

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
13. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT

13/ 4 2 6 7

A 23

Stellungnahme

**des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen,
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di NRW und der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft GEW NRW**

**zum Entwurf eines Gesetzes zur
Weiterentwicklung der Hochschulreform
(HRWG)**

Düsseldorf, 6. September 2004

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di NRW und der GEW NRW zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (HRWG)

Grundsätzlich:

Der DGB NRW sieht im vorliegenden Gesetzentwurf neben begrüßenswerten Entwicklungen

- Zusammenführung der bisherigen Hochschulgesetze zu einer einheitlichen Rechtsnorm,
- Einführung von Gender Mainstreaming als grundsätzliches Prinzip des Hochschulmanagements,
- Neubewertung von Kinderbetreuung im Rahmen der Aufgaben der Hochschule,
- Aufnahme aller Doktorandinnen und Doktoranden in den Kreis der Mitglieder der Hochschule,

auch kritisch zu bewertende Veränderungen. Diese betreffen drei Entwicklungslinien.

Erstens setzt das HRWG die bereits in der Gesetzesnovelle 2000 eingeführte Tendenz fort, die Ausweitung der Hochschulautonomie vorwiegend als Autonomie der Führungsinstanzen zu verstehen. Der Regierungsentwurf zum HRWG betreibt eine weitere Stärkung der Führungsebene gegenüber den kollegialen und beteiligungsoffenen Gremien. Dies betrifft insbesondere die Regelungen zur Stellung des Rektors und der Dekane, aber auch die Wiedereinführung der Inkompatibilitätsregelung, die Entwertung des erweiterten Senats und schließlich die Relativierung der Beteiligungsrechte der Gruppen bei einer Öffnung der organisatorischen Binnenstruktur. Die nach dem geltenden Gesetz noch herstellbare Balance zwischen Leitungsinstanzen und Kontroll- und Beratungsinstanzen wird einseitig verschoben. Dies ist nicht nur unter Beteiligungsaspekten bedenklich sondern auch funktional widersinnig, weil es die Leitungsebene von notwendigen Beratungs- und Rückkopplungsprozessen abschottet.

Große Sorge bereitet auch die Vorschrift zur flächendeckenden Umstellung des Studiensystems auf gestufte Abschlüsse innerhalb eines knappen Zeitraumes bis zum WS 2006/2007, und zwar aus zwei Gründen: (1.) Für eine Studiengangentwicklung, die nicht mehr vorrangig von einem in SWS gemessenen Lehrangebot ausgeht, sondern als Kompetenzentwicklung in starkem Maße auf Selbstlernprozesse angelegt sein muß, fehlen weitgehend an den Hochschulen die Voraussetzungen. (2.) Die GEW erneuert in diesem Zusammenhang ihre wiederholt vorgebrachte Forderung, die Hochschuldidaktik in NRW zu stärken und die bestehenden Hochschuldidaktischen Zentren als hochschulübergreifende Einrichtungen landesweit institutionell zu verankern.

Zweitens haben die Gewerkschaften auch die Sorge, dass die flächendeckende Einführung gestufter Studiengänge mit der vermehrten Einführung von Zulassungsbeschränkungen und im Endeffekt mit einer Abkehr von der Politik der Öffnung der Hochschulen verbunden sein wird. Dies ist nach unserer Überzeugung eine Verantwortung, die von der Politik nicht an die Hochschulen abgegeben werden darf. Die flächendeckende Einführung von gestuften Studiengängen im Kontext deutlich begrenzter Ressourcen und neuen Regelungen des Hochschulzugangs erzeugt eine Konstellation, deren bildungsökonomische Auswirkungen zu wenig geklärt sind.

Beide Gründe sprechen für eine Entschleunigung bei der Einführung gestufter Studiengänge, die auch im Gesetz Niederschlag finden sollte.

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di NRW und der GEW NRW zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (HRWG)

Eine dritte Bemerkung: Die Entscheidung des BVerfG zur 5. HRG-Novelle hat vorerst die rahmenrechtliche Grundlage für die Einführung der Junior-Professur als exklusiven Weg zur Professur entfallen lassen. Absehbar lässt sich die Abschaffung der Habilitation nicht mehr aufrecht erhalten. Wir begrüßen es, wenn im HRWG die Junior-Professur vorgesehen wird. Das zu unterstellende Weiterbestehen der Habilitation, die von den Gewerkschaften immer kritisch gesehen wurde, macht es nach unserer Überzeugung umso dringlicher, für alle Personalgruppen des wissenschaftlichen Personals eine systematische Personalentwicklung zur Aufgabe der Hochschulen zu machen. Hier sollte das Gesetz mehr tun, als für die PromovendInnen qualifizierende Studien und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sowie eine Qualifizierung im Hochschulmanagement für Junior-ProfessorInnen vorzusehen. Es sollte – auch dies eine alte Forderung der Gewerkschaften, die durch die aktuellen Entwicklungen dringlicher wird und im übrigen im Einklang mit Vorstellungen der HRK und des WR steht – einen gesetzlichen Anspruch des wissenschaftlichen Personals auf Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit geben.

Zu Artikel 1:

Nr. 1 – 3

Die Zusammenführung der Gesetze dient der Übersichtlichkeit und Klarheit der Rechtslage. Die Befürchtung, durch diese Maßnahme entstehe eine Gefährdung der Besonderheiten und der Eigenständigkeit der Kunsthochschulen, wie sie in dem Antrag der Fraktion der CDU vom 08.06.004 (Drucksache 13/5552) zum Ausdruck gebracht wird, vermag der DGB nicht zu teilen. Außerdem sind die Grenzen zwischen Kunst und Wissenschaft mittlerweile fließend und auch international weitgehend aufgehoben.

Nr. 3 b) Beabsichtigter § 2 Abs. 4 Satz 1

Die Einschränkung des Regelungsbereichs der Grundordnung schränkt die Autonomie der Hochschulen zur Festlegung einer inneren Verfassung ein und sollte daher entfallen.

Nr. 4 c) Beabsichtigter § 3 Abs. 4 Satz 2

Wir begrüßen die stärkere Verbindlichkeit des Gender Mainstreaming. Bei dieser Gelegenheit weisen wir aber darauf hin, dass die Herausnahme der Fortschritte bei der Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal in der parametrisierten Mittelverteilung gegen den Gedanken des Gender Mainstreamings verstößt.

Nr. 4. d) Beabsichtigter § 3 Abs. 5

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di NRW und der GEW NRW zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (HRWG)

Um unnötige Eingrenzungen zu vermeiden, sollte das Veranstaltungsangebot sich auf das Hochschul- und Wissenschaftsmanagement beziehen.

Nr. 4 f) Beabsichtigter § 3 Abs. 7

Der DGB begrüßt nachdrücklich die Absicht, auch die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von behinderten Beschäftigten sowie von Kolleginnen und Kollegen mit Kindern gesetzlich festzuschreiben. Besondere Bemühungen der Hochschulen auf diesem Gebiet sollten bei der erfolgsorientierten Mittelverteilung als eigener Parameter vorgesehen werden (s. § 5 Abs. 1 Satz 2).

Nr. 6 b) Beabsichtigter § 5 Abs. 2

Die Einführung des Globalhaushalts darf nicht zu einem Rückzug des Landes aus der Verantwortung für eine auskömmliche Finanzierung der Hochschulen führen. Das Budget muss vielmehr so bemessen sein, dass sie ihre Aufgaben in angemessener Weise erfüllen können.

Da die hochschulinterne Mittelverteilung erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Beschäftigten haben wird, sind korrespondierende Beteiligungsrechte für die Personalvertretungen zu etablieren.

Nr. 7 a) Beabsichtigter § 6 Abs. 1 Satz 1

Entsprechend § 3 Abs. 7 Satz 2ff. sollten auch hier die Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern berücksichtigt werden.

Nr. 10 a) Beabsichtigter § 11 Abs. 1

Die Aufnahme von Doktorandinnen und Doktoranden in den Kreis der Mitglieder der Hochschule unabhängig von ihrem sonstigen Status wird nachdrücklich begrüßt. Sie stellt einen wichtigen Schritt zur besseren Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren auch für solche Personen dar, die ansonsten die Anforderungen an eine Mitgliedschaft nicht erfüllen. Die neue Norm dient insofern mittelbar auch der Gleichstellung, als sie z.B. auch Mütter und Väter in der Elternzeit einbezieht, und sie wird langfristig durch die Aufnahme berufstätiger Doktorandinnen und Doktoranden den Transfer Praxis – Wissenschaft befördern.

Nr.11 Beabsichtigter § 12 Abs. 2 Satz 3

Aus guten Gründen sieht das HRG eine Inkompatibilitätsregelung zwischen der Wahrnehmung von Aufgaben in der Personalvertretung und der Mitgliedschaft in Gremien der Selbstverwaltung, die auch für Personalangelegenheiten zuständig sind, seit langem nicht mehr vor. Dem hat sich NRW bei der letzten umfassenden Novellierung des HG schon vor der Anhörung im Landtag am 01. 12. 1999 angeschlossen. Ihre Wiedereinführung durch die Landesgesetzgebung wird vom DGB auch in ihrer leicht abgeschwächten Form des Verbots der stimmberechtigten Mitgliedschaft für Personalräte in Senat und fachbereichsrat abgelehnt.

Die Begründung für die Wiederaufnahme der Inkompatibilitätsregelung ist in keiner Weise nachvollziehbar.

Der Senat entscheidet durch die Rektorwahl/Präsidentenwahl bzw. indirekt auch durch den Vorschlag im Rahmen der Kanzlerernennung über die Führungsspitze einer Hochschule. Da das Landespersonalvertretungsgesetz in diesem Zusammenhang für die Personalräte keine Beteiligungsrechte vorsieht, entsteht unseres Erachtens kein Interessenkonflikt. Tatsächlich ist ein solcher Fall während der gesamten Zeit der fehlenden Inkompatibilitätsregelung auch nicht bekannt geworden.

Vielmehr steht bei der Realisierung des beabsichtigten § 12 Abs. 2 Satz 3 zu befürchten, dass Personalräte von Diskussions- und Informationsprozessen abgeschnitten werden und dadurch die angestrebte hochschulweite Transparenz sowie die gebotene vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung negativ beeinflusst werden. Zudem ist es sinnvoll und geboten, die in den Personalräten vorhandene Sachkompetenz in die Hochschulgremien unmittelbar einzubringen.

Nr. 14 Beabsichtigter § 19 Abs. 3 Satz 6

Die besondere Beteiligung der Dekane bei einer Abwahl des Rektors ist nicht nachvollziehbar, da die Dekane bereits als beratende Mitglieder des Senats an der Entscheidung beteiligt werden. Der DGB lehnt die in dieser Regelung zum Ausdruck kommende Tendenz zur Aufwertung der Dekaneversammlung zu einem eigenen Gremium ab.

Nr. 17 b) Beabsichtigter § 22 Abs. 1 Satz 2

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di NRW und der GEW NRW zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (HRWG)

Die Beschränkung der Entscheidungskompetenz des erweiterten Senats über die Grundordnung auf einen Vorschlag des Senats entwertet die verfassungsgebende Kompetenz dieses Gremiums in nicht akzeptabler Weise. Der DGB fordert die Streichung dieser Bestimmung und die Beibehaltung des Rechts zur Erarbeitung der Grundordnung durch den erweiterten Senat.

Nr. 17 d) Beabsichtigter § 22 Abs. 6

Mit der Einführung des erweiterten Senats zur Verabschiedung und Änderung der Grundordnung war ein Gremium mit der Option einer viertelparitätischen Besetzung vorgesehen. Der DGB fordert die Beibehaltung dieser Regelung. Da nach § 25a die Möglichkeit der Öffnung der Binnenorganisation geschaffen wird, können durch die Grundordnungen in einem bisher nicht gekannten Ausmaß Richtungsentscheidungen für die Wissenschafts- und insbesondere die Personalpolitik der Hochschulen getroffen werden. Es ist zu fordern, dass dabei alle Hochschulgruppen gleichberechtigt beteiligt werden. Die Möglichkeit, von der Bildung eines erweiterten Senats abzusehen, wäre insofern ein erheblicher Rückschritt gegenüber der bisherigen Regelung. Dadurch würden vor allem diejenigen nicht-professoralen Hochschulmitglieder benachteiligt, die sich aufgrund von Kenntnissen und Interesse an der Grundordnungsarbeit gezielt in der Erweiterten Senat haben wählen lassen.

Nr. 22 Beabsichtigter § 25a

Die Öffnung der Binnenorganisation wird weiterhin als bedenklich bewertet. Insbesondere kann sie zu einer Aufweichung der Beteiligungsrechte führen, da die Mitwirkung der Gruppen in der Selbstverwaltung nur „im Grundsatz“ gewährleistet sein soll. Die Beteiligung der Gruppen ist zwingend vorzusehen.

Nr. 24 a) b) Beabsichtigter § 27 Abs. 4 und 5

Der DGB bleibt bei seiner Auffassung, dass die Möglichkeit der Abwahl des Dekans gegeben sein sollte. Nicht-Abwählbarkeit und Gewährung eines Vetorechts verleihen dem Dekan eine unbegrenzte Vollmacht, wie sie nicht einmal für das Amt des Rektors/Präsidenten vorgesehen ist.

Vetorecht und fehlende Abwählbarkeit behindern darüber hinaus die im Gesetz vorgesehene Option einer kollegialen Leitung durch ein Dekanat.

Nr. 28: Beabsichtigter § 30 Abs. 3 und 4

Die Eingliederung verschiedener Gebührengesetze und –verordnungen (u.a. des Hochschulbibliotheksgebührengesetzes) hat zu einer Entkonkretisierung geführt, durch die die Beschäftigten zur Kostenerstattung für Arbeitsmittel verpflichtet werden können, die sie zur Erfüllung ihrer Dienstaufgaben benötigen. Dies gilt bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern etwa für die Inanspruchnahme des auswärtigen Leihverkehrs, die Anfertigung von Kopien und den Versand von Medien.

Die Übernahme von Kosten für Produktionsmittel durch die Arbeitnehmer ist im Arbeitsleben völlig unüblich und wird vom DGB strikt abgelehnt.

Nr.29 Beabsichtigter § 31:

Diese Änderungen inkl. Begründung sind sinnvoll. An vielen Hochschulen ist z.Zt. die Besetzung nicht wie ursprünglich im Gesetz vorgesehen möglich, und daher sind in diesen Ausschüssen Leerstellen und - notgedrungen – Personen ohne Kompetenz in Fragen der Lehrerbildung, nur weil sie im Fakultätsrat sind.

Die vorgeschlagenen Regelungen sind daher ausdrücklich zu begrüßen, auch in Hinblick auf die Gruppenverteilung, denn sie eröffnen die Möglichkeit, u.a. Studierende aus anderen Fakultäten oder solche zu wählen, die nicht im Fakultätsrat, sondern z.B. in der Fachschaft sind.

Nr. 40: Beabsichtigter § 46

Der DGB bedauert, dass seine Anregung, in Abs. 1, Satz 1 Nr. 2 zusätzlich aufzunehmen: "... nachweisbare Kompetenzen in der Personalführung..." nicht aufgegriffen worden ist. Da die Vorgesetzteneigenschaft der Professoren in den meisten Fällen unangetastet bleiben wird, sollten sie bei der Entwicklung von Führungskompetenzen ebenso unterstützt werden wie Führungskräfte in der allgemeinen Verwaltung. Dabei sollten die Grundsätze des Kompetenzmodells

Führung, wie sie von der entsprechenden Arbeitsgemeinschaft des Projekts: Modernisierung des öffentlichen Dienstes empfohlen werden, in adaptierter Form Berücksichtigung finden.

Nr. 41: Beabsichtigter § 47 Abs. 1:

Der DGB wiederholt seine Bedenken gegen die Ausweitung der Machtbefugnis der Rektorin bzw. des Rektors, die v.a. die innere Struktur der Hochschulen und ihren demokratischen Aufbau betreffen. Die bisher vom MWF wahrgenommene Kompetenz soll uneingeschränkt auf die Rektorinnen oder Rektoren übertragen werden. Wir haben Sorge, dass dadurch verstärkt Konflikte innerhalb der Hochschule auftreten und das Kollegialitätsprinzip gefährdet wird.

Nr. 82 Beabsichtigte Aufhebung des § 98 sowie Artikel 14, Ziffer 2

Der sich anbahnende Umgang mit der Habilitation wird vom DGB kritisch eingeschätzt. Nach dem BVerfG-Urteil vom 27. 07. 2004 wird ein „Reparaturgesetz“ erwartet, das eine Öffnungsklausel für diejenigen Länder enthalten wird, die die Habilitation als Regelvoraussetzung für eine Professur beibehalten wollen. Zur Wahrung der Chancengleichheit für die nordrhein-westfälischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler ist daher weiterhin die Habilitation als Alternative zur Juniorprofessur vorzusehen.