

Hauptpersonalrat

STAATSMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, KULTUR UND TOURISMUS
Postfach 10 09 20 | 01079 Dresden

Sächsisches Staatsministerium für
Wissenschaft, Kultur und Tourismus
Staatsminister
Sebastian Gemkow

im Hause

Ansprechperson
Wolfgang Macheleidt

Durchwahl
Telefon 0351 563 93251
Telefax 0351563 93250

hpr@smwk.sachsen.de

Aktenzeichen
(bitte bei Antwort angeben)
HPR-7202/20-017-19

Dresden, 20. September 2022

Entwurf des Zweiten Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen

Schreiben des SMWK vom 21.07.2022; Az.: 3-7202/12-2022/42358

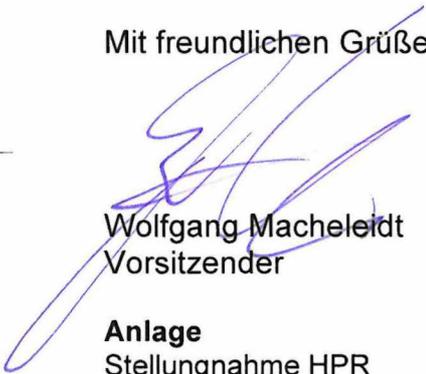
Sehr geehrter Herr Gemkow,

der Hauptpersonalrat bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Referentenentwurf des neuen Hochschulgesetzes vom 19. Juli 2022 abgeben zu können.

Die meisten Vorschläge sprechen aus unserer Sicht für sich; einige Aspekte haben wir jedoch besonders begründet. Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Ein gleichlautendes Schreiben erhält Dr. Andreas Handschuh.

Mit freundlichen Grüßen


Wolfgang Macheleidt
Vorsitzender

Anlage
Stellungnahme HPR



Besuchsanschrift
Hauptpersonalrat beim
Staatsministerium für
Wissenschaft, Kultur
und Tourismus
Hoyerswerdaer Straße 3
01097 Dresden
(Straßenbahnlinien 6, 13)

Für Besucher*innen mit Beeinträchtigungen oder Einschränkungen stehen Parkplätze im Untergeschoss zur Verfügung.

www.hpr-smwk.sachsen.de/

Datenschutzinformationen
www.smwk.sachsen.de/datenschutz-5433.html

Umsatzsteuer-IDNr
DE315826327

HPR beim SMWK, Änderungsvorschläge zum Referentenentwurf des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 19.07.2022

Erläuterungen für den nachfolgenden Text:

- **rot und gestrichen:** steht im bisherigen Entwurf; der HPR schlägt vor, diesen Passus zu streichen
- **rot:** Ergänzungsvorschlag des HPR
- *kursiv:* Begründungen zu ausgesuchten HPR-Vorschlägen

§ 5 Abs. 2 Nr. 13, Ergänzungen

13. berücksichtigen bei ihren Entscheidungen soziale Belange ihrer Mitglieder und Angehörigen, fördern kulturelle und die sportliche Betätigung der Studentinnen und Studenten ~~und können für~~ **sowie** ihrer weiteren Mitglieder und ihren Angehörigen ~~die sportliche Betätigung und Gesundheitsvorsorge fördern~~, unterstützen Studentinnen und Studenten **sowie die weiteren Mitglieder** mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, fördern die Integration ausländischer Studentinnen und Studenten insbesondere durch sprachliche und fachliche Betreuung,

§ 5 Abs. 3 Satz 1, Korrektur

(3) Die Hochschulen wirken auf die Durchsetzung der Gleichstellung von ~~Frauen und Männern~~ **allen Geschlechtern** unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin und erstellen ein Gleichstellungskonzept für das hauptberuflich tätige Personal, das alle fünf Jahre zu aktualisieren ist.

§ 5 Abs. 4, ersetzen der bisherigen Fassung des Absatzes „Die Hochschulen erstellen Personalentwicklungskonzepte.“ durch folgende Sätze

Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne inklusive Personalentwicklung auf, evaluieren diese und schreiben sie regelmäßig fort. In diesen Plänen stellen die Hochschulen ihre Aufgaben und die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung dar. Dabei sollen sie insbesondere Aussagen zur fakultätsspezifischen Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals, dem Umgang mit befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, zur Personalentwicklung und zur künftigen Verwendung frei werdender Stellen von Professorinnen und Professoren sowie planbaren Karrierewegen treffen.

§ 5 Abs. 6, Ergänzung

Die Hochschulen berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen ungeachtet ihrer Herkunft und ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechtes, des Alters, der sexuellen Identität, **ihres sozioökonomischen Status**, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung gleichberechtigt an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten an der Hochschule teilnehmen können.

§ 9 Abs. 1, Ergänzung nach Satz 2

Das Verfahren zur Evaluierung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses regelt der Senat im Benehmen mit dem Rektorat, den Fakultätsräten und dem Promovierendenrat durch eine Ordnung.

§ 9 Abs. 5, Streichung des ersten Wortes

Wesentliche Ergebnisse der Evaluierung nach Absatz 2 und des Lehrberichtes nach Absatz 3 sind in anonymisierter Form zu veröffentlichen.

§ 13, Streichung der Absätze 2 und 3

~~(2) Sofern die Regelstudienzeit in einem ersten oder weiteren Studiengang nach Absatz 1 Nummer 1 und 2 um mehr als vier Semester überschritten wird, wird für jedes weitere Semester eine Gebühr von 500 Euro erhoben, es sei denn, die Studentin oder der Student hat die Fristüberschreitung nicht zu vertreten. Die Gebühr entsteht mit der Rückmeldung. Die §§ 8 und 17 Absatz 5 sowie die §§ 18, 21 und 23 des Sächsischen Verwaltungskostengesetzes vom 5. April 2019 (SächsGVBl. S. 245), in der jeweils geltenden Fassung, finden entsprechende Anwendung.~~

~~(3) Für Studentinnen und Studenten, die keine Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union sind, können die Hochschulen in den in Absatz 1 Nummer 1 und 2 genannten Studiengängen Gebühren erheben, wenn sie für diesen Personenkreis ein Stipendienprogramm anbieten.~~

§ 50 Abs. 1, nach Nr. 2 neu einfügen (und die bisherige Nr. 3 in Nr. 4 ändern):

3. die Lehrbeauftragten mit einer Gesamtlehrverpflichtung mit mindestens 3 LVS sowie

§ 50 Abs. 2, Satz 2, Ergänzung

Die Hochschule kann im Ruhestand befindlichen Professorinnen und Professoren und **wissenschaftlichen und künstlerischen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unbefristet oder **mindestens 10 Jahre an der Hochschule befristet** beschäftigt waren, den Status einer oder eines Angehörigen verleihen.

§ 50 Abs. 3, in Konsequenz zum Ergänzungsvorschlag in § 50 Abs. 2 streichen:

~~An Kunsthochschulen kann die Grundordnung vorsehen, dass die Lehrbeauftragten dieser Hochschule Mitglieder sind.~~

§ 50 Abs. 1 Satz 6, redaktionelle Korrektur

Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen nach ~~§ 50~~ **§ 51** Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 4 in den Fakultätsräten, Dekaninnen und Dekane, Prodekaninnen und Prodekane, Studiendekaninnen und Studiendekane sowie die Gleichstellungsbeauftragten für eine kürzere, mindestens aber dreijährige Amtszeit, die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe nach § 51 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 für eine kürzere, mindestens aber zweijährige Amtszeit gewählt werden. Wurde die oder der Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studentinnen und Studenten gewählt, so beträgt ihre oder seine Amtszeit ein Jahr.

§ 56, Konkretisierung

Für die Gleichstellungsbeauftragten müssen u.E. ähnlich wie bei Schwerbehindertenbeauftragten (SGB 9 § 179 Abs. 4, 8, 9) konkret festgeschriebene Bedingungen, z. B. entsprechend der Größe aller Angehörigen der Hochschule geschaffen werden, inklusive des Budgets sowie der technischen Ausstattung und den gängigen Büroausstattungen, genauso auch für deren Vertreter*innen.

§ 56, Ergänzung (bezugnehmend auf § 5 Abs. 2 Nr. 14 SächsHSG)

(8) Für die Hochschulen wird eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Studentinnen und Studenten mit Behinderung oder chronischer Krankheit sowie mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt. Das Rektorat sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen, stützt die oder den Beauftragten zur Wahrnehmung der Aufgaben personell, sachlich und finanziell im erforderlichen Umfang aus und unterrichtet sie oder ihn rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben Erforderliche.

Begründung: Die Regelung zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten ist unseres Erachtens zu unkonkret. Vielmehr sollte dies – ähnlich wie für die Schwerbehindertenbeauftragten in SGB 9 § 179 Abs. 4, 8, 9 geregelt – detaillierter gefasst werden, um die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten einerseits zu stärken und andererseits deren Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten.

§ 58 Abs. 1, Ergänzung

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen besteht aus den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, **den in der Lehre tätigen Laboringenieurinnen und Laboringenieuren**, den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften sowie den studentischen Hilfskräften.

Begründung: Die Aufnahme der in der Lehre eingesetzten Laboringenieurinnen und -ingenieure in diesen Teil des Hochschulgesetzes halten wir angesichts der langjährigen Praxis für einen ganz zentralen Aspekt: Entweder man schafft die personellen Voraussetzungen, damit der bisher übliche, nicht rechtskonforme Einsatz von eingesetzten Laboringenieurinnen und -ingenieuren beendet werden kann, oder man erkennt deren Leistung an.

§ 58 Abs. 3, Streichung bzw. Umformulierung der Sätze 4–6/7

~~Sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, Weiterbildung, Bibliotheken und Rechenzentren beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann.~~

Die Beschäftigung als **studentische Hilfskraft ohne Hochschulabschluss** sowie als Hilfskraft mit Bachelorabschluss bzw. in einstufigen Studiengängen mit Studienleistung im vergleichbaren Umfang erfolgt grundsätzlich für jeweils mindestens **ein Semester** 6 Monate, ~~die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft für jeweils bis zu zwölf Monate~~. Die Beschäftigung als Hilfskraft mit Master- oder vergleichbarem Abschluss erfolgt grundsätzlich nur einmalig bis zu sechs Monaten als Übergang in eine Tarifbeschäftigung. Hinsichtlich der Dauer der Befristung gelten die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.

Begründung: Der HPR lehnt die Möglichkeit ab, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK und WHK) mit Aufgaben in Verwaltung, Weiterbildung, Bibliotheken und Rechenzentren zu betrauen, weil damit Tarifflicht betrieben wird. Darüber hinaus widerspricht eine solche Öffnungsklausel dem Rahmenkodex, dem WissZeitVG (§ 6) sowie der aktuellen Rechtsprechung. Der HPR begrüßt eine Höchstbefristungsdauer der WHK.

HPR beim SMWK, Änderungsvorschläge zum Referentenentwurf des
Sächsischen Hochschulgesetzes vom 19.07.2022

Hier sollte jedoch noch verkürzt und zu den WHK mit Bachelorabschluss wie in der TDL-Richtlinie differenziert werden.

§ 59 Abs. 1, nach 3. einen neuen Punkt 4 einfügen

4. Personalführungskompetenz

Begründung: Die Personalräte müssen sich regelmäßig mit Konfliktfällen auseinandersetzen, deren Ursachen regelmäßig in einem Führungskräfteversagen zu finden sind. Auch seitens der Staatsregierung wird versucht, auf die Fehlentwicklung der letzten Jahrzehnte zu reagieren, indem derzeit Führungskräfteleitlinien für die Staatsverwaltung erarbeitet werden. Es ist deshalb unabdingbar, dass die Personalführungskompetenz ein Berufungskriterium sein muss.

§ 60 Abs. 2

Der HPR begrüßt ausdrücklich die verbindliche Berufung von Juniorprofessor*innen auf eine Professorenstelle nach 4–5 Jahren (§ 60 Absatz 2 Satz 3). Wir regen an zu prüfen, ob dieser Passus aus gesetzessystematischen Gründen nicht besser an anderer Stelle des Gesetzes – beispielsweise in § 72 – einzufügen wäre.

§ 68

Der HPR sieht massiven Missbrauch von Lehraufträgen und bittet um eine Änderung des § 68 dahingehend, dass Lehraufträge im Gesamtumfang von bis zu 3 LVS in einer landeseinheitlichen Honorarordnung mit Mindestsätzen geregelt werden und ab 3 LVS Dienstverträge zu schließen sind.

Begründung: Der Einsatz von Lehrbeauftragten an den Hochschulen ist nicht selten von Willkür geprägt. Um den massiven Missbrauch von Lehraufträgen zu beenden, sollte in § 68 festgeschrieben werden, dass bis zu einer definierten geringen Zahl von LVS – vorstellbar wären aus unserer Sicht 3 LVS – eine landeseinheitlichen Honorarordnung mit (je nach Aufgaben- und Fachgebiet differenzierten) Mindestsätze regelt. Ab 3 LVS sollten zwingend Dienstverträge geschlossen werden.

§ 69, Einfügung eines neuen Abs. 4:

(4) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer qualifizieren sich regelmäßig entsprechend aktuellen Anforderungen, insbesondere hinsichtlich Personalführung und -entwicklung.

§ 74 Abs. 1, Streichung von Satz 2 sowie Umformulierung in Satz 3

(1) Lektorinnen und Lektoren nehmen überwiegend wissenschaftliche Aufgaben in der Lehre oder Forschung selbständig wahr. ~~Die Dekanin oder der Dekan kann ihnen weitere Aufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen.~~ Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium und in der Regel eine Promotion. Lektorinnen und Lektoren ~~sollen werden~~ im Arbeitnehmerverhältnis unbefristet beschäftigt ~~werden~~.

§ 74 Abs. 3, Streichung in Konsequenz der Änderung in § 74 Abs. 1

(3) Die Hochschulen regeln das Nähere ~~zu den Aufgaben nach Absatz 1 und~~ zum Verfahren nach Absatz 2 durch Ordnung.

HPR beim SMWK, Änderungsvorschläge zum Referentenentwurf des
Sächsischen Hochschulgesetzes vom 19.07.2022

Begründung: Der HPR begrüßt die Einführung neuer Personalkategorien, die Karrierewege auch jenseits einer Professur ermöglichen. Wir schlagen jedoch entweder die Konkretisierung oder die Streichung des Passus' „weiterer Aufgaben“ für Lektorinnen und Lektoren sowie Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager vor. Es sollte sichergestellt werden, dass diese Stellenkategorien nicht missbräuchlich eingesetzt werden und als dauerhafte Ausnahme befristet eingestellt werden oder mit unterschiedlichen maximalen Lehrdeputat an unterschiedlichen Hochschulen eingesetzt werden. Dies könnte auch in der DAVOHS festgehalten werden und muss nicht an den Hochschulen geregelt werden.

§ 75, Streichung von Satz 2 und Ergänzung in Satz 3

Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager nehmen Managementaufgaben in Verwaltung und Transfer in der Forschung wahr. ~~Die Dekanin oder der Dekan kann ihnen weitere Aufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen.~~ Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium und in der Regel eine Promotion. Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager werden im Arbeitnehmerverhältnis **unbefristet** beschäftigt.

Begründung: Der HPR begrüßt die Einführung neuer Personalkategorien, die Karrierewege auch jenseits einer Professur ermöglichen. Wir schlagen jedoch entweder die Konkretisierung oder die Streichung des Passus' „weiterer Aufgaben“ für Lektorinnen und Lektoren sowie Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager vor. Es sollte sichergestellt werden, dass diese Stellenkategorien nicht missbräuchlich eingesetzt werden und als dauerhafte Ausnahme befristet eingestellt werden oder mit unterschiedlichen maximalen Lehrdeputat an unterschiedlichen Hochschulen eingesetzt werden. Dies könnte auch in der DAVOHS festgehalten werden und muss nicht an den Hochschulen geregelt werden.

§ 78 Satz 3, Ergänzung

Sie werden im Arbeitnehmerverhältnis **unbefristet** beschäftigt.

§ 83, neue Sätze 3–6

Die Hochschulen fördern die wissenschaftliche Redlichkeit, achten auf die Einhaltung der allgemein anerkannten Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis und wirken wissenschaftlichem Fehlverhalten entgegen. Wissenschaftlich Tätige sind zur wissenschaftlichen Redlichkeit verpflichtet. **Die Hochschulen bilden eine Ombudskommission für wissenschaftliches und für Führungsfehlverhalten. Diese ist paritätisch entsprechend der Gruppen nach § 51 Absatz 1 zu besetzen. Die Ombudskommission stimmt sich mit Personalrat und Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellung sowie anderen Beauftragten ab. Es wird die Möglichkeit zur anonymen Beschwerdeführung eingerichtet. Die Ombudskommission berichtet jährlich unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen dem Senat über ihre Arbeit.** Das Nähere regelt die Hochschule durch Ordnung.

§ 85 Abs. 1, Änderungen

Der Senat ist zuständig für

[...]

HPR beim SMWK, Änderungsvorschläge zum Referentenentwurf des
Sächsischen Hochschulgesetzes vom 19.07.2022

2. die Benennung ~~der drei Senatsmitglieder~~ von je einer Vertreterin oder eines Vertreters aus jeder Gruppe gemäß § 51 Absatz 1 für die Findungskommission nach § 87 Absatz 6 Satz 2 Nummer 2,
[...]
5. die ~~Stellungnahmen~~ Beschlussfassung zu Vorschlägen der Rektorin oder des Rektors für die Bestellung der Kanzlerin oder des Kanzlers,
[...]
7. die ~~Stellungnahme~~ Beschlussfassung zum Wirtschaftsplanentwurf,
[...]
15. die ~~Stellungnahme~~ Beschlussfassung zur Stellenausstattung der Fakultäten,
[...]
18. die ~~Stellungnahme~~ Beschlussfassung zum Gleichstellungskonzept der Hochschule,
19. die ~~Stellungnahme~~ Beschlussfassung zum Personalentwicklungskonzept der Hochschule,
20. die ~~Stellungnahme~~ Beschlussfassung zur Honorarordnung,
[...]
23. Beschlussfassung über Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen mit dem SMWK und zwischen Hochschulleitung und den Fakultäten.

§ 87 Abs. 12, Streichung von Satz 2

Der Erweiterte Senat kann die Rektorin oder den Rektor mit einer Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder abwählen. ~~Die Abwahl bedarf der Bestätigung durch die Mehrheit der Mitglieder des Hochschulrates, sofern nicht dieser nach § 91 Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 die Abwahl beim Erweiterten Senat beantragt hat.~~ Mit ihrer oder seiner Abwahl ist die Rektorin oder der Rektor aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit entlassen.

§ 91 Abs. 2, Änderungen und Ergänzung

Der Hochschulrat besteht aus fünf, sieben, neun oder elf Mitgliedern. Die Anzahl regelt die Grundordnung. ~~Mindestens zwei Mitglieder des Hochschulrates müssen Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sein. Hat der Hochschulrat elf Mitglieder, kann ein weiteres Mitglied oder eine weitere Angehörige oder ein weiterer Angehöriger der Hochschule Mitglied im Hochschulrat sein.~~ Die Mitglieder des Hochschulrates, die nicht Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, sind mit der Mehrheit von einer Stimme im Gremium vertreten. Die Mitglieder müssen Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft oder beruflicher Praxis sein, die mit dem Hochschulwesen vertraut sind. Die Vertreterinnen und Vertreter der Hochschule dürfen weder dem Senat noch dem Rektorat angehören. Es sollen Frauen und Männer vertreten sein. Die Mitglieder des Hochschulrates sind in ihrer Tätigkeit im Hochschulrat unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. **Ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung wird mit beratender Stimme in den Hochschulrat berufen.**

*Begründung: Der HPR spricht sich dafür aus, dass externe Vertreter*innen im Hochschulrat höchstens mit einer Stimme mehr als die Vertreter*innen der Hochschule vertreten sein dürfen. Damit ist einerseits ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis zwischen externen und „internen“ Mitgliedern gegeben. Andererseits bleibt die Mehrheit*

HPR beim SMWK, Änderungsvorschläge zum Referentenentwurf des
Sächsischen Hochschulgesetzes vom 19.07.2022
*der externen Mitglieder des Hochschulrats bestehen. Wichtig zudem, dass ein
Personalratsmitglied mit beratender Stimme in den Hochschulrat berufen wird.*

§ 91 Abs. 6, Ergänzung nach Satz 1

Der Personalrat schlägt dem Staatsministerium seine Vertreterin oder seinen Vertreter für den Hochschulrat vor.

§ 92, Einfügung eines neuen Absatzes 6

(6) Werden unter der Fakultät weitere Einheiten wie beispielsweise Institute gebildet, gelten für sie die Prinzipien und die mitgliedschaftlichen Rechte der Statusgruppen § 51 Abs. 1 entsprechend.

§ 93 Abs. 1, Änderung in Nr. 6

(1) Der Fakultätsrat ist zuständig für alle Angelegenheiten der Fakultät von grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere für

[...]

6. ~~Stellungnahmen der Fakultät~~ **Beschlussfassung** zu Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem Staatsministerium,

§ 97 Abs. 4, Änderung

(4) Soweit Zentrale Einrichtungen ~~Ausbildungsaufgaben~~ **Ausbildungsaufgaben in Lehre oder Forschung** wahrnehmen, ~~gilt~~ **gelten** §§ 92, 93 und 96 entsprechend.