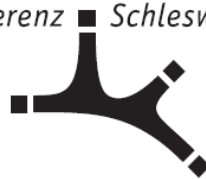


Nachhaltig – sozial – divers

Forderungen zur Novellierung des Hochschulgesetzes
Schleswig-Holstein und des Gesetzes über die
Stiftungsuniversität zu Lübeck



Landes Asten Konferenz Schleswig-Holstein



AstA Allgemeiner Studierendenausschuss
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel



Präambel

Hochschulen sind Orte der Wissenserzeugung, -vermittlung und -bewahrung für unsere Gesellschaft. Durch ihre öffentliche Finanzierung sind sie dazu angehalten, im Interesse der Allgemeinheit zu arbeiten. Zu den Aufgaben von Hochschulen gehört, durch Forschung, Lehre und Transfer zur gesellschaftlichen Entwicklung und Transformation beizutragen.

Heutzutage bewegen sich Hochschulen im Spannungsverhältnis zwischen ökologischer Tragfähigkeit, sozialer Gerechtigkeit und ökonomischer Leistungsfähigkeit. Sie sind als Akteurinnen sowohl aktiv an der Suche nach Lösungen und Innovation beteiligt als auch intrinsisch von diesen gesellschaftlichen Problemen und Zwängen gehemmt.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, braucht es eine Transformation der Hochschulen, welche sich am normativen Prinzip von Nachhaltigkeit als Maßstab einer globalen und intergenerationellen Gerechtigkeit, bedingt durch die Klimakrise, ausrichtet. Das ist nur möglich, wenn diese Transformationsbewegungen demokratisch und beteiligungsorientiert von Mehrheiten der Menschen getragen werden. Teilhabe und Mitbestimmung muss für alle ermöglicht werden, um zu verhindern, dass sozio-ökonomisch oder kulturell marginalisierte Gruppen weiter unverhältnismäßig belastet werden. Nachhaltigkeit kann weder an der Hochschule noch anderswo losgelöst von sozialer Gerechtigkeit, insbesondere Bildungs- und Vermögensgerechtigkeit, gedacht werden. Hochschulen sind ferner in der Verantwortung, Impulse für die Transformation hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität zu geben. Sie müssen Institutionen und gesellschaftliche Strukturen rassistisch reflektieren.

Diese Querschnittsthemen stellen neben den Kernaufgaben Forschung, Lehre, Wissenschaftskommunikation und -transfer innerhalb einer zukunftsfähigen Hochschule Daueraufgaben dar, die eine nachhaltige Personalstruktur erfordern.

Hierzu bedarf es einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen insbesondere für die Studentischen Beschäftigten und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, um unabhängig der sozio-ökonomischen Herkunft Wege in die Wissenschaft zu ermöglichen und Innovationen zu fördern.

Die Zukunft der Hochschulen ist nachhaltig, divers und sozial gerecht.

Hochschulen als Akteurinnen & Vorbilder gesellschaftlicher Transformation denken

Nachhaltigkeit als Schlüsselkompetenz in der Lehre

Um die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung zu fördern, sollte das Studium den Kompetenz- und Wissenserwerb für den Wandel zu einer nachhaltigen Gesellschaft beinhalten. Dafür ist es wichtig, Bildung für nachhaltige Entwicklung als Querschnittsthema in Lehre (§46), Forschung und Transfer zu integrieren. Das Studium soll den Studierenden Nachhaltigkeit als Schlüsselkompetenz vermitteln und somit zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft unter Berücksichtigung der planetaren Grenzen beitragen.

Rassismuskritische Bildungsarbeit an den Hochschulen

Wir fordern, dass die Hochschulen durch eigens initiierte rassismuskritische Bildungsarbeit zu einem diskriminierungsfreieren Hochschulalltag beitragen. Dies dient der Aufklärung über und der Bekämpfung von rassistischen Strukturen in den Hochschulen. Durch diese Aufgabe wird der Hochschulauftrag zur sozialen Förderung der Studierenden (§3 Absatz 5) konkretisiert und Rassismus an den Hochschulen entgegengewirkt.

Konsequente Umsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter

Wir fordern eine inklusivere Geschlechternennung und -repräsentanz im Hochschulgesetz. Beispielsweise durch geschlechtsneutrale Formulierungen, wie „Studierende“ oder Genderformen wie „Student*innen“, „Professor*innen“, „Dekan*innen“ etc. Es ist längst überfällig, dass Gesetzestexte im Hinblick auf die sogenannten 3. Option neutrale Formulierungen verwenden.

Förderung der Parität und gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter in den Gremien

Überall, wo im Hochschulgesetz Wahlregelungen getroffen werden, müssen für die Verteilung der Geschlechter über die Binarität hinaus Regelungen getroffen werden, die nicht zu Lasten des Frauenanteils gehen. Statt der Förderung und der Quote für Frauen sollte es eine Quote für Menschen mit dem Geschlechtseintrag weiblich, divers oder ohne Geschlechtseintrag geben. Wir fordern eine inklusivere Geschlechternennung und -repräsentanz im Hochschulgesetz. Mitglieder der Gremien mit besonderen Bedürfnissen wie Fürsorgearbeit müssen unterstützt werden, sodass sie ihr Mandat problemloser ausüben können.

Verantwortung für strukturellen Wandel übernehmen & sicherstellen

Die Stärkung diversitätsbeauftragter Person

Antidiskriminierungsarbeit und Diversitätsförderung brauchen eine starke Stimme in der Universität. Wir fordern die Kompetenzen der Diversitätsbeauftragten Person angelehnt an die*den Gleichstellungsbeauftragte*n anzupassen (§19 und §22) und ihre Amtszeit auf fünf Jahre zu verlängern (§27a).

Ein*e Nachhaltigkeitsmanager*in an jeder Hochschule

Wir fordern eine Stelle für eine*n Nachhaltigkeitsmanager*in an jeder Hochschule (neuer Paragraph). Die*Der Nachhaltigkeitsmanager*in berät und unterstützt die

Hochschulakteur*innen und das Präsidium in der nachhaltigen Entwicklung der Hochschule. Dafür sind in einem erforderlichen Umfang Räume und Personal zur Verfügung zu stellen. Die*Der Nachhaltigkeitsmanager*in soll vom Erweiterten Senat gewählt werden und sitzt mit Antragsrecht und beratender Stimme im Hochschulrat, Erweiterten Senat und Senat.

Nachhaltigkeitskriterien in allen Bauangelegenheiten

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Herausforderungen der Klimagerechtigkeit und der damit einhergehenden Zielsetzung von Klimaneutralität müssen auch die Hochschulen sowohl auf betrieblicher Ebene als auch im Bereich der Bauangelegenheiten (§9) Nachhaltigkeitskriterien einbeziehen. Im Bereich der Bauangelegenheiten kann sich hierfür zum Beispiel auf das Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB) bezogen werden.

Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Personalstruktur gestalten

Mindestvertragslaufzeiten für Studentische Beschäftigte

Die Arbeitsverträge der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte sind derzeit auf maximal 12 Monate befristet (§69 Absatz 3), real sind die meisten Studentischen Beschäftigten meist 3 oder 3–6 Monate angestellt. Dies führt zu einem strukturellen Ausschluss aus der betrieblichen Mitbestimmung in den Personalräten, verstärkt die Abhängigkeit von den Vorgesetzten und schließt durch fehlende Planbarkeit diejenigen aus, die auf einen Nebenerwerb zur Studienfinanzierung angewiesen sind. Wir fordern die Umkehr der Befristungslogik im HSG hin zu Mindestvertragslaufzeiten von mindestens einem Jahr.

Eine Mindestvertragsdauer von drei Jahren mit Verlängerungsoptionen für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen sind durch die Gleichzeitigkeit von Qualifizierung und Lohnarbeit wie auch das Ineinsfallen von betreuender und dienstlich vorgesetzter Person durch Mehrfachbelastungen geprägt, die auf Kosten der Qualifikationsarbeiten und der Gesundheit der Beschäftigten gehen. Wir fordern eine Mindestvertragsdauer für Promovierende von drei Jahren mit Verlängerungsoptionen (§68 Absatz 4), um die für den Hochschulbetrieb konstitutive Statusgruppe der „Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen“ zu stärken – ein Grundstein zur Förderung innovativer Forschung und Lehre.

Keine Erweiterung der Tätigkeitsbereiche für Studentische Beschäftigte

Der Tätigkeitsbereich (§69 Absatz 1) von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften liegt vornehmlich in der Unterstützung von Lehre, der Durchführung von Tutorien sowie der Mitarbeit in Forschungsprojekten. Vermehrt erfolgt eine Beschäftigung in der hochschulischen Infrastruktur, in Bibliotheken, Verwaltung oder Technik, teilweise mit administrativen Aufgaben. Wir fordern, den Tätigkeitsbereich nicht zu erweitern und Tätigkeiten ohne direkten Zusammenhang zu Forschung und Lehre – bestehenden Urteilen des Bundesarbeitsgerichts folgend – nach Tarifvertrag der Länder (TV-L) zu entlohnen. Insgesamt ist eine Tarifierung aller Studentischen Beschäftigten anzustreben.

Anhang

§3 Aufgaben der Hochschulen

(4) Die Förderung aller Geschlechter ist erfreulich und längst überfällig. Dementsprechend sollten alle Geschlechter bei der Anstellung von Mitgliedern der Hochschule einbezogen werden. Leider wird im weiteren Verlauf des Hochschulgesetzes nur noch von Frauen gesprochen, sodass die Vielfalt an vielen Stellen nicht mehr in den Formulierungen vorzufinden ist. [Wir fordern im gesamten Hochschulgesetz Formulierungen, welche alle Geschlechter inkludieren.](#)

(5) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. Sie wirken sexualisierter Belästigung und Gewalt entgegen. [Die Hochschulen tragen durch rassismuskritische Arbeit zu einem diskriminierungsfreieren Hochschulalltag bei.](#)

§9 Bauangelegenheiten

(1) Planung und Durchführung von Maßnahmen des Neu- und Ausbaus sowie der Sanierung und Modernisierung einschließlich der Beschaffung von Großgeräten der Hochschulen und des Klinikums sind Aufgabe des Landes, soweit es sich nicht um Körperschaftsvermögen handelt. Baumaßnahmen berücksichtigen die barrierefreie Gestaltung für Menschen mit Behinderung. [Baumaßnahmen berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien.](#) Die Bauunterhaltung obliegt dem Land. Das Ministerium wird ermächtigt, durch Verordnung.

§12 Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschulen

(1) Im Zuge der Änderungen sollen die Themen Diversität und Nachhaltigkeit mehr in den Fokus gerückt werden und die notwendige Aufmerksamkeit im Hochschulgesetz finden. Daher soll dem Strukturen- und Entwicklungsplan nicht nur ein Gleichstellungsplan, sondern auch ein Diversitätsplan, sowie eine Nachhaltigkeitsstrategie enthalten.

[Ergänzung: Zur Umsetzung der Aufgaben nach §3 Absätze 4 und 8 enthalten die Struktur- und Entwicklungspläne jeweils einen Gleichstellungsplan, einen Diversitätsplan und eine Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert die umzusetzenden Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Lehre, Betrieb und Transfer.](#)

§19 Hochschulrat

(5) Im Zuge der Änderungen sollen die Themen Diversität und Nachhaltigkeit mehr in den Fokus gerückt werden und die notwendige Aufmerksamkeit im Hochschulgesetz finden. Aus diesem Grund sollen auch die Diversitätsbeauftragte Person, sowie die*der Nachhaltigkeitsmanager*in an den Sitzungen des Hochschulrates teilnehmen können.

[Ergänzung: Die Präsidentin oder der Präsident gehört dem Hochschulrat mit beratender Stimme und Antragsrecht an. Die Gleichstellungsbeauftragte, die Diversitätsbeauftragte Person, die*der Nachhaltigkeitsmanager*in, die Vorsitzende oder der Vorsitzende des](#)

Senats sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses der Hochschule sind berechtigt, an den Sitzungen des Hochschulrats teilzunehmen; sie haben jeweils beratende Stimme und Antragsrecht.

§21 Senat

(2) Im Zuge der Änderungen sollen die Themen Diversität und Nachhaltigkeit mehr in den Fokus gerückt werden und die notwendige Aufmerksamkeit im Hochschulgesetz finden.

Ergänzung: Der Senat kann zur Vorbereitung seiner Beschlüsse beratende Ausschüsse bilden; [...] sowie einen Gleichstellungsausschuss, einen Diversitätsausschuss und einen Nachhaltigkeitsausschuss bilden.

§22 Präsidium

(10) Im Zuge der Änderungen sollen die Themen Diversität und Nachhaltigkeit mehr in den Fokus gerückt werden und die notwendige Aufmerksamkeit im Hochschulgesetz finden.

Ergänzung: Das Präsidium beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte, die*den Nachhaltigkeitsmanager*in und die Diversitätsbeauftragte Person bei allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend und gibt ihr regelmäßig Gelegenheit, dazu vorzutragen.

§23 Präsidentin oder Präsident

(6) Bei einer Erhöhung der Mitglieder in den Findungskommissionen ist es nicht tragbar, nur jeweils eine weibliche Person zu entsenden.

Änderung: [...] und zehn Mitgliedern des Erweiterten Senates besteht; der Hochschulrat entsendet mindestens ein weibliches und der Erweiterte Senat mindestens vier weibliche Mitglieder.

§25 Kanzlerin oder Kanzler

(2) Bei einer Erhöhung der Mitglieder in den Findungskommissionen ist es nicht tragbar, nur jeweils eine weibliche Person zu entsenden.

Änderung: Der Erweiterte Senat entsendet mindestens vier weibliche Mitglieder und der Hochschulrat mindestens ein weibliches Mitglied.

§27 Gleichstellungsbeauftragte

Die Position der Gleichstellungsbeauftragten sollte auch für Personen abseits des binären Geschlechtersystems geöffnet werden. Dies ist in einigen Fakultäten an der CAU auch schon gelebte Praxis.

§27a Beauftragte oder Beauftragter für Diversität

Es ist aus Sicht der Studierendenschaft nicht sinnvoll, die Amtszeit der Diversitätsbeauftragten Person auf drei Jahre zu beschränken, gerade auch vor dem Hintergrund, dass viele größere Projekte eine längere Laufzeit als drei Jahre haben und somit viele Umsetzungen immer wieder neu aufgerollt werden müssen. Auch das Recht auf den Präsidiumssitzungen reden zu dürfen, sollte der Diversitätsbeauftragten Person erlaubt werden, da viele Aspekte der Hochschule diversitätssensibel besprochen werden müssen.

Änderung: Ihre oder seine Amtszeit soll drei fünf Jahre betragen. Sie oder er hat das Recht, die für ihre oder seine Aufgabenwahrnehmung notwendigen und sachdienlichen Informationen von den Organen und Gremien der Hochschule einzuholen und mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen der Organe und Gremien mit Ausnahme der Präsidiumssitzungen teilzunehmen.

§30 Dekanin oder Dekan

Zur Stärkung von Menschen mit dem Geschlechtseintrag weiblich, divers oder ohne Geschlechtseintrag darf ein Dekanat nicht nur aus Männern bestehen.

Ergänzung: Wenn ein Dekanat aus drei oder mehr Personen besteht, muss mindestens eine Person davon weiblich sein.

§46 Studium

(1) Durch Lehre und Studium sollen die Studierenden wissenschaftliche oder künstlerische Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, soziale und digitale Kompetenzen sowie Kompetenzen für den Wandel zu einer nachhaltigen Gesellschaft erwerben und sich auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten.

(2) Die Hochschulen haben die Aufgabe, im Zusammenwirken mit dem Ministerium Inhalte und Strukturen des Studiums im Hinblick auf die Entwicklung in Wissenschaft und Kunst, den Bedürfnissen der beruflichen Praxis, einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft unter Berücksichtigung der planetaren Grenzen sowie die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes weiterzuentwickeln.

§68 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(4) Die Hochschule beschäftigt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Wenn das Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird, werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, in befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren bei der ersten Anstellung beschäftigt. Es besteht ferner eine Verlängerungsoption von mindestens einem Jahr und des Anteils der Arbeitszeit, die für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung stehen sollte (mindestens 3/4 der Arbeitszeit). Im Falle einer behinderungsbedingten Verzögerung des Abschlusses soll eine angemessene Überschreitung um bis zu 18 Monate zugelassen werden. Sie sollen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden (halbe Stelle). Zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation erhalten sie mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird und deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§61 Absatz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen ist, werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Das Arbeits- oder Dienstverhältnis wird mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit nach Maßgabe des §120 Landesbeamtengesetz verlängert, wenn die

bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Ihnen ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren. §64 bleibt unberührt.

§69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen und Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen. Tätigkeiten in Bibliotheken, Rechenzentren und in der Krankenversorgung sind entsprechend des TV-L einzugruppieren. [Gemäß der Urteile des Bundesarbeitsgerichtes von 1996, 6 AZR 501/95 und von 2005, 4 AZR 396/04 sowie nach Vorbild des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg §57.]

(3) Die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses für jeweils **mindestens** zwölf Monate. Sie darf bei studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften jeweils vier Jahre, zusammen maximal acht Jahre, nicht überschreiten. Die Hochschule kann das Nähere durch Satzung regeln.

NEUER § Nachhaltigkeitsmanagerin oder Nachhaltigkeitsmanager

(1) Die Nachhaltigkeitsmanagerin oder der Nachhaltigkeitsmanager berät und unterstützt die Hochschule dabei, ihren oder seinen Nachhaltigkeitsauftrag nach §3 Absatz 8 zu erfüllen. Die Organe und Gremien der Hochschule haben die Nachhaltigkeitsmanagerin oder den Nachhaltigkeitsmanager bei sie oder ihn betreffenden Angelegenheiten so frühzeitig zu beteiligen, dass deren oder dessen Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Sie erteilen der Nachhaltigkeitsmanagerin oder dem Nachhaltigkeitsmanager alle Informationen, die sie oder er zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben benötigt. Die Nachhaltigkeitsmanagerin oder der Nachhaltigkeitsmanager ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihr oder ihm und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. Sie oder er ist im Rahmen ihrer oder seiner Zuständigkeit berechtigt, an den Sitzungen aller Organe und Gremien mit Antragsrecht und beratender Stimme teilzunehmen, soweit keine anderen Zuständigkeiten geregelt sind. Das Präsidium ist verpflichtet, die Nachhaltigkeitsmanagerin oder den Nachhaltigkeitsmanager bei sie oder ihn betreffenden Angelegenheiten zu beteiligen und in die Beratung einzubeziehen. Die Hochschule hat der Nachhaltigkeitsmanagerin oder dem Nachhaltigkeitsmanager in dem erforderlichen Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Personal zur Verfügung zu stellen.

(2) Trifft ein Organ der Hochschule im jeweiligen Zuständigkeitsbereich der Nachhaltigkeitsmanagerin oder dem Nachhaltigkeitsmanager eine Entscheidung, die nach Auffassung der Nachhaltigkeitsmanagerin oder dem Nachhaltigkeitsmanager gegen den Nachhaltigkeitsauftrag nach §3 Absatz 8 verstößt, kann die Nachhaltigkeitsmanagerin oder der Nachhaltigkeitsmanager schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen zwei Wochen widersprechen. Das Organ der Hochschule kann dem Widerspruch abhelfen oder seine Entscheidung bestätigen. Das Präsidium ist über Entscheidungen der Dekanin oder des Dekans und der Hochschulrat bei Entscheidungen des Präsidiums jeweils unter Beifügung des Widerspruchs zu unterrichten, wenn dem Widerspruch nicht abgeholfen wird. Eine

Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist und frühestens eine Woche nach Unterrichtung ausgeführt werden. Dies gilt nicht in unaufschiebbaren Angelegenheiten; im Fall einer unaufschiebbaren Angelegenheit sind die Gründe dafür der Nachhaltigkeitsmanagerin oder dem Nachhaltigkeitsmanager nachzuweisen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig.

(3) Die Nachhaltigkeitsmanagerin oder der Nachhaltigkeitsmanager der Hochschule nimmt ihre oder seine Aufgaben für den Zuständigkeitsbereich der zentralen Organe und zentralen Einrichtungen wahr. Sie oder er ist zur Zielvereinbarung nach §11 Absatz 1 Satz 1 vor deren Abschluss vom Präsidium zu hören; ihre oder seine Stellungnahme ist dem Ministerium vorzulegen. Ihre oder seine Amtszeit soll fünf Jahre betragen. Die Wiederwahl ist möglich. Der Senat kann zur Erarbeitung eines Wahlvorschlags einen Ausschuss einsetzen. Die Verfassung der Hochschule regelt insbesondere Wahl und Amtszeit der Nachhaltigkeitsmanagerin oder des Nachhaltigkeitsmanager der Hochschule und ihrer oder seiner Stellvertretung.

(4) In Hochschulen mit mehr als 2.000 Mitgliedern ist die Nachhaltigkeitsmanagerin oder der Nachhaltigkeitsmanager der Hochschule hauptberuflich tätig. Die Hochschule hat in diesen Fällen die Stelle öffentlich auszuschreiben. Auf eine Ausschreibung kann nach einer ersten Wiederwahl verzichtet werden, wenn sich die amtierende Nachhaltigkeitsmanagerin oder der amtierende Nachhaltigkeitsmanager 15 Monate vor Ablauf der Amtszeit bereit erklärt, das Amt weiter auszuüben und der Senat die Nachhaltigkeitsmanagerin oder den Nachhaltigkeitsmanager mit der Mehrheit seiner Mitglieder im Amt bestätigt. Für die Nachhaltigkeitsmanagerin oder den Nachhaltigkeitsmanager wird ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet. Wird nach einer ersten Wiederwahl die Nachhaltigkeitsmanagerin oder der Nachhaltigkeitsmanager erneut im Amt bestätigt, ist das Dienstverhältnis zu entfristen. Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Landes zur Nachhaltigkeitsmanagerin oder zum Nachhaltigkeitsmanager gewählt, ist sie oder er für die Dauer der Wahlzeit unter Fortfall der Dienstbezüge zu beurlauben.

(5) In Hochschulen mit nicht mehr als 2.000 Mitgliedern ist die Nachhaltigkeitsmanagerin oder der Nachhaltigkeitsmanager der Hochschule nebenberuflich tätig. Sie wird aus dem Kreis der an der Hochschule hauptberuflich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt und ist von ihren oder seinen Dienstpflichten angemessen zu befreien. Die Hochschule hat die Stelle hochschulöffentlich auszuschreiben. Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(6) Die Nachhaltigkeitsbeauftragte oder der Nachhaltigkeitsbeauftragte des Fachbereichs nimmt ihre oder seine Aufgaben für den Zuständigkeitsbereich des Fachbereichs wahr. Sie oder er wird vom Fachbereichskonvent gewählt; ihre oder seine Amtszeit soll drei Jahre betragen. Absatz 3 Satz 4 bis 6 und Absatz 5 gelten entsprechend; an die Stelle des Senates tritt der Fachbereichskonvent.