



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

HPRWiss-MWF Nordrhein-Westfalen 40190 Düsseldorf

Dr. Diethard Kuhne
Der Vorsitzende

An den Präsidenten des
Landtags Nordrhein-Westfalen

Ausschuss-Sekretariat für Wissenschaft und Forschung
Postfach 101143

40002 Düsseldorf



07. September 2004

**Durchführung einer öffentlichen Anhörung am 16. September 2004
zum Gesetz zur Weiterentwicklung der Hochschulreform**

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon 0211 896-04
Durchwahl 0211 896-
4394/4326/4345
Fax 0211 896-4594
hprwiss@mwf.nrw.de
www.wissenschaft.nrw.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

der HPRwiss bedankt sich für Ihre Einladung zur Anhörung und nimmt die
Gelegenheit wahr, Ihnen seine schriftliche Stellungnahme vorab zur Kenntnis
zu geben.

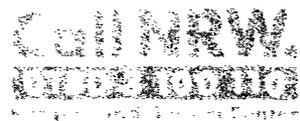
Zusätzlich teilen wir Ihnen mit, wer von unserer Seite an der Veranstaltung
teilnehmen wird.

Öffentliche Verkehrsmittel:
S-Bahnen S 8, S 11, S 28
(Völklinger Straße)
Rheinbahn Linien 704, 709
(Georg-Schulhoff-Platz)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Diethard Kuhne
Vorsitzender

Anlagen



Regierungsentwurf eines
Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (HRWG)
Drucksache 13/5504
und Drucksache 13/5552

Stellungnahme des Hauptpersonalrats
der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten beim MWF
im Rahmen der öffentlichen Anhörung am 16. September 2004

06.09.04

Allgemeines

In dem vorliegenden Gesetzentwurf sieht der HPRwiss einen weiteren Schritt dahin, die Hochschulen nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien zu organisieren. Deutliches Zeichen dafür sind die Öffnung der Binnenorganisation sowie die nunmehr verbindliche Einführung des Globalhaushaltes, v. a. aber die Stärkung der Position der Rektorin bzw. des Rektors als Dienstvorgesetzte des gesamten wissenschaftlichen Personals einschließlich der Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer bis hin zur Eingriffsmöglichkeit in Berufungsverfahren. Der HPRwiss ist skeptisch, ob diese Strukturveränderung wirklich dazu beiträgt, Wissenschaftsprozesse zu intensivieren und die Qualität der Ergebnisse wissenschaftlicher Bemühungen in Forschung und Lehre zu erhöhen. Aus der Sicht der wissenschaftlich Beschäftigten bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen z.B. die Delegation der Dienstvorgesetzeneigenschaft vom Ministerium auf die Rektorin bzw. Rektor zeigen wird. Der HPRwiss erhofft sich davon zumindest eine größere Vereinheitlichung der Zuständigkeiten mit positiven Wirkungen v.a. auf das Personalmanagement und die Personalentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Bevor auf bestimmte Einzelregelungen eingegangen wird, wollen wir Folgendes hervorheben: Wir begrüßen ausdrücklich, dass der Aufgabenkatalog der Hochschulen um familienfreundliche und behindertengerechte Verantwortlichkeiten für alle Hochschulangehörigen erweitert und das Prinzip "Gender Mainstreaming" verbindlich gemacht wird, fügen jedoch an, dass wir den Aufgabenkatalog der Hochschulen ergänzt sehen möchten um das Thema Gesundheitsförderung (vgl. unten Nr. 4f). Wir erkennen des Weiteren an, dass das MWF einige der Kritikpunkte berücksichtigt hat, die wir am Referentenentwurf auszusetzen hatten. Dagegen nehmen wir mit Unverständnis zur Kenntnis, dass die Wiedereinführung der sog. Inkompatibilitätsregelung trotz unseres Einspruchs beibehalten wurde, nachdem sie bei der Reform des Hochschulgesetzes im Jahre 2000 erfreulicherweise aufgegeben worden war (Näheres dazu weiter unten Nr. 11).

Zu bestimmten Einzelregelungen

Artikel 1:

Nr. 4f: §3 Abs. 7: Nach Satz 3 sollte eingesetzt werden: "Sie entwickeln Maßnahmen der Gesundheitsförderung für ihre Beschäftigten und machen entsprechende Angebote für die Studierenden." Der vorgesehene Satz 4 wird dann Satz 5.

Begründung: Betriebliche Gesundheitsförderung ist spätestens seit der Luxemburg-Deklaration vom November 1997 als wesentliche Aufgabe des Arbeitsschutzes anzusehen, und an einigen Hochschulen wird diese Verpflichtung mit besonderen Konzepten erfüllt. Aus der Sicht der Beschäftigten wäre aber zu wünschen, dass eine gesetzliche Grundlage geschaffen wird, um diese bisher nur punktuellen Anstrengungen den Hochschulen insgesamt zur Auflage zu machen.

Nr. 10: § 11 Abs. 1: Die Erweiterung der Hochschulmitglieder um Doktorandinnen und Doktoranden ist eine Anpassung an § 21 der 5. HRG-Novelle. Obgleich diese Novelle mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27.07.04 für nichtig erklärt wurde, plädiert der HPRwiss dafür, diese Erweiterung im HRWG beizubehalten. Insbesondere in Verbindung mit der Neufassung des § 97 Abs. 2 (vgl. Nr. 81 der Drucksache: Aufforderung - besser wäre noch „Verpflichtung“ - der Hochschulen, forschungsorientierte Studien anzubieten und ihnen den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen zu ermöglichen) wird damit die wissenschaftliche Nachwuchsförderung für diese Gruppe konkretisiert. Wir sehen darin erste Ansätze für eine planvolle Personalentwicklung der wissenschaftlich Beschäftigten, denn die meisten der Doktorandinnen und Doktoranden gehören dieser Personengruppe an.

Nr. 11: § 12 Abs. 2: Mit dieser sog. Inkompatibilitätsregelung wird Mitgliedern der Hochschule, soweit sie Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen, ihr passives Wahlrecht für Senat und Fachbereichsrat entzogen. Die vom MWF vorgetragene These, dass nicht die Wählbarkeit verhindert, sondern nur die klare Trennung zwischen PR-Mandat und Mitgliedschaft in Senat und Fachbereichsrat geregelt werde, ist allzu spitzfindig. Im Effekt wird Personalratsmitgliedern die stimmberechtigte Partizipation an Gremienentscheidungen verweigert.

Dabei wird das „Kind mit dem Bade ausgeschüttet“; denn die Entscheidungen von Senat und Fachbereichsrat haben unter Mitwirkung stimmberechtigter Mitglieder, die gleichzeitig einem Personalrat angehören, in den mehr als vier Jahren des derzeit geltenden Hochschulgesetzes nicht zu Interessenkonflikten geführt - jedenfalls sind uns keine bekannt, und auch das MWF konnte uns auf Nachfrage keinen einzigen nennen. Bevor aber keine konkreten Fälle vorgetragen werden können, in denen die behaupteten Interessenkonflikte tatsächlich aufgetreten sind und zur Befangenheit geführt haben, entbehrt die Vorlage einer akzeptablen Begründung. Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass das geltende HRG eine solche Regelung nicht kennt, mithin auch nicht vorschreibt (vgl. § 37 HRG).

Sollte an der Inkompatibilitätsregelung festgehalten werden, würde dies bedeuten, dass die in den Personalräten vorhandene Kompetenz insbesondere des akademischen Mittelbaus in Entscheidungsgremien der Hochschulen nicht unmittelbar genutzt werden könnte. Die halbherzige Änderung, dass Personalräte den in Frage stehenden Gremien lediglich als *nicht stimmberechtigte* Mitglieder angehören dürfen, entspricht immerhin den guten Erfahrungen, die einzelne Hochschulen mit der in ihrer Grundordnung verankerten Mitgliedschaft von Personalräten qua Amt im Senat gemacht haben. Diese Regelung sollte daher nach Auffassung des HPRwiss gesetzlich vorgeschrieben werden und nicht Einzelordnungen überlassen bleiben.

Geradezu absurd aber ist es, eine Inkompatibilität zwischen dem Amt des Personalrats und jenem der Gleichstellungsbeauftragten aufzubauen, haben doch die Personalräte den ausdrücklichen gesetzlichen Auftrag "...auf die Gleichstellung von Mann und Frau hinzuwirken" (§ 64 Nr.10 LPVG NW).

Nr. 17d: §22: Mit dem neuen Abs. 6 wird die Möglichkeit eröffnet, das einzige viertelparitätische Gremium mit hochschulweiter Entscheidungsbefugnis abzuschaffen. Dies entspricht dem beobachteten Trend weg von der Gruppenhochschule hin zum straff hierarchisch organisierten Wirtschaftsbetrieb und kann so vom HPRwiss nicht akzeptiert werden. Immerhin obliegen dem erweiterten Senat Verabschiedung und Änderungen der Grundordnung und damit maßgebliche Richtungsentscheidungen der Hochschulen. Es steht zu befürchten, dass diese bei Einführung des Abs. 6 weitgehend professoren-dominiert ausfallen und die Interessen der anderen Gruppen vernachlässigt werden.

Nr. 22: § 25a: Der HPRwiss macht darauf aufmerksam, dass bei aller Autonomie der Hochschulen, ihre Binnenorganisation selbstständig zu strukturieren und ggf. Entscheidungskompe-

tenzen an Fachbereiche oder wissenschaftliche Einrichtungen zu delegieren, die Verantwortlichkeit der Rektorin bzw. des Rektors in ihrer Eigenschaft als Dienststellenleitung in allen LPVG-Angelegenheiten gewährleistet bleiben muss. Sollte das Entscheidungsrecht für beteiligungspflichtige Maßnahmen auf Fachbereichs- bzw. Institutsleitungen übertragen werden, muss ggf. § 8 Abs. 1 LPVG (Leiter der Dienststelle und Vertretung) geändert werden.

- Nr. 24: § 27 Abs. 4+5: Warum können Dekane nicht abgewählt werden? In der Begründung des MWF zu diesem Abschnitt wird zwar auf den Gegensatz zur Regelung auf der Zentralebene (Rektorin, Rektor) hingewiesen, eine echte Begründung fehlt jedoch. Angesichts der zunehmenden Anforderungen, die an die Managementkompetenzen von Fachbereichs bzw. Institutsleitungen gestellt werden und bei gleichzeitiger Berücksichtigung der häufig anzutreffenden Praxis, wie es zur Besetzung des (bei Professorinnen und Professoren nur bedingt beliebten) Amtes einer Dekanin oder eines Dekans kommt, sollte die Abwahl in besonderen Notfällen nicht ausgeschlossen werden.
- Nr. 28: § 30, neuer Abs. 3: Hier wird die Gebührenpflicht für die Nutzung bestimmter Dienstleistungen durch die Hochschulmitglieder angeordnet. Das verstößt in dieser missverständlichen Formulierung u.E. gegen den Grundsatz, dass der Dienstherr die erforderlichen Arbeitsmittel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen hat. In einem Arbeitsfeld, das in ganz besonderer Weise auf Informationsaustausch angewiesen ist, müssen die Inanspruchnahme des auswärtigen Leihverkehrs, die Anfertigung von Kopien und der Versand von Medien für die Beschäftigten kostenfrei bleiben! Gerade diejenigen, die sich in besonderer Weise um außergewöhnliche Quellen bemühen, würden sonst bestraft.
- Nr. 32: § 34 Abs. 1 i.V.m. Artikel 6 (hier: § 111 Abs. 2 LPVG): Unabhängig von den Regelungen des § 34 Abs. 1 schlägt der HPRwiss vor, die wissenschaftlich Beschäftigten der Medizinischen Einrichtungen Bochum der Ruhr-Universität als Mitglieder zuzuordnen, damit ihre Interessen in den grundständigen Arbeitsrechtsangelegenheiten vom PRwiss der Universität wahrgenommen werden können. Eine solche Bestimmung wäre analog zu der Regelung, die schon seit geraumer Zeit an den Universitäten mit Uni-Klinika gilt. Dementsprechend müsste § 111 Abs. 2 LPVG um einen Satz ergänzt werden: "Die Beschäftigten nach § 110 LPVG an der Medizinischen Einrichtungen Bochum sind Angehörige der Universität und werden von dem dort gebildeten Personalrat-wiss vertreten." Im Unterschied zu den wissenschaftlich Beschäftigten an den anderen medizinischen Einrichtungen bzw. Uni-Klinika fehlt es nämlich bei den wissenschaftlich Beschäftigten der ME Bochum an vielen Arbeitsmerkmalen, die für die Krankenversorgung typisch sind. Dies liegt daran, dass die patientenbezogene Ausbildung der Bochumer Studierenden an Uni-Kliniken und sog. akademischen Lehrkrankenhäusern erfolgt, die ihr eigenes ärztliches Personal haben.
- Nr. 40: § 46: Aus der täglichen Praxis unserer Arbeit als Personalvertretung geben wir die Anregung, dass in Abs. 1, Satz 1 Nr. 2 zusätzlich aufgenommen wird: "... nachweisbare Kompetenzen in der Personalführung". Hier dürften sich unsere Erfahrungen mit denen der Hochschulleitungen treffen, wird doch eine nicht unerhebliche Menge an Zeit und Ressourcen aufgewendet, um zwischen Professorinnen und Professoren einerseits und wissenschaftlich Beschäftigten andererseits in Konfliktfällen zu vermitteln, die bei kompetenter Personalführung vermeidbar wären.
- Nr. 41: § 47 Abs. 1: Aus strukturellen, v.a. aber auch aus Gründen der demokratischen Legitimation im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung erhebt der HPRwiss gegen die Ausweitung der Machtbefugnis der Rektorin bzw. des Rektors Bedenken. In der schematischen Delegation der bisherigen ministeriellen Kompetenz auf die Rektorin bzw. den

Rektor sehen wir eine Gefahr für den innerbetrieblichen Frieden, da die Möglichkeit eingeräumt wird, sich über das Votum eines gewählten Gremiums der akademischen Selbstverwaltung hinwegzusetzen.

Nr. 82: § 98 HG soll gestrichen werden, was jedoch angesichts des am 27.07.04 ergangenen BVerfG-Urteils in Frage gestellt werden muss. Aller Wahrscheinlichkeit nach ist damit zu rechnen, dass es Länder geben wird, die neben der Juniorprofessur weiterhin die Habilitation als Voraussetzung zur Lebenszeitprofessur zulassen werden, nachdem die "Reparatur"-Novelle zum HRG sicher eine solche Öffnungsklausel aufnehmen wird, um dem o.g. BVerfG-Urteil Genüge zu tun. Das bedeutet aber, dass auch in NRW die Habilitation weiterhin ermöglicht werden müsste.

Falls es dann keine Wiss. Ass. (C 1-Stellen) mehr geben wird (entsprechende §§ fallen weg), müsste Sorge dafür getragen werden, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der post-doc-Phase habilitieren wollen bzw. müssen, weil sie keine Juniorprofessur erhalten oder sich darauf nicht einlassen wollen, gleichwohl von der Universität eine ebensolche Unterstützung erhalten müssten wie die DoktorandInnen (vgl. § 97 Abs. 2 des Entwurfs).

Zu Drucksache 13/5552 (Antrag der CDU: Kunsthochschulgesetz darf nicht im Hochschulgesetz untergehen)

Der Hauptpersonalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (HPRwiss) begrüßt die Vereinheitlichung der bisherigen Hochschulgesetze im HRWG und sieht darin auch eine antizipierende Anpassung an die Gegebenheiten des europäischen Hochschulraumes. Den Besonderheiten der Kunsthochschulen wird nach unserer Auffassung mit entsprechenden Sonderregelungen im HRWG-Entwurf Rechnung getragen.