

**Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)
- Landesverband Baden-Württemberg –
zum**

**Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Chancengleichheit und Teilhabe
in Baden-Württemberg (Stand: August 2015)**

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) - Landesverband Baden-Württemberg - begrüßt die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Ebenen im Land Baden-Württemberg. Insofern hält der DHV den Gesetzentwurf für begrüßenswert, betont aber auch die Notwendigkeit von adäquaten und gerechten Fördermaßnahmen von Migranten und Migrantinnen und widerspricht daher der Kostenneutralität wirkungsvoller Maßnahmen zur Integration.

Artikel 1

§ 3 Nr. 6 Deutschkenntnisse

Der DHV begrüßt es, dass der Gesetzentwurf für das Gelingen der Integration in Deutschland die Möglichkeit, sich auf Deutsch verständigen zu können, als zentralen Gesichtspunkt ansieht und das eigene Engagement der Migranten/Migrantinnen beim Spracherwerb fordert. Gute Deutschkenntnisse sind aus Sicht des DHV nicht nur wesentliche Voraussetzung für gelingende Integration, sondern auch für schulische und berufliche Teilhabe und für den Zugang in die Hochschulen.

Neben dieser Forderung ist aus Sicht des DHV aber auch die Förderung wichtig. Insofern spricht der DHV sich im Sinne einer wirkungsvollen Integrationspolitik für Angebote/Kurse im Bereich der Wissenschaftssprache Deutsch und für entsprechende Mentoringmaßnahmen für Studierende mit Migrationshintergrund aus. Es bedarf aber nicht nur Maßnahmen der Förderung der Sprache, sondern ebenso der Förderung des kulturellen Miteinanders. All diese

Maßnahmen zur Förderung von Migranten/Migrantinnen sind jedoch nicht kostenneutral, sondern müssen von den Kommunen, Schulen und Hochschulen zusätzlich erbracht werden. Insofern fordert der DHV entsprechende finanzielle Mittel, um diese Zusatzmaßnahmen erbringen zu können, ohne andere Aufgaben vernachlässigen zu müssen und somit Qualitätsverluste in den Hochschulen hinnehmen zu müssen.

Aber nicht nur die Schwelle vom Übergang Schule/Studium, sondern auch die Schwelle beim Übertritt in den Arbeitsmarkt ist mit besonderen Herausforderungen verbunden. Insofern brauchen Studierende mit Migrationshintergrund häufig mehr Zeit für die Stellensuche und verfügen über weniger unterstützende soziale Netzwerke, so dass auch hier eine Unterstützung in der Karriereplanung und Informationsangebote sowie Kooperation mit Unternehmen zu befürworten sind. Auch diese Maßnahmen sind jedoch nicht kostenneutral, sondern bedürfen finanzieller Mittel des Landes für die Kommunen und Hochschulen.

Artikel 1

§ 8 Dienst- oder Arbeitsfreistellungen aus religiösen Gründen

Der DHV hält es für wichtig, dass Rücksichtnahme auf Angehörige anderer Glaubensrichtungen genommen wird, um so die Garantie des Einzelnen auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit gem. Art. 3 und 4 GG mit Leben zu füllen. Andererseits ist aber auch festzustellen, dass islamische Feiertage keine gesetzlichen Feiertage in Deutschland sind.

Für die Religionsfreiheit und bessere Integration von Beschäftigten islamischen und alevitischen Glaubens ist die Schaffung der Möglichkeit von Freistellungen – aus Sicht des DHV - ein geeignetes Mittel, um nicht nur Schülerinnen und Schülern, wie dies bereits in Baden-Württemberg möglich ist, sondern auch den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst die Möglichkeit zu geben, ihrer Religionsfreiheit nachzugehen. Im privatrechtlichen Bereich begründet Art. 4 Absatz 2 GG jedoch grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Rahmen des Arbeitsvertrages.

Es ist jedoch zu beachten, dass bestehende Strukturen in der Arbeitswelt im öffentlichen Dienst zu akzeptieren sind und die Religionsausübung daran auszurichten sind, um Konflikte in der Arbeitswelt auszuschließen. Dies gilt sowohl für Gebete als auch Fastenregelungen.

Auch bei der Möglichkeit von Freistellungen an den in § 8 genannten religiösen Feiertagen für Beschäftigte islamischen und alevitischen Glaubens muss beachtet werden, dass diese nicht zum Schaden des Arbeitgebers bzw. der Hochschulen erfolgen können. Dies sollte im Gesetzentwurf aus Sicht des DHV ausdrücklich aufgenommen werden, da zu bedenken ist, dass an den Hochschulen Tätige vielfach aus Drittmitteln finanziert werden, und entsprechende Rechenschaftspflichten gegenüber privaten Drittmittelgebern bestehen. Es darf daher nicht zu einer Besserstellung nur von Beschäftigten islamischen und alevitischen Glaubens im Vergleich zu Beschäftigten christlichen Glaubens durch zusätzliche Freistellungsmöglichkeit für religiöse Feiertage zusätzlich zu den religiösen gesetzlichen Feiertagen in Deutschland kommen. Art 3 GG betont ausdrücklich, dass niemand wegen seines Glaubens oder seiner religiösen Anschauung benachteiligt oder aber bevorzugt werden darf.

Zu begrüßen ist aus Sicht des DHV ausdrücklich, dass die Möglichkeit der Freistellung mit Entgeltausfall für versäumte Dienst- und Arbeitszeit vorgesehen ist und dass die Möglichkeit der Freistellung unter dem Vorbehalt steht, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen, dass also die dienstlichen Belange des Arbeitgebers/Dienstherrn eine solche Arbeitsbefreiung möglich machen müssen. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat der Arbeitgeber bei der Kollision der Grundrechte nach Art. 12 Absatz 1 GG (unternehmerische Betätigungsfreiheit) und Art. 4 Absatz 1 (Religionsfreiheit) zu prüfen, ob die Möglichkeit einer die beiderseitigen Interessen berücksichtigende Lösung besteht. Für ebenso wichtig hält der DHV den Hinweis, dass Beschäftigte ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn den Freistellungswunsch rechtzeitig im Voraus mitteilen müssen, um so den ordnungsgemäßen Ablauf des Arbeitsverhältnisses/Dienstes stattfinden lassen zu können. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer jedoch nicht wegen ihrer Religion ungerechtfertigt benachteiligt werden, wie dies bereits gesetzlich im AGG vorgesehen ist und ebenso im Gesetzesentwurf enthalten ist.

Letztlich hält der DHV es für entscheidend, dass die Beurteilung dienstlicher Notwendigkeiten zur Organisationshoheit des Dienstherrn gehört, so dass alleine er über einen weiten Entscheidungsspielraum verfügen können muss. Aus Sicht des DHV muss es den Hochschulen freigestellt sein, im Einzelfall entscheiden zu können, ob es sich um eine Freistellung für die Dauer eines gesamten Arbeitstages handeln soll oder nur um eine stundenweise Freistellung (z.B. für den Besuch religiöser Veranstaltungen) im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit.

Der DHV lehnt ausdrücklich die im Schreiben vom 22.7.2015 enthaltene Alternative ab, dass nicht der Arbeitgeber/Dienstherr über die Dauer der Freistellung entscheiden können soll, sondern dass der Gesetzgeber von vorneherein eine Festlegung trifft. Da die Hochschulen zahlreiche Aufgaben zu erfüllen haben, die sowohl die Lehre als auch die Forschung betreffen, auf Semesterzeiten, auf ein ordnungsgemäßes Studium, auf Prüfungs- sowie Gremientätigkeit Rücksicht nehmen müssen, sollte es auch der von der Landesregierung betonten Autonomie in den Hochschulen entsprechen, dass diese für jeden Einzelfall eine Entscheidung der Art und Dauer der Freistellung für den Einzelnen vornehmen kann. Insofern spricht sich der DHV ausdrücklich gegen die Alternative der Festlegung durch den Gesetzgeber aus, da hier der Einzelfall nicht genügend Berücksichtigung finden würde.

Artikel 3

Der DHV hält es für richtig, die Hochschulen - als zentrale Einheiten weiterführender Bildung - in die Pflicht zu nehmen und bei unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen durch eine gezielte Ansprache für die Aufnahme des Studiums zu werben, um so einen positiven Effekt für eine höhere Studienbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhalten. Mit der Verpflichtung, dass Hochschulen über ihr Studienangebot umfassend informieren sollen und versuchen sollen, Migranten/Migrantinnen mit Hochschulberechtigung für ihre Einrichtungen zu gewinnen, zeigen sie ihr nachhaltiges Interesse an qualifizierten internationalen Studierenden, Doktoranden und Nachwuchswissenschaftlern. Neben der grundlegenden gesellschaftlichen Aufgabe und Verantwortung der Sicherung von Chancen und Fördergerechtigkeit führt auch der Wettbewerb um begabte Studierende und herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen zur Notwendigkeit einer adäquaten Thematisierung der Integration an den Hochschulen.

Die zunehmende Internationalisierung des Wissenschaftssystems hat auch aus Sicht des DHV Einfluss auf die Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals. Denn die Herkunft eines Professors/einer Professorin birgt Potenzial. Internationale Professoren/Professorinnen können den Hochschulen insofern häufig einen Mehrwert bieten, da ihr Potenzial in der Kenntnis unterschiedlicher Hochschulen- und Wissenschaftskulturen liegt, in internationalen Kontakten und Netzwerken und internationalen Forschungsaktivitäten, so dass sie aufgrund ihres biculturellen Hintergrundes Erfahrungen gemacht haben, die sie besonders bei der Internationalisierung der Hochschule und Integration einbringen können.

Bereits 2010 erfolgte seitens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“, ein Forschungsprojekt, das Kenntnisse dazu erbringen sollte, in welchen Bereichen Diskriminierungen aufgrund u.a. ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung an Hochschulen vorkommen. Bei diesem Forschungsprojekt sind Maßnahmen und Strategien erarbeitet worden, um Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen zu verwirklichen. Ein zentraler Aspekt hinsichtlich der Gewährleistung von Diskriminierungsfreiheit ist die organisatorische Verankerung dieser Thematik, wie dies im vorliegenden Gesetzentwurf und der Änderung des Landeshochschulgesetzes richtigerweise erfolgt.

Die in Art. 3 zur Änderung des Landeshochschulgesetzes vorgesehene Erweiterung der Aufgaben der Hochschule um den Aspekt, die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender zu berücksichtigen, hält der DHV daher für weiterführend und im Rahmen der Integration für sinnvoll. Diese Erweiterung entspricht der Lebenswirklichkeit. In den Hochschulen kann eine Bandbreite von Ansätzen zur Diversität bzw. interkulturellen Öffnung erfolgen. Diese reichen von strukturverändernden Maßnahmen bezüglich der Zugangsmöglichkeiten für Studierende bis hin zu Diversity-Konzepten für die gesamte Hochschule. Die entsprechenden Maßnahmen müssen die Hochschulen selbst im Rahmen ihrer Hochschulautonomie treffen können, wobei auch hier jedoch nicht von Kostenneutralität auszugehen ist.

Artikel 3

§ 4 Absatz 10 Landeshochschulgesetz

Hochschulen bilden zukünftige Führungskräfte aus, die mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und Unternehmenskulturen haben werden. Insofern ist es wichtig, bereits an Hochschulen eine Kultur der Antidiskriminierung und Integration zu verankern. Gelingt dies, können die dort ausgebildeten Fachkräfte Multiplikatoren/Multiplikatorinnen für einen fairen Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden. Die Hochschulen müssen angesichts der Internationalisierung der Märkte und zukünftiger Beschäftigungsfelder für Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen zugleich zum Lernfeld für einen diskriminierungsfreien und produktiven Umgang mit Vielfalt werden.

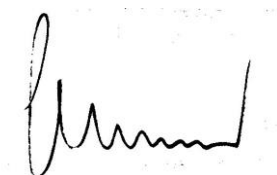
Insofern begrüßt der DHV die Bestellung von Ansprechpersonen für Antidiskriminierung an den Hochschulen bzw. die Einrichtung hochschulübergreifender Antidiskriminierungsstellen,

an die sich Hochschulangehörige mit Migrationshintergrund wenden können, wenn Sie Opfer von rassistischen, diskriminierenden oder benachteiligenden Äußerungen oder Handlungen seitens der Hochschule oder ihres Lehrpersonals werden. Solche Ansprechpersonen für Antidiskriminierung sind wichtig, um den Betroffenen in entsprechenden Fällen Möglichkeiten der Einflussnahme und Abwehr zu bieten. Antidiskriminierungsmaßnahmen sind aus Art.1 und Art.3 GG ableitbar, da die Würde jedes Menschen zu achten und das Gleichheitspostulat einzuhalten sind.

Es entspricht der Autonomie der Hochschulen, dass sie selbst Regelungen zur Ausgestaltung, Organisation oder zum weiteren Verfahren gegen Antidiskriminierung treffen. Aber auch hier handelt es sich um eine Zusatzaufgabe der Hochschule, die nicht kostenneutral zu leisten ist. Insbesondere für große Hochschulen wird es nicht immer möglich sein, eine bereits bestehende Stelle zur Chancengleichheit von Frauen und Männern/Gleichstellung umzuwidmen oder ihre Aufgaben auf die Gesamtheit aller Fragen der Migration/Integration auszuweiten, ohne bestehende Aufgaben vernachlässigen zu müssen.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetzentwurf enthaltenen Vorschläge den interkulturellen Dialog und das gegenseitige Verständnis für verschiedene Religionen fördern. Ergänzend ist noch darauf hinzuweisen, dass bereits jetzt z.B. in fächerübergreifenden Vorträgen und Veranstaltungen an Hochschulen und Kirchen Anstöße zur interkulturellen Begegnung mit anderen Religionen gegeben werden, um so an den Hochschulen ein offenes und internationales Klima zu schaffen.

6. August 2015



Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Rainer Gadow
Landesverbandsvorsitzender Baden-Württemberg



Rechtsanwältin Birgit Ufermann
Landesgeschäftsführerin Baden-Württemberg