zu lösen versuchen.
- Eine besonders bedeutsame äußere Teilnahmebarriere bildet die Quotierung der Studierenden aufgrund beruflicher Qualifikation (§ 18 Abs. 4 NHG) gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Hochschul-Vergabeverordnung. In Studiengängen mit einer hohen Zahl von Bewerbungen traditioneller Studieninteressierter werden dadurch nicht hinreichend Studienplätze für beruflich Qualifizierte zur Verfügung gestellt. Die Hochschul-Vergabeverordnung und das Hochschulzulassungsgesetz (§ 5) sind hinsichtlich einer festen Quotierung für beruflich Qualifizierte zu ändern.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## 5. Anhang

Vorläufige, nicht abschließende Änderungsvorschläge im NHG. Ergänzungen sind möglich.

### § 3 Aufgaben der Hochschulen

Abs. 1 Nr. 6: die Überprüfung und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Weiterbildung ihres Personals durch Konzepte *Guter Arbeit*.

Die Umsetzung dieses Zusatzes kann analog zur Regierungsvorlage aus Nordrhein-Westfalen wie folgt formuliert werden:

„§ ... Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen

(1) Die Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium vereinbaren einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen (...) angemessen Rechnung trägt.

(2) Der Rahmenkodex wird durch eine ständige Kommission der Hochschulen, der Landespersonalrätekonferenzen und des Ministeriums evaluiert und fortentwickelt.

(3) Die Landespersonalrätekonferenzen können bei den Verhandlungen zur Vereinbarung des Rahmenkodex Vertretungen von an den Hochschulen vertretenen Gewerkschaften hinzuziehen oder sich durch solche Gewerkschaften vertreten lassen.“

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **§ 4 Zusammenwirken der Hochschulen**

### **§ 4 Satz 2**

Zur geregelten Beteiligung von Personalvertretungen fehlt weiterhin die gesetzliche Verankerung einer *Arbeitsgemeinschaft der Personalvertretungen* niedersächsischer Hochschulen, z.B. zur Beteiligung bei der Landeshochschulkonferenz. Vorschlag für § 4 Satz 2: „Die Landeshochschulkonferenz beteiligt an ihren Beratungen die Arbeitsgemeinschaft der Personalvertretungen der Hochschulen (die Bildung der Arbeitsgemeinschaft ist im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) zu regeln).

## **§ 5 Evaluation von Forschung und Lehre**

Die Hochschulen sollen dazu angehalten werden, bei der Evaluation der Lehre nach § 5 NHG den Studiererfolg der unter Punkt 4 genannten sechs Gruppen gesondert zu berücksichtigen.

## **§§ 9a, 25, 26, 30, 31, (32), 34 (Regelungen für ProfessorInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen)**

Bislang schreibt das NHG recht allgemein eine „pädagogisch-didaktisch Eignung“ als Einstellungsvoraussetzung für (Junior-)ProfessorInnen vor. Die Anforderung an diese Eignung ist für das gesamte Lehrpersonal zu spezifizieren. Als Vorbild für ProfessorInnen kann Baden-Württemberg dienen, wo in § 39 Abs. 5, § 47 Abs. 1 Nr. 2 sowie § 48 Abs. 3 BW LHG der – leider mit weit gefassten Ausnahmen – Nachweis der Teil-

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

nahme an Weiterbildungskursen in der Didaktik vorgeschrieben ist bzw. einem/r VertreterIn aus der Didaktik die Mitwirkung in einer Berufungskommission ermöglicht wird.

Zudem ist für wissenschaftliche MitarbeiterInnen eine entsprechende jährliche Weiterqualifikation als Dienstaufgabe vorzusehen.

## **§ 16 Mitgliedschaft und Mitwirkung**

In § 16 ist zu regeln, dass der Frauenanteil in Organen, Gremien und Kommissionen verpflichtend mindestens 40 % beträgt. Die bestehende Soll-Regelung ist im NHG durchgängig durch die hier vorgeschlagene Formulierung zu ersetzen.

## **§ 18 Hochschulzugang**

Die Maßgabe der „besondere Eignung“ in § 18 Abs. 8 Satz 1 für die Zulassung zum Master führt im Bachelor zu einer verschärften Konkurrenzsituation und einem großen Notendruck, unter der die Qualität der Lehre leidet. Durch das Streichen des Erfordernisses der *besonderen Eignung* kann diese Situation abgemildert werden. Das Erreichen eines Bachelor-Abschlusses sollte als Qualitätskriterium für die Masterzulassung ausreichen. Alles andere würde diesen Abschluss (weiter) entwerten.

## **§ 20 Studierendenschaft**

### **§ 20 Abs. 2 Satz 2**

Der Verzicht auf den Grundsatz der personalisierten Verhältniswahl wird kritisch be-

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

wertet. Ggf. werden kleinere Hochschulgruppen benachteiligt. Ein Großteil der Studierenden wählt vor allem ihnen bekannte Personen. Die Personalisierung stärkt zudem den direkten Kontakt zwischen WählerInnen und MandatsträgerInnen, da diese direkt von „ihren“ Studierenden in die Pflicht genommen werden können. Wenn Studierende nur Listen wählen und somit nicht wissen, wen sie genau wählen, entfallen diese Effekte und die Wahlbeteiligung könnte abnehmen. Dementsprechend fördert eine personalisierte Verhältniswahl die Demokratie und die Transparenz an den Hochschulen. Es ist unklar, ob nach den Regelungen die personalisierte Verhältniswahl durch die Wahlordnung beibehalten werden kann, wenn es die Studierenden wünschen.

## **§ 22 Forschung mit Mitteln Dritter**

Eine von Drittmitteln unabhängige Forschung an Hochschulen muss gewährleistet sein. § 22 Abs. 1 Satz 2 ist dahingehend zu ändern, dass nicht nur das Präsidium über Drittmittelvorhaben informiert wird, sondern auch demokratisch besetzte Gremien wie z.B. der Senat. Außerdem sollte die Öffentlichkeit über Forschungsergebnisse informiert werden. Hierbei muss die Überzeugung zur Geltung kommen, dass Forschungsprojekte, die mit öffentlichen Mitteln finanziert werden bzw. von öffentlich geförderter Forschungsinfrastruktur profitieren, auch im Hinblick auf Zielrichtung, Umfang und Dauer öffentlich gemacht werden. Es darf keine Geheimhaltungsklausel geben.



# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **§ 26 Berufung von Professorinnen und Professoren**

### **§ 26 Abs. 2 Satz 4**

Die Mitglieder der MTV-Gruppe sollten in Berufungskommissionen Stimmrecht haben.

### **§ 26 Abs. 4**

Berufungskommissionen ohne Beteiligung aller Gruppen sind als Abkehr von der Grundkonstruktion der Mitwirkung abzulehnen, auch als Ausnahme. Eine Berufungskommission kann zudem auch mit externem Sachverstand erweitert werden, ohne die Beteiligung aller Gruppen zu gefährden. Der § 26 Abs. 4 hält lediglich nicht-professorale Mitglieder von der Berufungskommission fern. Außerdem wird so ein Widerspruch zwischen Exzellenz und Demokratie hergestellt. Eine Hochschule sollte Teil der demokratischen Gesellschaftsordnung sein und sich nicht außerhalb dieser bewegen. Daran ändert auch die Mitwirkung des Senats und der Gleichstellungsbeauftragten nichts.

Jedes Berufungsverfahren wird von einer bzw. einem Senatsbeauftragten begleitet, die/der dem Senat über das Berufungsverfahren Bericht erstattet.

## **§ 31 Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen**

Neuer Abs. 6: Werden wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt, üben sie als Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

ihre Lehrtätigkeit weisungsgebunden als nichtselbständige Lehre aus. Zur selbständigen Wahrnehmung dürfen ihnen Lehraufgaben nur durch Erteilung von Lehraufträgen als Nebentätigkeit übertragen werden. Die Einstellung darf nicht an die Übernahme eines Lehrauftrags gebunden sein. Als Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen vermitteln sie überwiegend praktische Fertigkeiten und Kenntnisse, deren Vermittlung nicht Fähigkeiten erfordert, die für eine Einstellung als Professorin oder Professor vorausgesetzt werden. Als LektorInnen führen sie selbständig Lehrveranstaltungen insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde durch; dazu sollen sie ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen und eine zu vermittelnde lebende Sprache als Muttersprache sprechen.

Neuer Abs. 7: Von der Hochschule oder ihren Mitgliedern eingeworbene Stipendien werden nach Vereinbarung mit dem Stipendiengeber zum Abschluss für die Laufzeit befristeter Arbeitsverhältnisse an die Hochschule ausgezahlt.

In § 31 sind zudem verbindliche Regelungen für bessere Beschäftigungsbedingungen zu verankern, sofern es keine zufriedenstellende Lösung über andere Mittel – etwa Zielvereinbarungen – gibt. Die Bundesländer Brandenburg und Hamburg weisen hier positive Ansätze auf. Niedersachsen würde es gut anstehen § 49 BbgHG bzw. § 28 HmbHG im Sinne der Beschäftigten weiterzuentwickeln und anderen Bundesländern damit als Vorbild zu dienen.

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **§ 32 Lehrkräfte für besondere Aufgaben; Lektorinnen und Lektoren**

Die Paragraph entfällt (siehe auch S. 12f.).

## **§ 33 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte; studentische Hilfskräfte**

Die wissenschaftlichen Hilfskräfte entfallen (siehe auch S. 12). Die studentischen Hilfskräfte sollten als eigenständige Personalkategorie ins NHG aufgenommen werden (siehe auch S. 12).

## **§ 34 Lehrbeauftragte**

Abs. 1, Satz 1: Das Präsidium kann auf Antrag der Fakultät zur Deckung eines begründeten, vorübergehenden und kurzfristigen Bedarfs befristete Lehraufträge erteilen. Neuer Satz 2: Für nur extern bereitstellbare bzw. gewinnbare Fachkenntnisse in den Lehrangeboten sind auch längere Lehraufträge zulässig.

Ein Lehrauftrag ist grundsätzlich zu vergüten. § 120 Abs. 4 BerlHG kann hier als Grundlage für eine Regelung genommen werden: „Ein Lehrauftrag ist zu vergüten; dies gilt nicht, wenn der oder die Lehrbeauftragte nach Erteilung des Lehrauftrags schriftlich auf eine Vergütung verzichtet oder die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines oder einer hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird.“

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **§ 36 Organe und Organisationseinheiten**

Neuer Abs. 4: Auf Hochschul- und Landesebene wird durch Wahlen eine Vertretung der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebildet, die zu ihren Angelegenheiten anzuhören ist bzw. Stellungnahmen abgeben kann.

## **§ 40 Abwahl von Mitgliedern des Präsidiums**

Der Senat sollte als demokratisch legitimiertes Gremium ohne Zustimmung durch den Hochschulrat über die Abwahl einzelner Mitglieder des Präsidiums bestimmen können.

## **§ 41 Senat**

Einführung einer Viertelparität bei Entscheidungen über Gegenstände, für die nach der Rechtsprechung des BVerfG keine ProfessorInnenmehrheit benötigt wird.

In § 41 Abs. Satz 1 sollte gestrichen werden „ [...] soweit diese Zuständigkeit nicht [...] einem anderen Organ zugewiesen ist.“

§ 41 Abs. 3 ist dahingehend zu ändern, dass der Senat vor einem Beschluss über den Wirtschaftsplan und vor Abschluss einer Zielvereinbarung nicht nur Gelegenheit zur Stellungnahme hat, sondern ihm ein Entscheidungsrecht eingeräumt wird.

Einfügen eines Passus: „Das Präsidium ist an Beschlüsse des Senats gebunden.“

Einfügen eines Passus: „Der Personalrat erhält das Recht (beratend) an den Senatssitzungen teilzunehmen.“

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

## **§ 44 Fakultätsrat**

Analog zu den Senaten sind die Fakultätsräte zu stärken. Änderungsvorschlag für § 44 Abs. 1 Satz 3: Ordnungen der Fakultäten bedürfen der Genehmigung des Senats. In § 44 Abs. 2 Satz 5 sollte den Mitgliedern der MTV-Gruppe ein Stimmrecht eingeräumt werden.

## **§ 52 Hochschulrat**

Hochschulräte sollten als rein beratende Gremien agieren. Die Entscheidungskompetenzen nach § 52 Abs.1 Satz 1 sollen aus dem Hochschulrat in den Senat, als demokratisch besetztem Gremium, verlagert werden. Jedoch auch als rein beratende Gremien sollten die Hochschulräte heterogener zusammengesetzt werden. § 52 Abs. 2 ist dahingehend um gesellschaftliche Akteure zu ergänzen. Z.B. müssen Gewerkschaften als stimmberechtigte Mitglieder aufgenommen werden. Dies bedeutet gleichzeitig eine Vergrößerung des Gremiums.

## **§ 52 Hochschulrat, Abs. 3 Satz 6**

Da die „Kann“-Regelung für die Einbeziehung der Personalvertretung sehr willkürlich und uneinheitlich gehandhabt wird, sollte der Satz wie folgt geändert werden:

„Das Präsidium, eine Vertreterin oder einen Vertreter der Studierendenschaft, die Gleichstellungsbeauftragte und die/der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats oder,

# Forderungen des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Niedersachsen

wenn ein solcher nicht besteht, des Personalrats nehmen an den Sitzungen des Hochschulrates mit beratender Stimme teil.“

Es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass die Personalvertretung so gut wie gar nicht zu Sitzungen von Hochschulräten eingeladen wird bzw. dass manche Sitzungen von Hochschulräten ohne sie stattfinden. Um diesen unbefriedigenden und uneinheitlichen Zustand zu beenden, bleibt nur die Möglichkeit einer einheitlichen Regelung, welche das Teilnahmerecht an solchen Sitzungen klarstellt.

Die Sitzungen des Hochschulrates sollten hochschulöffentlich stattfinden.

## **§ 60 Stiftungsrat, Abs. 4 Satz 1 und 2**

Da die bisherige „Kann“-Regelung für die Einbeziehung der Personalvertretung sehr willkürlich und uneinheitlich gehandhabt wird, sollte der Satz wie folgt geändert werden:

„Das Präsidium, eine Vertreterin oder einen Vertreter der Studierendenschaft, die Gleichstellungsbeauftragte und die/der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats oder, wenn ein solcher nicht besteht, des Personalrats nehmen an den Sitzungen des Stiftungsrates sowie der Stiftungsausschüsse mit beratender Stimme teil“ (Begründung: s. § 52 Abs. 3 Satz 6).

Im Übrigen wird auf die oben getätigten Aussagen zur grundsätzlichen Beurteilung von Stiftungshochschulen und Hochschul- bzw. Stiftungsräten verwiesen.