

Stellungnahme des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften zum Referentenentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich zum Leitbild einer demokratischen, offenen und sozialen Hochschule. Die soziale Öffnung, die Überwindung von Diskriminierung, die Anerkennung von Gleichwertigkeit und die Durchlässigkeit im Bildungssystem, demokratische Teilhabe, Transparenz und Mitbestimmung, eine hohe Qualität von Studium, Lehre und Forschung sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen für Studierende und Beschäftigte sind die wichtigsten Ziele für die Entwicklung autonomer und verantwortlicher Hochschulen. Für die Gewerkschaften liegt der gesellschaftliche Kern der Wissenschaftsfreiheit im Beitrag der Wissenschaften zu einem vernunftgeleiteten, sozial gerechten, friedlichen und demokratischen Gemeinwesen. Wir brauchen für unsere Gesellschaft eine plurale, kritisch-reflexive Wissenschaft und autonome und verantwortungsvolle Hochschulen.

Autonomie meint in diesem Sinne die Freiheit des Wissenschaftlers oder der Wissenschaftlerin, unabhängig und frei von äußeren Zwängen Lehraufgaben und Forschungsfragen nachgehen zu können. Dafür braucht es verlässliche und sichere Rahmenbedingungen. Hochschulautonomie verstanden als unternehmerische Autonomie nach dem ökonomischen Wettbewerbsmodell lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.

Der DGB NRW spricht sich für eine transparente Arbeitsteilung zwischen den Hochschulen, Land und Gesellschaft aus. Parlamente und Regierungen sollen den strukturellen, verlässlichen und sicheren Rahmen für die Hochschulen setzen. Sie müssen für eine auskömmliche Finanzierung, eine umfassende Hochschulentwicklungsplanung, die Sicherung des freien Hochschulzugangs, die soziale Absicherung des Studiums, die gesetzliche Regelung der Aufgaben der Hochschulen, ihre Personalstruktur und die demokratische Verfassung der Hochschulen sorgen.

Bildung ist eine Kernaufgabe des Landes. Das Parlament und die Landesregierung tragen daher auch eine besondere Verantwortung für die Hochschulen, so dass es selbstverständlich ist, dass hier nicht nur finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, sondern dass das Land für die Studierenden ein qualifiziertes Studium mit bestmöglichen Studienbedingungen gewährleistet.

Wissenschaftliche Leistungen sind heute mehr denn je das Ergebnis gemeinsamer Arbeit aller an Hochschule in Lehre, Forschung, Verwaltung, Technik und Management beschäftigten Mitarbeiter/innen. Sichere Arbeitsplätze, eine faire Entlohnung und berufliche Perspektiven für alle Hochschulbeschäftigten sind dementsprechend Voraussetzung für gute Lehre und gute Forschung.

Die demokratische Verfasstheit der Hochschulen ist eine wichtige Voraussetzung für eine autonome Wissenschaft. Verantwortungsvolle Hochschulen leben Mitbestimmung und Partizipation aller Hochschulmitglieder. Schließlich gehört auch zu guten Beschäftigungsbedingungen, dass die Betroffenen auf Augenhöhe mitbestimmen können - in universitären Gremien und über die Personalvertretungen.

Die Landesregierung will mit der Novellierung des Hochschulgesetzes Fehlentwicklungen, die durch das 2007 in Kraft getretene Hochschulfreiheitsgesetz entstanden sind, korrigieren und eine zeitgemäße Weiterentwicklung der Hochschulautonomie befördern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen diese Novellierung des Hochschulgesetzes NRW. Der vorgelegte Gesetzentwurf weist in die richtige Richtung, gleichwohl sehen wir Lücken und Schwächen, die korrigiert werden müssen. An vielen Stellen fehlt es an den richtigen Instrumenten, um die formulierten Ziele konsequent umsetzen zu können.

Zudem wird in der Vorbemerkung zu dem Referentenentwurf davon ausgegangen, dass keine Kosten entstünden. Eine demokratische, offene und soziale Hochschule ist jedoch nicht kostenneutral zu erreichen. Die Hochschulen brauchen eine bedarfsgerechte Grundfinanzierung, die nur mit zusätzlichen Ressourcen zu gewährleisten ist.

Im Weiteren weisen wir auf folgende Detailpunkte hin:

Artikel 1 Hochschulgesetz

Teil 1

Der DGB NRW spricht sich dafür aus, dass die Beschäftigten der Hochschulen wieder zu Beschäftigten des Landes werden. Dies hätte sowohl positive Auswirkungen auf die konkreten Beschäftigungsverhältnisse z.B. im Bereich des Kündigungsschutzes, bei der Fortführung von Stufenlaufzeiten in Entgeltgruppen von Tarifbeschäftigten als auch für die Struktur der Personalvertretungen, denn damit würde auch ein Hauptpersonalrat wieder installiert werden.

Wir erinnern daran, dass sich die jetzigen Regierungsparteien SPD und Grüne noch in der Opposition 2006 dafür aussprachen, die Hochschulen als staatliche Einrichtungen zu betreiben und das Personal im Landesdienst zu belassen.

Zu § 2

Die in § 2 (4) formulierte Bestimmung, dass die Grundordnung ausschließlich die im Gesetz eröffneten Tatbestände regelt, sollte ersatzlos entfallen, sie beschränkt die Handlungsfähigkeit von Hochschulen unnötig.

Zu § 3

Der in § 3 (4) formulierte Anspruch, demnach die Hochschulen den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen Rechnung tragen, ist richtig. Allerdings sind die geplanten Instrumente in der Umsetzung unzureichend (siehe § 6).

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass Hochschulen an der sozialen Förderung der Studierenden und der Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern mitwirken (siehe § 3 (5)). Es ist gut, wenn sie soziale Verantwortung übernehmen, aber sie benötigen auch die entsprechenden finanziellen Ressourcen.

Die in § 3 (6) formulierte Aufgabe der Hochschulen, einen Beitrag zu einer nachhaltigen und friedlichen Welt zu leisten, ist wichtig. Forschung soll ausschließlich zivilen Zwecken dienen. Hochschulen sind in ihrer Arbeit der Öffentlichkeit verpflichtet. Daraus erwächst die Aufgabe, die Öffentlichkeit regelmäßig von den Forschungsergebnissen der Hochschule zu unterrichten. Dabei sollen alle wesentlichen Regelungen im Gesetz getroffen werden, so dass sich ein Verweis auf die Grundordnungen erübrigt. Wir schlagen vor, diesen Paragraphen dementsprechend zu überarbeiten.

Zu § 5

Es bestehen Zweifel daran, dass die Wirtschaftsführung steuermittelfinanzierter Hochschulen mit den Werkzeugen kaufmännischer Rechnungslegung, wie in § 5 (2) gefordert, transparenter dargestellt werden kann als mit den bisherigen Mitteln. Solange Hochschulen weder ihre Absolvent/innen noch ihre Forschungsergebnisse (oder zumindest den größeren Teil davon) auf dem Markt verkaufen und Erlöse erzielen, sollte auf die bisherige Darstellungsform nicht verzichtet werden.

Das in § 5 (2) als Grundlage der Haushaltsführung genannte „ganzheitliche Controlling“ soll neben strategischem, operativem, Qualitäts- und Umwelt- auch das Gendercontrolling beinhalten.

Die Einrichtung eines Liquiditätsverbundes mit § 5 (3) ist grundsätzlich sinnvoll. Allerdings sollte den Hochschulen die Möglichkeit zugestanden werden, aus ihren Mitteln im Rahmen ihrer Aufgabenstellung zielgerichtet Rücklagen für eigene Vorhaben zu bilden. Formulierungsvorschlag: "Die Hochschulen können im Rahmen ihrer Aufgabenstellung für Vorhaben Rücklagen bilden." und den letzten Satz: "Von der Bereitstellung..." streichen. Die Berichtspflichten und Aufsichtsbefugnisse sind an anderer Stelle geregelt.

Sollte § 5 (6), wie im Entwurf vorgesehen, beibehalten werden, haftet das Land nicht mehr für Lohn-, Gehalts- und Vergütungsforderungen von nichtverbeamteten Beschäftigten, die nach dem 01.01.2007 eingestellt worden sind, falls die Hochschule zahlungsunfähig werden sollte. Auch für die Zahlungen in die Zusatzversorgungskassen ist ausschließlich die Hochschule zuständig (§ 34 (5)). Hier ist nicht ersichtlich, dass das Land im Fall der Zahlungsunfähigkeit einer Hochschule die Beschäftigten absichert, wie dies bei Landesbeschäftigten der Fall wäre. Falls eine Hochschule tatsächlich zahlungsunfähig werden sollte, hätten Arbeitnehmer/innen, die nach dem 01.01.2007 eingestellt worden sind, keinen besonderen Schutz, selbst der besondere Kündigungsschutz gemäß der geplanten Neuregelung von § 34 (4) würde in einem solchen Fall keine Wirkung entfalten. Der DGB fordert deshalb die Stichtagsregelung aus § 5 (6) HG zu entfernen, damit alle Beschäftigten der Hochschule auch bei

Zahlungsunfähigkeit der Hochschule finanziell vom Land aufgefangen werden und damit eine Gleichstellung zu den Beschäftigten des Landes hergestellt wird.

Das Ministerium erhält mit § 5 (8) den Auftrag zur Entwicklung eines Reformmodells der staatlichen Finanzierung von Hochschulen im Sinne einer strategischen Budgetierung. Die Hochschulen brauchen eine bessere Grundausstattung, weniger zeitlich befristete Programmfinanzierung. Hier gilt es staatliche Finanzen neu zu lenken und den Hochschulen dauerhaft und verlässlich zur Verfügung zu stellen.

Zu § 6

Wir begrüßen die Einführung eines Landeshochschulentwicklungsplanes mit § 6 (1), der eine Abwägung überregionaler Interessen und eine landespolitische Steuerung in grundsätzlichen Fragen der Hochschulen ermöglicht.

In § 6 (2) wird jedoch formuliert, dass das Ministerium den Landeshochschulentwicklungsplan auf der Grundlage vom Landtag gebilligter Planungsgrundsätze beschließen soll. Unserem Verständnis nach werden Beschlüsse stets von der Legislative, also dem Parlament getroffen, während die Exekutive, hier das Ministerium, ihre Expertise in den Beratungen zwar einbringen kann, letztlich aber ausführendes Organ bleiben soll.

Dazu gehört nach Auffassung des DGB NRW auch, dass es weiterhin dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben sollte, über die Schließung oder Erweiterung von Hochschulstandorten zu entscheiden. Die Ermächtigung des Ministeriums durch Rechtsverordnung, Hochschulstandorte zu schließen, erscheint unverhältnismäßig, zumal die Errichtung oder Aufhebung von Studienorten, die wesentlich kleiner sind als Hochschulstandorte, nur aufgrund einvernehmlicher Entscheidungen von Hochschulleitungen und zuständigem Ministerium erfolgen kann (§ 1 (3)).

Gegenstand des Landeshochschulentwicklungsplanes sollten nicht nur das Leistungsangebot, die Fächervielfalt, die Studiennachfrage sowie die Auslastung der Kapazitäten sein. Fragen der Forschung sollten ebenso behandelt werden.

In § 6 (5) werden Rahmenvorgaben u.a. im Bereich der Personalverwaltung als neues Instrument eingeführt. Dieses Instrument halten die Gewerkschaften für juristisch nicht tragfähig. Wir haben rechtliche Bedenken wegen der Zulässigkeit von Rahmenvorgaben unterhalb der förmlichen Ebene eines Gesetzes. Der Begriff der Rahmenvorgaben existiert bislang in der juristischen Diskussion nicht. Die abstrakt generelle Regelung von Sachverhalten ist grundsätzlich dem Gesetzgeber vorbehalten, zumindest ist eine gesetzgeberische Ermächtigungsgrundlage erforderlich, wenn nicht besondere Voraussetzungen vorliegen (behördeninterne Verfügungen usw.). Dass die Exekutive sich diese Rechtssetzungskompetenz ohne weitere Voraussetzungen mit der Begründung aneignet, eine Regelungslücke müsse gefüllt werden, macht die Erfindung der Rahmenvorgaben in der vorgesehenen Form unzulässig. Zur Regelung der Fragen, die von Rahmenvorgaben erfasst werden sollen, sollen formelle Gesetze oder Verordnungen genutzt werden.

Insbesondere hinsichtlich der derzeit stark in der Kritik stehenden Beschäftigungsbedingungen sind rechtsverbindliche Regelungen notwendig. Vor dem Hintergrund des großen Handlungsdrucks für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen sind Rahmenvorgaben nicht hilfreich. Sowohl die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeberseite wünschen sich einen rechtssicheren Rahmen.

Mit der Novelle des Hochschulgesetzes besteht die Möglichkeit, tatsächlich auf gesetzlicher Ebene Regelungen durchzusetzen, die geboten sind, um bessere Arbeitsbedingungen an den Hochschulen vorzugeben, dazu gehört beispielsweise die Zulässigkeit von Lehraufträgen ausschließlich für zusätzliche Lehraufgaben und nicht wie bisher für Lehraufgaben „für einen durch hauptberufliche Kräfte nicht bedeckten Lehrbedarf“ oder die Abschaffung der Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte mit Hochschulabschluss (§ 46).

Zu §§ 7 und 8

Bei der in § 7 vorgesehenen Evaluation muss unter § 7 (2) ergänzt werden, dass eine Auswertung von nicht-anonymisierten Daten einzelner Personen ausgeschlossen wird. Ebenso ist in § 8 (5) zu ergänzen, dass die Hochschulen keine personenbezogenen Daten weitergeben dürfen. § 8 (5) steht im Widerspruch zum Datenschutzgesetz, demnach grundsätzlich gilt, dass das Einverständnis der betroffenen Personen einzuholen ist. Eine Widerspruchsregelung reicht datenschutzrechtlich nicht aus.

Teil 2

Zu §§ 9 und 46

§ 9 (1) definiert Mitglieder einerseits und Angehörige der Hochschule andererseits. Bloße ‚Angehörige‘ der Hochschule haben kein Wahlrecht. Daher sind ‚Hilfskräfte‘ aus dem Bereich der ‚Angehörigen‘ in § 9 (4) zu streichen, um klarzustellen: Wer in der Hochschule beschäftigt ist, muss auch an Wahlen teilnehmen können. Aus § 9 (4) sind die wissenschaftlichen Hilfskräfte als Personalkategorie zu streichen analog § 46.

Zunehmende – unfreiwillige – und immer kleinteiligere Teilzeitbeschäftigungen und Befristungen führen dazu, immer mehr Wissenschaftler/innen und Mitarbeiter/innen aus Technik und Verwaltung mittelbar diskriminierend von den Wahlen zu den Selbstverwaltungsgremien auszuschließen. In großer Zahl sind hier Frauen betroffen, da immer noch mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Die frühere Formulierung „hauptberuflich“ - mit abenteuerlichen juristischen Interpretationen geführt – hat ihr Ziel, alle diejenigen, die mit weniger als der Hälfte einer Vollzeitstelle beschäftigt sind, von den Wahlen zu den Selbstverwaltungsgremien auszuschließen nachweislich erreicht. Die Begriffe „vorübergehend“, „gastweise“ und „beruflicher Schwerpunkt“ sind juristisch nicht weniger ungenau wie das bisherige „hauptberuflich“.

Klare Definitionen der Mitgliedschaft, z.B. „die wissenschaftlichen Beschäftigten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“ würden dazu beitragen, auch an dieser Stelle mögliche Diskriminierungen zu verhindern. Alle anderen sind „Angehörige“ der Hochschule.

Zu § 10

Personalratsmitglieder werden in § 10 (2) von wichtigen Mitwirkungsmöglichkeiten an der Hochschule ausgeschlossen. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher für die Streichung des folgenden

Teilsatzes ein: „im Senat oder im Fachbereichsrat haben sie [die Mitglieder der Hochschule, die Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen] in Personalangelegenheiten kein Stimmrecht.“

Zu §§ 11 und 22

In § 11 (1) wird die Bildung einer Gruppe der Doktorandinnen und Doktoranden in den Grundordnungen ermöglicht. Dies kann zu einer Schieflage im Verhältnis der wissenschaftlich Beschäftigten zu den Beschäftigten in Verwaltung und Technik führen. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor, alle Promovierenden unabhängig von ihrer Finanzierung zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu zählen.

Die Berücksichtigung der Interessen aller Mitglieder der Gruppen an der Hochschule bei den Beratungen und Entscheidungen des Senates mit § 11a (2) in Verbindung mit § 22 (2) ist für den DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften ein wichtiger Schritt für eine demokratische Hochschule. In unseren Augen ist die Viertelparität sehr wichtig, so dass wir vorschlagen eben diese auch direkt und klar im Gesetz zu formulieren. Im vorliegenden Entwurf ergibt sich dies erst aus § 22 (2) i.V.m. der zugehörigen Begründung. Dort heißt es „indem als zwingende Rechtsfolge Gruppenparität angeordnet wird für den Fall, dass eine Hochschule keine oder keine hinreichende Regelung der partizipativen Mitwirkung aller Gruppen [...] trifft. Die paritätische Besetzung nicht nur des Senats, sondern auch aller weiteren Gremien muss - soweit dies möglich ist - im Gesetz und nicht in der Gesetzesbegründung verankert werden.“

Mit dem neuen Paragraphen § 11b wird die Möglichkeit einer Mitgliederinitiative in der Hochschule als direktes plebiszitäres Element eingeführt. Es ist gut dieses Instrument zu erproben, das weitere Wege der Teilhabe an Entscheidungen der Hochschule ermöglicht. Wir schlagen vor diese Mitgliederinitiative jedoch nicht optional, sondern als verbindlich einzuführen, indem der erste Satz wie folgt geändert wird: „In der Grundordnung wird geregelt, dass Mitglieder der Hochschule [...]“

Ebenso begrüßen wir die Einführung des Paragraphen § 11c zum Thema „Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien“. Nach wie vor sind Frauen in den Gremien der Hochschulen unterrepräsentiert und eine Gleichstellung der Geschlechter wird auch in diesen Selbstverwaltungsgremien ohne Steuerung noch Jahrzehnte andauern. Eine Implementierung von Vorgaben zur geschlechtergerechten Besetzung ist angebracht.

Zu § 12

Zur Demokratie gehören für den DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften unbedingt auch Transparenz und Öffentlichkeit. Daher unterstützen wir den in § 12 formulierten Auftrag für Senat, Hochschulwahlversammlung und Fachbereichsrat grundsätzlich öffentlich zu tagen, möchten dies aber auf sämtliche Gremien der Hochschule einschließlich dem Hochschulrat erweitern. Die Einladungen und die Tagesordnungen sind ebenso hochschulöffentlich bekannt zu geben.

Teil 3

Zu § 14

Die Einführung einer Hochschulwahlversammlung in § 14 stärkt die Kompetenzen des Senates und trägt bei zu mehr hochschulinterner Demokratie.

Zu § 16

Für den Fall unvertretbarer Entscheidungen bzgl. der Wirtschaftlichkeit, bleibt die Letztentscheidungsbefugnis beim Hochschulrat (§ 16 (4)), dagegen sollte diese Befugnis besser dem Senat übergeben werden.

Zu §§ 17 und 25

Die Rolle des Präsidenten oder der Präsidentin wird sogar noch gestärkt, da nach § 17 die Wahl der Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten auf Vorschlag der Präsidentin oder des Präsidenten erfolgen soll. Die bisherige Rollenteilung auf Augenhöhe zwischen Präsident/in und Vizepräsident/in wird verschoben, es entsteht ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der Vizepräsident/in. Dies ist ebenfalls an den beabsichtigten Regelungen des § 25 erkennbar, der unter Berücksichtigung mehrerer Aspekte so nicht akzeptiert werden kann. Für die Beschäftigten sind die Vizepräsident/innen wichtige Akteure in der Hochschule.

Die Präsident/innen sind von ihrer Profession her Wissenschaftler/innen, während die Vizepräsident/innen in der Regel aus der Verwaltung kommen und Erfahrung im Personalbereich mitbringen. Sie sind vor allem für die Mitarbeiter/innen in Verwaltung und Technik wichtige Ansprechpartner/innen und sollen es auch bleiben – nicht dem Präsidenten/der Präsidentin unterstellt, sondern auf Augenhöhe. Es muss an dieser Stelle ebenfalls auf die Verknüpfungen zum Landespersonalvertretungsgesetz hingewiesen werden. Eine Veränderung der Rechtsposition der Vizepräsident/innen wird Auswirkungen auf die Regelungen des § 8 Abs. 1 LPVG NRW, ggf. auch die des § 105 Abs. 1 LPVG NRW haben. Es bliebe in der Tat dann zu klären, wer gegenüber welchem Gremium als Vertreter der Hochschule agiert.

Zu § 21

Der Hochschulrat wirkt nach § 21 (1) in der Hochschulwahlversammlung bei der Auswahl des Spitzenpersonals an der Hochschule mit. Ebenso behält der Hochschulrat alle zentralen Kompetenzen bezüglich Hochschulentwicklungsplan, Hochschulvertrag, Wirtschaftsplan, Aufsicht des Präsidiums, d.h. er wird kaum in seinen Aufgaben eingeschränkt und bleibt ein sehr starkes Gremium, das weit ins operative Geschäft wirkt.

Diese Aufgabenbeschreibung des Hochschulrates teilt der DGB NRW nicht. Der Hochschulrat ist ein wichtiges Gremium als Scharnier zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Der Austausch sollte unbedingt befördert werden. Unseres Erachtens nach sollte dies jedoch in Form eines beratenden Gremiums ähnlich einem Kuratorium stattfinden, das, rein extern besetzt, als gesellschaftliches Pendant den hochschulinternen Gremien wie dem Präsidium, dem Senat und der verfassten Studierendenschaft gegenübersteht.

Der DGB und seine Gewerkschaften sind der Auffassung, dass Hochschulen von einem extern besetzten, beratenden Gremium profitieren können (§ 21 (3)). Ein Austausch mit relevanten gesellschaftlichen Gruppen ist wichtig. Aber der Hochschulrat soll ein beratendes Gremium sein.

Die Rechtsaufsicht muss allein dem Ministerium obliegen. Darüber hinaus sollte das Ministerium die Zustimmung zum Wirtschaftsplan und die Beschlussfassung über den Umgang mit Jahresüberschüssen oder –fehlbeträgen übernehmen. Die Zustimmung zum Hochschulentwicklungsplan sollte dem Senat vorbehalten sein, ebenso wie die Aufsicht über die Wirtschaftsführung. Der Hochschulrat sollte ein Informationsrecht haben, an allen Gremiensitzungen teilnehmen dürfen und zur Stellungnahme aufgefordert werden. Ziel ist die externe Beratung der Hochschulen durch zentrale Akteure der Gesellschaft. Bei der Zusammensetzung des Hochschulrates werden Gewerkschaften nicht explizit genannt, lediglich Wissenschaft, Kultur und Wirtschaft. Da unter „Wirtschaft“ die Arbeitnehmerseite fälschlicherweise oft nicht subsummiert wird und es in der Praxis zu einer einseitigen Bestellung der Arbeitgeberseite führt, schlagen wir vor, das Wort „Wirtschaft“ durch „Sozialpartner“ zu ersetzen.

Wir begrüßen die Einführung einer 40%-Frauenquote für die Besetzung des Hochschulrates. Ebenso sinnvoll ist die Einführung der Option zur Abberufung von Hochschulratsmitgliedern durch das Ministerium (§ 21 (4a)).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Verpflichtung zu mehr Transparenz in § 21 (5a), analog wie in § 12. Es unterstützt Teilhabe und eine offene Diskussionskultur, wenn der Hochschulrat die Tagesordnung seiner Sitzungen und seine Beschlüsse in geeigneter Weise hochschulöffentlich bekannt geben muss. Eine tatsächliche Beteiligung wird allerdings erst ermöglicht, wenn auch die Sitzungen des Hochschulrates hochschulöffentlich sind und andere Mitglieder der Hochschule ein Recht zur Teilnahme haben, zum Beispiel auch die Personalräte und die Studierendenvertretungen.

Zu § 22

Der neu zusammengesetzte Senat bekommt in § 22 leider kaum neue Aufgaben. Zu nennen sind hier:

- stärkere Beteiligung über Hochschulwahlversammlung an Wahl des Präsidiums
- Stellungnahmen in Angelegenheiten der Forschung, Kunst, Lehre und des Studiums, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Im Kern erhält der Senat kaum neue Entscheidungsbefugnisse. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass weitere Kompetenzen vom Hochschulrat an den Senat abgegeben werden. Der Senat sollte als das demokratisch legitimierte Gremium deutlich gestärkt werden, siehe dazu unsere vorherigen Ausführungen zu § 21. In § 22 soll darüber hinaus ergänzt werden, dass der Senat vor der Berufung durch das Präsidium Gelegenheit zur Stellungnahme erhält. Jedes Berufungsverfahren wird von einer bzw. einem Senatsbeauftragten begleitet, die/der dem Senat über das Berufungsverfahren Bericht erstattet; über die fachspezifische Begründung des Votums der Berufungskommission berichtet die/der Kommissionsvorsitzende. Der Senat ist das zentrale Gremium der akademischen Selbstverwaltung und muss daher auch in die wesentlichen Entscheidungen der Hochschule

eingebunden werden. In der Befassung mit den Berufungen erhält der Senat systematisch Einblick in und Überblick über den Kernbereich des akademischen Lebens und die wichtigsten Entscheidungen der Universität.

Der Senatsvorsitzende darf nach Auffassung des DGB NRW nicht gleichzeitig dem Präsidium angehören, damit der Senat tatsächlich unabhängig vom Präsidium agieren kann und auch aus sich heraus Schwerpunkte setzen kann.

Zu § 24

Die geplante Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes mit der Intention, dieses erheblich zu „verschlanken“ lassen eine Ergänzung und weitere Präzisierung des § 24 (1) HZG als dringend geboten erscheinen. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten aus dem LGG müssen in das Hochschulzukunftsgesetz übernommen werden. Dies gilt insbesondere für die Entlastung (§ 16 LGG), die Aufgaben (§ 17 LGG) und die Rechte (§§ 18, 19 LGG), sowie die Rechte der Beschäftigten, sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden (§ 20 LGG).

Ausdrücklich begrüßen wir die Neuformulierung des Paragraphen § 24 (2), demnach als Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr nur Akademikerinnen, sondern alle weiblichen Mitglieder und Angehörige der Hochschule - die fachliche Qualifikation vorausgesetzt - wählbar werden. Dies ist nicht nur ein wichtiger Schritt in der demokratischen Beteiligung auch der Beschäftigten in Verwaltung und Technik und der Studentinnen; vielmehr wird an dieser Stelle eine verfassungsrechtlich bedenkliche und sachlich nicht begründete Einschränkung des Grundrechts auf passive Wählbarkeit korrigiert.

Gleichwohl scheint es sinnvoll, im Gesetz - bzw. in verbindlichen Durchführungsbestimmungen - weitere ergänzende Regelungen zu Befugnissen von Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu machen. Besonders eine Entlastung von den Dienstaufgaben ist angesichts der sehr hohen Zahlen von (befristeten) Personalmaßnahmen an Hochschulen wünschenswert.

Eine Entscheidungsbefugnis für ressortbezogene Stellvertretung in allen Bereichen, die gleichstellungsrelevant sind oder sein könnten, ist ebenso erforderlich wie die Verfügungsmöglichkeit über ein angemessenes Budget für Gleichstellungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung bzw. die der Studentinnen.

In § 24 (3) heißt es: „Die Fachbereiche können Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen bestellen.“ Wir schlagen vor, das Wort „können“ durch „sollen“ zu ersetzen.

Der Parameter „Gleichstellungserfolg“ für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist bislang nicht Teil der Leistungsorientierten Mittelvergabe LOM (§ 24 (5)). Für Gleichstellungserfolge ist das Kriterium „Unterrepräsentanz“ allein nicht mehr angemessen, wie z. B. die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) nahelegen. Es ist dringend erforderlich, bei der Mittelvergabe an die Hochschulen den Gleichstellungserfolg für alle Statusgruppen des Hochschulpersonals (Teil 4, Kap.1, § 33 – 34, Kap. 2, § 35, 41-46 und § 47) also einschließlich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung nach § 47, zu berücksichtigen.

Zu § 26

Die in § 26 (5) vorgeschlagene Option, in der Grundordnung dezentrale Entscheidungsstrukturen festzulegen, birgt die Gefahr der Bildung großer mitwirkungsfreier Räume in den Hochschulen. Wir schlagen eine verbindlichere Formulierung vor, die wie folgt lauten könnte: § 26 (5) Satz 1: „Die Grundordnung regelt eine von Absatz 1 Satz 1 abweichende Organisation der dezentralen Gliederung der Hochschule.“ und Satz 3: „Sie kann alternativ regeln...“, weitere Varianten sollten ausgeschlossen sein.

Zu § 28

Die Einrichtung von Studienbeiräten in § 28 (8) paritätisch aus Lehrenden und Studierenden besetzt begrüßen wir ausdrücklich als Demokratisierungsschritt.

Teil 4

Zu §§ 33 und 82

Auch wenn eine Rückkehr der Beschäftigten in den Landesdienst nicht vorgesehen ist, so halten der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften es für eine sehr wichtige Entscheidung, dass in § 33 wenigstens das Ministerium – nicht mehr der Hochschulrat – als Oberste Dienstbehörde der Beamtinnen und Beamten eingesetzt wird. Jedoch kann das Ministerium seine Befugnisse jederzeit widerruflich ganz oder teilweise dem Präsidium übertragen. Diese Möglichkeit der Übertragung lehnen wir strikt ab.

Insbesondere im Bereich der Personalratsbeteiligung (vgl. § 82 (2)) sollte diese Möglichkeit ausdrücklich ausgeschlossen werden, weil es faktisch die Abschaffung der Personalratsbeteiligung bedeuten würde, wenn die Dienststelle deckungsgleich mit der Letztentscheidungsstelle wäre.

Ähnlich kritisch sehen wir die Möglichkeit der Übertragung der Dienstvorgesetzten-Funktion bezüglich der hauptberuflichen Präsidiumsmitglieder vom Ministerium auf die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Hochschulrates.

Zu § 34

Bei Inkraftsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes wurde zugesagt, dass sich für die Beschäftigten durch die Veralterung der Hochschulen keine Nachteile ergeben sollten, dazu gehörte z.B. der stichtagsbezogene Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Hochschulen, die bei Inkraftsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes an den Hochschulen in NRW beschäftigt waren. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Ausweitung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen auf alle Beschäftigten mit einem unbefristeten Vertrag in § 34 (4).

Zu § 37

Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden ungleichen Beteiligung von Frauen und Männern an Professuren begrüßen wir den neuen Paragraphen § 37 a zur Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen

und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren. Die vorgeschlagene Quote nach dem Kaskadenmodell ist ein gutes Instrument, um hochschuladäquat und fächerdifferenziert den Anteil von Frauen an Professuren zu steigern.

Zu § 42

Wir schlagen vor, den § 42 (2) ersatzlos zu streichen. Daueraufgaben müssen von dauerhaft Beschäftigten getragen werden, d.h. sie sind als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen einzustellen, nicht als Lehrkräfte für besondere Aufgaben. In der Praxis hat diese gesetzliche Vorgabe an den Fachhochschulen auch heute schon keine Relevanz.

Zu § 43

Die Beibehaltung des bisherigen Gesetzestextes vernachlässigt, dass sich daraus ein Problemfeld an den Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten ergeben hat, für das eine klarere gesetzliche Regelung hilfreich wäre.

Die Zahl der Lehrbeauftragten ist an allen Hochschulen extrem angewachsen. Lehrbeauftragte übernehmen inzwischen Lehrveranstaltungen, die Bestandteil des verpflichtend vorgesehenen Curriculums in den Studiengängen sind. Besonders auffällig ist dies im Bereich der Sprachenausbildung. Die meisten Studiengänge sehen inzwischen verpflichtend das Erlernen einer (fachlichen) Fremdsprache vor, abgedeckt wird diese Lehrnachfrage oftmals durch Lehrbeauftragte, nicht durch Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder andere Beschäftigte. Es bedarf hier einer klaren gesetzlichen Regelung, dass Lehraufträge ausschließlich für zusätzliche Lehrveranstaltungen erteilt werden können, d.h. Lehrveranstaltungen, die im Wahl- und zum Teil im Wahlpflichtbereich angeboten werden sollen.

Zu §§ 44 und 45

Leider ist auch in dieser Novellierung ein Festhalten an der Differenzierung in wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Universitäten und Fachhochschulen vorgesehen (§ 44 und § 45). Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern das Zusammenführen dieser Kategorien, da die Unterscheidung des Personals nach Hochschultypen spätestens seit Bologna hinfällig ist. Die Aufgaben und Tätigkeiten gleichen sich in der Praxis immer weiter an, formal wird an der Unterscheidung, verbunden mit ungleichen Entgelten, festgehalten.

Der DGB NRW begrüßt die Einrichtung einer Personalkategorie unterhalb der Professur in Form der „Lecturer“ mit § 44 (2), zu deren Dienstaufgaben die selbstständige Lehrtätigkeit auf Dauer gehört. Weiterhin lehnt der DGB die Verankerung von Akademischen Räten und Oberräten auf Zeit (§ 44 (6,7)) im Hochschulgesetz ab.

In das Gesetz wurde unter § 44 (3) das Wort „angemessen“ neu eingefügt, so dass es nun heißt: „Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch angemessen Gelegenheit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifikation gegeben werden, wenn sie befristet beschäftigt sind“. Der hier verfolgte Ansatz ist richtig, fraglich ist jedoch, ob die Einfügung dieses Wortes dazu führen wird, dass die Arbeit an der Promotion tatsächlich innerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann (vgl. auch § 40 TV-L). Mindestens drei Viertel der tariflichen Arbeitszeit von Promovierenden müssen der eigenen Qualifikation dienen.

Trotz des Festhaltens an zwei Kategorien von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen können nun nach § 45 (2) wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fachhochschulen „darüber hinaus Dienstleistungen in der wissenschaftlichen Lehre übertragen werden [...]“. Dieses entspricht tatsächlich z.T. auch schon der Praxis, so dass es gut ist, es auch entsprechend in Rechtsform zu bringen. Konsequenter wäre dann jedoch die Aufhebung der Differenzierung in zwei Personalkategorien nach Hochschultypen.

Zu § 46

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Beibehaltung der Personalkategorie der „wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte mit Studienabschluss“ ausdrücklich ab (§ 46). Der in der Gesetzesbegründung benannte Aufgabenkatalog der wissenschaftlichen Hilfskräfte widerspricht der Lebenswirklichkeit an den Hochschulen und auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Auch in der Begründung des Wiss-ZeitVG wird deutlich, dass sich die Tätigkeiten von wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nicht unterscheiden (Begründung Wiss-ZeitVG zu § 2 zu Absatz 1 Drucksache 16/3438). Das BAG hat eindeutig festgestellt, dass das einzige Unterscheidungsmerkmal die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden ist (BAG-Urteil vom 21.01.2009, 7 AZR 618/07). Nach Ansicht des DGB ist nicht hinnehmbar, dass diese Personalkategorie beibehalten bleibt und damit weiterhin tariffreie Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit Studienabschluss aufrechterhalten werden. Die Umwandlung von Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte in wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte bringt einen erheblichen Zuwachs an anrechenbarer Lehrleistung, da wissenschaftliche Hilfskräfte nicht kapazitätswirksam sind.

In § 46 a wird eine Vertretung für studentische Hilfskräfte in Form eines Beauftragten geschaffen. Eine angemessene Gestaltung der Arbeitsbedingungen wird als Aufgabe formuliert.

Die Vertretung der wissenschaftlichen Hilfskräfte obliegt den Personalräten (vgl. §§ 5, 104, 105 LPVG). Die in der Gesetzesbegründung vorgenommene Unterscheidung zwischen Beschäftigten, die studieren und denen die nicht studieren, ist aus arbeitsrechtlicher und damit auch aus personalvertretungsrechtlicher Sicht nicht zielführend. Bezüglich der zu schaffenden Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte bedarf es weiterer rechtlicher Festlegungen, dies darf nach Ansicht des DGB nicht ausschließlich Gegenstand der Grundordnung sein. Gesetzlich festzulegen sind Freistellungsregelungen, datenschutzrechtliche Grundlagen, Verschwiegenheitsbestimmungen, umfassende Informationsrechte und die Anbindung an Personalvertretungen.

Zu §§ 47, 19 und 27

Die weiteren Mitarbeiter/innen erhalten mit § 47 endlich einen vernünftigen Namen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik. Das ist eine kleine, aber wichtige Änderung, in der sich auch eine höhere Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten in Verwaltung und Technik ausdrückt.

Es herrscht ein Regelungsdefizit, wer Dienstvorgesetzte/r für Mitarbeiter/innen in Verwaltung und Technik nach § 47 (ohne Beamt/innen) ist, die außerhalb der Hochschulverwaltung beschäftigt sind. Zwar verweist § 19 auf eine Gesamtverantwortung zur Bewirtschaftung der/dem Vizepräsident/in, andererseits werden Dekan/in (§ 27) Aufgaben über den Einsatz von Mitarbeiter/innen übertragen. Die Grenzen der Zuständigkeiten bleiben unbeantwortet und sind unbefriedigend.

Sofern Entscheidungsbefugnisse für Personalmaßnahmen an Dekane übertragen werden, ist ein Hinweis auf die Einhaltung arbeits- und landesrechtlicher Bestimmungen nötig und sinnvoll.

§ 33 regelt, wer Dienstvorgesetzte/r für Beamtinnen und Beamte ist. Für Beamte des wissenschaftsstützenden Personals ist dies die/der Vizepräsident/in für Wirtschaft und Personalverwaltung. Die zahlenmäßig kleinere Beschäftigtengruppe ist verbeamtet. Die weitaus größte Gruppe der Hochschulbeschäftigten gehörten dem Tarifbereich an. Offen bleibt also eine Zuordnung, wer Dienstvorgesetzte/r für Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung nach § 47 (außerhalb der Hochschulverwaltung) ist. Der/dem Vizepräsident/in obliegt letztlich eine Gesamtverantwortung zur Bewirtschaftung unter landesrechtlichen Bestimmungen (§ 19 (1)).

Auch den Dekaninnen/Dekanen werden Aufgaben über den Einsatz von Mitarbeiter/innen übertragen. Diese zwischen Vizepräsident/in und Dekan/in geteilte Verantwortung bildet einen Spannungsbogen, der z.B. Fragen über Personalentwicklungsmaßnahmen und Frauenförderung offen lässt. Anzunehmen ist auch, dass diese Konstellationen sich zum Nachteil der Beschäftigten entwickeln werden.

In der Konkurrenzsituation um gute Arbeitsbedingungen und angemessene Personalentwicklung an Hochschulen sind die strukturellen Bedingungen für weibliche Beschäftigte der MTV-Gruppe ungünstig und lassen weiterhin Benachteiligung und strukturelle Diskriminierung befürchten. Es sollte zumindest seitens der Regelungen über Dienstvorgesetzte eindeutige Verantwortlichkeiten geben, nicht zuletzt deshalb, weil zwischen den Statusgruppen erheblich divergierende Instrumente der Personalorganisation Praxis sind.

Teil 5

Zu §§ 48, 49, 50 und 62

Das Teilzeitstudium wird mit den §§ 48 (8) und 62a gestärkt, dies unterstützen wir mit Nachdruck. Vor dem Hintergrund, dass viele Studierende berufstätig sind oder sich um Familienangehörige kümmern, muss das Teilzeitstudium zum Regelangebot an den Hochschulen werden, um Studierende nach ihrem Abschluss nicht in Rechtfertigungsnot zu ihrer Studiendauer zu bringen. Außerdem rechnen wir damit, dass das Studium als Form der Weiterbildung eine zunehmende Rolle spielen wird, also berufsbegleitendes Lernen ein Zukunftsthema ist. Die hier vorgesehenen Änderungen weisen genau in die richtige Richtung. Natürlich muss auch für Teilzeitstudierende mit BAföG-Anspruch sichergestellt sein, dass sie die finanzielle Unterstützung für die volle Länge ihres Studiums erhalten können.

Die Studierfähigkeit wird durch das Erlangen der allgemeinen oder fachbezogenen Hochschulreife attestiert (§ 49 (1)). Zusätzliche Einschreibevoraussetzungen sind damit nicht gerechtfertigt (§ 48 (9)). Eignungstests kommen nur als Instrument der Bewirtschaftung knapper Studiengänge in Frage und sind auch dort höchst problematisch. Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich gegen Zulassungshürden ein und sind der Ansicht, dass die Hochschulen in der Verantwortung stehen, allen Studienberechtigten Bildung und Entwicklung zu ermöglichen. Entsprechend sollen die Hochschulen für die Studierenden geeignet gestaltet sein und haben, zum Beispiel durch

entsprechende Tutorienprogramme und Propädeutika, dafür Sorge zu tragen, dass Studierende die notwendigen (in einem Eignungstest ggf. getesteten) Qualifikationen an der Hochschule erwerben können, anstatt potenzielle Studierende, die diese Qualifikationen noch nicht erworben haben, auszuschließen. Entsprechend sind § 48 (9) und § 50 (2) e zu streichen.

Die in § 48 (10) vorgesehene Möglichkeit, Entgelte für Vorkurse, Feststellungsprüfungen, Sprachkurse und -prüfungen zu erheben, ist eine Studiengebühr durch die Hintertür, die zudem noch diskriminierend gestaltet ist, da sie überwiegend Studierende betreffen wird, die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Bildungsinstitution erworben haben oder die aus einer längeren Berufsphase kommen. Solche Entgelte sind nicht zu erlauben, sondern im Gegenteil explizit zu verbieten. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass Studierende, die Vorkurse, Sprach- und Feststellungsprüfungen erfolgreich bestehen, den Anspruch auf die Einschreibung erwerben. Der entsprechende Satz in § 48 (10) ist zu streichen.

Die Durchlässigkeit der verschiedenen Bildungswege, insbesondere zwischen dualer Berufsausbildung und Studium ist wichtig, um der sozialen Selektivität unseres Bildungssystems weiter entgegenzuwirken. Der DGB und die Gewerkschaften unterstützen daher die Zielsetzung des Zugangs zum Studium mit beruflicher Vorbildung. Die in § 49 gewählten Formulierungen und der Regelrahmen für den Zugang zum Hochschulstudium bleiben in Teilen jedoch hinter den weitreichenden und bestehenden Formulierungen der „Verordnung über den Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte, Berufsbildungshochschulzugangsverordnung vom 8. März 2010“ zurück, durch die beispielsweise der Hochschulzugang durch berufliche Aufstiegsfortbildungen und durch eine Kombination von Berufsausbildung und beruflicher Tätigkeit ermöglicht wird.

Zum Wesen des Bachelor- und Mastersystems gehört ein hohes Maß an Durchlässigkeit. Dazu zählen qualifizierte Exit- und / oder Ortswechseleoptionen, Durchstiegs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten. In der Realität wurde aber in vielen Studiengängen durch eine zu geringe Anzahl an Masterplätzen eine zusätzliche Selektionsstufe eingezo- gen und vor allem eine unproduktive Konkurrenz um Masterplätze zwischen den Studierenden provoziert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine einheitliche Regelung, die den Zugang zum Masterstudium gesetzlich garantiert, z.B. mit der ausdrücklichen Formulierung eines Rechtsanspruches auf einen Masterplatz für jeden Bachelorabsolventen/-absolventin in § 49. Das Angebot an Masterstudienplätzen muss bedarfsge- recht ausgebaut werden, so dass ein Masterstudium ohne Zulassungsbeschränkungen für alle möglich ist.

Zu §§ 50, 51, 64 und 67

Eine noch stärkere Festsetzung der sogenannten Regelstudienzeit lehnen wir ab. So sieht das Gesetz in § 51 (3) eine automatische Exmatrikulation von Studierenden vor, die ihre doppelte Regelstudienzeit um mehr als zwei Semester überschritten haben, oder seit mehr als vier Semestern keine Prüfungen mehr abgelegt haben. Individuelle Lebensläufe, Familie, Berufstätigkeit, zivilgesellschaftliches oder ehrenamtliches Engagement finden zu wenig Beachtung. Gleiches gilt für die Setzung von Fristen in den Prüfungsordnungen, für die zwar in § 64 (3a) zahlreiche Ausnahmetatbestände formuliert werden, die aber de facto ein Studieren in einem sehr stark reglementierten Rahmen einfordern. Entsprechend sind zu streichen § 50 (1) b, § 50 (2) f, § 51 (1) c, § 51 (3) f, § 51 (3) h, § 67 (5) Satz 2. Dann sind obsolet: § 64 (3) und § 64 (3a).

Zu § 52

Da die Studierenden an den Hochschulen immer diverser werden, somit auch unterschiedliche Bedürfnisse und Bedarfe im Rahmen ihres Studiums haben, ist es sehr zu begrüßen, dass mit § 52 a eine Vertretung für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eingeführt wird.

Zu § 53

Die selbstorganisierte Studierendenschaft und ihre demokratischen Organe sind dem DGB NRW und seinen Mitgliedsgewerkschaften sehr wichtig. Daher ist es gut, dass die Verwaltung mit § 53 (7) verpflichtet wird, dem AStA und dem Studierendenparlament Räume unentgeltlich zur Verfügung stellen. Außerdem begrüßen wir die Erweiterung des § 53 (5), da er der individuellen Lebens- und Familiensituation von Studierenden stärker Rechnung trägt als bisher.

Teil 6

Zu § 58

Seit der Umstellung auf Bachelor und Master beklagen sich zahlreiche Studierende über die mangelnde Studierbarkeit ihrer Studienfächer. Daher ist es wichtig, dass die Hochschulen mit dieser Gesetzesnovelle in § 58 (1) wieder in die Verantwortung genommen werden und es nun heißt: „Die Hochschulen sind dem Studienerfolg verpflichtet.“

Wir begrüßen, dass die Hochschulen mit § 58 (2a) die Möglichkeit erhalten, Reformmodelle zu erproben. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass Studierenden, die in Reformmodellen studieren, oft große Nachteile entstehen, wenn diese Modelle auslaufen. Wahlmöglichkeiten werden (oft überraschend) eingeschränkt, es gibt keinen sinnvollen Weg, in reguläre Studiengänge zu wechseln, stattdessen drohen Exmatrikulationen. Es ist daher gesetzlich sicherzustellen, dass diese Probleme künftig ausgeschlossen werden, indem die Hochschulen bei Beendigung der Reformmodelle dazu verpflichtet werden, allen Studierenden unter tragbaren Bedingungen (v.a. der großzügigen Anrechnung von Studienleistungen) einen Wechsel in reguläre Studiengänge zu ermöglichen. Insbesondere sind Exmatrikulationen auszuschließen.

§ 58 (3) und (7) legen eine starke Verschulung des Studiums nahe, die nicht mehr zeitgemäß ist. Statt vorgefertigte Studienverlaufspläne abzuarbeiten, sollten Studierende vielmehr mit der Herausforderung konfrontiert werden, das Studium eigenständig sinnvoll zu gestalten. Studiengänge müssen so gestaltet werden, dass es überhaupt möglich ist, sie in der Regelstudienzeit zu schaffen. Es ist richtig, dass die Hochschulen verpflichtet werden, zur Unterstützung dieses Prozesses Beratungen anzubieten, eine Pflichtberatung mündiger Erwachsener ist jedoch eine Anmaßung. Statt auf bevormundende Betreuung von Studierenden zu setzen, sollte weiter sichergestellt werden, dass die Hochschule ein Beratungsangebot in voller Breite aufrechterhält.

In § 58 (5) heißt es jedoch nur noch: „Die Hochschule berät ihre Studierenden sowie Studieninteressentinnen und Studieninteressenten, Studienbewerberinnen und Studienbewerber in allen Fragen des Studiums.“

Verglichen mit dem entsprechenden Absatz in einer Vorgängerversion des NRW Hochschulgesetzes ist die Ausgestaltung dieser Beratung im Gesetzentwurf völlig offen formuliert und so den jeweiligen Hochschulen überlassen. Der entsprechende Passus in der alten Form lautet:

„§ 83 Hochschulfreiheitsgesetz Studienberatung

(1) Die Hochschule berät ihre Studierenden sowie Studieninteressentinnen und Studieninteressenten, Studienbewerberinnen und Studienbewerber in allen Fragen des Studiums. Die allgemeine Studienberatung erstreckt sich auf Fragen der Studieneignung sowie insbesondere auf die Unterrichtung über Studienmöglichkeiten, Studieninhalte, Studienaufbau und Studienanforderungen; sie erfolgt während des gesamten Studiums und umfasst bei studienbedingten persönlichen Schwierigkeiten auch eine psychologische Beratung. Die studienbegleitende Fachberatung unterstützt die Studierenden insbesondere in Fragen der Studiengestaltung, der Studientechniken und der Schwerpunkte des gewählten Studienganges.

(2) Die Hochschule orientiert sich spätestens bis zum Ende des zweiten Semesters über den bisherigen Studienverlauf, informiert die Studierenden und führt gegebenenfalls eine Studienberatung durch.

(3) Die allgemeine Studienberatung soll zentral organisiert werden. Die studienbegleitende Fachberatung ist Aufgabe des Fachbereiches.

(4) Die Hochschule arbeitet auf dem Gebiet der Studienberatung mit den für die Berufsberatung, die staatlichen Prüfungen und die sonstige Bildungsberatung zuständigen Stellen zusammen.“

Hier wurde klar geregelt, für welche Themen Beratung vorgehalten werden soll (Studienorientierung, Eingangsberatung, Verlaufsberatung, Psychologische Beratung bei allen Dingen, die den Studienerfolg gefährden) und wie diese organisiert sein soll (allgemeine Beratung zentral – Fachberatung in den Fachbereichen). Neben der Beratung der Studierenden bieten die Zentralen Studienberatungsstellen ja aktuell auch zahlreiche Angebote in Sachen Studien- und Berufswahl sowie Lebenswegplanung an.

Der neue Text beinhaltet die Gefahr, dass Angebote eingespart werden, da eine allgemeine, zentrale Beratung (mit all ihren Themengebieten) nicht mehr explizit vorgesehen ist, die psychologische Beratung keine Erwähnung mehr findet. Themen wie Lernen lernen, Zeitmanagement, Prüfungsangst etc. fallen hier völlig weg.

Auch in diesem „alten“ Passus fehlt jedoch der Punkt der gesonderten Beratung für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderung und / oder chronischer Erkrankung. Gerade diese Zielgruppe benötigt oftmals speziell geschulte Menschen an ihrer Seite, die sich ihrer intensiv annehmen und in Angelegenheiten wie Härtefallanträgen und Nachteilsausgleichen bei der Bewerbung um einen Studienplatz, aber auch bei Nachteilsausgleichen im Studium im Hinblick auf die Ablegung von Prüfungsleistungen entsprechend auskennen und innerhalb der Hochschule vermitteln können.

Im Referentenentwurf ist zwar die Rolle eine/r Behindertenbeauftragten (§ 52 a) jetzt fest vorgesehen, diese/r soll aber eher formale und technische Dinge (Barrierefreiheit etc.) im Blick haben. Eine konkrete Betreuung der Studierenden im Sinne einer studienbegleitenden Beratung ist hier nicht vorgesehen.

Zu § 60

Die Modularisierungspflicht in § 60 (3) ist aufzuheben. Stattdessen soll eine Öffnungsklausel zur Erprobung alternativer Studienmodelle ergänzt werden. Die Modularisierung des Studiums ist darüber hinaus so zu gestalten, dass eine zu starke Verschulung des Studiums vermieden wird und Studierende auch die Freiheit haben, ihren Interessen und Fragen individuell zu folgen.

§ 60 (4) regelt das Auslaufen der klassischen Studiengänge. Diese Regelungen sollten auf das Auslaufen von Studiengängen überhaupt (z.B. auch bei Reformen von Studiengängen im Rahmen von Reakkreditierungen, der Beendigung von Reformmodellen etc.) ausgeweitet werden, da hier die gleichen Fragen zu regeln sind.

Der Inhalt der Regelung selbst ist vor allem eine Ermächtigung des Ministeriums, festgelegt ist lediglich, dass „der Zeitpunkt bestimmt [werden muss], bis zu dem das Studium in den Studiengängen nach Satz 1 abgeschlossen sein muss.“ Sinnvoller wäre, dies den Hochschulen zu überlassen, weil sie die Regelungen gezielter auf die Praxis vor Ort abstimmen können, aber angesichts der Erfahrungen der letzten Jahre Vorgaben zum Schutz der Studierenden dabei zu machen: Es ist gesetzlich sicher zu stellen, dass Hochschulen beim Auslauf eines Studienganges dazu verpflichtet werden, allen Studierenden unter tragbaren Bedingungen (v.a. großzügige Anrechnung von Studienleistungen) einen Wechsel in entsprechende noch laufende Studiengänge zu ermöglichen. Insbesondere sind Exmatrikulationen auszuschließen.

Zu § 62

Die regulären Studiengänge so zu gestalten, dass ein berufsbegleitendes Studium in Teilzeit oder als Fernstudium möglich ist. Dementsprechend ist der neue § 62 a sehr zu begrüßen. Zu streichen ist allerdings Absatz 4: Eine Festlegung, mit welchem Anteil, wie viele Wochenstunden jemand studiert, ist unnötiger bürokratischer Aufwand und zudem auch in vielen Lebenslagen, in denen ein Teilzeitstudium Sinn macht, im Vorfeld gar nicht möglich. Entsprechend ist auch § 48 (8) zu streichen.

Zu § 63

§ 63 (1) schreibt Modularisierung, Leistungspunktesystem und ECTS-Bewertungsskalen vor. Außerdem wird die Anzahl der Prüfungsleistungen beschränkt, was der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen. Die ECTS-Bewertungsskala (= Absolvent/innen-Ranking) dient allein dazu, Studierende zueinander in Konkurrenz zu stellen. Dies ist einerseits nicht förderlich für kooperatives Lernen, andererseits ist es unnötig: Hochschulprüfungen haben die Aufgabe, Fachmündigkeit zu bescheinigen; Ob ein/e Absolvent/in genügend qualifiziert ist, so dass es verantwortbar ist, ihr oder ihm eine bestimmte Aufgabe zu übertragen, hängt nicht von der Qualifikation der Mitabsolvent/innen ab. Die Legitimation bei der Einführung der ECTS-Skala war, dass sie bei verschiedenen Noten-Vergabe-Kulturen Vergleichbarkeit herstelle. Es ist nicht Aufgabe der Hochschulen, irgendeine Vergleichbarkeit herzustellen bzw. Arbeitgebern die Assessment-Center zu ersparen.

Wir schlagen folgende Neufassung von § 63 (1) vor: „Der Studienerfolg wird durch Hochschulprüfungen, staatliche oder kirchliche Prüfungen festgestellt, die studienbegleitend abgelegt werden sollen. Es können im Bachelorstudium maximal 15, im Masterstudium maximal 10 Prüfungsleistungen vorgesehen werden.“

Der neu gefasste § 63 (2) soll den Hochschulen mehr Freiraum bei der Benotung eröffnen. Er bleibt aber hinter zahlreichen bereits existierenden (und erfolgreich akkreditierten) Lösungen zurück, die viel weitreichendere und flexiblere Ausnahmen bei der Benotung machen. Insofern dieser Absatz implizit als Verbot weitreichenderer Lösungen gelesen werden kann, stellt er faktisch eine Verschlechterung dar. Er ist deshalb folgendermaßen neu zu fassen: „Die Prüfungsordnungen legen fest, welche Prüfungsleistungen benotet werden und welche Noten mit welcher Gewichtung in die Endnote einfließen.“

Vollständig positiv zu beurteilen ist die erleichterte Anerkennung von Abschlüssen mit § 63 a. Diese ermöglicht einen Übergang zwischen Bildungsinstitutionen mit deutlich geringerem bürokratischem Aufwand. Gleiches gilt auch für die Klarstellung der Krankschreibungspflichten in § 63 (7) bei Prüfungsunfähigkeit. In besonderer Weise ist dort lobend hervorzuheben, dass die Einholung von Bescheinigungen durch Vertrauenspersonen durch die Hochschule bezahlt werden muss. Dies dürfte dem Drang nach weiteren Attesten entgegenzutreten und die Studierenden entlasten.

Zu § 64

Ebenso begrüßen wir die Abschaffung der Anwesenheitspflicht mit § 64, 2a.

Teil 7

Zu § 67

Es muss auch weiterhin möglich sein, ohne Betreuungsvereinbarung zu promovieren, insbesondere solange ungeklärt ist, wie die Inhalte der Betreuungsvereinbarungen zu Stande kommen. Insbesondere ist den Tendenzen zu einer Verschulung der Promotion entgegen zu treten (§ 67 (2)).

Teil 8

Zu § 71

Die Erlaubnis zur Erhebung und Übermittlung von Personaldaten in § 71 (1) ist in der vorliegenden Formulierung nicht mit dem Arbeitnehmerdatenschutz zu vereinbaren. Auch die Beschäftigten in Drittmittelprojekten sind aus ihrem Arbeitsverhältnis heraus nur ihrem jeweiligen Arbeitgeber verpflichtet. Die ungefilterte Weitergabe besonders schützenswerter Daten z.B. zu Krankheitsphasen darf nicht direkt an Dritte erfolgen. Selbstverständlich haben Drittmittelgeber einen Anspruch darauf, darüber informiert zu werden, ob die bewilligten Gelder auch gemäß

der Drittmittelvereinbarung eingesetzt werden, dies kann aber nicht im Umkehrschluss die vollständige Übergabe personenbezogener Daten wie Krankheitsphasen und Urlaubsdaten an Drittmittelgeber zur Folge haben.

Wir begrüßen dagegen die Einführung des neuen § 71 a, mit dem mehr Transparenz bei Forschungsvorhaben mit Dritten angestrebt wird. Allerdings sind die Ausnahmeregelungen zu großzügig: Die §§ 8 und 9 des Informationsfreiheitsgesetzes können in der Praxis fast immer geltend gemacht werden, mit der Folge, dass noch nicht einmal klar ist, ob und wie viele Drittmittelprojekte in den künftig von den Hochschulen zu veröffentlichen Listen fehlen. Zudem ist nicht vorgesehen, auch die Verträge selbst zu veröffentlichen. Grundsätzlich dürfen Transparenz und Demokratie von öffentlichen Einrichtungen nicht auf Grund der „Geschäftsinteressen der Drittmittelgeber“ (Begründung des Referentenentwurfes) eingeschränkt werden; auch §§ 8 und 9 des Informationsfreiheitsgesetzes sollten nach dem Vorbild anderer Bundesländer entsprechend geändert werden.

Teil 9

Zu § 72

Die Änderungen in Teil 9 sind zu begrüßen, insbesondere ist es richtig, dass auch private Hochschulen demokratisch verfasst sein sollen (§ 72 (2) 8) und „akademische Belange in Forschung, Lehre und Kunst hinreichend deutlich von den unternehmerischen Interessen abgegrenzt werden“ sollen (§ 72 (2) 9).

Teil 10

Zu § 76

In § 76 (2) wird nochmals die Möglichkeit von Rahmenvorgaben vorgesehen. Dazu unsere Kritik unter § 6.

Zu § 77

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die Ausstattung der Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen mit § 77 a (3) entsprechend den Landespersonalrätekonferenzen geregelt wird.

Artikel 4 Studierendenwerkgesetz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Novellierung des Studierendenwerkgesetzes im Rahmen der allgemeinen Hochschulgesetznovellierung. Die Namensänderung ist richtig, zeitgemäß und längst überfällig, denn immerhin sind mehr als die Hälfte der Studierenden Frauen. Allerdings werden auch von einigen Personalräten die Kosten moniert, die eine solche Änderung mit sich bringt. Diskutierbare Kostenangaben wurden jedoch bisher nicht gemacht. Hier wäre es erforderlich, dass eine Übergangsfrist vereinbart wird. Zu den Paragraphen im Einzelnen:

Zu § 1

Hier müsste es entweder nur Fachhochschule Ruhr - West heißen oder in Mülheim und Bottrop, denn für beide Standorte ist das Studierendenwerk Essen-Duisburg zuständig.

Zu § 2

Der § 2 sieht vor, dass Unternehmensgründungen zukünftig vom Ministerium genehmigt werden müssen. Das ist richtig angesichts der Tatsache, dass gerade die GmbHs in einigen Studierendenwerken in der Vergangenheit zu erheblichen Problemen geführt haben. Vor dem Hintergrund, dass Studierendenwerke nicht konkursfähig sind, gibt es keine Argumente, die dagegen sprechen, dass dem Ministerium zukünftig Unternehmenskonzepte vorgelegt werden müssen.

Zu § 4

Es ist gut, dass sowohl Studierende als auch Beschäftigte einen weiteren Sitz im Verwaltungsrat erhalten. Zu diskutieren bleibt aus Sicht der Gewerkschaften jedoch der § 4 (2), demnach z.B. bei Studierendenwerken beschäftigte Studierende nicht im Verwaltungsrat Mitglied werden können.

Zu § 5

Es wäre richtiger, wenn auch alle für alle anderen Mitglieder des Verwaltungsrates Vertretungen gewählt werden können. (Bisher nur beim Ausscheiden eines Mitgliedes).

Die Frauenquote ist gut und richtig und müsste für ein Gremium im Bereich des öffentlichen Dienstes eigentlich selbstverständlich sein. Allerdings wäre es wichtig, Ausführungsbestimmungen zu formulieren. Sie könnten z. B. wie folgt lauten: „Von den vier studentischen Mitgliedern sind mindestens zwei Frauen zu wählen, von den zwei Beschäftigten ist mindestens eine Frau zu wählen. Sollten die Hochschulmitglieder nach § 4 (1) 2; 5 keine Frau wählen, muss das Mitglied nach § 4 (1) 4 eine Frau sein.“

Zu § 9

Es gibt keine Unterschiede mehr zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter. Hier müsste es Beschäftigte heißen.

Zu § 10

In § 10 wird eine Vertreterversammlung eingerichtet, um die Kooperation zwischen Studierendenwerken, Hochschulen und Kommunen zu fördern. Teilweise findet diese Kooperation bereits auf freiwilliger Basis statt, teilweise fehlt es bei den angesprochenen Akteuren an Interesse an strukturierten Beziehungen, und es wird eher Wert auf schnelle Reaktionen bei entstehendem Gesprächsbedarf gelegt. Aus der Sicht der Beschäftigten bietet die Einrichtung der Vertreterversammlung die Chance für mehr Transparenz.

Zu § 13

Hier müsste es z.B. heißen: Halbsatz 1 gilt vorbehaltlich einer abweichenden besonderen Tarifvertragsregelung für die Studierendenwerke im Bereich des öffentlichen Dienstes (TVöD; TVöD/Bund).

Zu § 14

Es ist richtig, dass das Ministerium nach vielen schlechten Erfahrungen seine Fachaufsicht konkretisiert und wahrnehmen will.

Insgesamt beinhaltet der Referentenentwurf einige Verbesserungen für die Beschäftigten der Studierendenwerke, muss aber, wie oben aufgeführt, an einigen Stellen noch handwerklich verbessert werden.

Artikel 10 LPVG

Zu § 105

Der DGB NRW begrüßt die Schaffung einer Personalrätekonferenz der Studierendenwerke auf Landesebene mit § 105 a.

Artikel 11 Hochschulabgabengesetz

§ 5 des Hochschulabgabengesetzes sieht nach wie vor Studiengebühren für ausländische Studierende, die Studienkollegs in Anspruch nehmen, und Gebühren für die Auswahlverfahren bei künstlerischen Studiengängen vor. Gebühren wirken jedoch diskriminierend. Beide Maßnahmen – Gebühren für Studienkollegs und Gebühren für Auswahlverfahren – wirken als sozial selektive Eintrittsgebühr für die Hochschulen. Wir schlagen vor, § 5 des Hochschulabgabengesetzes zu streichen.

Artikel 14 Hochschul-Leistungsbezügeverordnung

Zu § 6

§ 6 (6) sieht vor, dass das Ministerium die Entscheidung über die Höhe der Vergütung der Hochschulleitung auf den Hochschulrat delegieren kann. Dies lehnt der DGB ab.

Artikel 15 Haushalts- und Wirtschaftsführungsverordnung der Studierendenschaft NRW

Der DGB lehnt die Änderungen in der Haushalts- und Wirtschaftsführungsverordnung der Studierendenschaft NRW ab. Die oder der Beauftragte für den Haushalt ist ein politisches Wahlamt und kann deshalb nicht mit einer/einem Angestellten mit entsprechenden Fachkenntnissen besetzt werden. Gerade deshalb gibt es zusätzlich die Rechtsaufsicht des Präsidiums, die ausreicht.