

Die demokratische Hochschule – Stärkung der Selbstverwaltung und Förderung von partizipativen Formaten

Abschlussbericht der AG Demokratische Hochschule

Berlin, im Februar 2019

Auftrag und Arbeitsweise der Arbeitsgruppe	2
1. Der gesellschaftliche Auftrag der Hochschulen	3
2. Querschnittsthemen: Geschlechtergerechtigkeit und Diversity	6
3. Partizipation	7
3.1 Information und Kommunikation	7
3.2 Formale Ermöglichung und Absicherung von Gremientätigkeiten.....	8
3.3 Inhaltliche Absicherungen von Gremientätigkeiten	9
3.4 Vorschläge im Überblick	10
Anhang	
Arbeitsgruppe „Demokratische Hochschule“, Liste der Beteiligten	11
Zusätzliche Stellungnahmen einzelner Mitglieder/Mitgliedergruppen	
Unterarbeitsgruppe Personalvertretungen: Vorschläge zur stärkeren Beteiligung auf den Ebenen der Personalratsarbeit und des Hochschulrechts	13
Vertreter*innen der Landes-Asten-Konferenz: Ergänzungen zum AG-Papier.....	16
Jürgen Zöllner: Sondervotum AG Demokratische Hochschule	18
Peer Pasternack / Dagmar Simon: Diskutierte bzw. umgesetzte Partizipationsinnovationen außerhalb Berlins	20
Zu Beteiligungsmöglichkeiten jenseits von Gremienstrukturen.....	21
Zur Optimierung der Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung.....	22
Zu veränderten Paritätenregelungen.....	23

Auftrag und Arbeitsweise der Arbeitsgruppe

Die AG wurde von der Senatskanzlei eingesetzt und nahm ihre Arbeit im September 2017 auf. Sie sollte „Vorschläge zur Verbesserung der Demokratie an Hochschulen entwickeln“. Ziel dabei sollte es sein „eine stärkere Beteiligung aller Hochschulmitglieder in sämtlichen Bereichen der Universität, inkl. der akademischen Selbstverwaltung, zu verwirklichen“ (RBm-SKzI, 13.6.2017).

Der AG gehörten Vertreterinnen und Vertreter folgender Gremien und Interessenorganisationen an: Kuratorien und Hochschulräte der Berliner Hochschulen; Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKR); LandesAstenKonferenz (LAK); Studierendenvertretung im Verwaltungsrat des Studierendenwerks Berlin; Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinik (LaKoF); Gesamtpersonalräte und Personalräte der Berliner Hochschulen; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW); Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di); Deutscher Hochschulverband (DHV) Landesverband Berlin; Hochschullehrerbund Landesverband Berlin; Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB); Vertretung des wissenschaftsunterstützenden Personals; Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung. Der DHV-Landesverband nahm an drei von acht Sitzungen teil und erklärte am 11.12.2018 seinen Rückzug aus der AG. (Siehe Anhang: Liste der AG-Mitglieder)

Den Vorsitz nahmen auf Einladung der Senatskanzlei Prof. Peer Pasternack (HoF Halle-Wittenberg) und Dr. Dagmar Simon (EVACONSULT/WZB) wahr. Es fanden insgesamt acht Sitzungen statt. Als Experte für die Governance von Hochschulen wurde Prof. Ulrich Teichler (INCHER Kassel) zu einem Vortrag auf der 2. Sitzung der AG eingeladen.

Mit dem Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung und den wissenschaftspolitischen Sprecher/innen der Koalitionsfraktionen wurden getrennte Gespräche sowohl durch die beiden Vorsitzenden als auch solche mit der AG insgesamt geführt, um ihre Erwartungen an die AG kennenzulernen.

In der AG wurde eine breite Palette von Themen zur demokratischen Hochschule und Stärkung der Partizipation aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert. Im Verlauf der Diskussion hat sich die AG auf die Bereiche „Ermöglichung von Partizipation“ und „Förderung von partizipativen Formaten“ konzentriert und hierfür Vorschläge entwickelt – auch vor dem Hintergrund, dass das Berliner Hochschulgesetz 2019 novelliert wird und die Empfehlungen möglichst bei der Novellierung berücksichtigt werden sollen.

Angesichts der (bewusst) heterogenen Zusammensetzung der AG versteht es sich von selbst, dass die einzelnen Mitglieder in den Diskussionen bei zahlreichen Einzelthemen zum Teil sehr unterschiedliche Akzentsetzungen vorgenommen haben. Ein Punkt erwies sich im Verlaufe der Diskussionen als so kontrovers, dass er hier ausgeklammert wurde: Viertelparität in allen bzw. in bestimmten Gremien.

Für die anderen diskutierten Fragen sind im vorliegenden Papier die Positionierungen jeweils in solche Formulierungen gebracht worden, die von den Mitgliedern der AG im Wege der Kompromissfindung mitgetragen werden können. Unbenommen davon ist, dass die Interessenvertretungen weiterhin jeweils auch spezifische und weitergehende Anliegen haben und vertreten, die hier im Interesse des Gesamtergebnisses zurückgestellt wurden (vgl. hierzu auch den Anhang).

Ein mehrfach diskutierter Punkt, der an dieser Stelle erwähnt wird, um ihn nachfolgend nicht fortlaufend erwähnen zu müssen, betraf die „Kostenauswirkungen“ einzelner vorzuschlagender Maßnahmen. Die AG verständigte sich hierzu auf die Position, dass (a) Demokratie grundsätzlich immer mit Kosten verbunden ist, (b) die Kosten gegen den Nutzen abgewogen werden müssen, der aus Partizipation erwächst, bzw. gegen die Kosten der Nichtpartizipation, und (c) zusätzliche Kosten, die z.B. aus gesetzlichen Auflagen erwachsen, in der Hochschulfinanzierung des Landes berücksichtigt werden müssen. Punkte, für die Kostenauswirkungen erwartet werden, sind V7., V8., V11., V14. (siehe Punkt 3.4. Vorschläge im Überblick).

Das Abschlusspapier setzt sich zunächst mit dem gesellschaftlichen Auftrag der Hochschulen auseinander (1.), befasst sich dann mit den Querschnittsthemen Gleichstellung, Diversity und Participation Mainstreaming (2.), um schließlich zu dem zentralen Thema „Partizipation“ zu kommen (3.).

Im Anhang sind Stellungnahmen von Mitgliedern der AG zu Themen enthalten, die in diesem Papier keine weitere Berücksichtigung finden konnten. Die darin enthaltenen Vorschläge der einzelnen Mitgliedergruppen wurden in der AG diskutiert, ohne dass abschließend ein tragfähiger Kompromiss gefunden werden konnte. Darüber hinaus haben die Vorsitzenden der AG diskutierte bzw. umgesetzte Partizipationsinnovationen außerhalb Berlins zusammengestellt, die für die weitere Diskussion von Interesse sein könnten.

1. Der gesellschaftliche Auftrag der Hochschulen

In den letzten drei Dekaden hat sich die deutsche Hochschullandschaft erheblich verändert. Dies betrifft nahezu alle Bereiche: (Aus-)Bildungsziele und -gestaltung, Forschung, institutionelle Settings, Karrieresysteme, Governance und die Positionierung der Hochschulen im Bildungs-, Wissenschafts- und Innovationssystem. In Bezug auf die institutionellen Strukturen steht die Frage im Vordergrund, welches Ausmaß an Einheitlichkeit und Vielfalt einem modernen und leistungsfähigen Hochschulsystem angemessen ist.

Lange Zeit wurde jenseits der Funktionsdifferenzierung zwischen Hochschulen der Angewandten Wissenschaften (HAWs) und Universitäten von der Vorstellung einer „Gleichheit“ der Hochschulen ausgegangen. Dieses Bild hat insbesondere die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder mit dem politisch formulierten Ziel, eine gesteigerte Leistungsfähigkeit des Universitätssystems durch eine vertikale und horizontale Ausdifferenzierung zu erreichen, ins Wanken gebracht. Autonomie, Wettbewerb und Profilbildung sind im Hochschulsystem verstärkt worden. Begleitet war und ist diese Entwicklung von Auseinandersetzungen sowohl über die Angemessenheit der zugrundeliegenden Zieldefinitionen als auch über die konkrete Ausgestaltung der Prozesse.

Weithin geteilt wird die Auffassung, dass die Entwicklungen zu funktionalen Überforderungen der Hochschulen in Lehre, Forschung, Wissenstransfer, regionaler Entwicklung, internationalem Wettbewerb etc. geführt haben. Aus Sicht der Wissenschaftspolitik sollen diese durch Arbeitsteilungen und weitere Profilschärfungen bewältigt werden. Die Sicht der Hochschulen und ihrer Angehörigen hierauf ist uneinheitlich. In der AG bestand jedoch Einigkeit darüber, dass vor diesem Hintergrund den Hochschulen auch hinsichtlich der Governance-

struktur eine profilgerechte Differenzierung möglich sein muss. Deswegen spricht sich die AG für eine Erprobungsklausel aus, sieht hier jedoch die Notwendigkeit, die bisher vornehmlich ökonomische Zielsetzung um partizipative Ziele zu erweitern. Modelle der Leitung, Organisation und Finanzierung sollen dabei Mindeststandards der Partizipation der Hochschulmitglieder an den Entscheidungsprozessen und Transparenz gewährleisten aber auch eine effektive Entscheidungsfindung sichern.

Im Zusammenhang dieser Entwicklungen wird den gesellschaftlichen Kontextbedingungen von Hochschulen und ihrem gesellschaftlichen Auftrag wieder verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet. Dieser gesellschaftliche Auftrag wird auf dreierlei Weisen formuliert, die jeweils eigene Legitimität besitzen:

- durch gesellschaftliche Erwartungen,
- durch gesetzliche Regelungen, also politisch gesetzte Normen (die idealtypischerweise gesellschaftliche Erwartungen widerspiegeln) und
- durch die Umsetzung von gesellschaftlichen Erwartungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die jeweilige Hochschule, die sich in ihren Selbstbeschreibungen wiederfinden.

Sowohl Selbstbeschreibungen als auch gesetzliche Regelungen und gesellschaftliche Erwartungen bilden sich in Prozessen heraus, die durch konkurrierende Perspektiven, Interessenbindungen und unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, also kurz: durch Konflikte charakterisiert sind. Konflikte wiederum sind wesentliche Impulsgeber für gesellschaftliche Entwicklungen. Sie auszutragen und austragen zu können kennzeichnet eine demokratische Hochschule als Hochschule in der Demokratie.

Wissenschaftliches Wissen und insbesondere dessen Beitrag zur Lösung der „grand challenges“ gewinnen eine immer wichtigere Bedeutung. Hochschulen sind der gesellschaftliche Ort, an dem in einem breiten disziplinären Spektrum ein wesentlicher Teil der Forschung stattfindet. Die in den Disziplinen geschaffenen Grundlagen orientieren sich idealerweise auch an gesellschaftlichen Problemlagen und tragen zu ihrer Lösung bei. Eine in diesem Sinne transdisziplinäre Forschung benötigt in den weitgehend disziplinär organisierten Hochschulen besondere Rahmenbedingungen, die geschaffen werden müssen. Sie kann dann gelingen, wenn die Freiheit der Definition wissenschaftlicher Fragestellungen, der Methodewahl, der Kritik und Infragestellung verbunden wird mit verstetigter Kommunikation zwischen einer gesellschaftlich interessierten Wissenschaft und einer an Aufklärung interessierten Gesellschaft.

In den letzten Jahren treten neben Forschung und Lehre, die traditionell die Kernaufgaben der Hochschulen sind, die Leistungsdimensionen Transfer und wissenschaftliche Infrastrukturleistungen. Transfer bezieht sich nicht allein auf den technologischen Transfer, sondern auf die dialogische Vermittlung und Übertragung wissenschaftlicher Erkenntnisse aus allen Wissenschaftsbereichen in Gesellschaft, Kultur, Wirtschaft und Politik, auf die Anregung von öffentlichen Debatten und gezielte Politikberatung oder vergleichbare Beratungsaktivitäten bis hin zur öffentlichen Vermittlung von Erkenntnissen und Erkenntnisprozessen, etwa in Museen und Ausstellungen. Diese Anforderungen richten sich gleichermaßen an Universitäten, künstlerische Hochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

Schließlich gehört die Entwicklung und Bereitstellung von wissenschaftlichen Informationsinfrastrukturen sowie die wissenschaftliche Arbeit mit diesen Infrastrukturen ebenfalls zum

Leistungsspektrum des Hochschulsystems. Ihre Bedeutung und die des Wissenstransfers, ihr Stellenwert und ihre Anerkennung im akademischen System ist weiterhin Gegenstand einer wissenschafts- und hochschulpolitischen Debatte.

Die Zukunft der Gesellschaft wird in erheblichem Maße durch die (Aus-)Bildungsleistungen der Hochschulen mitgestaltet. Die Hochschulen tragen Verantwortung für die beruflichen Chancen ihrer Absolventen/innen und die Versorgung wissenschaftsexterner Sektoren der Gesellschaft mit akademisierten Fachkräften. Sie können spätestens seit der Expansion des Hochschulsystems in den 1960er Jahren und angesichts der zunehmenden Nachfrage nach akademisch qualifizierten Arbeitskräften im Beschäftigungssystem nicht davon ausgehen, dass ihre Studierenden in der Regel eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben; vielmehr wird der größte Teil von ihnen in anderen Bereichen der Gesellschaft arbeiten, in denen wissenschaftliche Kenntnisse und Fähigkeiten zunehmend von Bedeutung sind.

Hochschulen müssen in die Lage versetzt werden, sowohl ihren Bildungsauftrag als auch ihren Ausbildungsauftrag erfüllen zu können: Als Teil einer der Aufklärung und Demokratie verpflichteten Gesellschaft müssen die Hochschulen sich für deren Entwicklung einsetzen. Dazu sollten sie Stätten des rationalen und zugleich kritischen Dialogs zwischen Lehrenden und Lernenden, aber auch zwischen der Wissenschaft und anderen Bereichen der Gesellschaft sein.

Eine aufgeklärte Gesellschaft muss ihre eigene Vergangenheit kennen und reflektieren. In der heutigen, der wissenschaftlich-technischen Welt ist die Wissenschaft eine angemessene Form dieser Reflexion – auch dies wiederum im Zusammenwirken mit anderen gesellschaftlichen Akteuren. Die Förderung von kritischem Denken und Reflexionsvermögen der Studierenden und Forschenden zählt daher zu den wichtigen Aufgaben der Hochschulen.

Insgesamt ist eine wachsende Komplexität der Aufgaben festzustellen – auch in ihrer Beziehung zueinander. Gesellschaftliche Anspruchsgruppen erweitern die komplexen Akteursbeziehungen, die darüber hinaus die Relevanz- und Reputationssysteme der Wissenschaft durch u.a. Handlungsrelevanz, Transfer und praktische Gestaltung maßgeblich tangieren. Der zunehmende Anspruch, mit der wachsenden Komplexität umzugehen, bedeutet auch, besondere Aufmerksamkeit der Vielfalt der Funktionen zu widmen und sowohl hochschulpolitischen Tendenzen der Komplexitätsreduktion als auch gesellschaftlichen Tendenzen der Komplexitätsabwehr entgegenzuwirken.

Kernaufgaben (Forschung, Bildung/Ausbildung, Wissenstransfer und Vorhalten wissenschaftlicher Infrastruktur) kann eine Hochschule umso zielführender wahrnehmen, wenn sie sich in ihren organisatorischen Strukturen, Prozeduren und Instrumenten demokratischen Prinzipien verpflichtet fühlt. Diese müssen so umgesetzt werden, dass die Erfüllung der Kernaufgaben nicht gefährdet wird. Die Governance der Hochschulen ist daraufhin stets zu überprüfen.

In diesem Zusammenhang wird angeregt, § 4 BerlHG um folgende Punkte zu ergänzen:

- Die Hochschulen greifen gesamtgesellschaftliche Fragestellungen und Probleme selbstständig auf, bearbeiten sie und entwickeln hierfür Lösungen, die sie sowohl intern als auch extern vermitteln.
- Aufgabe der Hochschulen ist auch, die Mitglieder zu demokratischem Verhalten anzuleiten und anzuhalten sowie die Partizipation auf allen Ebenen der akademischen Selbst-

verwaltung zu sichern und weiter zu entwickeln. Hierzu dienen auch regelmäßig durchzuführende Informationsveranstaltungen sowie geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für Gremienmitglieder.

Zu den handlungsleitenden Prinzipien für eine demokratische Hochschule gehören Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Antidiskriminierung, gute Arbeitsbedingungen¹ und Partizipation.

2. Querschnittsthemen: Geschlechtergerechtigkeit und Diversity

Eine demokratische Hochschule mit dem Anspruch der allgemeinen Gleichberechtigung und Gleichstellung muss Prozeduren verankern, die darauf gerichtet sind,

- kritisch zu reflektieren, ob Mitglieder in den jeweiligen Statusgruppen unterrepräsentiert sind,
- die Ursachen hierfür zu ermitteln und
- Maßnahmen für den Abbau von strukturellen und individuellen Barrieren zu entwickeln.

Die an den Berliner Hochschulen bestehenden Gleichstellungsstrukturen und -prozeduren (Frauenbeauftragte, Freistellungsregelungen, Geschlechterforschung etc.) bieten eine gute Grundlage für das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Die im BerlHG verankerten Regelungen sowie bundesweite Vorgaben wie etwa die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft sind konsequent anzuwenden und hinsichtlich der Zieldimensionen kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Eine weitere Querschnittsaufgabe stellt Diversity dar. Hierbei geht es darum, die berechtigten Ansprüche auf Gleichbehandlung und umfassende soziale Inklusion von Gruppen einzulösen, die von gesellschaftlicher Diskriminierung betroffen sind. Dies bildet sich bereits jetzt im BerlHG ab, wie z.B. in den §§ 4, 9, 11, 18, 22, 28a. Die Hochschulen sind durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Antidiskriminierung verpflichtet und haben sich in den Hochschulverträgen der letzten Jahre zur Umsetzung von Diversität bzw. zur Entwicklung einer Diversity Policy bekannt.

Eine gute Diversitätspolitik muss antidiskriminierend, selbstreflexiv und intersektional sein. Diversitätspolitiken an den Berliner Hochschulen erfolgreich umzusetzen, erfordert (Rahmen-)Bedingungen und Strukturen, die es ermöglichen, dass über die bisherigen Beauftragten für Frauen (BerlHG §§ 5a, 59) und Studierende mit Behinderung (BerlHG § 28a) hinaus

1. Solidarität statt Konkurrenz zwischen Gruppen und Handlungsfeldern gelebt werden kann,
2. ausreichend Ressourcen (Zeit und Geld) zur Bearbeitung der verschiedenen Handlungsfelder zur Verfügung stehen,
3. „Betroffene“ als Experten/innen ihrer Situation einbezogen werden können, d.h. Partizipationsformen und -strukturen geschaffen werden, die dies ermöglichen,

¹ Hierzu wird auf das „Forum Gute Arbeit“ verwiesen, das am 2.7.2018 seine Tätigkeit aufgenommen hat. Es analysiert die Beschäftigungsbedingungen an den Berliner Hochschulen und identifiziert diesbezügliche Verbesserungsmöglichkeiten.

4. die für die jeweilige Dimension erforderliche Kompetenz vorhanden ist und weiter ausgebaut werden kann (Zugang, Weiterbildung),
5. hochschulspezifisch Schwerpunktsetzungen erfolgen können,
6. auf gesellschaftliche Veränderungen (Relevanzverschiebungen) reagiert werden kann.

Ohne mehrheitlich die Schaffung einer neuen Gremienstruktur zu befürworten, schließt sich die AG dem Vorschlag der LAKOF an, als Form für diese Anforderungen einen Runden Tisch, ein Netzwerk oder ein Team für Diversität einzurichten. In der Novelle des BerIHG sollten dies und die Absicherung der nötigen Rahmenbedingungen aufgenommen werden. Als ausgewiesene und hauptberufliche Expertinnen für Antidiskriminierung wirken die zentralen Frauenbeauftragten der Hochschulen bei der Entwicklung von Diversitätsstrategien und dem Aufbau von Strukturen federführend mit.

3. Partizipation

Partizipation stellt einen entscheidenden Kernbestandteil einer demokratischen Hochschule dar. Rechtlich abgesicherte Mitbestimmungselemente und direkte, auch informelle Partizipationsmöglichkeiten sind für die wissensintensiv arbeitenden Hochschulen besser miteinander zu verknüpfen. Hierfür wird die Orientierung an einem Leitbild des „Participation Mainstreaming“ vorgeschlagen, das sich an den substantiellen Erfolgen des Gender Mainstreaming orientiert. Demnach sollte im Leitbild einer demokratischen Hochschule die Partizipation der Beschäftigten an Entscheidungsabläufen als eine strukturelle Aufgabe in der Hochschulsteuerung einfließen. Mit Partizipation Mainstreaming sollen konkrete Beteiligungskonzepte entwickelt werden, um eine umfassende Partizipation zu gewährleisten. Dabei sollte sichergestellt werden, dass auch gesellschaftliche Interessen und Anliegen Berücksichtigung finden.

Gewachsenen Strukturen und dem BerIHG entsprechend finden die wesentlichen hochschulinternen Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung statt. Daneben sind Beauftragte für verschiedene Anliegen etabliert, deren Tätigkeit legitimen Partizipationsansprüchen Rechnung trägt: Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Studierende mit Behinderung. Für die Selbstverwaltungsgremien und die Beauftragten identifizierte die AG eine Reihe von partizipationssteigernden Optimierungsmöglichkeiten.

3.1 Information und Kommunikation

Eine entscheidende Voraussetzung für die Gremienbeteiligung an den Hochschulen stellen umfassende Informationsmöglichkeiten dar. Informationen sollen so kommuniziert werden, dass alle Interessierten und betroffene Gruppen den Zugang hierzu erhalten. Das betrifft

- die Information über Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten auf den Internetseiten der Hochschulen incl. der Darstellung von Beteiligungsformen und -stufen,

- die Ergänzung von § 44 BerlHG um Informationsrechte der Gremienmitglieder sowie die Berichtspflicht der Leitungen gegenüber Gremien und Gremienmitgliedern,
- Informationsveranstaltungen der Hochschulen vor den Wahlen der Selbstverwaltungsgremien, die wiederum die Darstellung der Selbstverwaltung sowie weiterer Beteiligungsmöglichkeiten thematisieren sollen.

Über die Kommunikation im Zusammenhang der Gremienarbeit hinaus gibt es sinnvolle Möglichkeiten, über niedrigschwellige Formate auch die Partizipation aller Hochschulmitglieder unabhängig davon, ob sie auch in Gremien tätig sind, zu ermöglichen. Dazu zählen nach Ansicht der AG:

- Regelmäßiger Austausch zwischen Institutsleitungen oder Studiengangssprecher/innen und studentischen Vertreterinnen und Vertretern.
- Die Senatskanzlei – Wissenschaft und Forschung – wird aufgefordert, die Hochschulvertragsverhandlungen zeitlich so zu planen, dass an den Hochschulen ein Diskussionsprozess zu den geplanten Vereinbarungen geführt werden kann.
- Für grundlegende Entwicklungsvorhaben kann es sinnvoll sein, zur Entscheidungsvorbereitung moderierte Zukunftswerkstätten, die alle Statusgruppen einbeziehen, durchzuführen.
- Über den Nutzen und die Gelingensbedingungen partizipativer Formate wird ein landesweiter Erfahrungsaustausch organisiert. Weiterbildungsveranstaltungen zu erfolgreichen Formaten werden angeboten.

3.2 Formale Ermöglichung und Absicherung von Gremientätigkeiten

Neben der Information und Kommunikationen bedarf die Gremienbeteiligung einer formalen Absicherung für die Gremienmitglieder, um die Arbeit effizient und effektiv gestalten zu können. Dabei ist darauf zu achten, dass alle Gremienmitglieder ihre Tätigkeit in Gremien unabhängig und diskriminierungsfrei von der Beschäftigungs- oder Studien- bzw. Ausbildungssituation wahrnehmen können müssen und im Konfliktfall Möglichkeiten geschaffen werden, sich Unterstützung zu holen. Hier werden folgende Entwicklungsbedarfe gesehen:

- Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung sollen im Rahmen der Personalbedarfsbemessung der jeweiligen Hochschulbereiche berücksichtigt werden. Der notwendige Aufwand der akademischen Selbstverwaltung soll erhoben und ein hierfür angemessener Ausgleich geschaffen werden. Hier müssen sowohl Sitzungszeiten als auch angemessene Vor- und Nachbereitungszeiten als Dienstzeiten Berücksichtigung finden.
- Es wird die konsequente Anrechnung von Gremientätigkeitszeiten auf die Beschäftigungsdauer befristeter Beschäftigter² empfohlen. Diese Regelungen sollen auch für Beauftragte gelten.
- Die Aufrechterhaltung der Mitarbeiterstimmrechtsverordnung (MAStimmVO) vom 13.12.1979, die das Stimmrecht von Mitgliedern der Gruppe der Sonstigen Mitarbeiter/in-

² § 44 Abs. 5 BerlHG: „Die Mitglieder des Akademischen Senats und seiner ständigen Kommissionen, der Hochschulleitung, des Kuratoriums, der Fachbereichs- und Institutsräte sowie die Frauenbeauftragten gemäß § 59 Absatz 1, die in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis mit der Hochschule stehen, erhalten auf Antrag die Zeiten, die sie dem Gremium angehören oder in denen sie ihr Amt als Frauenbeauftragte ausüben, mit dem Faktor 1/2 nicht auf ihre Dienstzeit angerechnet. Gehören sie mehreren Gremien gemäß Satz 1 an, ist nur eine einmalige Anrechnung möglich.“

nen einschränkt, soll mit Blick auf § 46 Absatz 5 BerlHG überprüft werden. Wenn entsprechende Funktionen in der Hochschule wahrgenommen werden, ist ein Stimmrecht für wissenschaftsunterstützendes Personal auch in Angelegenheiten der Lehre und Forschung angebracht.

- In § 43 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BerlHG³ „Beschäftigungsverhältnis“ um „oder in einem Ausbildungsverhältnis“ zu erweitern, um auch diesem Personenkreis die Teilnahme an Wahlen nach dem BerlHG zu ermöglichen.
- Studentischen Gremienmitgliedern ist, unter anderem durch entsprechende Regelungen in den Rahmenprüfungsordnungen, auf Antrag ein Nachteilsausgleich im Studium, z.B. bei Belegregelungen, zu gewähren.
- Empfohlen wird, dass an den Gremientagen bzw. -nachmittagen keine Pflichtlehrveranstaltungen stattfinden.
- Die Hochschulen sollen prüfen, ob eine zeitliche Abstimmung der akademischen Gremienwahlen über alle Berliner Hochschulen hin, z.B. eine gemeinsame „Woche der Wahlen“, möglich ist. In dieser sollten alle jeweils nötigen Wahlen stattfinden. Die zeitliche Verdichtung ermöglichte ein landesweites Bewerben der Wahlen.

Personalvertretungen werden in den Diskussionen über die Partizipation an Hochschulangelegenheiten häufig nicht mitgedacht, sind aber ein wichtiges Element, insofern Mitbestimmung ein bedeutsamer Teil von Partizipation ist. Die Vorschläge einer entsprechenden Unterarbeitsgruppe wurden in der AG besprochen, aber nicht abschließend diskutiert und sind daher im Anhang enthalten.

3.3 Inhaltliche Absicherungen von Gremientätigkeiten

Die zielführende Gremienarbeit bedarf angemessener Kenntnisse aller Beteiligten über die Prozeduren, die entscheidungsrelevanten Sachverhalte und die hochschulinterne Verarbeitung von Gremienbeschlüssen. Daher wird empfohlen,

- Seminare und Workshops zur Qualifizierung für die Gremienarbeit anzubieten, um ein vergleichbares Informationsniveau bei allen Beteiligten zu schaffen;
- die Umsetzungskontrolle von Beschlüssen und Maßnahmen als eine selbstverständliche Aufgabe des Qualitätsmanagements zu etablieren. Dabei geht es unter anderem um die Identifikation von möglichen Umsetzungsdefiziten und ggf. erforderlichen Revisionen von Beschlüssen und Maßnahmen sowie um die Prüfung der Übertragbarkeit.

³ „Mitglieder der Hochschule sind (1) Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen [...]“

3.4 Vorschläge im Überblick

Kategorie	Vorschlag	Adressaten	
		Land	Hochschulen
Information und Kommunikation	V1. Online-Information über Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten		
	V2. Informationsrechte der Gremienmitglieder; Berichtspflicht der Leitungen gegenüber Gremien und Gremienmitgliedern	Ergänzung § 44 BerIHG	
	V3. Informationsveranstaltungen vor den Wahlen der Selbstverwaltungsgremien		
	V4. regelmäßiger Austausch zwischen Institutsleitungen/Studiengangssprecher/innen und studentischen Vertreter/innen		
	V5. zeitliche Planung der Hochschulvertragsverhandlungen so, dass an den Hochschulen ein Diskussionsprozess dazu möglich		
	V6. Zukunftswerkstätten zu grundlegenden Entwicklungsvorhaben unter Einbeziehung aller Statusgruppen		
Formale Ermöglichung und Absicherung von Gremientätigkeiten	V7. Integration von Selbstverwaltungsaufgaben in die Personalbedarfsbemessung; Erhebung des notwendigen Aufwands und angemessener Ausgleich für Sitzungs-, Vor- und Nachbereitungszeiten		
	V8. konsequente Anwendung der Anrechnung von Gremientätigkeitszeiten auf die Beschäftigungsdauer befristeter Beschäftigter; auch für Beauftragte		
	V9. Aufhebung der Einschränkung (Angelegenheiten der Lehre und Forschung) des Stimmrechts von Mitgliedern der Gruppe des wissenschaftsunterstützenden Personals, soweit entsprechende Funktionen wahrgenommen werden	Abschaffung/ Änderung MASTimmVO vom 13.12.1979	
	V10. Teilnahmemöglichkeit an Wahlen für Selbstverwaltungsgremien auch für Auszubildende	Ergänzung § 43 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BerIHG	
	V11. Gewährung Nachteilsausgleich für studentische Gremienmitglieder	Anpassung Rahmenprüfungsordnungen	
	V12. An Gremientagen bzw. -nachmittagen keine Pflichtlehrveranstaltungen		
	V13. gemeinsame „Woche der Wahlen“ aller Hochschulen für alle Wahlen		
Inhaltliche Absicherungen von Gremientätigkeiten	V14. Angebot von Seminare/Workshops zur Qualifizierung für die Gremienarbeit		
	V15. Etablierung der Umsetzungskontrolle von Beschlüssen und Maßnahmen als Aufgabe des Qualitätsmanagements		

Anhang

Arbeitsgruppe „Demokratische Hochschule“, Liste der Beteiligten

Vorsitzende	Prof. Dr. Peer Pasternack	
	Dr. Dagmar Simon	
Kuratorien und Hochschulräte der Berliner Hochschulen	Prof. Dr. Jürgen Zöllner	Mitglied
	Prof. Dr. Rita Süßmuth	Stellvertretung
	Senator a.D. Wolfgang Branoner	Mitglied
	Dr. Marion Haß	Stellvertretung
Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen	Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst	Mitglied
	Prof. Dr. Klaus Semlinger	Mitglied
	Prof. Dr. Christian Thomsen	Stellvertretung
	Prof. Dr. Susanne Meyer	Stellvertretung
LandesAstenKonferenz	Annika Dierks	Mitglied
	Patrick Schubert	Mitglied
	Luka Gerneyer	Stellvertretung
	Mehtap Akdemir	Stellvertretung
	Malte Arms	Stellvertretung
Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Berlin (LaKoF)	Dr. Sünne Andresen	Mitglied
	Dr. Ursula Fuhrich-Grubert	Stellvertretung
Hochschullehrerbund Landesverband Berlin	Prof. Dr. Angela Schwenk	Mitglied
	Prof. Dr. Norbert Kalus	Stellvertretung bis 25.01.2018
	Prof. Dr. Anne König	Stellvertretung seit 25.01.2018
Landesverband Berlin im Deutschen Hochschulverband	Prof. Dr. Susanne Fontaine	Mitglied
	Dr. Matthias Jaroch	Stellvertretung
Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB)	Dr. Anette Simonis	Mitglied
	Petra Jordan	Mitglied
	Dr. Larissa Klinzing	Stellvertretung
Wissenschaftsstützendes Personal	Dr. Heike Zillmann	Mitglied
	Stefan Petri	Mitglied bis 23.03.2018
	Carolin Krehl	Mitglied seit 23.03.2018
	Kristine Dreyer	Stellvertretung
	Rene Pawlak	Stellvertretung
	Marion Dennert	Stellvertretung bis 14.05.2018
Gesamtpersonalräte und Personalräte der Berliner Hochschulen	Jens Rabe	Mitglied
	Joana Latorre	Mitglied
	Stefanie Nickel-Busse	Stellvertretung

Gewerkschaft GEW	Martina Regulin	Mitglied seit 20.03.2018
	Henrik Piltz	Mitglied bis 20.03.2018
	Dr. Rainer Hansel	Stellvertretung seit 20.03.2018
	Katja Engels	Mitglied bis 20.03.2018
Gewerkschaft ver.di	Jana Seppelt	Mitglied
	Antje Thomaß	Stellvertretung
Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung	Heike Schwarz-Weineck	Mitglied seit 09/2017
	Christine Braunert-Rümenapf	Mitglied bis 09/2017
Studierende aus dem Verwaltungsrat des Studierendenwerks Berlin	Fritz Kempas	Mitglied
	Theresa Bischof	Stellvertretung
Geschäftsführung:		
Der Regierende Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung	Volker Haupt	Geschäftsführung
	Florian Hoch	Geschäftsführung

Zusätzliche Stellungnahmen einzelner Mitglieder/Mitgliedergruppen

Unterarbeitsgruppe Personalvertretungen

Vorschläge zur stärkeren Beteiligung auf den Ebenen der Personalratsarbeit und des Hochschulrechts

Die AG-Mitglieder für die Personalvertretungen sehen folgende Möglichkeiten „zur stärkeren Beteiligung aller Hochschulmitglieder in sämtlichen Bereichen der Hochschule“, also der Zielvorgabe für die AG, auf der Ebene der Personalratsarbeit als auch auf der Ebene des Hochschulrechts.

Zum Personalvertretungsrecht:

Zur Herstellung eines Ausgleichs im Hinblick auf die Aneignung notwendiger Kompetenzen für die Aufgabenwahrnehmung nach dem Personalvertretungsgesetz und dem erfolgreichen Studienverlauf soll einem Personalrat der studentischen Beschäftigten bei der Bestellung des Wahlvorstandes für die nächstfolgende Amtszeit die Entscheidungsmöglichkeit gegeben werden, ob die kommende Amtszeit ein oder zwei Jahre beträgt. Dies setzt die Änderung des § 23 PersVG voraus. Die Vertretenen könnten Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung wahrnehmen.

In Fragen der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, bei der Erteilung von Lehraufträgen oder beim Abschluss von Werkverträgen soll der Personalvertretung Mitbestimmung (§ 85, § 86 oder § 87 PersVG) oder mindestens Mitwirkung (§ 90 PersVG) zugewiesen werden, um wirksamer der „Verlängerung der Probezeit“ bzw. der versteckten Umgehung von Dauerstellen entgegenzusteuern, denn erst Dauerstellen ermöglichen deren Inhaber/innen eine wirkliche Möglichkeit der Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung.

Die Beschäftigung des Personals mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit muss auch der Mitbestimmung unterliegen, da die PersVG-Mitbestimmung nicht in die Aufgabenwahrnehmung dieses Beschäftigtenkreises eingreift. Daher ist § 89 Absatz 1 PersVG zu streichen. Gerade in diesem Personenkreis ist die Gewinnung von Kandidat/innen für die Besetzung von akademischen Gremien und Positionen aufgrund der hohen Befristungsrate schwierig.

Aufgrund des Aufgabenaufkommens und dessen Bewältigung soll die Anzahl der Freistellungen für Personalräte (§§ 43 und 53 PersVG) verdoppelt werden. Gleichzeitig muss gesetzlich geregelt werden, dass es sich hierbei um Vollzeitäquivalente handelt, wobei für Personalräte studentischer Beschäftigter eine anderslautende Berechnungsgrundlage getroffen werden muss (z. B. Arbeitszeit einer/eines stud. Beschäftigten im Verhältnis zu anderen Beschäftigungsformen mit 25%-igem oder 50%-igem Anteil an einem Vollzeitäquivalent); auch muss die Mindestschwelle zur Beanspruchung einer Freistellung von derzeit 300 Dienstkräften auf z. B. 150 herabgesetzt werden oder es besteht unabhängig von der tatsächlichen Zahl der Dienstkräfte ein Mindestanspruch an einer Freistellung. Die wirksamere Aufgabenwahrnehmung hat mittelbar und unmittelbar Einfluss auf die Partizipation aller Hochschulmitglieder.

Die für Personalvertretungen geltende Zwei-Wochen-Frist (§§ 79 und 84 PersVG), bis zu deren Ablauf die Personalvertretung der Dienststelle ihre Entscheidung (also den Beschluss)

mitzuteilen hat, soll auch für Anträge und die Geltendmachung von Rechten der Personalvertretung gegenüber der Dienststelle gelten, um so zu verhindern, dass die Reaktion der Dienststelle zu lange Zeit auf sich warten lässt oder gar gänzlich unterbleibt; überdies würde diese Änderung auch Streitigkeiten der Verwaltungsgerichtsbarkeit minimieren. Hiervon können alle Beschäftigten, aber auch alle nicht von Personalräten Vertretenen profitieren.

Um auch die Mitwirkung am Wirtschaftsplan zu sichern, ist § 90 Nr. 5 PersVG entsprechend zu erweitern, da eine unterschiedliche Handhabung des vergleichbaren Gegenstands nicht gerechtfertigt erscheint. Dies ist von Bedeutung, da der Stellenplan Bestandteil dessen ist. Dem Stellenplan liegen wiederum Personalbedarfsbemessungen zugrunde, die dann transparent werden. Nur Beschäftigte, die auch zeitliche Ressourcen ermöglichen können, werden sich auch in der akademischen Selbstverwaltung engagieren.

Im Falle von Zusammenschlüssen mehrerer Hochschuleinrichtungen („Cluster“) soll eine gesicherte Mitbestimmung vorliegen. Die Notwendigkeit gesicherter Mitbestimmung im Falle von Zusammenschlüssen mehrerer Hochschuleinrichtungen zeigt sich aktuell beim Weizenbaum-Institut, in dem Beschäftigte von sieben Einrichtungen zusammengefasst sind. Diese Beschäftigten unterliegen neben den höherrangigen Vorgaben den Bestimmungen ihrer jeweiligen Stammeinrichtung, was für die Leitung dieses Instituts eine gewisse Konfusion im arbeitstäglichen Alltag darstellen kann, da unterschiedliche Bestimmungen bspw. zur Lage der Arbeitszeit, zur Nutzung von Telefonie, IT und Email etc. vorliegen können.

Nicht allein mit Blick auf das Benachteiligungsverbot nach § 1 AGG, sondern auch um dem zunehmend feststellbaren Anstieg des Einstiegsalters bei Auszubildenden Rechnung zu tragen, sind im Zusammenhang mit der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung die Altersfestlegungen in § 61 PersVG zu überarbeiten; in diesem Zusammenhang sollten auch Überlegungen zur Vertretung von in Umschulungsmaßnahmen befindlichen Personen durch die JAV angestellt werden.

Bei Verfahren vor der Einigungsstelle (§ 83 PersVG) ist beiden Streitparteien das Recht auf anwaltliche Beratung zuzugestehen. Diese Beratung wird vorgeschlagen, da es auch Verfahren geben kann, die mittelbar oder unmittelbar auf eine verbesserte Beteiligung aller Hochschulmitglieder an der akademischen Selbstverwaltung hinwirken können.

Personalvertretungen soll ein Initiativrecht für Gefährdungsbeurteilungen (bspw. in § 79 PersVG) eröffnet werden, um die Leitung der Dienststelle wirksamer bei der Umsetzung der Verpflichtung nach dem Arbeitsschutzgesetz unterstützen zu können. Das Initiativrecht für Gefährdungsbeurteilungen, für deren Erstellung eigentlich eine gesetzliche Pflicht besteht, ist von hoher Relevanz für die Arbeitsgruppe, da nur gesunde Beschäftigte in einem sicheren Arbeitsumfeld für die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung in Frage kommen. Daneben profitieren auch alle nicht von Personalräten Vertretenen von einem solchen Umfeld.

Zum Hochschulrecht:

Die personalisierte Verhältniswahl, die für die wesentlichen Gremienwahlen an der Hochschule im Falle einer Konkurrenzsituation vorgegeben ist, trägt in sich, dass die Reihung der Bewerber/innen, der teilweise ein langer Prozess mit bewusst getroffenen Entscheidungen vorangegangen ist, mit dem Wahlausgang total verkehrt werden kann. In der Folge werden Bewerber/innen gewählt, die von sich aus gelegentlich für die Vertretung zur Verfügung

standen („Trittbrettfahrer/innen“), wie auch Bewerber/innen nicht gewählt werden, die für die Mitgliedschaft bereit waren („Platzhirsche“). Insofern wird die Verhältniswahl, also Listenwahl mit starrer Reihenfolge der Bewerber/innen, empfohlen. Dies setzt die Änderung des § 48 Absatz 4 Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) als auch der §§ 1 und 2 der Hochschul-Wahlgrundsätze-Verordnung (HWGVO) voraus.

In akademischen Gremien, die nicht für Personalangelegenheiten zuständig sind, wie z. B. dem Akademischen Senat (ggf. in dessen Erweiterung), dem Konzil oder dem Kuratorium, macht die Inkompatibilität für Personalratsmitglieder durch § 44 Absatz 3 Satz 1 BerLHG keinen Sinn, da keine Überschneidungen mit Interessenkollisionen eintreten können.

§ 43 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BerLHG ist nach dem Wort „Beschäftigungsverhältnis“ um die Wörter „oder in einem Ausbildungsverhältnis“ zu erweitern, um auch diesem Personenkreis die Teilnahme an Wahlen nach dem BerLHG zu ermöglichen.

Zum Zwecke des Ausgleichs und der Anerkennung soll bei befristet Beschäftigten die Aufzählung in § 44 Absatz 5 Satz 1 BerLHG um die Mitgliedschaften in Personal- und Schwerbehindertenvertretungen zwecks halber, wenn nicht gar ganzer Nichtanrechnung auf die Dienstzeit erweitert werden, damit diese gesetzlichen Wahlämter aufgewertet werden und die Betroffenen keinen Nachteil erfahren. Denkbar ist auch eine Regelung analog zu § 90 II und III PersVG Brandenburg.

Die Aufrechterhaltung der Mitarbeiterstimmrechtsverordnung (MAStimmVO) vom 13.12.1979, die das Stimmrecht von Mitgliedern der Gruppe der Sonstigen Mitarbeiter/innen einschränkt, ist mit Blick auf § 46 Absatz 5 BerLHG zu überprüfen.

Die Teilnehmer/innen des Hochschulpersonalrätetreffens am 16. März 2018 haben sich für die Streichung des § 7 a BerLHG (Regelungen zur Einführung von Erprobungsmodellen) ausgesprochen.

Zur Stärkung der Beteiligung aller Hochschulmitglieder als auch zur erwarteten Erhöhung der Wahlbeteiligung wird die Einführung der Viertelparität unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 29. Mai 1973, z. B. bei Entscheidung über Grundordnung oder Wahl der Hochschulleitung, vorgeschlagen.

Die Personalvertretung der studentischen Beschäftigten in der Charité muss nach § 5 PersVG durch einen eigenen Personalrat erfolgen. Daher ist § 27 Absatz 1 UniMedG entsprechend zu ändern.

Ergänzungen zum AG-Papier

Zur Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes werden zwei wesentliche Punkte vorgeschlagen. Zum einen sollen Gremienreferate zur Unterstützung der Gremienmitglieder und damit Professionalisierung der Entscheidungswege eingerichtet werden. Zum anderen soll die Aufgabenverteilung und Zusammensetzung der Gremien überdacht werden.

Gremienreferate

Je Hochschule werden mindestens zentral – je nach Anforderung ggf. auch spezialisiert, dezentral in den Fakultäten – Gremienreferate eingerichtet, welche analog zum Parlamentarischen Dienst im Bundestag bzw. in Landesparlamenten die Gremienmitglieder neutral, unabhängig und an keine materiellen Weisungen gebunden beraten. Neben der Beratung gehören zu den Aufgaben die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Einführungsseminare für neue Mitglieder am Anfang einer Legislatur) sowie Informationszusammenstellung zu konkreten Themen (frühere Beschlüsse, gängige Rechtsprechung, etc.). Diese Gremienreferate können auch mit der geschäftsmäßigen Betreuung der Gremien und Kommissionen verknüpft werden

Zusammensetzung und Aufgaben der Gremien

Die Hochschulen haben in den vergangenen Jahrzehnten eine Vielzahl von Aufgaben übertragen bekommen, die in den einzelnen Institutionen zumeist in erweiterten Entscheidungskompetenzen der Dekanate und Hochschulleitungen, sowie Schaffung angegliederter Bereiche (z.B. diverse Präsidialbereiche oder -kommissionen) resultierten, obwohl in der Regel Aufgabenbereiche der bestehenden Gremien mindestens tangiert werden. Im Zuge dessen wurden auch Kompetenzen aus diesen Gremien in die Leitungsebene verlagert, was hinsichtlich des Urteils 1 VB 16/15 des Verfassungsgerichtes BW mindestens fragwürdig, wenn nicht gar verfassungswidrig ist.

Wir empfehlen daher dringend, Entscheidungskompetenzen mit Tragweite für die gesamte Hochschule bzw. die Fakultät/den Fachbereich beim jeweils zuständigen Gremium (Akademischer Senat bzw. Fakultätsrat/Fachbereichsrat) zu belassen. Dabei sollen auf zentraler Ebene alle Belange, die verfassungsrechtlich keine explizite Mehrheit einer Mitgliedergruppe vorsehen, also mindestens die Wahl/Abwahl des Präsidiums/Rektorats und Beschluss der Grundordnung, viertelparitätisch erfolgen. Weiterhin soll sich einheitlich jedes Gremium selbst eine*n Vorsitzende*n wählen, was in Konsequenz insbesondere bedeutet, dass die Hochschulleitungen nicht qua Amt den Akademischen Senat leiten.

Diese Regelungen könnten ungeachtet einer sonstigen Ausgestaltung von Gremien an den einzelnen Hochschulen auch als Mindeststandards für eine zukünftige Autonomie-Klausel (als Nachfolge der bisherigen Erprobungsklausel nach §7a BerlHG) erachtet werden.

Weiterhin schlagen wir die Umgestaltung des Kuratoriums vor, mit dem Ziel, Gesellschaftliche Bedürfnisse und Anliegen in die Hochschule tragen zu können. Das neue Kuratorium soll dabei nicht über Haushalt oder Personal entscheiden, sondern den zuständigen Gremien gesellschaftlich relevante Themen (z.B. mögliche Forschungsbereiche) vorschlagen und zumindest die Befassung mit dem Thema verlangen können. Die externen Mitglieder des Kura-

toriums sollten der Ausrichtung dieses Gremiums entsprechend, repräsentativ aus breiteren gesellschaftlichen Bereichen kommen (z.B. gemeinnützige Vereine, Gewerkschaften, etc.). Sie sollen explizit nicht Berufsakademiker*innen anderer Hochschulen oder Forschungseinrichtungen sein, wie das bisher meist der Fall ist.

Sondervotum AG Demokratische Hochschule

In einer Zeit, in der die Zukunftsfähigkeit der gesamten Gesellschaft zentral von der Leistungsfähigkeit der Wissenschaft abhängig ist, muss an den Hochschulen, als dem Kern des Wissenschaftssystems, das Kuratorium in seinen Mitgliedern wissenschaftsnah, aber unabhängig von der konkreten Hochschule sein und gestärkt werden sowie die Handlungsfähigkeit des Präsidiums im Sinne der Gesamtuniversität weiter ausgebaut werden. Dies ist wohl der wichtigste Schritt zu einer gesamtgesellschaftlichen Verankerung der Hochschulen und damit die zentrale Voraussetzung für eine weitere Demokratisierung in den Hochschulen.

Hier nur Eckpunkte, wie dies beispielhaft realisiert werden könnte. Sie müssten selbstverständlich, insbesondere unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs, im Einzelnen diskutiert werden.

1. Kuratorium

A) Zusammensetzung:

- a) Das Kuratorium besteht aus 10 (9) stimmberechtigten Mitgliedern; sie werden vom erweiterten akademischen Senat (Konzil) gewählt. Die Wahlvorschläge bedürfen der Zustimmung des für Hochschulen zuständigen Mitgliedes des Senats. Das Vorschlagsrecht besitzen
- für je ein Mitglied die Studierenden, die zeitlich befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (für Hochschulen mit Promotionsrecht), die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Technik, Service und Verwaltung im Konzil
 - für 2 Mitglieder die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Konzil, für 2 Mitglieder das Präsidium
 - für ein Mitglied die Berliner Gewerkschaften,
 - für ein Mitglied die Berliner Wirtschaft, vertreten durch die Berliner Arbeitgeberverbände.

Diese Mitglieder dürfen weder hauptberuflich an der Hochschule tätig sein noch der Landesregierung, der Landesverwaltung oder dem Abgeordnetenhaus angehören. Mindestens 5 Mitglieder müssen über Leitungserfahrung in einer Hochschule oder einer Wissenschaftseinrichtung verfügen.

Sie erhalten eine angemessene Aufwandsentschädigung.

- b) Von Amts wegen gehören dem Kuratorium das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats, die Präsidentin oder der Präsident und die Kanzlerin oder der Kanzler mit Rede- und Antragsrecht an. Das Senatsmitglied kann sich durch eine Staatssekretärin oder Staatssekretär, der Präsident durch eine oder einen Vizepräsidenten vertreten lassen.
- c) Frauenbeauftragte (Gleichstellungsbeauftragte oder sogar Diversitätsbeauftragte?) und eine Vertreterin oder Vertreter des Gesamtpersonalrates nehmen mit Rederecht an den Sitzungen des Kuratoriums teil.

B) Aufgaben:

- a) Die üblichen Punkte
- b) Entscheidung in allen Fragen grundsätzlicher, die gesamte Hochschule betreffende Fragen (im Konfliktfall Entscheidung durch den Senat)
- c) Wahl der Kanzlerin bzw. des Kanzlers auf Vorschlag des Präsidenten
- d) Alleiniges Vorschlagsrecht für die Wahl des Präsidenten bzw. der Präsidentin
- e) Antragsrecht für die Abwahl eines Mitglieds der Leitung
- f) Das Kuratorium ist die oberste Dienstbehörde, Dienstbehörde und Personalstelle für den Präsidentin oder den Präsidenten und die Vizepräsidenten und Präsidentin sowie die Kanzlerin oder den Kanzler.

2. Hochschulleitungen

- A) Die üblichen Punkte
- B) Der Präsident bzw. die Präsidenten hat Richtlinienkompetenz.
- C) Die Vizepräsidenten werden auf Vorschlag des Präsidenten im Benehmen mit dem Kuratorium durch das Konzil gewählt.
- D) Alle Leitungsmitglieder können mit einer Zweidrittelmehrheit durch das Konzil abgewählt werden.
- E) Das Berufungsrecht wird komplett vom Senat auf den Präsidenten übertragen.
- F) Er kann in begründeten Fällen eigenständig Berufungskommissionen einrichten.

Diskutierte bzw. umgesetzte Partizipationsinnovationen außerhalb Berlins

Als von der Senatskanzlei berufene Vorsitzende der Arbeitsgruppe haben wir unsere Rolle als *Moderatoren* der AG verstanden, da wir nicht Teil der Interessengeflechte innerhalb der Berliner Hochschullandschaft sind. Jenseits davon, in unseren Hauptrollen, sind wir Expert/innen für Hochschulentwicklung mit entsprechender Feldkenntnis. Das soll hier für eine etwaige Qualifizierung der weiteren Beratungsprozesse zur Geltung kommen: Wir geben dazu einen kurzen Überblick über außerhalb Berlins diskutierte bzw. erprobte Partizipationsinnovationen.

Vorab sei betont: Weder ist uns in den Bundesländern ein hochschulisches Partizipationsmodell bekannt, das als ‚perfekt‘ bezeichnet werden könnte, noch halten wir ein solches für möglich. Dem stehen einige Beteiligungsdilemmata entgegen, die aus organisationsanalytischer Sicht festzuhalten sind. Auch wenn Hochschulen nach wie vor besondere Organisationen darstellen, die eine spezifische Governance voraussetzen, gilt für sie wie für andere Organisationen:

- Das Anliegen, möglichst viele Akteure einzubinden, kann einen Zielkonflikt erzeugen, wenn die Absicht besteht, innovative Lösungen zu entwickeln: Je mehr Akteure in die Organisationsentwicklung integriert werden, desto zahlreicher und intensiver sind auch Partikularinteressen repräsentiert. Der dann notwendige Ausgleich zwischen den verschiedenen Interessen kann eine Orientierung auf das Mehrheitsfähige („kleinster gemeinsamer Nenner“) erzeugen, also auf das, was typischerweise gerade nicht innovativ ist.
- Wenn die Vielzahl der Beteiligten und die Verschiedenheit der Interessen Einigungen schwierig macht, besteht immer die Gefahr, dass man sich zumindest darauf zu verständigen vermag, dass man sich nicht verständigen kann, also nicht entschieden werden kann. So entstehen Blockadepartelle.
- Da Veränderungen Zeit und Energien beanspruchen, diese aber häufig nicht disponibel sind, sind in Organisationen typischerweise keine kurzfristigen *Mehrheiten* für eine Veränderung zu erobern; vielmehr kann allenfalls dafür gesorgt werden, dass die Mitglieder *nicht mehrheitlich gegen* die Veränderung sind.
- Partizipation kann für alle Beteiligten anstrengend sein, weshalb sie fortwährend gefährdet ist – und deshalb Regelungen benötigt. Regelungen wiederum sind Formalisierungen, und diese können immer bürokratisierend wirken. Ist dies der Fall, kollidieren sie mit der allgemeinen Abneigung gegen Bürokratie.
- Partizipation an Entscheidungsprozessen steht immer in der Spannung zwischen genügender Zeit für die Entscheidungsfindung einerseits und dem Anliegen, Trägheit der Prozesse zu verhindern, andererseits.

Vor diesem Hintergrund muss man sich vergegenwärtigen, dass *jede* Variante der Ausgestaltung hochschulischer Partizipation ein Kompromiss ist, d.h. ein Ergebnis von Aushandlungsprozessen. Ein guter Kompromiss wiederum ist dadurch gekennzeichnet, dass er keine der beteiligten Seiten vollständig zufriedenstellt, folglich allseits (auch) Unzufriedenheit erzeugt.

Einen breiten Konsens mag man aber zumindest in einem Punkt erreichen können: Die Hochschule, wie andere soziale Organisationen auch, unterliegt „einem Gebot der Demokratisie-

nung im Sinne des Abbaus überflüssiger, d.h. nicht durch die Aufgabe und die Zwecke der Universität und ihre sonstigen Besonderheiten legitimierbarer Herrschaft“.⁴ In diesem Sinne müssten dann auch Beteiligungsdilemmata prozessiert werden. Das setzt bestimmte Rahmenbedingungen voraus. Dazu wurden andernorts folgende Aspekte umgesetzt bzw. werden diskutiert:

Zu Beteiligungsmöglichkeiten jenseits von Gremienstrukturen

- *themenspezifische Runde Tische zur Verständigung über grundlegende Entscheidungen:* An regelmäßigen Runden Tischen könnten sich akademische Gremien und Beschäftigtenvertretungen gemeinsam auf grundlegende Entscheidungen verständigen. Die Runden Tische wären themenspezifisch, d.h. es gäbe mehrere. Zudem würden diese Vertreter/innen der einzelnen Mitgliedergruppen wählen, welche die Gruppeninteressen auf einer einmal jährlich stattfindenden Mitbestimmungskonferenz zu Gehör bringen. „Die Verbindlichkeit der Ergebnisse solcher Partizipationsmöglichkeiten wäre eher nicht direkt bzw. nicht über formale Verfahren gesichert. Stattdessen wäre darauf zu setzen, dass die beteiligten Mitbestimmungsorgane ihre noch vorhandenen Vetopositionen und Mitbestimmungsrechte nutzen, um der Umsetzung den erforderlichen Nachdruck zu verleihen. Die verfasste Mitbestimmung bekäme also eine zentrale Funktion zugewiesen. Die Mitbestimmungskonferenz würde den Mitbestimmungsorganen zusätzlich eine gute Legitimationsgrundlage für ihre Arbeit bieten.“⁵
- *Hochschulkonferenzen:* In gewisser Weise könnte man in den Hochschulkonferenzen, die das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz von 2014 (derzeit in der Novellierung) fakultativ anregt hatte, eine mögliche Form der o.g. Runden Tische sehen: Die Hochschulkonferenz, sofern sie die Grundordnung vorsieht, sollte „mindestens einmal im Jahr über den gegenwärtigen Stand und die künftige Entwicklungsperspektive sowie das Leitbild der Hochschule“ beraten. Als Mitglieder werden die Mitglieder des Rektorats, des Senats, des Hochschulrats, die Dekan/innen, eine Vertretung der Vertreter/innen der Gruppe der Studierenden in den Fachbereichsräten, der AStA, die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalräte, die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sowie die/der Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung bestimmt. Näheres soll die Grundordnung regeln.
- *Participation Index:* Ein solcher kann die verschiedenen Partizipationsmöglichkeiten an einer Hochschule in Kennziffern zusammenfassen und dadurch auch eine Vergleichbarkeit mit anderen Hochschulen herstellen. Ein Defizit an Partizipationsmöglichkeiten an Hochschulen werde für eine breitere Öffentlichkeit greifbarer, wenn es mit einem übersichtlichen Index ausgedrückt wird. Der Index fasst die Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten einer Hochschule in Kennzahlen zusammen und macht sie damit vergleichbar, ohne vorzuschreiben, wie genau die Partizipationsmöglichkeiten ausgestaltet sein müssen. Dimensionen können sein: Formen: direkte Partizipation/verfasste Mitbestim-

⁴ Jürgen Kocka: Hoffnungen der Reform – Sieg der Bürokratie, in: H. A. Glaser (Hg.), Hochschulreform – und was nun?, Frankfurt a.M./Berlin/Wien 1982, S. 122-143, hier 124

⁵ Andres Friedrichsmeier/Manfred Wannöffel: Mitbestimmung und Partizipation. Das Management von demokratischer Beteiligung und Interessenvertretung an deutschen Hochschulen, Düsseldorf 2010; auch unter https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_203.pdf (9.10.2016), S. 42f.

mung; Intensitäten: Partizipationschancen in Gestalt von Information, Beratung, Mitwirkung, Widerspruch, gleichberechtigter Teilhabe; Inhalte: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen; Akteure: unterschiedliche Positionen und deren Interessenvertretungen.⁶

- *Ehrenamt als Studienleistung*: Ehrenamtliches studentisches Engagement an Hochschulen und aus Hochschulen heraus – d.h. extracurriculare Leistungen – könnten als Studienleistungen für den Wahlmodulbereich anerkannt und mit Leistungspunkten bewerten werden. Für Service-Learning-Aktivitäten wird dies bereits an mehreren Hochschulen angewandt. Es könnte auch für Mitwirkungen z.B. in der akademischen Selbstverwaltung oder studentische Initiativen geprüft werden. Damit ließe sich nicht zuletzt das Argument berücksichtigen, straffe Studienpläne ließen keine Zeit für solches Engagement.
- *Studentische Initiativen*: An der Goethe-Universität Frankfurt ist zusätzlich zur Kategorie der herkömmlichen hochschulpolitischen Gruppen eine neue, niederschwellige Kategorie der „Studentischen Initiative“ geschaffen worden. Die jeweils sieben Gründungsmitglieder geben an, in welchem Bereich sie die Universität durch ihre Tätigkeiten unterstützen und werden dann bei Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung durch die Hochschule unterstützt, u.a. durch eine hochschulweiten „Tag der studentischen Partizipation“. Alle studentischen Initiativen und hochschulpolitischen Gruppen stellen sich auf der Homepage vor. In einen Kalender werden automatisiert die nächsten Gruppentreffen eingetragen.⁷

Zur Optimierung der Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung

- *Wahl-App*: Um die Beteiligung an den Wahlen zu den Gremien der akademischen und der studentischen Selbstverwaltung zu erhöhen, ließe sich eine Wahl-App einführen, die ein niedrigschwelliges zur Wahlteilnahme darstellt.
- *Studierendeninitiative*: Im Niedersächsischen Hochschulgesetz gibt es das Instrument der Studierendeninitiative, mit dem Studierende an niedersächsischen Hochschulen seit 2015 die Möglichkeit haben, mit einem Quorum von drei Prozent Themen an die Hochschulorgane heranzutragen, die sich dann hochschulöffentlich mit diesen Themen befassen „sollen“.
- *Umgang mit Stellungnahmen*: Es kann eine Regelung verankert werden, die Gremien und Organe dazu verpflichtet, auf im Mitwirkungsprozess eingebrachte Ideen, z.B. Stellungnahmen, einzugehen. Ein Nichtweiterverfolgen der jeweiligen Idee muss dann inhaltlich und nachvollziehbar begründet werden.
- *doppelte studentische Stimmen*: In Niedersachsen bestimmt das Hochschulgesetz, dass bei Gremienentscheidungen in Angelegenheiten, die die Bewertung der Lehre betreffen, die studentischen Stimmen doppelt gezählt werden.
- *studentische Mindeststimmenanteile*: In Brandenburg verfügen die Studierenden in den Gremien in Angelegenheiten der Studienorganisation und Lehre über einen Stimmenanteil von mindestens 30 %.
- *Vizepräsident/in mit studentischem Einvernehmen*: In Niedersachsen hat jede Hochschule die Möglichkeit, zusätzlich eine hauptberufliche Vizepräsidentin/einen hauptberuflichen

⁶ ebd., S. 45f.

⁷ Tanja Brühl: Projektskizze Erhöhung studentischer Partizipation, Frankfurt a.M. 2018; s.a. http://www.uni-frankfurt.de/65247866/Studentische_Initiativen (3.1.2019)

Vizepräsidenten für den Bereich Studium, Lehre und studentische Belange einzusetzen. Dieses Amt muss im Einvernehmen mit den Studierenden besetzt werden: Die Studierendenvertreter im Senat und in der Studienqualitätskommission müssen dem Senatsvorschlag zustimmen.

- *studentische nebenberufliche Vizepräsidenten*: In mehreren Ländern können Personen aus dem Kreis sämtlicher Hochschulmitglieder, also auch der Studierenden und Doktorand/innen, zu nebenberuflichen Vizepräsidenten gewählt werden.
- *Vertretungen in Hochschulräten*: In Niedersachsen haben Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und Studierendenvertretung die Möglichkeit, an den Sitzungen der Hochschulräte mit beratender Stimme teilnehmen.

Zu veränderten Paritätenregelungen

Es gab in den letzten Jahren mehrere gesetzgeberische Initiativen, die versucht haben, in der Debatte um Gremienparitäten neue Akzente zu setzen. Solche Initiativen sind regelmäßig mit der doppelten Anforderung konfrontiert, die verfassungsgerichtlichen Grundsätze zu berücksichtigen und sie zugleich zu unterlaufen: Sie müssen gleichermaßen den Urteilen des Bundesverfassungsgerichts zur Professorenmehrheit und dem politischen Willen einer ausgeglicheneren Besetzung der Gremien Rechnung tragen. Drei Beispiele aus jüngerer Zeit:

NRW 2014 (inzwischen im Novellierungsverfahren): Dieses Modell setzt sich im Kern aus folgenden Elementen zusammen:

- Die Hochschullehrergruppe muss in unmittelbar die Lehre betreffenden Angelegenheiten die Hälfte der Stimmen haben, in unmittelbar die Forschung incl. Berufungen betreffenden Angelegenheiten die Mehrheit. Letzteres gilt auch für die Rektoratswahl und die Entscheidung über den Hochschulentwicklungsplan.
- Für alle anderen Fragen muss die Hochschule sicherstellen, dass die Interessen der nicht-professoralen Mitgliedergruppen „angemessen“ berücksichtigt werden. Hierzu wurde ein „Gebot angemessener Interessenberücksichtigung“ aller Mitgliedergruppen in das Gesetz eingeführt. Um diesem zu entsprechen, sind in der Grundordnung Regelungen zu treffen. Das Ministerium entscheidet über deren Angemessenheit. Unterlässt die Hochschule eine solche Regelung oder stellt das Ministerium deren nicht hinreichende Angemessenheit fest, so stehen die Stimmen der Vertreter:innen der vier herkömmlichen Mitgliedergruppen im gleichen Verhältnis zueinander.

Aus letzterem ist in der öffentlichen Debatte abgeleitet worden, dieses Gesetz habe die Viertelparität normiert. Dies ist so nicht der Fall, schließt diese aber auch nicht aus. Die Universität Siegen z.B. hatte sie 2015 eingeführt, die Universität Bonn dagegen nicht. Das Wissenschaftsministerium hatte letzteres nicht beanstandet. An der RWTH Aachen hatte man sich alternativ für ein neues Vetorecht entschieden: Legt eine der Mitgliedergruppen im Senat ein Veto ein, dann kann sie in der nächsten Senatssitzung nur mit einer Drei-Viertel-Mehrheit überstimmt werden (sofern es sich nicht um eine Angelegenheit handelt, bei der die Professor/innen aus verfassungsrechtlichen Gründen eine Mehrheit haben müssen). Eine Situation, in der das neue Vetorecht zum Einsatz kam, ist bislang nicht entstanden.

Schleswig-Holstein 2016: Auch dem Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetz wurde nachgesagt, es habe die Viertelparität eingeführt. Das stimmt in zweierlei Hinsicht nicht:

- Zum einen wurde eine abweichende Zusammensetzung nur für den Erweiterten Senat – eine Art Hochschulkonzil – festgelegt, nicht aber für den Senat oder andere Gremien.
- Zum anderen besteht die Festlegung in einer Quotierung von 16 : 8 : 16 : 8, also jeweils 16 Hochschullehrer.innen und Studierende sowie jeweils acht Angehörige des Mittelbau und des wissenschaftsunterstützenden Personals. Das ist zwar eine Abweichung von der sonst üblichen Hochschullehrermehrheit, aber erkennbar keine Parität.

Die schleswig-holsteinische Regelung ist eher von symbolischem Charakter.

Thüringen 2018: Danach sind im Senat alle Mitgliedergruppen einer Hochschule paritätisch vertreten:

- Dabei werden für Universitäten die herkömmlichen vier Statusgruppen definiert, daher dort „Viertelparität“, an HAWs hingegen drei Statusgruppen – Hochschullehrer.innen, Studierende und Mitarbeiter.innen –, daher dort „Drittelparität“.
- Der Senat soll sich aus drei Mitgliedern je Statusgruppe zusammensetzen, und in Angelegenheiten von Forschung und Lehre kommen sieben zusätzliche Mitglieder aus der Statusgruppe der Hochschullehrer.innen hinzu. Damit bestehen dann zwei Abstimmungsmodi, hier für die Universitäten: (a) paritätische Zusammensetzung: $3 - 3 - 3 - 3 = 12$ (einfache Mehrheit) und (b) Zusammensetzung F&L: $(3+7) - 3 - 3 - 3 = 19$ (Hochschullehrermehrheit).