



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

*Stellungnahme zum Referentenentwurf
eines Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG)*

Stand: 18. April 2006

Nach Ansicht des Hauptpersonalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (HPRwiss) dokumentiert der vorliegende Gesetzentwurf den politischen Willen, die staatliche Verantwortung für die Konstitution und Entwicklung des tertiären Bildungsbereichs aufzugeben und ihn dem sog. „freien“ Spiel der Kräfte zu überlassen. Die vermeintliche „Befreiung“ der Universitäten und Fachhochschulen vom behaupteten „staatlichen Dirigismus“ ist nichts anderes als die institutionelle Entledigung von öffentlichen Aufgaben, die der Staat in Studium, Forschung und Lehre zu garantieren hat.

Die unmittelbare Regulierungskompetenz des Ministeriums gegenüber den Universitäten und Fachhochschulen wird abgebaut und die Fachaufsicht auf den Hochschulrat übertragen. Dieser ist zum einen demokratisch höchst zweifelhaft ausgewiesen, zum anderen wird er im Gesetz als Organ der Hochschule dargestellt, um damit deren Autonomie deklarieren zu können; denn sein Zustandekommen und die vorgeschriebene Besetzung mit mehrheitlich hochschulexternen Personen bringt die Hochschulen in Abhängigkeiten, die wir für nicht wissenschaftsadäquat halten.

Darüber hinaus protestiert der HPRwiss vehement gegen die geplante Überleitung des „Landespersonals im Hochschuldienst“ in „Personal jeder einzelnen Hochschule“ und fordert, dass alle von ihm vertretenen Beschäftigten im Landesdienst bleiben.

Allein schon die Änderung der Rechtsform wird zu unumgänglichen finanziellen Aufwendungen jeder einzelnen Hochschule führen, die zu Lasten des Lehr- und Forschungsbetriebes gehen werden.

Der HPRwiss erhebt zudem schwerwiegende Bedenken gegen die Ausrichtung der Hochschulen an betriebswirtschaftlichen Prinzipien. Zwar unterstützt er bestehende Anstrengungen, das Kostenbewusstsein in einzelnen Bereichen der Hochschulen zu schärfen, er sieht aber mit Sorge, dass es schon jetzt schmerzhaft Einschnitte in den Hochschulhaushalten gibt, die sich unmittelbar auf die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit und Ausbildung auswirken, und er befürchtet, dass das geplante Gesetz der weiteren Kommerzialisierung des tertiären Bildungsbereichs Vor-schub leisten wird. Einen solchen Paradigmenwechsel trägt der HPRwiss nicht mit!

Abgesehen von dieser grundsätzlichen Ablehnung des Entwurfs nehmen wir im Anhang zu einzelnen Bestimmungen Stellung. Dabei beschränken wir uns auf diejenigen Regelungen, die die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten unmittelbar oder mittelbar betreffen.

Dr. Diethard Kuhne
Vorsitzender

Anhang

Anhang

zur Stellungnahme des HPRwiss zum Referentenentwurf eines Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG)

Stand: 18. April 2006

Zu einzelnen Regelungen des Artikels 1:

Zu § 2 Abs. 1 und 2

Der HPRwiss wendet sich aus grundsätzlichen Erwägungen dagegen, dass den Hochschulen der Status einer staatlichen Einrichtung genommen wird. Zwar ist gem. § 58 HRG die Errichtung der Hochschulen in anderer Rechtsform möglich, dabei muss jedoch die Mitwirkung der einzelnen Hochschulmitglieder (als Grundrechtsträger) an der Gestaltung der Hochschule gewährleistet sein. Diese Gewährleistung ist unserer Auffassung nach gefährdet (s.u. zu § 21).

Zu § 2 Abs. 3 und 4

Abgesehen von technisch-organisatorischen Problemen des Übergangs (vgl. unten zu §§ 33 und 34) befürchten wir erhebliche Verschlechterungen für zukünftige Vertragsverhältnisse des wissenschaftlich tätigen Personals sowohl vom Grundsatz her als auch für den Fall der Einstellung von Studiengängen, Fachbereichen oder gar der Insolvenz.

Eine solche Insolvenz ist unserer Einschätzung nach verfassungswidrig. Im Übrigen dürfte sie im Regelfall das Ergebnis von (Fehl-)Entscheidungen der Hochschulleitung bzw. von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschulen sein. Dabei kann der Hochschulrat überdies noch nicht einmal zur Rechenschaft gezogen werden.

Zu § 3

Abgesehen von der rigorosen Streichung bisher für elementar gehaltener Aufgaben trifft die Entfernung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und der Weiterbildung ihres Personals bei uns auf größtes Unverständnis, insbesondere auch deshalb, weil die systematische (!) Personalentwicklung der wissenschaftlich Beschäftigten in den Hochschulen ganz und gar unterentwickelt ist. Die Erhaltung der genannten Aufgaben ist daher eine wichtige Forderung, die übrigens auch von maßgeblichen Wissenschaftsorganisationen erhoben wird.

Zu § 5

Die Bestimmung ist in Abs. 1 zu allgemein gehalten; der HPRwiss fordert, dass die wiss. Nachwuchsförderung und Fortschritte in der Gleichstellung als Kriterien für die leistungsbezogene Mittelverteilung weiterhin gesetzlich festgeschrieben bleiben.

Im Übrigen muss sichergestellt werden, dass von den Hochschulen nicht beeinflussbare Kostensteigerungen z.B. im Bereich der Energieversorgung und Entsorgung sowie im Falle von Tarifierhöhungen bei der Berechnung der Zuschüsse in voller Höhe ausgeglichen werden.

Zu § 6

In den Bestimmungen über Ziel- und Leistungsvereinbarungen sieht der HPRwiss den ökonomischen Kontrapunkt zur angekündigten „Freiheit“ der Hochschulen; denn mit der Möglichkeit der Definition von Zielvorgaben durch das Ministerium (Abs. 3) wird der einzelnen Hochschule die politisch gewollte Profilbildung im Konfliktfall entzogen. Im Übrigen fragen wir nach dem rechtsverbindlichen Status der Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Zu § 8

Die Datentransfermöglichkeiten werden in einer Art Globalermächtigung stark und undifferenziert erweitert. Hier sehen wir Probleme des Datenschutzes. Die Erfassung personenbezogener Daten im Ministerium erscheint äußerst widersprüchlich zur Zielsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes. Dies gilt insbesondere, soweit es die Bereitstellung personenbezogener Daten für verschiedene externe Gutachter betrifft.

Zu §§ 15, 16 und 17

Der HPRwiss ist dafür, dass die Positionen der hauptamtlichen Mitglieder des Präsidiums öffentlich ausgeschrieben werden und das Präsidium weiterhin vom Senat gewählt und vom Hochschulrat (HR) bestätigt wird. Das Vorschlagsrecht für die Präsidentin, den Präsidenten mag bei der Findungskommission bleiben; alle anderen Mitglieder des Präsidiums sollte die Präsidentin, der Präsident vorschlagen können.

In Analogie zu dieser Verfahrensweise hat die Abwählbarkeit nach § 17 Abs. 4 mit zwei Dritteln der Stimmen des Senats zu erfolgen - ggf. auf Vorschlag des HR.

Bei den Amtszeiten nach § 17 Abs. 5 sollte „mindestens“ gestrichen und jeweils ersetzt werden durch „in der Regel“, damit in der Grundordnung auch kürzere Zeiten festgelegt werden können.

Zu § 21

Von den beiden HR-Modellen, die in Abs. 3 vorgesehen sind, ist die Variante 1 zu streichen; der HR sollte aus mindestens 8 Mitgliedern bestehen, wobei die hochschulinternen Mitglieder des HR aus den Gruppen nach § 11 Abs. 1 (neu) stammen und gruppenspezifisch gewählt werden sollten. Im Übrigen wäre zu prüfen, ob der HR nicht besser aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern besteht, um ein - allein schon gesetzlich autorisiertes - Übergewicht der oder des Vorsitzenden zu vermeiden.

Der HPRwiss macht zudem darauf aufmerksam, dass im Unterschied zu den Mitgliedern des Präsidiums eine Mindestqualifikation der HR-Mitglieder nicht angegeben ist.

Der Hochschulrat sollte öffentlich tagen, soweit eine Nichtöffentlichkeit nicht zwingend vorzusehen ist.

Gegen die uneingeschränkte Eilentscheidungskompetenz der oder des Vorsitzenden erheben wir Bedenken. Es sollte geprüft werden, ob dies an das Votum des Präsidiums gekoppelt wird. Auf jeden Fall sollte im Falle von Eilentscheidungen bestimmt werden, dass die oder der Vorsitzende dem HR umgehend Bericht zu erstatten hat.

Zu § 22

Zu den Aufgaben des Senats sollte zusätzlich die Wahl der bzw. des Datenschutzbeauftragten gehören (Abs. 1 Nr. 5).

Zu § 27

Wenn die Dekanin oder der Dekan die Stellen und Mittel innerhalb des Fachbereichs verteilen kann, werden Beteiligungsverfahren im Sinne des LPVG kompliziert; denn entsprechende Erörterungen sind mit der Dienststellenleitung durchzuführen, die aber insoweit nicht mehr zuständig wäre.

Zu § 29

Wir sehen in der völligen Öffnung der Binnenorganisation im Hinblick auf die Errichtung grundlegender zentraler Einrichtungen (UB, RZ) eine bedrohliche Schwächung, da diese a) im Gegensatz zum alten § 30 nicht mehr zwingend vorgegeben werden und b) explizit für privatrechtliche Kooperationen vorgesehen sind. Nach unseren Erfahrungen ist es unerlässlich, dass die ausrei-

chende Versorgung durch diese Einrichtungen unter der direkten Verantwortung der jeweiligen Hochschule bleibt.

Zu § 33

Der HPRwiss äußert starke Bedenken gegen Abs. 5 Satz 2, da die Gefahr besteht, dass die durch Umverteilung entstehende Lehrverpflichtungslast auf die wiss. Beschäftigten abgewälzt wird. Es muss daher sichergestellt werden, dass die Lehrverpflichtung der wiss. Beschäftigten nicht tangiert wird, insbesondere soweit sie sich in Qualifizierungsverhältnissen befinden; dieses gilt analog für die Personengruppe nach § 34.

In Abs. 6 wird zwar geregelt, dass bei endgültiger Auflösung der gesamten Hochschule die Beamten in den Landesdienst übergehen sollen, unklar bleibt jedoch das Schicksal jener Bediensteten, deren Fachgebiet oder sonstige Einrichtung geschlossen wird. Hier müssen Kriterien für die hochschulinterne bzw. –externe Versetzung gefunden werden.

Zu § 34

Der HPRwiss besteht auf einer gesetzlichen Verpflichtung, die für das Land geltenden Tarifverträge auf die Beschäftigten der Hochschulen anzuwenden; insofern würde sich ein nach unserer Auffassung verfassungsrechtlich nicht haltbares Quorum erübrigen.

Der in Abs. 4 formulierte Bestandsschutz betrifft nur die Arbeits- und Ausbildungsverträge, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HFG bestehen. Für den Bereich der wiss. Beschäftigten mit befristeten Verträgen, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Gesetzes verlängert oder wegen Höhergruppierung, Umgruppierung, vertragliche Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit etc. verändert wird, würde dies in der Konsequenz bedeuten, dass für sie der Bestandsschutz nicht gilt. Wir sehen darin eine extreme Ungerechtigkeit und zusätzliche existenzielle Verunsicherung der von uns Vertretenen. Wir fordern, mindestens folgende Formulierung aufzunehmen: „Wird die Körperschaft ... aufgelöst ..., tritt das Land in die Rechte und Pflichten der Hochschule in deren Eigenschaft als Arbeitgeber bzw. Dienstherr ein“.

Es ist aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten geboten, auch für die Angestellten eine Wiederaufnahme in den Landesdienst und den Verbleib im Stellenpool zu garantieren.

Zu den Regelungen des Artikels 3 i.V.m. Artikel 9:

Der HPRwiss begrüßt ausdrücklich, dass die „besonderen Personalräte“ für das wissenschaftliche Personal gem. § 111 Abs. 1 bestehen bleiben sollen.

Für den Fall, dass die geplante Dienstherrneigenschaft der Hochschulen in Kraft träte, ergäbe sich aus dem LPVG NW, dass die Zuständigkeiten der Hauptpersonalräte entfielen. Allerdings müsste mit einem Übergangszeitraum gerechnet werden (vgl. Art. 9 Abs. 1). Unter Bezugnahme auf Art. 9 Abs. 2 Satz 4 werden bis zur Bildung des HR dessen Zuständigkeiten vom MIWFT weiterhin wahrgenommen. Bei realistischer Einschätzung des Zeitbedarfs, innerhalb dessen die Anpassung der Grundordnung erfolgen und die sinnvoller Weise erst danach durchzuführende Findung und Bestellung des HR vonstatten gehen könnte, müssten die beiden Hauptpersonalräte bis zum Ende der laufenden Amtszeit in ihrer jetzigen Form weiter bestehen bleiben.

Zur Wahrnehmung der bisherigen überörtlichen Aufgaben des HPRwiss müsste an seiner Stelle eine regelmäßig tagende Arbeitsgemeinschaft der öPRwiss gesetzlich verankert werden. Sie sollte - etwa in Anlehnung an die Institution der LRK - eine Sprecherin bzw. einen Sprecher und ggf. eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter wählen können und eine Geschäftsstelle erhalten.

Zu regeln wäre darüber hinaus, welche Ressourcen einer solchen Arbeitsgemeinschaft zu Verfügung zu stellen sind, z. B. Personal, Mittelkontingente für Reisekosten und die Einrichtung von Fortbildungsmaßnahmen, (Teil-) Freistellung von Sprecherin oder Sprecher.

Unklar bleibt nach dem Wegfall des derzeitigen § 111 Abs. 2 LPVG NW die Zuordnung des (weiterhin) zur Hochschule gehörigen wissenschaftlichen Personals, das in den Universitätskliniken bzw. den Medizinischen Fakultäten arbeitet, zu den beiden Personalräten der wissenschaftlich Beschäftigten (öPRwiss) und damit zur jeweiligen Dienststellenleitung. (Also Trennung der Zuständigkeiten nach Grund- und Betriebsverhältnis?)

Einen Hauptpersonalrat für das wissenschaftlich/künstlerische Personal der Kunst- und Musikhochschulen zu etablieren, erscheint aus Sicht des HPRwiss nicht umsetzbar; denn schon jetzt bestehen auf Grund der geringen Zahl der zu Vertretenden nicht an allen diesen Hochschulen örtliche PRwiss. So nimmt der HPRwiss z.Zt. gem. § 78 Abs. 3 LPVG die Belange der künstlerisch Beschäftigten an der Hochschule für Musik Detmold, der Musikhochschule Köln und der Kunstakademie Münster wahr. Der HPRwiss bietet an, mit dem MIWFT in Gespräche über die Zukunft der Personalvertretung dieses Beschäftigtenkreises einzutreten.

Zu den Regelungen des Artikels 8

Zu § 2 (Vgl. hierzu auch Anmerkungen zu § 34)

Nach Abs. 2 werden betriebsbedingte Kündigungen möglich gemacht - mit der Ausnahme, dass dies nicht aus Anlass der Rechtsformänderung geschehen darf. Wir befürchten damit negative Auswirkungen für die dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten im Mittelbau! Zum Stellen-/Personalpool, von dem in den Eckpunkten noch die Rede ist, fehlen Informationen zur Gestaltung, Finanzierung etc. Der lapidare Hinweis darauf, dass „die Hochschulen im Rahmen ihres Personalmanagements zusammenwirken“, kann keineswegs beruhigen, solange jede Hochschule darunter etwas anderes versteht.

In Hinblick auf Abs. 3, der die tariflich ungesicherten bzw. vom Tarifvertrag ausgeschlossenen Beschäftigten betrifft, fordert der HPRwiss die Einhaltung der Mindeststandards, die in den Richtlinien des Landes aufgeführt sind, da sonst unübersichtlicher Wildwuchs bei der Gestaltung prekärer Arbeitsverhältnisse zu gewärtigen ist. Unbefristet Beschäftigte, die nicht unter den BAT fallen, wie z.B. Lektorinnen und Lektoren, müssen den BAT-Beschäftigten gleichgestellt werden.

In Bezug auf Abs. 4 Satz 1 macht der HPRwiss geltend, dass es allein durch die Verpflichtung der Hochschulen zu einer Beteiligungsvereinbarung mit der VBL keine Versorgungssicherheit geben kann; denn nach § 20 Abs. 2 der entsprechenden Satzung ist die Anstalt (VBL) nicht verpflichtet, mit einem Arbeitgeber eine Beteiligung zu vereinbaren. Dabei dürfte die sog. Insolvenzfähigkeit der Hochschulen eher hinderlich sein. Zumindest theoretisch wäre es demnach möglich, dass es Hochschulen mit und solche ohne VBL-Vereinbarungen geben kann. Es bedarf zumindest der „wasserdichten“ Vorklärung mit der VBL, bevor das Gesetz in Kraft tritt.

Zu § 3

Wenn die Hochschulen die Gesamtrechtsnachfolge des Landes antreten sollen, erscheint es uns zur eindeutigen Klärung der Verhältnisse zweckmäßig, durch das Ministerium eine Liste der zurzeit geltenden Vorschriften (Erlasse, Verordnungen etc.) anzufertigen, die beim Arbeitgeber Hochschule weiter gelten bzw. zukünftig entfallen.