



Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in Nordrhein-Westfalen - LPKwiss-NRW

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes

Grundsätzliches

Der Hauptpersonalrat der wissenschaftlich Beschäftigten hat 2006 die Neuausrichtung der Hochschulgesetzgebung durch Inkraftsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes auch im Hinblick auf die Rechte der Personalräte und der Hochschulbeschäftigten grundsätzlich abgelehnt (vgl. Stellungnahme 14/511 zu Drs. 14/2063).

Auch die jetzigen Regierungsparteien haben in ihren damaligen Entschließungsanträgen deutlich und grundsätzlich Kritik am Entwurf des Hochschulfreiheitsgesetzes geübt.

Für die SPD stand fest: „Regierung und Parlament werden auf die Rolle des Zahlmeisters für die Grundfinanzierung verwiesen, der aber keine Steuerungsmöglichkeit mehr behält.“ Die Fraktion stellte die Forderung auf: „Die Hochschulen bleiben Körperschaften öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen. Das Personal verbleibt im Landesdienst.“ (Drs. 14/2785). Die Grünen führten in ihrem Entschließungsantrag zum Hochschulfreiheitsgesetz (Drs. 14/2793) aus, dass „die geplanten personalrechtlichen Veränderungen zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft bei den Beschäftigten an den Hochschulen führen wird“.

Die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) begrüßt deshalb ausdrücklich die im Referentenentwurf unter Abschnitt B deutlich werdende Absicht, das bisherige Hochschulgesetz zu ändern, „die gesellschaftliche Verantwortung und demokratische Mitbestimmung [...] sowohl im Verhältnis zwischen Land und Hochschulen als auch innerhalb der Hochschulen [zu stärken].“

Aus Sicht der wissenschaftlich Beschäftigten und deren Personalräten bleibt der Entwurf allerdings hinter den Erwartungen zurück, insbesondere weil das Land nach dem vorliegenden Entwurf ausdrücklich nicht wieder die Verantwortung für das Personal der Hochschulen übernimmt. Dass ein solcher Schritt, die Beschäftigten der Hochschulen wieder zu Landesbeschäftigten zu machen, rechtlich möglich ist, wird auch aus dem zuständigen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Technologie bestätigt.¹

¹ „Denn die Zurücknahme der Verselbständigung (Folge: in den o. g. beiden Bereichen wären die Hochschulen nicht mehr Körperschaften, sondern – wie vor dem HFG – staatliche Einrichtungen) wäre unzweifelhaft zulässig.“ (Auszug aus Rundschreiben des MIWF NRW: Das geplante neue Steuerungsinstrument der Rahmenvorgabe, Überlegungen zur Begleitung des Dialogprozesses zur Novellierung des Hochschulgesetzes – Hochschulzukunftsgesetz – vom 22.03.2013, S.8f)

Die grundlegenden Ausrichtungen des Hochschulfreiheitsgesetzes bleiben durch das geplante Hochschulzukunftsgesetz erhalten: Es bleibt weiterhin bei einem hohen wirtschaftlichen Autonomiegrad der Hochschulen und der Ausrichtung an dem Leitbild einer unternehmerischen Hochschule, bei der Zentrierung der maßgeblichen Entscheidungsbefugnisse auf Präsidien, Hochschulräte und Fachbereichsleitungen, auch wenn die Formen der Beteiligung verbreitert und transparenter gestaltet werden.

Vor Inkraftsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes waren die Hochschulen Körperschaften, gleichzeitig aber auch staatliche Einrichtungen; damit konnte das zuständige Ministerium per Erlass Angelegenheiten verbindlich regeln. Im vorliegenden Gesetzentwurf wird mit den geplanten Rahmenvorgaben erstmals ein Instrumentarium eingeführt, durch das nicht nachgeordnete Behörden an ministerielle Weisungen gebunden werden sollen. Wir haben erhebliche Zweifel, ob solche Rahmenvorgaben die Hochschulen tatsächlich rechtlich binden. Wir gehen davon aus, dass sich aus den Rahmenvorgaben im Gegensatz zu formellen Gesetzen keine individuellen Rechtsansprüche der Beschäftigten ergeben. Aus unserer Sicht ist es deshalb notwendig, dass mit dieser Hochschulgesetznovelle auch in den Personalkategorien Konkretisierungen und Veränderungen vorgenommen werden, um damit auch die Beschäftigungsbedingungen rechtssicher zu gestalten und somit im Sinne der Beschäftigten zu verbessern (s. I.d).

Im Vorfeld der parlamentarischen Diskussion richten wir in dieser Stellungnahme den Blick besonders auf die Belange der wissenschaftlich Beschäftigten und deren Personalvertretungen.

I. Rechtliche Stellung der wissenschaftlich Beschäftigten, Personalkategorien

a) Kündigungs- und Insolvenzschutz (§§ 5 Abs. 6; 34 Abs. 4 HG)

Bei Inkraftsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes wurde zugesagt, dass sich für die Beschäftigten durch die Verselbstständigung 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 Wegfall der Stichtagsregelung und damit die geplante Ausweitung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen auf alle Beschäftigten mit einem unbefristeten Vertrag gem. § 34 Abs. 4 HG wird von der LPKwiss begrüßt. Diese Regelung wird angesichts der hohen Befristungsraten der wissenschaftlich Beschäftigten an Universitäten und Fachhochschulen für unseren Vertretungsbereich allerdings kaum Relevanz haben.

Im Hochschulgesetz findet sich eine weitere Stichtagsregelung in § 5 Abs. 6 S. 5 HG. Falls diese Regelung, wie im Entwurf vorgesehen, beibehalten wird, haftet das Land nicht mehr für Lohn-, Gehalts- und Vergütungsforderungen von nichtverbeamteten Beschäftigten, die nach dem 01.01.2007 eingestellt worden sind, wenn die Hochschule zahlungsunfähig werden sollte. Auch für die Zahlungen in die Zusatzversorgungskassen ist ausschließlich die Hochschule zuständig (§ 34 Abs. 5 HG). Hier ist nicht ersichtlich, dass das Land im Fall der Zahlungsunfähigkeit einer Hochschule die Beschäftigten absichert, wie dies bei Landesbeschäftigten der Fall wäre.

Unter diesen Voraussetzungen hätten selbst die unbefristet Beschäftigten, die nach dem 01.01.2007 eingestellt worden sind und denen wegen der geplanten Neuregelung in § 34 Abs. 4 HG eigentlich nicht betriebsbedingt gekündigt werden dürfte, bei Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Hochschule keinen besonderen Schutz

Ebenso wie bei der Kündigungsschutzregelung des § 34 Abs. 4 HG ist deshalb die Stichtagsregelung auch in § 5 Abs. 6 HG zu streichen, damit sich für alle Hochschulbeschäftigten auch im Fall der Zahlungsunfähigkeit ihrer Hochschule keine Nachteile ergeben.

Der Gesetzgeber soll gem. § 6 Abs. 2 HG zukünftig Planungsgrundsätze für die Hochschulentwicklung festlegen. Dazu gehört unserer Meinung nach auch, dass es weiterhin dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben sollte, über die Schließung oder Erweiterung von Hochschulstandorten zu entscheiden. Die gesetzlich eingefügte Ermächtigung des Ministeriums durch Rechtsverordnung, Hochschulstandorte zu schließen, erscheint uns unverhältnismäßig, zumal die Errichtung oder Aufhebung von Studienorten, die wesentlich kleiner sind als Hochschulstandorte und die nicht im Gesetz namentlich verankert sind, nur aufgrund einvernehmlicher Entscheidungen von jeweiliger Hochschulleitung und zuständigem Ministerium erfolgen kann (§ 1 Abs. 3 HG).

b) Liquiditätsverbund (§ 5 Abs. 3 HG)

Für uns ist die Kritik des Landesrechnungshofs nachvollziehbar, wenn es darum geht, dass das Land teilweise Kredite aufnehmen muss, um den Hochschulen Geld zur Verfügung zu stellen, diese aber dieses Geld auch nutzen können, um Zinsen zu erwirtschaften. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Formulierung zum Liquiditätsverbund geht allerdings weit über diesen Zweck hinaus, weil vorgesehen ist, dass Teile des Zuschusses vom Land nicht bereitgestellt werden, wenn Rahmenvorgaben nicht eingehalten, bestimmte Anforderungen von den Hochschulen nicht erfüllt oder Informationen nicht erteilt werden. Aus unserer Sicht ist es sinnvoll, dass das Land wieder Steuerungsfunktionen übernimmt; wenn jedoch dies auch bereits bewilligte Mittel betrifft, weil dieser Liquiditätsverbund sich aus bereits bewilligten Mitteln speist, hat dies auch Auswirkungen auf die Beschäftigten an den Hochschulen, denn ein großer Anteil der von den Hochschulen aufzuwendenden Kosten sind Personalkosten. Damit würde ein Mittel, das eigentlich zur Disziplinierung der Hochschulleitung gedacht ist, faktisch den Beschäftigten schaden, weil z.B. Arbeitsverträge dann nicht wie geplant verlängert werden würden. Wir gehen im Übrigen auch davon aus, dass eine solche Formulierung dazu führt, dass das sog. „Dezemberfieber“ auch an den Hochschulen wieder einsetzt, weil die einzelne Hochschule nie sicher sein kann, ob sie das zuvor bewilligte Geld tatsächlich auch später noch nutzen kann.

Sanktionsmöglichkeiten des Landes bzw. des Ministeriums sehen wir nur im Hinblick auf die Bewilligung zukünftiger Gelder oder wenn konkret benannte Leistungen aus Verträgen durch die Hochschulen nicht erbracht worden sind.

c) Rahmenvorgaben, Kodex Gute Beschäftigungsbedingungen (§§ 3, 6 HG)

Wir begrüßen die Verankerung von guten Beschäftigungsbedingungen als generelle Aufgabe der Hochschule (§ 3 Abs. 4 S. 3 HG). Wir kritisieren allerdings, dass es keine konkreten Vorgaben im vorliegenden Gesetzentwurf gibt. Aus unserer Sicht ist es sinnvoll auf gesetzlicher Ebene festzulegen, dass auf Landesebene ein Rahmenkodex zu den Beschäftigungsbedingungen auszuhandeln ist, der dann auf Hochschulebene jeweils in Form von Dienstvereinbarungen konkretisiert und umgesetzt werden muss.

Mit der Verankerung von § 6 Abs. 5 HG wird ein neues rechtliches Instrumentarium, die sog. „Rahmenvorgaben“ geschaffen, damit das Ministerium rechtsverbindlich steuernd u.a. im Bereich der Personalverwaltung eingreifen kann. Nicht nur die LPKwiss sondern auch die Ge-

werkschaften und die Hochschulleitungen² haben erhebliche rechtliche Bedenken bzgl. dieser rechtlichen Konstruktion.

d) Personalkategorien (§§ 42ff HG)

Für die Weiterentwicklung der Personalkategorien sind aus unserer Sicht folgende Klarstellungen und Festlegungen direkt im Gesetz notwendig:

§ 42 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Lehraufgaben sind ohne Zweifel Daueraufgaben, so dass bereits im Gesetz zu verankern ist, dass die Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben nur dauerhaft erfolgen kann. Die einzige Ausnahme zu diesem Grundsatz bildet die Gruppe der Lehrkräfte, die für einen befristeten Zeitraum von einer Schule an eine Hochschule wechselt und danach wieder in den Schuldienst zurückkehrt.

Der bisherige Absatz 2 ist ersatzlos zu streichen. Diese gesetzliche Vorgabe hat an den Fachhochschulen auch heute schon keine Relevanz. Intention dieses Absatzes ist, auch an Fachhochschulen Qualifizierungsstellen einzurichten, die befristet besetzt werden können und mit der Tätigkeit einer Lehrkraft verbunden werden. Auch angesichts der Diskussionen an den Universitäten über die durch das Bundesarbeitsgericht konkretisierte Rechtsprechung zum WissZeitVG ist deutlich geworden, dass Beschäftigte, denen überwiegend Lehrtätigkeiten übertragen werden, gerade nicht gleichzeitig einen Schwerpunkt in der wissenschaftlichen Dienstleistung i.S.d. WissZeitVG haben können.³ Die Ermöglichung von befristeten Qualifizierungsstellen auch an Fachhochschulen ist deshalb eher den §§ 44, 45 HG vorbehalten (s.u.).

§ 43 Lehrbeauftragte

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.

§ 44, 45 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Hochschulen

Das bisherige Hochschulgesetz unterscheidet nur bei einer Personalkategorie zwischen Universitäten und Fachhochschulen: den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Da sich die Aufgaben für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Fachhochschulen und Universitäten faktisch immer mehr angenähert haben, ist die Zusammenführung auch auf gesetzlicher Ebene naheliegend. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Fachhochschulen übernehmen ebenso Lehraufgaben wie ihre Kolleg/innen an den Universitäten, außerdem steigt die Zahl der Promotionsstellen an

² vgl. gemeinsame Stellungnahme der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Kanzler und Kanzlerinnen der Fachhochschulen in NRW vom 30.04.2013 für die öffentliche Anhörung im Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung am 07.05.2013 (Stellungnahme 16/702)

³ vgl. BAG, Urteil vom 1. Juni 2011 (7 AZR 774/09)

Fachhochschulen. Universitäten und Fachhochschulen haben die Aufgabe Bachelor- und Masterstudiengänge anzubieten, auch aus dieser Tatsache heraus ist die Beobachtung zu erklären, dass sich die Aufgaben der Mitarbeiter/innen beider Hochschultypen immer weiter angenähert haben.

Nicht nur die Universitäten sondern auch die Fachhochschulen haben gem. § 3 Abs. 2 HG einen Forschungsauftrag. Die daraus folgenden Aufgaben werden nicht nur von den Professor/innen, sondern auch von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Fachhochschulen wahrgenommen. Die Zusammenführung beider Paragraphen ist deshalb folgerichtig.

Unseres Erachtens gehört dazu auch die Verankerung einer Lehrverpflichtung für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Für bisher an den Fachhochschulen beschäftigte Mitarbeiter/innen, zu deren Tätigkeit Lehre ausdrücklich nicht gehörte, ist eine Übergangslösung zu schaffen, dass diese auf eigenen Antrag ebenfalls Lehrverpflichtungen übernehmen können. Regelungen zu dieser Lehrverpflichtung sind allerdings nicht, wie in der Begründung des Gesetzentwurfes zu lesen ist, in Rahmenvorgaben sondern ebenso wie die sonstigen Lehrverpflichtungen in der Lehrverpflichtungsverordnung bzw. in entsprechenden Tarifverträgen zu fassen. Im Hinblick auf die Gestaltung der Lehrverpflichtung ist sicher zu stellen, dass die Übertragung von Lehraufgaben an wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auch an Fachhochschulen nicht dazu führt, dass sich dadurch die Kapazitäten erhöhen. Mit einer solchen Neuregelung wird keine zusätzliche Lehrkapazität geschaffen, sondern das Gesetz gibt damit nur die jetzt schon an den Fachhochschulen gelebte Wirklichkeit wieder. Folgerichtig wäre die Verankerung einer institutionellen Lehrkapazität, die dazu führt, dass bei Übertragung von Lehrtätigkeiten an wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Fachhochschulen dies zu einer entsprechenden Absenkung der Lehrverpflichtung im professoralen Bereich führt.

Die LPKwiss begrüßt ausdrücklich die Ermöglichung von Lecturertätigkeiten i.S. des § 44 Abs. 2 S. 4 HG und die zugehörige Gesetzesbegründung. Damit wird eine Personalkategorie installiert, die unabhängig von einer Professur auf Dauer angelegt und zugleich mit selbstständiger Lehre betraut wird.

2006 wurde durch das Hochschulfreiheitsgesetz erstmals die Personalkategorie der akademischen (Ober-)Räte auf Zeit eingeführt (§ 44 Abs. 6 – 8 HG). Die Beibehaltung dieser Kategorie lehnen wir ab und verweisen auf die ausführliche Begründung des Hauptpersonalrats der wissenschaftlich Beschäftigten aus dem Jahr 2006, der wir uns hiermit anschließen und die wir dieser Stellungnahme als Anlage beifügen. Besonders kritisieren wir an dieser Kategorie, dass damit weiterhin befristete Beschäftigung auch über den durch das WissZeitVG begrenzten Zeitraum hinaus ermöglicht wird, statt Dauerarbeitsverhältnisse für diese Personen zu schaffen. Hinzu kommt, dass durch die Konstruktion eines Beamtenverhältnisses auf Zeit, keine Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung bestehen, wenn das Beamtenverhältnis vereinbarungsgemäß endet.

§§ 46, 46a Wissenschaftliche und Künstlerische Hilfskräfte

Die LPKwiss fordert den Gesetzgeber auf, auf gesetzlicher Ebene sicher zu stellen, dass der Abschluss von Hilfskraftverträgen mit Beschäftigten, die über einen Hochschulabschluss verfügen, generell ausgeschlossen wird. Die LPKwiss sieht in der Beibehaltung der Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte das Vorenthalten tariflicher Leistungen. Der in der Gesetzesbegründung benannte Aufgabenkatalog der wissenschaftlichen Hilfskräfte widerspricht der Lebenswirklichkeit an den Hochschulen und auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht hatte in einem Urteil vom 21.01.2009 (AZ 7 AZR 618/07) bereits festgestellt, dass sich die Tätigkeiten von wissenschaft-

lichen Mitarbeiter/innen und Hilfskräften inhaltlich nicht differenzieren lassen. Das einzige Unterscheidungskriterium liegt lediglich in der vereinbarten Arbeitszeit. Auch in der Begründung des WissZeitVG wird deutlich, dass sich die Tätigkeiten von wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nicht unterscheiden.⁴

Die bisherigen Regelungen des WissZeitVG stehen der Tarifbindung bisheriger Hilfskräfte nicht entgegen, denn Beschäftigungszeiten nach dem Studienabschluss werden generell nicht auf die Höchstbefristungszeiten gem. § 1 WissZeitVG angerechnet, wenn der Beschäftigungsumfang bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht übersteigt (§ 1 Abs. 3 WissZeitVG).

e) Beschäftigtendatenschutz

§ 8 Abs. 5 HG

Nachvollziehbar ist, dass im Rahmen der Evaluation die personenbezogenen Daten von Studierenden noch nutzbar sein sollen, um beispielsweise Befragungen von Absolvent/innen und Exmatrikulierten ohne Abschluss durchführen zu können. Abs. 5 greift hier allerdings wesentlich zu weit, weil damit die Daten sämtlicher ehemaliger Mitglieder und Angehöriger auf unbestimmte Zeit gespeichert werden können. Nach Auffassung der LPKwiss ist die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der betroffenen ehemaligen Beschäftigten für diese Zwecke erforderlich, die vorgesehene Widerspruchslösung halten wir für nicht ausreichend.

§ 71 Abs. 1 S. 5 HG

Auch die Beschäftigten in Drittmittelprojekten sind aus ihrem Arbeitsverhältnis heraus nur ihrem jeweiligen Arbeitgeber verpflichtet. Die Weitergabe besonders schützenswerter Daten z.B. zu Krankheitsphasen darf nach Auffassung der LPKwiss nicht an Dritte erfolgen. Selbstverständlich haben Drittmittelgeber einen Anspruch darauf, darüber informiert zu werden, ob die bewilligten Gelder auch gem. der Drittmittelvereinbarung eingesetzt werden, dies kann aber nicht im Umkehrschluss die vollständige Übergabe personenbezogener Daten wie Krankheitsphasen und Urlaubsdaten an Drittmittelgeber zur Folge haben.

f) Möglichkeit der Entziehung des Promotionsrechts (§ 78 Abs. 8 HG)

Durch Verankerung von § 76 Abs. 8 HG wird es dem Ministerium gesetzlich ermöglicht, einzelnen Fachbereichen das Promotionsrecht zu entziehen. Dies lehnen wir ausdrücklich ab.

Abgesehen davon, dass dies einen Eingriff in den Kernbereich der akademischen Selbstverwaltung und der Wissenschaft bedeuten würde, wären insbesondere die abhängig Beschäftigten von einem derartigen Eingriff betroffen. Für diejenigen, die sich in einem solchen Fachbereich in der Qualifizierungsphase befänden, würde dies voraussichtlich das Ende der wissenschaftlichen Karriere bedeuten. Für andere, die in dem Fachbereich promoviert wurden, würde dies auch zu Reputationsverlust führen.

⁴ Bundestagsdrucksache 16/3438, S. 11

II. Möglichkeiten der Beteiligung der Beschäftigten an der akademischen Selbstverwaltung, Struktur der Hochschule

a) Funktion der Grundordnung

An diversen Stellen im Gesetzentwurf wird darauf verwiesen, dass in der Grundordnung Regelungen getroffen werden können, durch die die eigentliche Intention des Gesetzgebers teilweise faktisch wieder aufgehoben werden könnte. Ein Beispiel dafür ist in § 22 Abs. 2 HG zu finden: Grundsätzlich wird von einer Viertelparität im Senat ausgegangen, wenn nicht in der Grundordnung etwas anderes geregelt wird. Ein weiteres Beispiel findet sich in § 46a HG: die Ausgestaltung der Interessenvertretung der studentischen Hilfskräfte bleibt der Grundordnung vorbehalten. Insbesondere in Beteiligungsangelegenheiten sollten klare Vorgaben im Gesetz getroffen werden und diese nicht mit einem Grundordnungsvorbehalt versehen werden.

Auf der anderen Seite soll mit dem Hochschulzukunftsgesetz eine Regelung des Hochschulfreiheitsgesetzes fortgesetzt werden, die die Entscheidungsfähigkeit der Hochschulen in nicht nachvollziehbarer Weise einschränkt. § 2 Abs. 4 HG regelt, dass die Grundordnung „ausschließlich zur Regelung der dort [im Hochschulgesetz] bestimmten Fälle“ Festlegungen vornehmen darf. Damit ist es den Hochschulen beispielsweise ausdrücklich nicht erlaubt, in der Grundordnung festzulegen, dass der Senat Stellungnahmen zu Berufungslisten abgibt, wenn das Hochschulgesetz dies weiterhin nicht als Aufgabe des Senats vorsehen sollte. § 2 Abs. 4 S. 1 HG sollte unserer Meinung nach in der folgenden Form neu gefasst werden: „Die Hochschulen erlassen eine Grundordnung sowie weitere zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Ordnungen.“

b) Mitglieder und Angehörige (§ 9 HG)

Die LPKwiss erkennt an, dass durch eine Neudefinition von ‚Mitglieder‘ der Kreis der Mitglieder, die sich in zentralen und dezentralen Ebenen der Hochschule beteiligen können sollen, um Beschäftigte, die unterhältige Arbeits- und Dienstverträge haben, erweitert wird. Wir befürchten allerdings, dass die Definition von ‚Mitglieder‘ über den Bezug zum „beruflichen Schwerpunkt“ an den Hochschulen nicht handhabbar sein wird, weil dann in jedem Einzelfall bei unterhältiger Beschäftigung geprüft werden müsste, ob die betreffende Person anderweitig ihren beruflichen Schwerpunkt hat.

Wir schlagen deshalb vor, dass die gewählte Formulierung durch „das nicht nur vorübergehend oder gastweise tätige Hochschulpersonal, das über einen Dienst- oder Arbeitsvertrag mit der Hochschule verfügt, [...]“ ersetzt wird. Konsequenterweise sind „die wissenschaftlichen Hilfskräfte“ in § 9 Abs. 4 HG zu streichen, weil sie durch diese Aufzählung weiterhin nicht zu den Mitgliedern gehören würden.

c) Zentrale Hochschulstruktur – Hochschulrat, Präsidium, Senat, Fachbereichskonferenz (§§ 14ff)

Im Vorwort des Gesetzentwurfes ist unter dem Punkt B2 folgendes zu lesen: „Die Rolle des Senats als des durch unmittelbare Wahlen demokratisch-kooperationsrechtlich am stärksten legitimierten Organs der Hochschule soll seiner herausgehobenen Position entsprechend weiter gestärkt werden.“

Abgesehen von der Beteiligung des Senats bei der Wahl des Präsidiums erhält der Senat allerdings keine weiteren Aufgaben. Im Gegensatz dazu wird das Aufgabenfeld des Hochschulrats (§ 21 Abs. 1 HG) sogar durch zwei zusätzliche Aufgaben erweitert (Aufsicht über die Wirt-

schaftsführung des Präsidiums, Beschlussfassung über die Verwendung des Jahresüberschusses bzw. Behandlung eines Jahresfehlbetrags). Auch bei der Wahl des Präsidiums spielt der Hochschulrat weiterhin eine entscheidende Rolle, weil gegen die Mehrheit des Hochschulrats kein Präsidiumsmitglied gewählt werden kann (§ 17 Abs. 1 S. 1 HG). Hinzu kommt, dass der Hochschulrat im Konfliktfall Letztentscheidungsrechte erhält (§ 16 Abs. 4 HG) und das Ministerium seine Befugnisse aus der Dienstvorgesetzteneigenschaft gegenüber den hauptberuflichen Präsidiumsmitgliedern an den Vorsitzenden des Hochschulrats übertragen kann (§ 33 Abs. 3 HG).

Eine weitere Möglichkeit, den Senat als Gremium zu stärken, wäre die Übertragung von Aufgaben des Präsidiums an den Senat; aber auch dies ist im vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgesehen.

Nach Auffassung der LPKwiss sollte der Hochschulrat lediglich beratende Funktionen innehaben. Bleibt es hingegen bei der Aufgaben- und Entscheidungsfülle des Hochschulrats, lehnen wir eine rein externe Besetzung des Gremiums ausdrücklich ab. Im Gesetz müsste dann festgelegt werden, dass unter den internen Hochschulratsmitgliedern in jedem Fall auch ein/e Mitarbeiter/in vertreten sein muss.

Wir begrüßen ausdrücklich die Regelungen in § 21 Abs. 5a HG, nach denen der Hochschulrat die Tagesordnung der Sitzungen und die Beschlüsse hochschulöffentlich zu machen hat. Ebenso positiv ist, dass der Hochschulrat damit verpflichtet wird, umfassend zu informieren. Im Hinblick auf die Unterrichtung der Personalräte erscheint uns dies allerdings nicht ausreichend (s. dazu III.b).

Neben der Stärkung des Senats durch Übertragung weiterer Befugnisse müsste gesetzlich verankert werden, dass die vorsitzende Person des Senats nicht dem Präsidium angehören darf. Darüber hinaus halten wir die Errichtung einer Hochschulkonferenz (§ 22b HG) für kontraproduktiv im Hinblick auf die Stärkung der Rolle des Senats. Der Senat sollte das wichtigste Gremium in der Hochschule sein. Da Senatssitzungen hochschulöffentlich sind, sollten sich in den Senatssitzungen auch alle Akteur/innen der Hochschule treffen, die Errichtung eines weiteren Gremiums neben dem Senat würde die Bedeutung des Senats schwächen. Wir sind überzeugt davon, dass die Diskussion zu Entwicklungsperspektiven der Hochschule und Leitbilddiskussionen ihren Platz in den Senatssitzungen haben sollten und nicht in einem besonderen Gremium. § 22b HG sollte deshalb gestrichen werden.

Die Fortführung der Regelung, dass in den Senat gewählte Mitarbeiter/innen die auch Mitglied in der Personalvertretung sind, kein Stimmrecht in Personalangelegenheiten haben, ist ersatzlos zu streichen (§ 10 Abs. 2 S. 3, 2. Halbsatz HG), weil Mitarbeiter/innen Beteiligungsrechte in der akademischen Selbstverwaltung vorenthalten werden, für die keine nachvollziehbare Begründung ersichtlich ist.

Eines der wichtigsten Gremien in der Hochschule ist die Fachbereichskonferenz (§ 23 HG), auch wenn diese formal nur ein Beratungsgremium ist. Dass die Beratung sich zukünftig auch auf den Senat beziehen soll, ist aus unserer Sicht positiv zu werten und stärkt den Senat. Sonstige Transparenzregelungen (vgl. § 21 Abs. 5a HG) sind aber für die Fachbereichskonferenz nicht vorgesehen. Wir regen hiermit an, eine ähnliche Regelung wie für den Hochschulrat vorzusehen und die Tagesordnungen und Inhalte der Sitzungen auch hochschulöffentlich zu machen.

d) Dezentrale Einheiten der Hochschule (§§ 26 ff HG)

Die LPKwiss kritisiert die unveränderte Fortführung der §§ 27 Abs. 1 und 29 in der Form des Hochschulfreiheitsgesetzes. Demnach soll es dabei bleiben, dass die Dekanin bzw. der Dekan über die Mittelverteilung und den Einsatz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Fachbereich entscheidet. Gleiches gilt für die Leitungsebene einer wissenschaftlichen Einrichtung (§ 29 Abs. 3 HG). Gemäß der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung sind alle personalrechtlichen Maßnahmen der Dienststellenleitung zuzurechnen (BVerwGE v. 2.3.93 – 6 P 34.91), die Beibehaltung dieser hochschulgesetzlichen Regelungen erschwert allerdings die Beteiligungsmöglichkeiten der Personalräte, weil Erörterungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten mit der Dienststellenleitung und nicht mit der Fachbereichs- oder Einrichtungsleitung zu führen sind.

Ebenso kritisch sehen wir die Beibehaltung der Öffnung der Binnenorganisation im Hinblick auf die Errichtung grundlegender zentraler Einrichtungen (Bibliotheken, Datenverarbeitungszentralen). Offensichtlich soll es weiter dabei bleiben, dass die Organisationsform als zentrale Einrichtung weiterhin nicht vorgeschrieben werden soll und andererseits explizit privatrechtliche Kooperationen möglich bleiben sollen. Nach unseren Erfahrungen ist es hingegen unerlässlich, dass die ausreichende Versorgung durch diese Einrichtungen unter der direkten Verantwortung der jeweiligen Hochschule verbleibt.

III. Der Anspruch von NRW als „Mitbestimmungsland Nr. 1“ – Konsequenzen für die Gestaltung des zukünftigen Hochschulgesetzes aus Sicht der LPKwiss

2011 stärkte der Landesgesetzgeber die Beteiligungsrechte der Personalräte durch die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG). Im LPVG-Gesetzgebungsprozess wurde den Gewerkschaften und den Landespersonalrätekonferenzen von den politisch Verantwortlichen bestätigt, dass durch die LPVG-Novelle ein Schritt zur Verbesserung der Beteiligung der Hochschulpersonalräte gemacht wird, aber ein weiterer notwendiger Schritt mit der Novelle des Hochschulgesetzes noch aussteht.

a) Wiedereinführung der Hauptpersonalräte, Rolle des Wissenschaftsministeriums (§§ 33, Abs. 2,3; 82 Abs. 2 HG)

Eine wesentliche Änderung, die sich für die Hochschulpersonalräte aus der Inkraftsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes ergeben hat, war die Abschaffung der Hauptpersonalräte für alle Hochschulen mit Ausnahme der Kunst- und Musikhochschulen. Die Wiedereinführung der Hauptpersonalräte und damit der Stufenvertretung sieht der vorliegende Gesetzentwurf nicht vor. Damit bleiben die Beteiligungsmöglichkeiten der Hochschulpersonalräte in NRW hinter denen anderer Bundesländer zurück.

Teilweise wird dies durch die geplante Neuregelung in § 82 Abs. 2 HG aufgefangen, damit werden Letztentscheidungsrechte in Mitwirkungs- und Mitbestimmungsverfahren zukünftig auf das Wissenschaftsministerium übertragen. Das MIWF übernimmt damit die Aufgaben des obersten Organs gem. §§ 68 und 69 Abs. 6 LPVG. Der Begründung des Gesetzentwurfs zu § 33 HG ist zu entnehmen, dass das MIWF kein Organ i.S. des Landesbeamtengesetzes werden soll. Es ist aber vorgesehen, das MIWF zur obersten Dienstbehörde zu machen (§ 33 Abs. 2 HG) und diese Aufgabe dem Hochschulrat zu entziehen. Die Intention dieser Änderung begrüßen wir ausdrücklich. Es bedarf allerdings der rechtlichen Klarstellung im Gesetz, dass die vorgesehenen Übertragungsmöglichkeiten vom Wissenschaftsministerium an das Präsidium gem.

§ 33 Abs. 2 S. 3 HG im Hinblick auf § 82 Abs. 2 HG ausdrücklich ausgeschlossen wird. Wir schlagen folgende Formulierung für § 82 Abs. 2 HG vor:

„An den Universitäten, Fachhochschulen und Universitätskliniken tritt an die Stelle des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs nach §§ 68 und 69 Absatz 6 Landespersonalvertretungsgesetz NRW das Ministerium. Eine Übertragung dieser Zuständigkeit ist unzulässig. Soweit eine Arbeitsgemeinschaft [...].“

Wenn das Ministerium auch diese Aufgaben übertragen könnte, würde dies die Aushebelung der Personalratsbeteiligung bedeuten, denn dann würde über strittige Fragen zwischen örtlichem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und Dienstvorgesetztem letztlich nur der Dienstvorgesetzte ein zweites Mal entscheiden.

Unabhängig von den Beteiligungsmöglichkeiten der Personalräte halten wir zudem die in § 33 Abs. 2 und 3 HG geplante Übertragungsmöglichkeit vom MIWF auf das Präsidium bzw. auf die vorsitzende Person des Hochschulrats für nicht sachgerecht und rechtlich unzulässig.

b) Prozessbegleitende Mitbestimmung, umfassende Informationsrechte und ausdrückliche Beteiligung der Personalräte an Gremien

Die LPKwiss begrüßt ausdrücklich die gesetzliche Vorgabe, dass die Personalräte über die Beschlüsse des Arbeitgeberverbandes des Landes informiert werden sollen (§ 34 Abs. 1 S.1 HG).

Durch § 65 Abs. 1 LPVG wird den Personalräten ausdrücklich das Recht zugestanden, frühzeitig und fortlaufend über anstehende Organisationsentscheidungen unterrichtet zu werden. Personalräte sind auch in den Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung solcher Entscheidungen dienen, als beratende Mitglieder zu beteiligen.

Diese Beteiligungsrechte spiegelt das Hochschulgesetz noch nicht wider. Ebenso wie im Senat sollten die Personalräte die Möglichkeit erhalten, an den nichtöffentlichen Sitzungen des Präsidiums/Rektorats, des Hochschulrats und der Fachbereichskonferenz beratend teilzunehmen. Gleiches gilt für Ausschüsse, Kommissionen und Arbeitsgruppen, bei denen es um die Vorbereitung von Entscheidungen gem. § 65 Abs. 1 LPVG geht, dazu zählt beispielsweise die Grundordnungskommission.

Das Thüringer Hochschulgesetz sieht die Beteiligung der vorsitzenden Person des Personalrats mit Rederecht in den Sitzungen des Hochschulrats vor (§ 32 Abs. 7 HG Thüringen). Wenn NRW das „Mitbestimmungsland Nr. 1“ sein will, bedarf es in NRW der Konkretisierung im Hochschulgesetz.

Mit Einführung des Hochschulfreiheitsgesetzes wurde auch die Position des Dekans bzw. der Dekanin gestärkt. Auch im Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes ist weiterhin vorgesehen, dass sie oder er „über den Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs [entscheidet]“ (§ 27 Abs. 1 S. 3 HG). Durch das Verankern dezentraler Entscheidungsstrukturen sind Beteiligungsrechte der Personalräte berührt, deshalb sind den Personalräten auch auf dieser Ebene umfassende Informationsmöglichkeiten zu eröffnen. Dazu gehört nach Auffassung der LPKwiss auch die Einbeziehung von Personalratsvertreter/innen als nichtstimmberechtigte Mitglieder in die Fachbereichskonferenz (§ 23 HG).

Die Sitzungen der Fachbereichsräte sind auch derzeit öffentlich (§12 Abs. 2 HG), dort haben die Personalräte also bereits jetzt schon die Möglichkeit, an Sitzungen teilzunehmen. Damit

dieses Recht aber auch wahrgenommen werden kann, ist gesetzlich zu verankern, dass die Einladungen und Tagesordnungen auch hochschulweit veröffentlicht werden.

Die LPKwiss schlägt zur Gewährleistung der besseren Übersichtlichkeit hiermit vor, im Hochschulgesetz die zusätzlichen Beteiligungsmöglichkeiten der Personalräte in einem eigenständigen Paragrafen zu bündeln und diesen analog zu § 24 Abs. 1 HG auszugestalten.

Wir schlagen folgende Formulierung für diesen zukünftigen Paragrafen vor:

„§ 24 a Personalvertretungen

Die Personalräte der Hochschulen und Universitätskliniken gem. § 105 LPVG und die der Personalräte der sonstigen Beschäftigten sind gem. § 66 Abs. 1 LPVG frühzeitig und fortlaufend zu informieren und an Arbeitsgruppen zu beteiligen, die der Vorbereitung beteiligungspflichtiger Maßnahmen im Sinne des LPVG dienen. Die jeweils vorsitzende Person bzw. deren Stellvertretung können hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Präsidiums/Rektorats, der Fachbereichsräte, der Fachbereichskonferenz und anderer Gremien mit Rederecht teilnehmen. Die vorsitzenden Personen sind wie Mitglieder der Gremien zu laden und zu informieren.“

c) Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte

Wir begrüßen ausdrücklich, dass das Hochschulgesetz auch eine Interessensvertretung für die studentischen Hilfskräfte vorsieht.

Falls es bei der Beibehaltung der Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte bleiben sollte, ist gem. § 104 LPVG der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten für die Vertretung der Interessen der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte zuständig, deshalb sollte es folgerichtig sein, in § 46a Abs. 1 HG die Interessensvertretung der studentischen Hilfskräfte auch nur auf diese Personengruppe zu beschränken.

d) Bildung von Betriebseinheiten (Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) gem. § 77 Abs. 6 HG

Durch die Einführung von § 77 Abs. 6 HG soll die Gründung von Organisationseinheiten über Hochschulgrenzen hinweg mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglicht werden.

Die LPKwiss gibt in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass dies für die Personalräte bedeuten kann, dass sie ihre Zuständigkeit für die Beschäftigten der Hochschule, die Teil dieser Organisationseinheit werden sollen, verlieren, wenn in der außeruniversitären Forschungseinrichtung ein Betriebsrat besteht (vgl. Hess.VGH, Beschluss vom 28.08.2012, Az: 22 A 161/11.PV).

e) Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (Artikel 10)

Die LPKwiss begrüßt die gesetzliche Verankerung einer Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der Studierendenwerke auf Landesebene.

Bezüglich der Neuformulierung des zugrundeliegenden Paragrafen weisen wir allerdings darauf hin, dass mit der geplanten Neuformulierung außer Acht gelassen wird, dass sich in der LPKwiss alle Personalräte gem. § 105 LPVG zusammengeschlossen haben, d.h. die Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen und Universitätsklinika.

In § 105a Abs. 1 S. 1a LPVG sind also in jedem Fall noch die Personalräte an den Universitätsklinika gem. § 105 LPVG einzufügen.

In den folgenden Absätzen ist dies ebenfalls zu berücksichtigen. Abs. 5 sollte beispielsweise beginnen mit „Die Personalräte des Universitätsklinikums...“.

f) Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen

Die LPKwiss begrüßt ausdrücklich die Verankerung der Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen im Hochschulgesetz unter analoger Anwendung von § 105a LPVG (§ 77a HG).



Hauptpersonalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten beim Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen

Vermerk zu § 44 Abs. 6 bis 8 des Entwurfs eines Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG)

Merkpunkte und Einwände zur Einführung neuer Personalkategorien

Der HPRwiss hat erhebliche Bedenken gegen das Vorhaben, mit dem Hochschulfreiheitsgesetz die Personalkategorien „Akademische Rätin bzw. Akademischer Rat auf Zeit“ (ARaZ) und „Akademische Oberrätin bzw. Oberrat auf Zeit“ (AORaZ) einzuführen. Diese sollen im Folgenden dargestellt werden:

1. Terminologie

Die Benennung ist aus zwei Gründen irreführend: zum einen wird die Assoziation in Richtung auf die Kategorie Akademischer Rat bzw. Oberrat gelenkt, die an den Universitäten regelmäßig als Beamte auf Lebenszeit geführt werden, zum anderen legen die Bezeichnungen „Rat,“ und „Oberrat“ nahe, dass es sich um Laufbahnämter handelt (der Bezug auf die Eingangsvoraussetzungen nach § 66 b LVO verstärkt diesen Eindruck zusätzlich), was aber ausdrücklich nicht gemeint ist.

2. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis

Von verschiedenen Organisationen auch auf europäischer Ebene (u.a. *Empfehlung der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern vom 11.3.2005*) wird für „erfahrene Forscher“ (vgl. S. 17 und dortige Fußnote) in der post-doc-Phase weitgehende Selbstständigkeit der Arbeit propagiert; die Position als ARaZ oder AORaZ steht jedoch als Wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter weiterhin in der Zuordnung zu einer Professur. Die damit verbundene Abhängigkeit, wie sie für die abgeschaffte Wiss. Assistenten- und Oberassistentenposition galt, wird mithin wieder virulent, insbesondere, wenn man um die Mechanismen der Habilitationswege weiß. Wo bleibt da die Eigenständigkeit, die für Kreativität und Innovation geradezu konstitutiv ist?

3. Korporationsrechtliche Zuordnung der AORaZ

Die Brisanz der o. a. Problematik wird mit der Bestimmung des § 44 Abs. 7 Satz 2 noch verschärft; denn dadurch werden Personen, die von ihrer Qualifikation her professorabel sein müssen, in die mit minderen Rechten in der akademischen Selbstverwaltung versehene Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsortiert. Diese Zuordnung erscheint willkürlich und könnte allenfalls dadurch aufgehoben werden, dass diesem Personenkreis unmittelbar mit der Ernennung auch die Eigenschaft als außerplanmäßige Professorin bzw. Professor verliehen wird.

4. Aushebelung der Juniorprofessur

Wenn die Nachfrage der Universitäten nach Umwandlung von C1-/C2-Stellen in W1-Juniorprofessuren schon vor der geplanten Einführung der ARaZ und AORaZ deutlich geringer ausfiel als erwartet, dürfte sie nach deren Einführung vollständig gegen Null gehen. Indirekt wäre damit das Aus für die Juniorprofessur vorprogrammiert und deren Intention konterkariert.

5. Soziale Gründe

Gegen die Einführung der ARaZ und AORaZ sprechen nach Auffassung des HPRwiss außerdem schwerwiegende soziale Gründe; denn nach Ablauf der Zeit werden die darauf beschäftigten Personen als Beamte auf Zeit entlassen. Fehlt es an einer Anschlussbeschäftigung, besteht für sie vom Grundsatz her kein Anspruch auf Leistungen der Arbeitsagentur, da sie keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung abgeführt haben.

Auch andere Leistungen der Sozialversicherung können nicht in Anspruch genommen werden, wie z.B. die Zusatzversorgung des Bundes und der Länder (VBL). Die Beschäftigung als ARaZ oder AORaZ birgt insofern - zumindest in bestimmten Fachdisziplinen - individuell ein hohes existenzielles und gesellschaftlich ein bedeutsames sozialpolitisches Risiko. Die haushälterische Überlegung, dass Beamtenzeitstellen die preiswertere Lösung gegenüber Angestelltenstellen darstellen, ist bei nachhaltender Finanzberechnung im Übrigen äußerst zweifelhaft.

6. Vorausschauende Gestaltung der Personalstruktur statt kurzfristiger Lösungen

So nahe liegend es sein mag, aus haushaltstechnischen Gründen die Figuren des Wiss. Assistenten und Oberassistenten mit neuer Bezeichnung wieder aufleben zu lassen, wird nach unserer Auffassung die Chance vertan, planvolle Personalstrukturentwicklung im akademischen Mittelbau zu betreiben.

Angesichts der prognostizierten Entwicklung der Studierendenzahlen hat sich der Wissenschaftsrat in dieser Angelegenheit geäußert und u.a. vorgeschlagen, „... dass nicht ausschließlich weitere befristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter geschaffen werden sollten. Vielmehr müssen auch zusätzliche Dauerstellen, Professuren eingeschlossen, geschaffen werden. ... Zukünftig könnte es Hochschullehrer geben, die einen deutlichen Aufgabenschwerpunkt in der Lehre haben. Hierzu könnte auch eine neue Personalkategorie unterhalb der Professur gehören“ (*Wissenschaftsrat: Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems, Drs. 7083/06 vom 27.01.06, S. 83f*).

Diesen Überlegungen schließt sich der HPRwiss ausdrücklich an, wobei es dahin gestellt sein mag, ob es einer neuen Personalkategorie überhaupt bedarf; die Personalkategorie der Akademischen Räte, Oberräte und Direktoren hat sich nämlich als kontinuierlich wirkende Personengruppe nachweislich bewährt. Es sollte daher die Gelegenheit genutzt werden, die auslaufenden wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistentenstellen in zusätzliche solcher Stellen umzuwandeln; denn bei gleichzeitig weiterer Flexibilisierung ihres Aufgabenspektrums in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement könnten sie Erhebliches zur Bewältigung der zunehmenden Studiennachfrage beitragen. Dies setzt allerdings ihre Beschäftigung in einem dauerhaften Dienstverhältnis voraus. Mit den im HFG vorgesehenen neuen Räten und Oberräten auf Zeit werden die erforderlichen zusätzlichen Lehrkapazitäten jedenfalls nicht geschaffen.