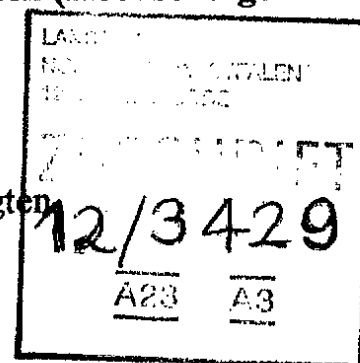


Regierungsentwurf zum
Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG NW)

Stellungnahme des Hauptpersonalrats
der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
vom 10. November 1999



Einleitende Bemerkungen

Im Regierungsentwurf zur Novellierung des Hochschulgesetzes sind gravierende Änderungen der Hochschulorganisation vorgesehen - bis hin zur Ermöglichung der privatrechtlichen Form (§ 2 Abs. 1). Der HPRwiss sieht in der privatrechtlichen Organisationsform Gefahren für den öffentlichen Bildungsauftrag des Staates (z.B. Ausbildungsgarantie, Gebot der Chancengleichheit). Bei der Zulassung privater Hochschulen ist deshalb dafür zu sorgen, dass keine Bedingungen geschaffen werden, die die entstehende Konkurrenzsituation zu den staatlichen Hochschulen durch finanzielle Begünstigungen verzerren, (z.B. bei der Relation DM pro Studienplatz).

Einige der geplanten Änderungen wie z.B. die Übernahme betriebswirtschaftlicher Elemente in die Hochschule werden sich auf die Arbeitssituation der wissenschaftlich Beschäftigten unmittelbar auswirken. Auch die Beteiligungsrechte der Personalvertretung werden z.T. erheblich berührt. Insbesondere die Stärkung der Exekutivrechte von Rektorat (§§ 19 und 20) bzw. Präsidium (§ 21: hier v.a. Dienstvorgesetztenfunktion für das gesamte wiss. Personal) und Dekanat (§ 27) wirft einerseits Probleme hinsichtlich der damit geschwächten Hochschuldemokratie auf (§§ 22, 28: Senat und FBR haben kaum mehr als die Möglichkeit zur Stellungnahme), andererseits macht sie eine Anpassung der LPVG-Rechte erforderlich, die stärker in Richtung Betriebsverfassungsgesetz gehen müsste. Dazu gehört auch der Wegfall des sog. Tendenzschutzes, wonach wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte bei Einzelpersonalmaßnahmen die Beteiligung des Personalrates erst beantragen müssen!

In diesem Zusammenhang stellt der HPRwiss mit Befriedigung fest, dass das Inkompatibilitätsgebot aufgehoben wurde. Dies ist jedoch nur der Vollzug eines folgerichtigen Schrittes; denn wegen der eingeschränkten Entscheidungskompetenzen des Senates bzw. des Fachbereichsrates verliert es seinen - auch vorher schon zweifelhaften - Sinn.

Der HPRwiss nimmt im übrigen mit Enttäuschung zur Kenntnis, dass an der bisherigen Personalstruktur festgehalten wird. Gerade hier besteht grundlegender Reformbedarf, weil die bestehenden Aufsplitterungen, Abhängigkeiten und hierarchischen Verkrustungen sowohl für die Entwicklung von Kreativität und Innovation als auch in bezug auf moderne Formen der fachlichen Zusammenarbeit äußerst hinderlich sind. Insofern mahnen wir die Erneuerung der Personalstruktur nach wie vor an.

Zu den positiven Akzenten des Regierungsentwurfs in Kombination mit dem neuen Landesgleichstellungsgesetz gehört die Betonung des politischen Willens zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen. Dieses Bestreben sollte allerdings nicht durch sprachliche Restriktionen aufgeweicht werden, die die Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten auf nur "unmittelbar" die Gleichstellung betreffende Sachverhalte beschränken (§ 23 Abs. 1 Satz 4).

Auch die Zusammenfassung des Universitäts- und des Fachhochschulgesetzes zu einem gemeinsamen Hochschulgesetz erscheint sinnvoll und angemessen. Dementsprechend sollte aber auch zwischen Personengruppen, die ähnliche Aufgaben zu erfüllen haben, keine künstliche Trennung mehr aufrecht erhalten werden. Wir geben daher zu bedenken, ob nicht - ähnlich wie bei den zusammengefassten Bestimmungen für die Professoren (§ 45 ff) - die §§ 59 und 60 mit einigen internen Differenzierungen in einem gemeinsamen Paragraphen zusammengefasst werden können.

Zusammenfassende Einschätzungen

Wir orientieren uns im Folgenden an den thematischen Schwerpunkten, die das MSWWF in der Einführung zum Regierungsentwurf hervorhebt.

"Elemente der Selbststeuerung und Qualitätssicherung"

Die Realisierung dieser Elemente schlägt sich v.a. in der Einführung von Bewertungsverfahren für die Aufgabenerfüllung der Hochschule (§ 6: Evaluation) und in der leistungsbezogenen Mittelzuweisung bei der staatlichen Finanzierung (§ 5) sowie in der Aushandlung von Zielvereinbarungen (§ 9) nieder. Gemeinsam mit der Auflage zur Erstellung von Entwicklungsplänen (§ 108 i.V.m. § 103) sowohl der Hochschule (Aufgabe des Rektorats nach § 20, Abs. 1) als auch der Fachbereiche (Aufgabe der Dekanin, des Dekans nach § 27, Abs. 1) werden den Hochschulen damit Strukturelemente betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns auferlegt. Des weiteren wird die Rechenschaftspflicht der Hochschulen gegenüber der Gesellschaft stärker eingefordert - hierzu gehört u.a. die Erweiterung der Öffentlichkeit bei Sitzungen des Senats und der Fachbereichsräte (§ 17). Dieser Versuch zur Erhöhung der Transparenz von Entscheidungs- und Beratungsprozessen ist prinzipiell zu begrüßen. In konsequenter Anwendung dieses Grundsatzes fordern wir zudem, dass Berufungszusagen über die Ausstattung der Aufgabenbereiche von Professorinnen und Professoren (§ 47) im Rahmen von Zielvereinbarungen zumindest gegenüber dem Fachbereichsrat und den Personalräten rechtzeitig transparent gemacht werden.

Auch die nach § 30 (Information, Kommunikation und Medien) nunmehr mögliche Zusammenfassung der zentralen Betriebseinheiten einer Hochschule kann im Einzelfall der Qualitätssicherung dienen, muss aber gerade deshalb den besonderen Anforderungen an ein strategisches Personalmanagement genügen. Der Entwurf trägt im übrigen der besonderen Bedeutung der Zentralen Einrichtungen nicht ausreichend Rechnung. So gilt z.B. für die Hochschulbibliotheken, dass wegen der technischen Neuerungen und organisatorischen Umstrukturierungen auf dem Gebiet der elektronischen Medien das Aufgabenspektrum der bibliothekarischen Fachkräfte entsprechend erweitert worden ist. Daher halten wir es für erforderlich, dass v.a. für Einrichtungen mit bibliothekarischen Aufgaben auch weiterhin Fachpersonal - insbesondere auf der Leitungsebene - vorgeschrieben wird.

In bezug auf den Hochschulentwicklungsplan, der nach § 103 bei der Verteilung von Stellen und Mitteln berücksichtigt werden muss, reklamieren wir die Anhörungsrechte nach § 75 LPVG.

Bei der Entwicklung von Bewertungsverfahren zur Evaluation, die von den Hochschulen in einer Ordnung geregelt werden sollen (§ 6), sind ebenfalls die Personalräte zu beteiligen; hier sind jedenfalls Mitwirkungs-, ggf. auch Mitbestimmungsrechte zu beachten. Die spezifischen Durchführungsgrundsätze dafür sollten hochschulübergreifend bei weitgehender staatlicher Abstinenz entwickelt werden und Maßnahmen der Gleichstellung berücksichtigen. Außerdem muss nach Sinn und Zweck der Evaluation gefragt werden. Auswirkungen allein auf die hochschulinterne Mittelvergabe sind zu wenig; vielmehr fordert der HPRwiss darüber hinaus positive Konsequenzen für eine umfassende Personalentwicklung.

Wir beziehen uns dabei auf § 3, Abs. 4, Satz 2, wonach zu den Aufgaben der Hochschulen gehört, die Weiterbildung ihres Personals aktiv zu gestalten. Wir begrüßen, dass diese Aufgabe in bezug

auf Veranstaltungen im Bereich der Didaktik und des Wissenschaftsmanagements präzisiert werden soll. Allerdings halten wir den Vorbehalt "... zur Vorbereitung auf den Beruf als Hochschullehrer" für kontraproduktiv. Es widerspricht dem Ziel einer gründlichen und effektiven Qualitätssicherung, wenn Weiterbildungsangebote nur auf einen bestimmten Zweck hin ausgerichtet und damit für einen Großteil der Beschäftigten unzugänglich gemacht werden. In Analogie zur bestehenden institutionellen Absicherung der hochschulübergreifenden Fortbildung für das Verwaltungspersonal regen wir an, dass auch für die systematische Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals regionale oder überregionale organisatorische Voraussetzungen geschaffen werden. In diesem Zusammenhang fordern wir, dass die Einrichtung bzw. Fortführung Hochschuldidaktischer Zentren (§ 31, Abs. 1) nicht ins Belieben der einzelnen Hochschulen gestellt wird, sondern gesetzlich verankert und in einer bedarfsgerechten Aufteilung zentraler und dezentraler Aufgaben organisiert werden muss.

"Profilierung der Leitungsorgane auf Zentral- und Fachbereichsebene ..."

Die Kompetenzen des Rektorats werden sowohl nach außen als auch nach innen erweitert. Dabei ist die Beschlussfassung über den Hochschulentwicklungsplan in Abstimmung mit dem Senat nach unserer Auffassung sinnvoll, weil damit Orientierung ermöglicht wird, die als Strukturierungshilfe für die konzeptionelle Arbeit an der Hochschule genutzt werden kann. Wir sehen darin auch eine Chance, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Rektor bzw. der Rektorin als Dienstvorgesetzte der wissenschaftlich Beschäftigten und der zuständigen Personalvertretung auf eine verbindliche Grundlage zu stellen.

Auf Fachbereichsebene stellt sich die Situation etwas schwieriger dar; denn die Kompetenzen der Dekanin bzw. des Dekans in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen sich nicht nur auf die Entscheidung über deren Einsatz, sondern auch auf die Verteilung der Mittel sowie die Durchführung der Evaluation (§ 27, Abs. 1, Satz 2), insbesondere in Form des Lehrberichtes (§ 91). Dabei werden Verfahrensfragen auftreten, die im Sinne des LPVG womöglich mitbestimmungsrelevant sind, z.B. in Bezug auf den Umgang mit personenbezogenen Daten oder beim Einsatz von Personalfragebögen.

Da die Personalvertretung nach den Bestimmungen des LPVG nur gegenüber dem Dienststellenleiter aktiv werden kann, dieser aber im Zuge der politisch gewollten Dezentralisierung gegenüber den Fachbereichen allenfalls Rechtsaufsicht ausüben soll, fehlt es an einer Regelung, die es ermöglicht, direkte Verhandlungen zwischen Dekanin bzw. Dekan und Personalrat zu führen.

"Sicherung der Mitwirkung der Gruppen bei weitreichender Öffnung der Hochschulverfassung für hochschuleigene Regelungen"

Wir nehmen zur Kenntnis, daß bei der Zusammensetzung der Gremien für die nichtprofessoralen Gruppen eine geringfügig höhere zahlenmäßige Repräsentanz zugelassen wird, müssen jedoch feststellen, daß zwischen den verbalen Ankündigungen in Sachen "Stärkung der Hochschuldemokratie" und den Formulierungen der gesetzlichen Bestimmungen erhebliche Widersprüche bestehen. Dies betrifft v.a. die geforderte sog. qualifizierte Mehrheit der Gruppe der Professoren bei der Wahl des Rektorates (§§ 19, 20) und der Dekanin bzw. des Dekans (§ 27). Damit wird die Partizipationsmöglichkeit der anderen Gruppen bei wichtigen Entscheidungen unter Vorbehalt gestellt und kann faktisch ausgehebelt werden. Die Begründung, daß es der Professorenmehrheit bedürfe, weil der Kompetenzzuwachs für die Exekutivorgane die Wissenschaftsfreiheit tangiere, ist nicht nachvollziehbar.

Auch wenn wir - wie oben schon ausgeführt - den Wegfall der Inkompatibilitätsregelung begrüßen, kann uns die Neufassung des § 12 nicht befriedigen, da die Hochschulen davon entpflichtet werden, notwendige Mittel für die Mitwirkung an der Selbstverwaltung bereitzustellen (Strei-

chung des bisherigen Abs. 3) sowie den Zusammenschluss der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen (Reduktion des bisherigen Abs. 6).

Wir fügen hinzu, dass es in der Linie der o.a. vertrauensvollen Zusammenarbeit läge, wenn zu den Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern, die nach § 21 (4) an den Senatsitzungen teilnehmen, auch die Vorsitzenden der Personalräte gehörten. Auf diese Weise könnten die Kommunikationswege in konzeptionellen Angelegenheiten in vielen Fällen erheblich verkürzt werden. Beispielhaft sei hier auf § 29 verwiesen, der fachbereichsübergreifende Kooperationen ermöglicht. Die Form der Kooperation wäre in der Grundordnung zu regeln. Arbeitsplatzbezogene und ggf. soziale Belange der Beschäftigten könnten hier von den Personalratsvorsitzenden frühzeitig thematisiert und vom Senat berücksichtigt werden.

Im übrigen dürfen wir Folgendes anmerken: Da die Kollegialorgane von der Gruppe der Professorinnen und Professoren - gestützt auf ihre zahlenmäßige Überlegenheit - dominiert werden, gehört schon eine gehörige Portion politischer Gutgläubigkeit zu der Annahme, dass die Grundordnungen ein Mehr an Hochschuldemokratie zulassen und paritätische Zusammensetzungen der Gremien vorsehen werden (vgl. die Erläuterungen zu § 13 Abs. 2; S. 163 der Drucksache).

"Abbau von Überregulierung und Gesetzesvereinfachungen zur Erweiterung der Hochschulautonomie, Verzicht auf staatliche Genehmigungsvorbehalte"

An verschiedenen Stellen sieht der Regierungsentwurf die Delegation von staatlicher Verantwortung auf die Hochschulen vor. Grundsätzlich bewerten wir diesen Trend zugunsten von mehr Hochschulautonomie positiv, weil sicherlich vor Ort flexibler und direkter auf aktuelle Erfordernisse reagiert werden kann und dies zu Zeit- und Kostenersparnis führen dürfte. Allerdings bestehen wir darauf, daß die staatliche Rechtsaufsicht durch das MSWWF in vollem Umfang wahrgenommen wird und die Hochschulen notfalls auf ihre Pflichten gegenüber ihren Angehörigen einerseits und der Gesellschaft andererseits hingewiesen werden.

Dies muss auch bei der Abfassung der Grundordnungen beachtet werden, wenn darin neue Organisationsmodelle für Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse vorgesehen sein sollten.

Die Schaffung eines Globalhaushaltes (§ 5, Abs. 2), verbunden mit der Voraussetzung einer zeitgemäßen Kosten- und Leistungsrechnung, wird an den Hochschulen dazu führen - und dies ist schon in früheren Anhörungen des Landtages gefordert worden -, dass eine zusätzliche Flexibilisierung der Personalhaushalte stattfinden wird durch Ausweitung der Möglichkeiten zur Durchsetzung ungeschützter Arbeitsverhältnisse. Der HPRwiss warnt vor einer Entwicklung, die dazu führen wird, dass betriebswirtschaftliche Kriterien so stark in den Vordergrund treten, dass soziale sowie arbeits- und tarifrechtliche Belange der Beschäftigten zunehmend außer acht gelassen bzw. unterlaufen werden.

Es ist nicht tolerierbar und muss auf lange Sicht zur Beeinträchtigung der Güte wissenschaftlicher Leistungen führen, wenn an das wissenschaftliche Personal einerseits ständig zunehmende Forderungen nach Einsatz und Engagement gestellt, andererseits aber seine existenziellen Grundlagen mehr und mehr entzogen bzw. verknappert werden.