



**Landespersonalrätekonferenz
der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen**

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/1824**

A10, A03, A07

**Stellungnahme der Landespersonalrätekonferenz der Hochschulen
zum Regierungsentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes, Drucksache 16/5410
und
zum Gesetzentwurf der PIRATEN-Fraktion „Wissenschaftsgesetzes NRW“,
Drucksache 16/5747**

Als Sprachrohr der Personalvertretungen der Beschäftigten in Technik und Verwaltung und somit dieser Beschäftigtengruppe in den vom Land getragenen Universitäten und Fachhochschulen begrüßt die Landespersonalrätekonferenz der Hochschulen (LPK), ausdrücklich, dass das Land zukünftig seiner Verantwortung für die Hochschulen und deren Beschäftigte wie auch Studierende wieder verstärkt nachkommen möchte. Insoweit tritt die LPK auch nachdrücklich dem in der Öffentlichkeit durch die massive Kritik von Hochschulleitungen und Hochschulratsvorsitzenden entstandenen Eindruck, *die* Hochschulen seien gegen das Hochschulzukunftsgesetz, entgegen. Eine breite Mehrheit der Beschäftigten, also derjenigen, die gemeinsam mit den Studierenden Hochschule wirklich ausmachen, erwartet, dass falsche Schwerpunktsetzungen und Fehlentwicklungen des Hochschulfreiheitsgesetzes korrigiert werden, Dazu gehört die Verpflichtung der Hochschulen, gemeinsam mit den Personalräten und Gewerkschaften den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen Rechnung zu tragen, ebenso, wie das Erfordernis einer adäquaten und unter Beachtung verfassungsrechtlicher Vorgaben an gleicher „Augenhöhe“ orientierten Beteiligung aller Mitgliedsgruppen an den Entscheidungsprozessen der akademischen Selbstverwaltung.

Grundsätzlich beschreitet der Regierungsentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes an diesen Punkten den richtigen Weg und enthält eine ganze Reihe positiver Ansätze, die teilweise sogar, wie etwa bei den Beschäftigungsbedingungen mit der Einfügung des § 34a, eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Referentenentwurf darstellen. Dennoch sieht die LPK zu diversen Regelungstatbeständen Korrektur- bzw. Nachbesserungsbedarf.

Dies sind im Einzelnen:

Artikel 1

§ 2 Abs. 7 in Verbindung mit Artikel 16 Ziff. 4

So einleuchtend die Regelungen des § 2 Abs. 7 aufgrund der Ergebnisse des Modellversuches und der Besonderheiten der beiden Hochschulen sein mögen, so wenig verständlich ist, dass mit der Ziffer 4 des Artikels 16 der Möglichkeit zukünftiger weiterer einvernehmlicher Pilotprojekte/Modellversuche der Boden entzogen wird. Die LPK plädiert daher für eine Streichung der Ziffer 4 des Artikels 16 und eine ggf.

modifizierte Beibehaltung des Artikels 8 Ziffer 4 des Hochschulfreiheitsgesetzes.

§ 5 Abs. 6

Mit Nachdruck bekräftigt die LPK ihre in der Anhörung zum Referentenentwurf erhobene Forderung nach Streichung der in Satz 5 immer noch enthaltenen Stichtagsregelung hinsichtlich der Haftung des Landes für Lohn- Gehalts- und Vergütungsforderungen der nicht beamteten Beschäftigten. Eine Beibehaltung würde für einen stetig wachsenden Beschäftigtenkreis die positive Regelung des § 34 Abs.4 zum besonderen Kündigungsschutz konterkarieren und zudem zu einer durch nichts zu rechtfertigenden Schlechterstellung gegenüber den Beamtinnen und Beamten führen.

§ 6 Abs. 5

Nach wie vor hat die LPK erhebliche Zweifel an der rechtlichen Verbindlichkeit und damit zwangsläufig der Wirksamkeit des neu eingeführten Instrumentes der Rahmenvorgaben. Insbes. im Bereich der Personalverwaltung bedarf es aber Regelungen mit grundsätzlicher Verbindlichkeit, die zudem justizabel sein müssen. Die LPK sieht hier einen unmittelbaren Zusammenhang mit Teil 4 Kapitel 1, vor allem hinsichtlich der Auswirkungen des neuen § 34a HZG. Nicht nur aus Sicht der Personalvertretungen wäre die Rückführung des Personals in den Landesdienst die beste Lösung, um einheitliche Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, um gleiche Sachverhalte gleich zu beurteilen und um auch die Festlegungen des Rahmenkodexes für gute Beschäftigungsbedingungen für alle Hochschulen verbindlich zu machen. Die LPK begrüßt insofern Artikel 2 Kapitel 1 des Gesetzentwurfs der Fraktion der PIRATEN für ein Wissenschaftsgesetz NRW, mit dessen Regelungen diesem Anliegen Rechnung getragen wird.

Da wir in diesem Zusammenhang allerdings zur Kenntnis nehmen müssen, dass das HZG mit dem vorgesehenen Verbleib des Personals beim Arbeitgeber/Dienstherr Hochschule eine Rückführung in den Landesdienst wohl endgültig ausschließt, gilt es, andere geeignete Instrumente zur Schaffung der notwendigen Rechtsverbindlichkeit zu generieren.

Die LPK fordert daher erneut, zumindest das Instrument der Rechtsverordnung für entsprechende konkrete Regelungsinhalte vorzusehen, sodass auch „Rahmenvorgaben“ nur als Rechtsverordnung mit Zustimmung des zuständigen Ausschusses des Landtags erlassen werden können.

§ 9 Abs. 1

Die LPK sieht sehr wohl, dass die Vorschrift die Regelungsinhalte des derzeitigen § 9 Hochschulgesetz enthält und will auch nicht vom Erfordernis einer hauptberuflichen Tätigkeit für die Mitgliedschaft zur Hochschule abrücken. Gleichwohl weist sie darauf hin, dass der erläuternde Hinweis in der Gesetzesbegründung, Hauptberuflichkeit liege zumindest dann vor, wenn die betreffende Person mit nicht weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im Aufgabenbereich der Hochschule beschäftigt sei, im Widerspruch steht zur ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsge-

richtes. Danach kann eine Tätigkeit nämlich auch dann das Merkmal der Hauptberuflichkeit erfüllen, wenn ihr Umfang weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Beamten ausmacht, sofern ihr zeitlicher Umfang den zeitlichen Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung von Beamten nicht unterschreitet (Urteile vom 25.05.2005, Az: BVerwG 2 C 20.04 und 24.06.2008, Az: BVerwG 2 C 5.07). Dieser zeitliche Mindestumfang liegt derzeit in NRW bei 15 Wochenstunden (§ 65a Abs. 1 S 3 i.V.m. § 67 LBG NRW) und somit deutlich unter der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Da in besonderem Maße weibliche Beschäftigte von unterhältiger Beschäftigung betroffen sein können, ist ein besonders sorgfältiger und sensibler Umgang mit dieser Vorschrift geboten, sofern es nicht gelingt, sie entsprechend erläuternd zu ergänzen.

§ 10 Abs. 2

Nach wie vor schreibt § 10 Abs. 2 S. 3 den Ausschluss des Stimmrechts in Personalangelegenheiten von Mitgliedern in Senat oder Fachbereichsrat, die Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen, vor. Dies hält die LPK für völlig antiquiert und vor allem im Senat angesichts des neuen Verfahrens zur Wahl der hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung auch für überflüssig. Es wird daher die Streichung dieses Stimmrechtsausschlusses gefordert.

§ 11 Abs. 3

Angesichts der grundsätzlich positiv eingeschätzten Ansätze für eine qualifiziertere Mitbestimmung aller Mitgliedsgruppen ist für die LPK absolut unverständlich, warum die Mitgliedsgruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung im Grundsatz vom Stimmrecht in Lehre, Forschung und Kunst mit Ausnahme der Berufungsangelegenheiten ausgeschlossen bleiben soll. Nichts anderes stellt nämlich das Erfordernis des Nachweises bestimmter Voraussetzungen für die Gremienmitglieder dieser Gruppe und des Beschlusses darüber dar. Aus Sicht der LPK ist die Vorschrift geeignet, die Betroffenen gegenüber allen anderen Gremienmitgliedern zu benachteiligen, die keinerlei entsprechenden Nachweise, etwa entsprechender Erfahrungen, führen müssen. Wir fordern den Gesetzgeber daher auf, den Weg zu mehr Mitbestimmung konsequenter und mit mehr Mut zu beschreiten und die monierte Vorschrift zu streichen.

§ 17 Abs. 1 in Verbindung mit § 25 Abs. 2

Gem. § 17 Abs. 1 S. 2 erfolgt die Wahl der Kanzlerin/des Kanzlers nur im Benehmen der Rektorin/des Rektors. Für demokratische Wahlen innerhalb der Hochschule, und damit auch für die Wahl der Mitglieder des Rektorats, wurde mit § 22a HZG speziell die Hochschulwahlversammlung geschaffen. Diese soll zukünftig letztendlich über die Eignung und Befähigung der Mitglieder des Rektorates befinden. Die Hochschulwahlversammlung muss aber bei der Wahl der/des wegen der Verantwortung für die Finanzen der Hochschule in einer herausgehobenen Position stehenden Kanzlerin/Kanzlers das Benehmen mit der/dem Rektorin/Rektor herstellen. Hierdurch steht

die Kanzlerin/der Kanzler, insbesondere bei einer evtl. Wiederwahl, in einem für die Hochschule nicht zuträglichen Abhängigkeitsverhältnis. Die LPK plädiert daher für die Streichung des erforderlichen Benehmens.

Dass korrespondierend hierzu in § 25 Abs. 2 S.1 in einer zwar gegenüber dem Referentenwurf abgemilderten, aber dennoch weiterhin nicht hinzunehmenden Weise die Erledigung der Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten durch die Kanzlerin/den Kanzler nach Richtlinien der Rektorin/des Rektors normiert werden soll, ist für die LPK ein Ärgernis. Mit dieser Bestimmung werden für unsere Personalräte ihre Dienststellenleitungen und Verhandlungspartner/innen nach § 8 Abs. 3 LPVG NRW quasi „an die Leine gelegt“. Verhandlungen oder Erörterungen mit Kanzlerinnen bzw. Kanzlern, die nicht mehr eigenverantwortlich entscheidungsbefugt sind, sondern nur noch „weisungsgebunden“ tätig sein können, lassen für die Personalräte der Beschäftigten in Technik und Verwaltung die Mitbestimmung, erst recht die von der Landesregierung propagierte Beteiligung auf Augenhöhe zu einer Alibiveranstaltung verkommen.

Hinzu kommt, dass § 15 Abs. 2 den Hochschulen ermöglicht, in der Grundordnung die Befugnis der Rektorin/des Rektors für Richtlinien zur Aufgabenerfüllung des Rektorates zu regeln und eine weitergehende, gesetzlich vorgeschriebene, zusätzliche Bindung eines einzelnen Rektoratsmitglieds sachlich nicht zu begründen ist. Die LPK fordert daher mit allem Nachdruck die Streichung des § 25 Abs. 2 S. 1 Hs. 2!

§§ 21, 22

Die LPK hat immer dafür votiert, die Zuständigkeiten und Rechte im Verhältnis Senat und Hochschulrat zugunsten weitergehender Befugnisse des Senates neu zu regeln. Eine Stärkung des Senates ausschließlich durch verbesserte Rechte in Wahlverfahren greift dabei deutlich zu kurz. In diesem Zusammenhang sehen wir insbes. die Zustimmung zum Hochschulentwicklungsplan als eine der wichtigsten Angelegenheiten der akademischen Selbstverwaltung an und fordern die Zuständigkeit hierfür beim Senat anzusiedeln, wohingegen die Möglichkeit von Empfehlungen und Stellungnahmen durch den Hochschulrat als ausreichend und angemessen angesehen wird

Es entbehrt schon nicht einer gewissen Ironie, wenn nunmehr sowohl Senat als auch Hochschulrat nur Empfehlungen und Stellungnahmen abgeben können, das Recht der hochschulinternen Verabschiedung des Hochschulentwicklungsplans aber gem. der Generalklausel des § 16 Abs. 1 S. 1 zukünftig beim Rektorat liegen soll.

§ 24 Abs. 2

Mit Nachdruck wendet sich die LPK dagegen, dass in § 24 Abs. 2 S.3 Hs. 2 weiterhin Voraussetzungen für die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben werden. Ein Festhalten an dieser Bestimmung würde aus unserer Sicht in unzulässiger Weise das Recht der weiblichen Mitglieder der Hochschule einschränken, in diese Funktion eine Frau ihres Vertrauens zu wählen. Auch hier werden wiederum insbes. die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung eindeutig benachteiligt.

§§ 33, 34

Die Fortschreibung der für die Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Hochschule geltenden Vorschriften wird begrüßt. Besonders positiv zu sehen ist dabei die Ausweitung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen in § 34 Abs. 4, für dessen uneingeschränkte Wirksamkeit allerdings die Streichung der Stichtagsregelung in § 5 Abs. 6 unumgänglich ist (s.o.).

Die Generalklausel des § 34 Abs. 2 wird leider bisher in den Hochschulen unterschiedlich interpretiert und angewandt. Die LPK regt daher an, die Formulierung der Begründung, nach der die Anrechnung nach Abs. 2 S. 1 auch für bezahlungsrelevante Stufenlaufzeiten gilt und auf eine erneute Probezeit verzichtet wird, in den Gesetzestext aufzunehmen.

§ 34a

Die gesetzlich festgeschriebene Einführung eines Rahmenkodexes für gute Beschäftigungsbedingungen mit den in der Begründung beispielhaft aufgeführten Inhalten wird ausdrücklich begrüßt. Allerdings vermisst die LPK, wie bereits in den Ausführungen zu § 6 Abs.5 angedeutet, rechtsverbindliche Regelungen zu einer zwingenden Anwendung der zu treffenden Vereinbarungen in allen Hochschulen.

§ 76 Abs. 6

Bei derart gravierenden Eingriffen in die auf Dauer angelegte Grundfinanzierung einer Hochschule, also in die Mittel aus denen letztendlich insbes. das unbefristet beschäftigte Personal bezahlt wird, sieht die LPK den Haushaltsgesetzgeber in der Verantwortung. Entsprechende Entscheidungen, vor allem, wenn sie, wie im letzten Unterabsatz vorgesehen, dauerhafte Auswirkung haben, dürfen nach unserer Auffassung nicht der Exekutive überlassen bleiben.

Artikel 10

§ 105 Abs. 1

Da die Personalräte der „nichtwissenschaftlich“ Beschäftigten der Universitätskliniken mit deutlich anderen Frage- und Problemstellungen konfrontiert sind, als die Personalräte der Hochschulen, bekräftigt die LPK ihre Forderung nach Schaffung einer eigenen Landespersonalrätekonferenz für diesen Personalrätekreis.

Zudem wäre es angebracht, die Formulierung in Abs. 1 S 1 Ziffer 2 der geänderten Gruppenbezeichnung anzupassen und an Stelle der „sonstigen Hochschulbeschäftigten“ die Bezeichnung „Beschäftigten in Technik und Verwaltung“ zu verwenden.