



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Birgit Herdejürgen und Beate Raudies

und

Antwort

**der Landesregierung - Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung,
Wissenschaft, Forschung und Kultur**

Anpassung des Hochschulgesetzes an die Tarifeinigung - Nachfragen

Vorbemerkung der Fragestellerinnen:

Die TdL hat sich darauf geeinigt, dass die Laufzeit der Arbeitsverträge von studentischen Beschäftigten „in der Regel für ein Jahr begründet [werden]; in begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden.“ Auf Nachfrage heißt es : „Eine Anpassung der Regelung ist bereits konkret in Bearbeitung und wird im Rahmen eines Artikelgesetzes möglichst zeitnah auf den Weg geberacht.“, sowie „Die Dauer der Einbringung und Umsetzung [...] wird als angemessen angesehen“ [...] Die Länge der Vertragslaufzeit hat [...] keine direkten Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Studierenden.“

1. Wie lautet der (vergangene wie zukünftige) Zeitplan zur Anpassung des Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetzes an die Tarifeinigung mittels besagten Artikelgesetzes?

Antwort:

Es ist beabsichtigt, die Verbandsanhörung zu dem Gesetzentwurf im vierten Quartal 2024 auf den Weg zu bringen und dann den weiteren Gesetzgebungsprozess zu durchlaufen.

2. Zu welchem Zeitpunkt soll die Änderung des Hochschulgesetzes erfolgen und mit welcher Begründung erfolgt sie nicht (wie etwa bei den Landesbeamt*innen) zeit- und wirkungsgleich mit Inkrafttreten der TdL-Einigung?

Antwort:

Die Umsetzung erfolgt im Rahmen eines Artikelgesetzes, da es weitere Aspekte im Hochschulkontext gibt, die vorgelagert vor der in der laufenden Legislaturperiode regulär geplanten Änderung des Hochschulgesetzes gesetzlich angepasst und verankert werden sollen.

3. Ab welchem Zeitraum meint die Landesregierung, wäre die Dauer zur Einbringung und Umsetzung nicht mehr angemessen?

Antwort:

Aus Sicht der Landesregierung ist eine Einbringung in dem skizzierten Zeitplan angemessen.

4. Welche indirekten Auswirkungen der Länge der Vertragslaufzeiten auf die wirtschaftliche Situation der studentisch Beschäftigten sieht die Landesregierung?

Antwort:

Indirekte Auswirkungen sind nicht erkennbar.

5. Inwiefern spielen diese indirekten Auswirkungen (der Vertragslaufzeiten auf die wirtschaftliche Lage der studentisch Beschäftigten) eine Rolle bei der Bewertung der Dauer (zur Einbringung und Umsetzung) als „angemessen“?

Antwort:

Auch unter der derzeitigen Regelung des § 69 Absatz 3 Satz 1 Hochschulgesetz (HSG) kann die regelhafte Vertragslaufzeit von einem Jahr durch die Hochschulen abgebildet werden. Es ist davon auszugehen, dass die längere Vertragslaufzeit in begründeten Fällen einen Ausnahmefall darstellt, der nur wenige Personen betrifft und der übergangsweise auch mit Verlängerungsverträgen und entsprechenden Zusagen der Hochschulen abgebildet werden kann.

6. Welche weiteren die studentischen Beschäftigten betreffenden Sachverhalte der TdL-Einigung sollen neben der Ausweitung der Möglichkeit einer Vertragslaufzeit von über einem Jahr in Schleswig-Holstein rechtlich abgesichert werden?

Antwort:

Im Hochschulgesetz des Landes Schleswig-Holstein soll ausschließlich die Regelung zur Mindestvertragslaufzeit implementiert werden.

7. Beabsichtigt die Landesregierung die Einhaltung der Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr durch beispielsweise eine klare Definition des Regelfalls bzw. von Ausnahmefällen zu reglementieren? Falls ja: inwiefern genau? Falls nein: wieso nicht?

Antwort:

Aufgrund der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von studentischen Beschäftigten wurde eine nähere Ausgestaltung der Regelung als nicht zielführend erachtet. Sollte die Praxis ergeben, dass ein Nachbesserungsbedarf besteht, kann dieser noch im Rahmen der regulär geplanten Anpassung des Hochschulgesetzes in der laufenden Legislaturperiode abgedeckt werden.

8. Beabsichtigt die Landesregierung die Einhaltung der Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr zu überprüfen, insb. im Falle einer Reglementierung der Regel- und Ausnahmefälle? Falls ja: wie? Falls nein: wieso nicht?

Antwort:

Eine Überprüfung ist nicht in Planung; die Hochschulen sind selbständig für Personalangelegenheiten zuständig und für die Einhaltung von Gesetzen verantwortlich. Wenn eine regelhafte Vertragslaufzeit gesetzlich verankert ist und Ausnahmefälle einer entsprechenden Begründung bedürfen, geht die Landesregierung davon aus, dass die Regelung auch entsprechend in der Praxis beachtet und umgesetzt wird.