

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Baden-Württemberg**

**Stellungnahme zum Entwurf eines „Zweiten  
Gesetzes zur Umsetzung der Förderalismus-  
reform im Hochschulbereich (ZHFRUG)“ des  
Ministeriums für Wissenschaft, Forschung  
und Kunst Baden-Württemberg**

**(Stand: 23.06.2008)**

Stuttgart im August 2008

## **Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Umsetzung der Förderalismusreform im Hochschulbereich (ZHFRUG), Entwurf vom 23.06.2008**

Im Mittelpunkt der geplanten Gesetzesänderung steht die Weiterentwicklung der Berufsakademien durch Umwandlung in eine Duale Hochschule. Daneben sind Korrekturen insbesondere beim LHGebG, im LHG, beim Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte und Neuregelungen zur Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge vorgesehen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg nimmt wie folgt Stellung:

### **Umwandlung der Berufsakademien zur Dualen Hochschule Baden-Württemberg**

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Umwandlung der baden-württembergischen Berufsakademien in die Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Trotz vielfachen – auch gewerkschaftlichen Bemühens – konnte eine hochschulrechtliche Gleichstellung der Abschlüsse baden-württembergischer Berufsakademien mit den Abschlüssen der Fachhochschulen und damit die Durchlässigkeit zu Fachhochschulen und Universitäten für Absolventinnen und Absolventen bisher nicht uneingeschränkt erreicht werden. Die Umwandlung der Berufsakademien in eine Duale Hochschule wird daher vom DGB als ein geeignetes Mittel angesehen, um dieses Ziel zu erreichen.

Bereits in den 1990er Jahren hatten die Gewerkschaften dafür plädiert, die Berufsakademien unter Wahrung bewährter Elemente – z.B. duale Ausbildungsstruktur, Praxisbezug, kleine Lerngruppen – zu Fachhochschulen gleichen Rechts, aber unterschiedlicher Art weiter zu entwickeln.

Grundsätzliche Bedenken der Gewerkschaften richteten sich in der Vergangenheit auf die ausgeprägte Betriebsbezogenheit der Studiengänge, die mangelnde Ausprägung der Wissenschaftlichkeit und das alleinige Auswahlrecht der Ausbildungsstätten. Einige dieser Bedenken wurden im Zuge der bisherigen Weiterentwicklung der Berufsakademien, erfüllten Vorgaben der KMK und des Akkreditierungsrates und mit der Umstellung auf die gestufte Studienstruktur teilweise ausgeräumt. Dennoch weisen wir mit Blick auf die weitere Entwicklung ausdrücklich darauf hin, dass einige Kritikpunkte der Gewerkschaften auch bei der Umwandlung in die Duale Hochschule nicht berücksichtigt werden:

Die Studiengänge sind trotz Akkreditierung noch zu stark betriebsbezogen ausgerichtet und hoch spezialisiert. Mit Blick auf den Anspruch

einer wissenschaftlichen Ausbildung und dem Ziel, den Absolventinnen und Absolventen die Grundlagen für eine langfristig tragfähige Berufsfähigkeit zu vermitteln, werden die praktischen Ausbildungsanteile in den Ausbildungsstätten zugunsten einer stärker wissenschaftlichen Ausrichtung des Studiums zurücktreten müssen. Gleichzeitig ist der Anteil des hauptamtlichen Lehrpersonals über die von der KMK geforderte Mindestquote von 40% hinaus deutlich zu steigern. Über die Auswahl geeigneter Studierender sollten zudem nicht allein die Ausbildungsstätten entscheiden, sondern ein geeignetes Verfahren entwickelt werden, das eine Beteiligung der Dualen Hochschule vorsieht.

Der geplante Aufbau der Dualen Hochschule im Zusammenspiel von örtlichen Studienakademien und zentralen Hochschulgremien erfordert ein ausgewogenes Verhältnis von Einflussmöglichkeiten der jeweiligen Ebenen. Mit seiner dezentralen Struktur betritt die Duale Hochschule Neuland. Der DGB regt an, die Strukturen zu evaluieren und gegebenenfalls neu zu ordnen.

Im Einzelnen nimmt der DGB wie folgt Stellung:

## **Artikel 1 DH-Errichtungsgesetz**

### **§ 2 (Gründungsorgane der Dualen Hochschule)**

Die Zusammensetzung der Gründungsorgane sollte sich an den bis zur Errichtung der Dualen Hochschule geltenden Regelungen orientieren und den besonderen Charakter der Dualen Hochschule durch eine Beteiligung der Sozialpartner in den Gremien verdeutlichen. Der DGB begrüßt es ausdrücklich, dass im Gründungssenat zwei VertreterInnen der Übergangspersonalräte vertreten sein sollen. Er hält es aber nicht für ausreichend, dass die „sonstigen“ Beschäftigten nur in diesem Übergangsgremium vertreten sind. Der DGB hält es für notwendig, dass VertreterInnen der sonstigen Beschäftigten auch in den regulären Gremien der Hochschulen Sitz und Stimme haben. Um dem besonderen Charakter der dualen Hochschule gerecht zu werden fordert der DGB die bislang nach § 1 Abs. 3 Nr. 3 b) und c) GremienVOBA im Kuratorium der Berufsakademien berücksichtigten überregionalen Organisationen und Gewerkschaften auch im Gründungsaufsichtsrat zu berücksichtigen.

### **§ 10 (Personalrechtliche Änderungen)**

§ 10 Abs. 3 sieht vor, dass bei einer Berufung auf eine höherwertige Professur an der Dualen Hochschule oder einer Berufung an eine andere Hochschule das neue Recht anzuwenden ist und § 13 Bundesbesoldungsgesetz keine Anwendung findet. Das bedeutet, dass in diesen Fällen Beamtinnen und Beamte automatisch ohne ihr Zutun in die W-Besoldung überführt werden – beim Wechsel an eine

andere Hochschule sogar bei gleichwertiger Tätigkeit. § 13 BBesG sichert Beamtinnen und Beamte vor Einkommensverlusten beim Wechsel in ein andere Tätigkeit ab.

Auch wenn ProfessorInnen in Berufungsverhandlungen über die meist geringere W-Besoldung hinaus auf Leistungsbezügen bestehen können, ist alleine wegen der geringeren Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge, die Anwendung des § 13 BBesG angebracht. Sollte die Gefahr der Doppelzahlung (Leistungsbezüge und Ausgleichszulage) gesehen werden, wäre eine Anrechnung der Ausgleichszulage nach § 13 BBesG auf zu gewährende Zulagen nach der Leistungsbezügeverordnung denkbar. Der DGB fordert, die Nichtanwendung von § 13 BBesG zu streichen.

## **Artikel 2 Änderung des Landeshochschulgesetzes**

### **§ 2 Abs. 1 Nr. 5 (Forschungsauftrag Duale Hochschule)**

Die Einschränkung des Forschungsauftrags entspricht nicht der sonstigen formalen und rechtlichen Gleichstellung mit einer Hochschule. Einerseits soll auch den Professoren an der dualen Hochschule die Forschung zur selbständigen Wahrnehmung obliegen (§ 46 Abs. 1 Nr. 1 LHG). Andererseits beschränkt das Gesetz die Möglichkeiten auf die kooperative Forschung – die ja die Beteiligung der Ausbildungsstätten voraussetzt – und stellt zugleich klar, dass die Ausbildungsstätten keine Pflicht zur Beteiligung hätten. Eine Verringerung der Lehrverpflichtung bei Wahrnehmung von Forschung ist ebenfalls nicht vorgesehen. Dies zwingt die Hochschullehrer de facto zur Verlagerung der Forschung in die Freizeit.

Das Recht zur eigenständigen Forschung ist jedoch konstitutives und unverzichtbares Merkmal aller Hochschulen und muss für die hauptberuflich an der Dualen Hochschule tätigen Mitglieder des Lehrkörpers ebenso möglich sein wie für Hochschullehrer der Fachhochschulen. Eine Begrenzung auf „kooperative Forschung“ lehnt der DGB - sachlich bezogen auf die Ausbildungsstätten und inhaltlich bezogen auf Themen - ab. In § 2 Abs. 1 Nr. 5 ist daher nach (kooperative Forschung) „sowie Forschung nach § 40 Abs. 1 bis 3“ zu ergänzen.

Ergänzend zu den im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen wird vorgeschlagen, die Lehrverpflichtungsverordnung für die Duale Hochschule so zu ändern, dass die dort hauptberuflich tätigen Professor/innen einen angemessenen Spielraum für eigenständige Forschung gewinnen. In Abschnitt D der Präambel sind die Kosten für die zur Kompensation des geminderten Lehrdeputats zu veranschlagenden Personalstellen zusätzlich zu berücksichtigen.

### **§ 2 Abs. 1, Nr. 7 (Förderung wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses)**

Die Gewerkschaften begrüßen die Ergänzung der Aufgaben um die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses, der endlich im LHG verankert wird.

### **§ 2 Abs. 1 Satz 7 LHG (Übernahme von HRG-Regelungen in das LHG)**

Mit § 2 Abs. 1 Nr. 7 sollen Regelungen des HRG zu den Aufgaben der Hochschulen übernommen werden, die im LHG bislang keine Entsprechung haben. Zu nennen sind die Regelungen in § 2 Abs. 2, 3 und 5 HRG, die nicht im LHG verankert sind, sondern auf die lediglich verwiesen wird. Dieser Verweis wird nun durch Satz 7 ersetzt. Satz 7 (neu) enthält den Text von § 2 Abs. 2 und 5 HRG. In § 2 Abs. 3 HRG lautet: "Die Hochschulen fördern die Weiterbildung ihres Personals". Dieser Passus wurde nicht in das LHG übernommen.

Die im HRG verankerte Aufgabe bezieht sich auf das gesamte Personal (also alle Beschäftigten, Nichtwissenschaftler und Wissenschaftler). Sie hat im LHG auch an anderer Stelle bisher keine Entsprechung. Soweit Weiterbildung angesprochen ist (z.B. in § 31 LHG), bezieht diese sich entweder auf Studierenden zu vermittelnde Weiterbildung oder auf Pflichtweiterbildungen von Lehrenden, nicht aber auf die Weiterbildung des sonstigen Personals.

Durch Streichung von § 76 LHG ist die dort verankerte Regelung, dass die Berufsakademien die Weiterbildung ihres Personals fördern, ersatzlos gestrichen worden.

Weiterbildung ist für Beschäftigte an Hochschulen, insbesondere wegen der sich rasant ändernden Organisationsstruktur und Anforderungen am Arbeitsplatz, essentiell für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung. Der DGB fordert daher die Übernahme von § 2 Abs. 3 HRG in das LHG.

### **§ 4 Abs. 1 (Chancengleichheit)**

Die Neureglung, wonach im Senat und im Fakultätsrat mindestens drei stimmberechtigte Frauen vertreten sein sollen, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Gemessen an der Größe der Gremien und dem Anteil von Frauen an den Hochschulen in allen Gruppen reicht diese Vorgabe nicht aus. Anzustreben ist eine Vertretung von Frauen, die ihrem Anteil in der vertretenen Gruppe entspricht.

Der Begründung, wonach diese Regelung nur appellativen Charakter hat, kann allerdings nicht gefolgt werden. Die Grundrechte von Gleichbehandlung und Wissenschaftsfreiheit stehen hier in einem Spannungsverhältnis, das mit entsprechenden gesetzlichen Vorgaben durchaus zu Gunsten der Gleichbehandlung beeinflusst werden kann. Mit dem Wort „soll“, das dem „muss“ angenähert ist, ist einer-

seits Verpflichtung, andererseits genügend Offenheit geschaffen für vernünftige Regelungen. Der DGB fordert, die relativierende Begründung ersatzlos zu streichen und stattdessen als Ziel die Vertretung der Frauen „entsprechend ihrem Anteil“ zu formulieren.

Ausdrücklich begrüßt wird die Streichung in Abs. 3 Satz 4, wodurch bisher das Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen beschränkt wurde.

### **§ 5 Abs. 2 LHG (Evaluation)**

Dass Studierende nach Einführung der Studiengebühren höhere Erwartungen an die Hochschulen haben, ist nachvollziehbar.

Evaluationen im nichtwissenschaftlichen Bereich berühren die Interessen der Beschäftigten jedoch in zweierlei Hinsicht. Zum einen führen sie zu Mehraufwand bei ohnehin zunehmender Arbeitsverdichtung. Zum anderen kann ihr Ergebnis die Basis für eine erhebliche Veränderung der Arbeitsbedingungen bis hin zum Wegfall von Arbeitsplätzen sein. Die für solche Maßnahmen vorgesehene Anhörung der Personalvertretung reicht deshalb nicht aus. Außerdem haben die Beschäftigten ein berechtigtes Interesse daran, dass nur solche Daten von ihnen erhoben werden, die für das Ziel der Evaluation unbedingt notwendig sind. Eine Datenerhebung „auf Vorrat“, die vom Landesdatenschutzbeauftragten kritisiert wurde, muss der Vergangenheit angehören.

Deshalb ist es zwingend notwendig, die Beschäftigteninteressen bereits bei der Erteilung des Evaluierungsauftrages zu berücksichtigen. Der DGB fordert daher die Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine umfassende und frühzeitige Mitbestimmung der jeweiligen Personalvertretung bei Evaluationen im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Eine bessere Arbeitsqualität lässt sich allein durch Evaluationen nicht erreichen. Arbeitsklima, Motivation, Beschäftigungsbedingungen, Wertschätzung durch Vorgesetzte und Qualifikation spielen hier eine bedeutende Rolle.

Mittel für Verbesserungen der Arbeitsqualität und der Studienbedingungen sind u.a. eine bessere Personalausstattung, die Nutzung der im TV-L vorhandenen Möglichkeiten zur besseren Bezahlung sowie Möglichkeiten der Qualifizierung (siehe hierzu auch die Anmerkungen zu § 2 Abs. 1 Satz 7 LHG). Die Einhaltung und Anwendung geltender (tariflicher) Regelungen durch die Hochschulen ist von großer Bedeutung. Studierende dürfen beispielsweise nicht unter Umgehung des TV-L als „wissenschaftliche Hilfskräfte“ und damit als billige Arbeitskräfte beschäftigt werden. Die in § 40 TV-L vorgesehenen flexiblen Instrumente müssen auch tatsächlich zur Anwendung kommen.

### **§ 9 LHG Mitgliedschaft (unterhäftig Beschäftigte)**

Der Ausschluss unterhäftig Beschäftigter ist mittelbar diskriminierend, denn überwiegend dürften Frauen betroffen sein. Der DGB fordert den Mitgliedsstatus auf die unterhäftig Beschäftigten auszudehnen, und ihnen damit das aktive und passive Wahlrecht zu den Gremien zu geben.

### **§ 9 Abs. 1 S. 6 i.V. m § 65b (Mitgliedsstatus der Ausbildungsstätten)**

Die Argumente für eine Mitgliedschaft der Ausbildungsstätten in der Dualen Hochschule überzeugen nicht.

Die Einbindung der Betroffenen, die Berücksichtigung der jeweiligen Interessen und ein angemessener Ausgleich zwischen allen Beteiligten ist über die Vertretung der Ausbildungsstätten im Aufsichtsrat, den Fachkommissionen und der Qualitätskommission garantiert und entspricht damit im Wesentlichen der bisherigen Vertretung der Ausbildungsstätten in Kuratorium und Dualem Senat. Die erfolgreiche Entwicklung der Berufsakademien in den letzten Jahrzehnten macht aus Sicht des DGB keine Änderungen an dieser Stelle notwendig.

### **§ 19 ff. (Gremien der Dualen Hochschule)**

Der DGB begrüßt, dass durch die Umwandlung im Gründungssenat eine Vertretung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen ist. Die Einbindung des nichtwissenschaftlichen, wie künftig des wissenschaftlichen Personals, in die Gremien der Hochschule ist im LHG ist nicht vorgesehen. Eine solche Bestimmung in einer Wahlordnung zu verankern, reicht aus Sicht des DGB nicht aus.

Bislang sind im LHG folgende Gremien vorgesehen: die örtliche Konferenz als rein akademisches Gremium und der örtliche Duale Senat, in dem auch die Ausbildungsstätten vertreten sind. Hinzu tritt die Vertretung von Ausbildungsstätten, Wirtschaft, überregionalen Organisationen und Gewerkschaften im Kuratorium der Berufsakademien in Baden-Württemberg, sowie die Beteiligung der Ausbildungsstätten in den Fachkommissionen und der Qualitätskommission. Diese Gremien waren und sind maßgebliche Gründe für das Erfolgsmodell Berufsakademie.

Der DGB spricht sich für die Weiterentwicklung dieser erfolgreichen dualen Struktur auch in der Dualen Hochschule aus und lehnt die Ausweitung der Einflussmöglichkeiten der Ausbildungsstätten durch den vorgesehenen Mitgliedsstatus ab. Die Mitarbeit der Ausbildungsstätten und weiterer Externer in den Kommissionen und im Aufsichtsrat wird dadurch nicht ausgeschlossen.

Das Erfolgsmodell Berufsakademie beruht nicht zuletzt auf der Übertragung der Strukturprinzipien der dualen Berufsausbildung in den tertiären Sektor. In der dualen Ausbildung arbeiten die Sozialpartner seit Jahrzehnten in enger Abstimmung an der Fortentwicklung einer modernen Beruflichkeit im Interesse der Allgemeinheit zusammen. An den Berufsakademien war die Beratung von akademischen Fragen des Studiums in der Konferenz und deren Abstimmung mit den Ausbildungsstätten im Dualen Senat in der Vergangenheit Garant für eine enge Verzahnung von Theorie- und Praxisanteilen. Dieses Prinzip der Zusammenarbeit unter Einschluss der Sozialpartner wurde im Landeskuratorium der Berufsakademien Baden-Württemberg durch die GremienVOBA an den baden-württembergischen Berufsakademien verankert.

Für das duale Studium an den Studienakademien bzw. zukünftig an der Dualen Hochschule sollte auf dieses bewährte Prinzip der Beteiligung der Sozialpartner nicht verzichtet werden. Denn eine enge Abstimmung mit den Sozialpartnern ist zumindest für die erfolgreiche Umsetzung der praktischen Ausbildungsanteile von großer Bedeutung. Nicht zuletzt deshalb, weil eine Vielzahl der in den Unternehmen durchzuführenden Maßnahmen im Rahmen des dualen Studiums dem Mitbestimmungsrecht nach BetrVG unterliegen bzw. tariffähig sind. Die Gewerkschaften wollen sich auch weiterhin konstruktiv an der Gestaltung und Weiterentwicklung der Dualen Hochschule beteiligen.

Um dem besonderen Charakter der dualen Hochschule gerecht zu werden, fordert der DGB, die bislang nach § 1 Abs. 3 Nr. 3 b) und c) GremienVOBA im Kuratorium der Berufsakademien vertretenen überregionalen Organisationen und Gewerkschaften zukünftig angemessen im Aufsichtsrat der Dualen Hochschule zu berücksichtigen und diese Beteiligung gesetzlich zu verankern.

### **§ 27c und d (dezentrale Gremien der Dualen Hochschule)**

Der DGB fordert auch in den dezentralen Gremien der Dualen Hochschule an den Studienakademien eine Berücksichtigung aller Beschäftigtengruppen. Dies gilt insbesondere für die Vertretung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im akademischen Senat der Studienakademien.

### **§ 27c Abs. 2 Nr. 10 (Stimmrecht der Studierendenvertreter im Hochschulrat)**

Der DGB lehnt die Einschränkung des Stimmrechts der Studierenden nach Abs. 1 S. 2 Nr. 4 Buchstabe e (Zulassung von Studierenden) aus grundsätzlichen Erwägungen ab und schlägt die Streichung des zweiten Halbsatzes nach dem Komma vor.

### **§ 27c Abs. 5 S. 2 (Vorsitz und Stellvertretung im Hochschulrates)**

Nach § 27 c Abs. 5 LHG muss der/die Vorsitzende des Hochschulrats Vertreter/in einer Ausbildungsstätte sein (§ 27 c Abs. 2 Nr. 8 oder 9 LHG). Der/die Stellvertreter/in muss Mitglied nach Nr. 7 bis 10 a.a.O. sein. Dies kann dazu führen, dass der/die Vorsitzende/r und der/die Stellvertreter/in VertreterInnen der beteiligten Ausbildungsstellen sind. Der DGB schlägt im Sinne einer ausgewogenen Beteiligung von Studienakademie und dualen Partnern in Satz 2 nach dem Komma folgende Formulierung vor: „dessen Stellvertreter ein Mitglied nach Absatz 2 Nr. 7 oder 10 sein.“

Damit ist gewährleistet, dass der/die Stellvertreter/in entweder dem Lehrkörper oder der Gruppe der Studierenden angehört.

### **§ 29 Abs. 4 S. 3 Nr. 4 (Dauer des Studiums)**

Die in § 29 Abs. 4 S. 3 Nr. 4 vorgesehene Regelung zur Dauer der Studiengänge an der Dualen Hochschule greift unzulässig in die Satzungsautonomie der Hochschule ein. Der europäische Hochschulraum lässt Bachelorstudiengänge mit bis zu vier Jahren Regelstudienzeit zu. Die gesetzliche Festlegung der Studiendauer sollte der Hochschulautonomie überlassen werden, um kurzfristige Anpassungen möglich zu machen, ohne dass es dazu einer Gesetzesänderung bedarf.

### **§ 29 Abs. 6 Satz 3 (Anwesenheitspflicht)**

Eine Normierung der Anwesenheitspflicht für Studierende an der Dualen Hochschule, wie in § 29 Abs. 6 Satz 3 LHG vorgesehen, ist aus Sicht des DGB verfehlt. Die Anwesenheit bei Lehrveranstaltungen, Leistungskontrollen und Prüfungen gehören zu den vertraglichen Pflichten des Studierenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb. Sie sollten daher ebenso im Ausbildungsvertrag verankert sein wie die sich aus einer Verletzung ergebenden Konsequenzen und nicht im Landeshochschulgesetz.

Deshalb darf auch die Exmatrikulation bei wiederholter oder schwerer Verletzung der Anwesenheitspflicht – die wohlgernekt unabhängig vom sonstigen Studienerfolg festgestellt wird – nicht normiert werden. §§ 29 Abs. 6 Satz 3 und 62 Abs. 2 Nr. 5 LHG sind nach Auffassung des DGB deshalb ersatzlos zu streichen.

### **§ 30 Abs. 3 S. 4 neu (Akkreditierung)**

Die Stärkung der Hochschulen im Bereich der Akkreditierung wird begrüßt. Die Anforderungen des Akkreditierungsrates zur Systemakkreditierung sind von den Hochschulen zu beachten.

### **§ 31 Abs. 1 S. 1 (Weiterbildung)**

Die Beschränkung der Kooperationspartner für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten der Dualen Hochschule auf die beteiligten Ausbildungsstätten engt die Duale Hochschule unzulässig bei der Wahl ihrer Kooperationspartner ein. Daher schlägt der DGB die Streichung von „zusammen mit den beteiligten Ausbildungsstätten“ in § 31 Abs. 1 Satz 1 vor.

### **§ 32 Abs. 4 (Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge)**

Die Verankerung der bereits 2002 von der KMK beschlossenen Möglichkeit zur Anrechnung von beruflichen Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge im LHG wird begrüßt.

Die hierzu vom BMBF durchgeführten ANKOM-Projekte haben die Übersetzung von Kompetenzen erprobt und Verfahren für Anrechnungen entwickelt, die von den Hochschulen in Baden-Württemberg jetzt genutzt werden können. Das Land sollte für die Implementierung im Land zeitnah Mittel zur Verfügung stellen und Pilotprojekte aus-schreiben.

Die Anrechnung beruflicher Kompetenzen sollte jedoch nicht ins Be-lieben der Hochschulen gestellt werden. Daher sollte in § 32 Abs. 4 S. 1 aus der Kann- eine Soll-Formulierung werden. Für S. 3 schlägt der DGB folgende Formulierung vor: „Die Hochschulen regeln in der Prüfungsordnung, unter welchen Voraussetzungen Kenntnisse und Fähigkeiten, die außerhalb von Hochschulen erworben wurden, ohne Einstufungsprüfung angerechnet werden. In Einzelfällen ist eine Ein-stufungsprüfung zulässig.“

### **§ 34 Abs. 1 Satz 2 (Flexible Prüfungsfristen bei Familienpflich-ten)**

Der DGB begrüßt diese Regelung ausdrücklich. Nicht akzeptabel ist allerdings die Ausnahmeregelung in § 69 Abs. 2 Nr. 6 LHG. Bei nach bundesrechtlichen Regelungen durchgeführten Prüfungen mögen Ausnahmen noch nachvollziehbar sein, keinesfalls aber für Prüfungen die nach baden-württembergischem Beamtenrecht durchzuführen sind. Diese Regelungen liegen in der Hand der Landesregierung. Hier ist ggf. eine Abstimmung des MWK mit dem jeweils federführenden Ministerium herbeizuführen mit dem Ziel eine Lösung i.S. von § 34 Abs. 1 Satz 2 LHG zu finden.

### **§ 38 Abs. 5 S. 1 (Immatrikulation von Doktorandinnen und Doktoranden)**

Die Änderung ist angebracht, weil der bisherige Zwang zur Immatrikulation aller Doktorand/innen, die nicht bereits auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses Mitglied der Hochschule sind, unberück-

sichtigt lässt, dass es auch Doktorand/innen gibt, die einer beruflichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule nachgehen und deshalb nicht immatrikuliert werden wollen oder durch eine Immatrikulation sogar Nachteile in ihrer beruflichen Tätigkeit befürchten müssen.

#### **§ 45 Abs. 9 (Beurlaubungsregelung für Professoren)**

Durch die Nichtanwendung von § 31 Abs. 1 Sätze 4 und 5 AZUVO ist auch folgender Satz für Professoren gestrichen:

„Die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten des Landes zur Beschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis beim Land gegen eine höhere Bezahlung ist nicht zulässig.“

Die Anwendung des TV-L wird von den betroffenen DGB-Gewerkschaften Ver.di und GEW als äußerst restriktiv erlebt. Daher ist es schwer vorstellbar, welche Fallgestaltungen das Ministerium bei der Formulierung dieser Regelung im Sinn hat. Außertarifliche Gehälter, die sich negativ auf das Personalbudget der übrigen Beschäftigten auswirken und dadurch beispielsweise die Möglichkeiten der Gewährung von Zulagen oder der Gewährung höherer Stufen nach § 40 TV-L einschränken, lehnen der DGB und seine Gewerkschaften ab.

#### **§ 58 Abs. 2 (Zugangsvoraussetzungen zum Studium an der Dualen Hochschule)**

Der DGB stimmt der Öffnung der Dualen Hochschule für Bewerberinnen und Bewerber mit Fachhochschulreife ausdrücklich zu. Damit erfüllt sich eine langjährige Forderung des DGB und der Gewerkschaften.

Da die Ausbildungsstätten maßgeblichen Einfluss auf die Auswahl der Studienbewerber haben und somit als Korrektiv wirken, ist die vorgesehene Eignungsfeststellung in Abs. 2 aus unserer Sicht überflüssig. Der DGB schlägt folgende Formulierung als Ergänzung von Abs. 2 vor: „Die Qualifikation für das Studium an der Dualen Hochschule wird auch erworben durch die Verleihung der Fachhochschulreife nach den Bestimmungen des Schulgesetzes.“

Ein Festhalten am Abitur bzw. der fachgebundenen Hochschulreife ist spätestens seit der Neuregelung des Hochschulzugangs für berufliche Qualifizierte überholt. Denn dieser Personenkreis verfügt über keinerlei formelle Hochschulzugangsberechtigung.

#### **§ 59 (Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte)**

Der DGB-Bezirk begrüßt die geplanten Veränderungen, die den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte in Baden-Württemberg deutlich erleichtern. Insbesondere die Übernahme der Wertungen des Berufsrechts hinsichtlich des Erfordernisses einer vorherigen Berufsausbildung stärken das System der beruflichen Aus- und Weiter-

bildung und erhöhen die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung. Auch der Wegfall von Residenzpflichten und Zeiten der Berufstätigkeit entsprechen den Forderungen des DGB und werden ausdrücklich begrüßt.

Der DGB schlägt vor, eine verpflichtende Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung vor einer Festlegung der einer Meisterprüfung gleichgestellten Fortbildungsprüfungen in einer Verordnung vorzusehen, um die Sachkompetenz dieses Gremiums angemessen zu berücksichtigen.

Um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter zu steigern, schlägt der DGB außerdem vor, dass die Hochschulzugangsberechtigung nach § 59 Abs. 1 zukünftig nicht mehr auf fachlich entsprechende Studiengänge beschränkt wird. Bei einer sich immer weiter ausdifferenzierenden Vielfalt von Studiengängen ist die Feststellung einer fachlichen Entsprechung mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden. Die Beschränkung auf fachaffine Studiengänge schadet aber auch dem Anspruch der Schaffung von mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Der DGB hält es für ausreichend, dass die Hochschulen im Rahmen des weiterhin verpflichtenden Beratungsgesprächs auf die fachlichen und überfachlichen Anforderungen des jeweiligen Studienfachs hinweisen und Studieninteressierte auf dieser Grundlage ihre persönliche Eignung und Befähigung für das jeweilige Studienfach realistisch einschätzen können. Der DGB schlägt daher in § 59 Abs. 1 S. 1 die Streichung von „für ein Studium in einem ihrer beruflichen Fortbildung fachlich entsprechenden Studiengang“ sowie von Abs. 2 vor.

Die Fälle des bisherigen § 59 Abs. 3 sollten unter Verzicht auf eine Eignungsprüfung den Fälle nach § 59 Abs. 1 gleichgestellt werden.

Über die vorgesehene Regelung hinaus, ist Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HWO der Hochschulzugang zu ermöglichen. Es ist jungen Fachkräften aus gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen Ausbildungsberufen nicht zu vermitteln, dass lediglich für Erziehungs- bzw. Pflegeberufe ein entsprechender Zugang zu den Hochschulen besteht. In einigen Bundesländern bestehen entsprechende Regelungen bereits.

Die Hochschulen sind zur Einrichtung eines geeigneten Unterstützungsangebots zum Ausgleich von theoretischen Defiziten zu verpflichten und sollten einen festzulegenden Prozentsatz der Studienplätze vorrangig an beruflich Qualifizierte vergeben, um das Verfahren der Hochschulzulassung zu beschleunigen und den Studienbeginn dieser meist älteren Studienanfänger nicht unnötig zu verzögern. Entsprechende Regelungen sind im Hochschulzulassungsgesetz (HZG) zu treffen.

Außerdem sind Hochschulzugangsberechtigungen für Berufstätige nach den Regelungen eines anderen Bundeslandes für den Fall eines Studienortwechsels anzuerkennen, um die Mobilität der Studierenden im Bundesgebiet nicht einzuschränken. Mittelfristig ist eine bundeseinheitliche Regelung für den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte anzustreben.

### **Artikel 3 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

#### **Besoldung**

Der DGB fordert die Gleichstellung der Professoren an der Dualen Hochschule mit den Fachhochschulprofessoren hinsichtlich der Bezahlung!

Die Aufwertung der Berufsakademien durch Umwandlung in die Duale Hochschule Baden-Württemberg muss sich auch durch eine sofortige Angleichung der Besoldung der Lehrenden an das Niveau der Fachhochschulen ausdrücken. Dabei ist eine Besoldung nach W2 und W3 vorzusehen. Eine Beschränkung auf die W2 Besoldung lehnt der DGB ab. Bei der Überleitung ist eine Schlechterstellung der Beschäftigten bei der Besoldung auszuschließen. Eine Aufwertung der Berufsakademien zu Hochschulen ist nicht kostenfrei zu haben.

### **Artikel 6 Landespersonalvertretungsgesetz**

#### **Zu § 94 Abs. 4 (Größe des Gesamtpersonalrats)**

Die besondere Struktur der Dualen Hochschule (weit voneinander entfernt liegende und relativ selbständige Dienststellen) erfordern von § 54 Abs. 2 LPVG abweichende Regelungen. Es wird positiv vermerkt, dass der Gesetzentwurf eine Abweichung vorsieht, die allerdings nicht ausreicht. Damit die Personalräte aller acht Studienakademien im Gremium vertreten sind, fordert der DGB, die Anzahl der Mitglieder im GPR auf 9 festzulegen.

### **Nichtanwendung von § 85 Abs. 8 Satz 2 Halbsatz 2 LPVG**

Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Fristverlängerung im Falle des Einholens von Stellungnahmen bei den Dienststellenpersonalräten für den GPR der Dualen Hochschule nicht gelten soll. Der DGB fordert die Streichung von § 94 Abs. 4 Satz 3 letzter Halbsatz.

### **Artikel 7 Änderung des Landeshochschulgebührengesetzes**

Der DGB bleibt bei seiner grundsätzlich ablehnenden Haltung gegenüber der Erhebung von allgemeinen Studiengebühren, wie in der Stellungnahme zum LHGebG vom Oktober 2005 dargelegt.

Der DGB sieht sich in seiner Einschätzung der negativen Auswirkungen von Studiengebühren u.a. durch den Zwischenbericht des Monitoring Beirats Studiengebühren bestätigt. Angesichts sinkender Studierbereitschaft und einer hohen sozialen Selektivität, die sich in sinkenden Bildungsbeteiligungsquoten bestimmter Bevölkerungsgruppen niederschlagen, sollte die Gelegenheit genutzt werden, um dringend erforderliche Korrekturen im LHGebG vorzunehmen.

Der DGB begrüßt daher, dass die Landesregierung eine Revision hinsichtlich der sozialverträglichen Ausgestaltung nach den bisherigen Erfahrungen für notwendig erachtet und im Rahmen der Novellierung entsprechende Änderungen vornehmen will. Dabei sind aus Sicht der Gewerkschaften die Anregungen aus dem Zwischenbericht des Monitoring-Beirats Studiengebühren im vorliegenden Entwurf aber nicht angemessen berücksichtigt worden.

Der Monitoring-Beirat stellt in seinem Zwischenbericht zur Recht fest, dass die feststellbare hohe soziale Selektion im Bildungswesen nicht nur eine Frage sozialer Gerechtigkeit ist, sondern eine ökonomische Frage der Ausschöpfung von Kompetenzressourcen. Auch wenn der Zwischenbericht des Beirats noch kein abschließendes Urteil über die Sozialverträglichkeit des baden-württembergischen Studiengebührenmodells fällt, werden doch erhebliche Veränderungen hinsichtlich der Studierbereitschaft festgestellt. U.a. ist die Studierquote der Akademikerkinder relativ stabil (76% auf 74%) geblieben, wogegen diese bei Nicht-Akademikerkindern von 62% auf 50% gesunken ist. Unstrittig ist, dass die Verschuldungsbereitschaft der Studierenden überschätzt wurde, was sich an der geringen Inanspruchnahme des Kreditangebots der L-Bank manifestiert. Ob die Zahlung der Studiengebühren durch Nebenjobs finanziert wird, die sich in der Regel negativ auf die politisch gewollte Verkürzung der Studienzeiten auswirkt, lässt sich noch nicht abschließend sagen, ist aber zu vermuten.

Die Anregungen des Monitoring-Beirats hinsichtlich notwendiger Korrekturen beziehen sich u.a. auf folgenden Fragen:

- Senkung der Zinssätze der Studiengebührenkredite
- Senkung der Kappungsgrenze
- Veränderung der Rückzahlungsmodalitäten
- Freistellung von Studierenden, die in hochschulischen Gremien mitarbeiten
- Erhöhung der Altersgrenze für die Freistellung wegen Kindererziehung
- Vereinheitlichung der Auslegungspraxis bei Freistellungen
- Einrichtung einer Ombudsstelle an den Hochschulen und eine Koordinierungsstelle auf Landesebene.

Folgende Änderungen im vorgelegten Entwurf sind dringend erforderlich:

### **§ 3 S. 2 Nr. 4 neu (Auslandssemester)**

Die grundsätzliche Freistellung von der Gebührenzahlung bei Auslandssemestern wird vom DGB begrüßt. Die beabsichtigte Einschränkung dieser Neuregelung im Falle eines integrierten Auslandsstudiums wird aus grundsätzlichen Erwägungen heraus abgelehnt.

Die Erhebung von Gebühren ist an eine angemessene Gegenleistung gebunden. In der geplanten Regelung besteht die Gegenleistung lediglich aus der Anerkennung der an der ausländischen Hochschule erbrachten Studienleistungen. Die Einrichtungen der Heimathochschule für Studium und Lehre können auf Grund der Abwesenheit nicht genutzt werden. Eine weitere Leistung der Heimathochschule, die eine Gebührenerhebung rechtfertigen würde, ist nicht erkennbar.

Darüber hinaus zeigen neueste Untersuchungen, dass die Zahl der Auslandsaufenthalte der Studierenden in den gestuften Studiengängen stark gesunken ist. Dies ist - neben den mit der Umstellung auf die gestufte Studienstruktur verbundenen Problemen - nicht zuletzt auch auf die erheblichen zusätzlichen Kosten für einen solchen Auslandsaufenthalt zurück zu führen. Im Interesse der Förderung der internationalen Mobilität der Studierenden sollte daher auf die Zahlung von Studiengebühren im Auslandsstudium grundsätzlich verzichtet werden. Der DGB fordert, auf die Erhebung von Studiengebühren für Auslandssemester zu verzichten und schlägt eine Neufassung der Nr. 4 vor: „4. Auslandssemester“.

### **§ 6 Ausnahmeregelungen**

Der DGB schlägt folgende Ergänzungen in § 6 vor:

- Grundsätzliche Freistellung von Bafög-Beziehern von der Gebührenzahlung, zumindest aber die Senkung der Kappungsgrenze von 15.000 auf 10.000 Euro (§ 9 Abs. 4 LHGebG).
- Grundsätzliche Freistellung von Studierenden, die in Gremien der Hochschulen, Studentenwerke oder einer Studierendenvertretung aktiv mitarbeiten oder durch Wahlen legitimiert wurden.
- Grundsätzliche Freistellung von Erziehenden von der Zahlung von Studiengebühren nach dem LHGebG. Ersatzlose Streichung der Altersgrenze der Kinder.

### **§ 9 Abs. 1 S. 3 (Zinssatz)**

Der DGB schlägt die Senkung des Zinssatzes auf max. 3,0% und die dauerhafte Finanzierung der Zinsdifferenz aus dem Landeshaushalt vor.

Eine Finanzierung der Zinsdifferenz aus dem Studienfonds, wie im Entwurf ab 2010 vorgesehen, lehnt der DGB ab. Die Finanzierung aus dem Studienfonds ist den Studierenden nicht zu vermitteln, da dessen Mittel gem. LHGebG zweckgebunden für Aufgaben in Studium und Lehre verwendet werden sollen. Die Finanzierung gleichbleibender oder höherer Gewinnmargen der L-Bank aus dem Studienfonds wird bei den Studierenden auf wenig Verständnis stoßen.

### **§ 9 Abs. 3 Nr. 5 neu (Tod und Berufsunfähigkeit)**

Es wird folgende Ergänzung vorgeschlagen: „im Fall des Todes oder des Eintritts der Berufsunfähigkeit des Darlehensnehmers“.

Wir verweisen im Übrigen auf unsere Stellungnahme zum LHGebG vom Oktober 2005, sowie die Stellungnahmen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zum LHGebG.

### **Artikel 8 (Chancengleichheitsgesetz)**

Der DGB fordert die verpflichtende Einrichtung von Beauftragten für Chancengleichheit an den Studienakademien. Durch die Streichungen im Chancengleichheitsgesetz ist klar, dass es künftig nur noch eine/n Beauftragte/n für Chancengleichheit nur in der Dualen Hochschule – also der zentralen Einrichtung geben soll. Dies wird der besonderen Struktur der Dualen Hochschule mit ihren weit auseinander liegenden Standorten und den dezentralen Befugnissen nicht gerecht.

Stuttgart, 14. August 2008