

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/1790**

A10, A03, A07



Stellungnahme des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften zum Hochschulzukunftsgesetz

In der Stellungnahme zum Referentenentwurf für das „Hochschulzukunftsgesetz“ haben sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zum Leitbild einer demokratischen, offenen und sozialen Hochschule bekannt und für Nordrhein-Westfalen eine plurale, kritisch-reflexive Wissenschaft, autonome und verantwortungsvolle Hochschulen gefordert.

Die von Hochschulleitungen und Hochschulräten vorgetragene Kritik am Gesetzentwurf, so wie er nun in den Landtag eingebracht wurde, ist nicht repräsentativ für die große Zahl der Hochschulangehörigen. Diese wollen eine demokratische Hochschulverfassung und eine Hochschule in gesellschaftlicher Verantwortung. Bei dem derzeitigen Gesetzgebungsverfahren steht die Zukunftsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Hochschulen auf dem Spiel. Ein Scheitern würde die jetzigen Machtverhältnisse in den Hochschulen zementieren und auf unabsehbare Zeit blockieren – zu Lasten der Freiheit und Qualität der Forschung und Lehre.

Der vorgelegte Gesetzentwurf weist in die richtige Richtung. Es gibt aber noch Lücken, die im parlamentarischen Prozess nachgebessert werden müssen. Die gemeinsame gewerkschaftliche Stellungnahme bietet im Detail zahlreiche Ansatzpunkte.

Der DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen folgende Grundsatzpositionen:

- Die demokratische Verfasstheit der Hochschulen ist eine wichtige Voraussetzung für eine autonome Wissenschaft. Verantwortungsvolle Hochschulen leben Mitbestimmung und Partizipation aller Hochschulmitglieder. Schließlich gehört auch zu guten Beschäftigungsbedingungen, dass die Betroffenen auf Augenhöhe mitbestimmen können – in universitären Gremien und über die Personalvertretungen.
- Bildung ist eine Kernaufgabe des Landes. Das Parlament und die Landesregierung tragen daher auch eine besondere Verantwortung für die Hochschulen, so dass es selbstverständlich ist, dass hier nicht nur finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, sondern dass das Land für die Studierenden ein qualifiziertes Studium mit bestmöglichen Studienbedingungen gewährleistet.
- Wissenschaftliche Leistungen sind heute mehr denn je das Ergebnis gemeinsamer Arbeit aller an Hochschule in Lehre, Forschung, Verwaltung, Technik und Management Beschäftigten. Sichere Arbeitsplätze, eine faire Entlohnung und berufliche Perspektiven für alle Hochschulbeschäftigten sind dementsprechend Voraussetzung für gute Lehre und gute Forschung.

Im Weiteren weisen wir daher mit Nachdruck auf folgende Aspekte hin:

1 Verantwortung, gesellschaftliche Steuerung und innere Demokratie

Die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen erhalten mit 5,8 Milliarden p.a. in erheblichem Umfang öffentliche Gelder, um ihrem gesellschaftlichen Auftrag in Bildung und Forschung nachgehen zu können. Dem Hochschulfreiheitsgesetz folgend bestand die Verantwortung des Staates im Kern in der Überweisung der Mittel. Aus dem Entwurf für das Hochschulzukunftsgesetz ist der Wille wieder stärker gestaltend und ordnend in die Hochschullandschaft einzugreifen sichtbar zu erkennen und zu begrüßen.

Dabei wird z.B. mit dem Landeshochschulentwicklungsplan in § 6 (1) ein Instrument zur Abwägung überregionaler Interessen und landespolitischer Steuerung in grundsätzlichen Fragen der Hochschulen ermöglicht ohne in eine Detailsteuerung zu verfallen. Gleichwohl der Ansatz einer besseren Steuerung in zentralen, übergeordneten Fragen seitens des DGB und seiner Gewerkschaften begrüßt wird, so schlagen wir doch vor, dem Parlament, nicht dem Ministerium, in diesem Steuerungsprozess mehr Gewicht zu geben (§ 6(2)).

Zu gesellschaftlicher Verantwortung gehört auch die demokratische, nicht die unternehmerische Steuerung innerhalb der Hochschule. So werden die Beteiligungsrechte zwar u.a. mit der Möglichkeit einer Mitgliederinitiative (§ 11b) gestärkt, jedoch bleiben die Hochschulleitungen und die Hochschulräte die Organe mit den weitreichendsten Befugnissen (§ 16, 21 u.a.). Die Senate behalten im Kern ihre schwache Rolle (§ 22). Die Aufgaben der Senate werden – im Unterschied zu den Aufgaben der Hochschulräte – im Detail und abschließend vorgegeben (§ 22). Der DGB hält diese innere Steuerung weder für wissenschaftsadäquat noch für demokratisch. Die zentralen Befugnisse sollten beim Senat liegen, der Hochschulrat sollte nur beraten. Bei der Gestaltung ihrer Grundordnungen sollten die Hochschulen mehr Autonomie erhalten (§ 2 Absatz 4).

Die Beschäftigten und die Studierenden können wertvolle Beiträge zu einer innovativen, sozial gerechten und verantwortungsvollen Hochschullenkung beitragen. Die Beteiligung aller Hochschulmitglieder über demokratische Prozesse ist wichtig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher für eine Viertelparität im Senat ein. Ansätze zur Viertelparität sind in Verbindung der §§ 11a und 22 vorhanden, gleichwohl schlagen wir vor, diese Form der Beteiligung direkt im Gesetz verbindlich auszudrücken. Positiv zu bewerten ist die angestrebte Gleichstellung der Geschlechter in Gremien, z.T. auch mit Quoten (§ 11c, § 21 (4a)). Die durch die Novellierung des LPVG NRW eingeführte prozessbegleitende Mitbestimmung muss auch im neuen Hochschulgesetz ihren Niederschlag finden. Wir schlagen hierzu vor, die Beteiligungsmöglichkeiten der Hochschulpersonalräte analog zu denen der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. § 24 Absatz 1 Satz 3) im Gesetz in einen eigenen Paragraphen zu verankern.

Der DGB begrüßt, dass die Hochschulen mit §3 (6) explizit die Aufgabe bekommen, "ihren Beitrag zu einer nachhaltigen und friedlichen Welt" zu entwickeln. Zu gesellschaftlicher Verantwortung und Demokratie gehört aber immer auch Transparenz – hier ist der vorliegende Gesetzentwurf schlechter geworden als der erste Referentenentwurf aus dem MIWF. Die Bevölkerung hat ein Recht zu wissen, mit wem und zu welchem Zweck die öffentliche Einrichtung Hochschule in Kooperation geht. Das Ziel der Transparenz wird mit dem vorgesehenen § 71a nicht erreicht.

2 Gutes Studium

Der Gesetzentwurf enthält einige Verbesserungen für Studierende, so z.B. die Abschaffung der Anwesenheitspflicht (§ 64), eine Stärkung des Teilzeitstudiums (§§ 48, 62a), eine Beschränkung der Anzahl der Prüfungsleistungen (§ 63), sowie einen erleichterten Übergang vom Bachelor in den Master (§ 49). In § 58 (1) werden die Hochschulen dem Studienerfolg verpflichtet.

Ein großes Problem bleibt jedoch bestehen: Es stehen nach wie vor viel zu wenige Masterplätze zur Verfügung. Die intendierte Durchlässigkeit vom Bachelor in den Master wird nicht erreicht. Im Gegenteil: in vielen Studiengängen wurde durch eine zu geringe Anzahl an Masterplätzen eine zusätzliche Selektionsstufe eingezogen und eine unproduktive Konkurrenz um Masterplätze zwischen Studierenden provoziert. Der DGB und seine Mitgliedsorganisationen fordern eine einheitliche Regelung, die den Zugang zum Master gesetzlich garantiert, verbunden mit der ausdrücklichen Formulierung eines Rechtes auf einen Masterplatz für jede/n Bachelorabsolventen/-absolventin in § 49.

Die Studierfähigkeit wird durch das Erlangen der allgemeinen oder fachbezogenen Hochschulreife attestiert. Im Sinne eines offenen Zuganges zur Hochschule lehnen wir Eignungstests als zusätzliche Hürde der Zulassung ab (§ 48 (9)). Darüber hinausgehend fordern wir, der sozialen Selektivität unseres Bildungssystems weiter entgegenzuwirken. Eine weitergehende Durchlässigkeit der verschiedenen Bildungswege, insbesondere zwischen dualer Berufsausbildung und Studium ist wichtig. Die in § 49 gewählten Formulierungen für den Zugang zum Studium mit beruflicher Vorbildung bleiben hinter der „Verordnung über den Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte, Berufsbildungshochschulzugangsverordnung vom 8. März 2010“ zurück.

Im Sinne eines lebenslangen Lernens fordern wir eine Offenheit und Durchlässigkeit des Bildungssystems auch für den weiteren beruflichen Werdegang. Die Hochschulen müssen gebührenfrei und ohne Zulassungsbeschränkung Berufstätigen ein Masterstudium als Weiterbildung ermöglichen (§62).

Der DGB lehnt darüber hinaus die in § 48 (10) vorgesehene Möglichkeit, Entgelte für Vorkurse, Feststellungsprüfungen oder Sprachkurse zu erheben, ab. Gleiches gilt für die in § 51 (3) neu vorgesehenen Zwangsexmatrikulationsregelungen.

3 Gute Arbeit

Der DGB NRW spricht sich dafür aus, dass die Beschäftigten der Hochschulen und Universitätskliniken wieder zu Beschäftigten des Landes werden. Dies hätte sowohl positive Auswirkungen auf die konkreten Beschäftigungsverhältnisse als auch für die Struktur der Personalvertretungen. Mit der Verankerung des Kodex Gute Arbeit in § 34 a wurde eine Mindestforderung der Gewerkschaften aufgegriffen. Nun kommt es darauf an, welcher Natur die Vereinbarungen in dem Kodex sein werden und wie verbindlich der Kodex für alle öffentlich finanzierten Hochschulen und deren Beschäftigte umgesetzt wird. Es darf nicht im freiwilligen Charakter stehen bleiben, sondern muss verbindlich landesweit für alle gelten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es für nötig, dass es Eingriffsmöglichkeiten der Landesregierung in Personalfragen der Hochschulen gibt. In § 6 (5) werden zu diesem Zweck Rahmenvorgaben als neues Instrument eingeführt. Wir haben jedoch Zweifel, ob dieses Instrument juristisch tragfähig sein wird und fordern in diesem Zusammenhang die Verabschiedung und Umsetzung entsprechender Rechtsverordnungen.

Zu begrüßen ist dagegen die Neubenennung der weiteren Mitarbeiter/innen in § 47 als „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik. Dies ist eine kleine, aber wichtige Änderung, in der sich auch eine höhere Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten in Verwaltung und Technik ausdrückt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen Bedarf hinsichtlich einer Überarbeitung der Personalkategorien. Leider wird in den §§ 44 und 45 an der Differenzierung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Hochschultypen festgehalten. Diese Unterscheidung des Personals ist spätestens seit Bologna hinfällig. Die Aufgaben und Tätigkeiten gleichen sich in der Praxis immer weiter an, formal wird an der Unterscheidung, verbunden mit ungleichen Entgelten, festgehalten. Entsprechend halten wir den von der LRK der Fachhochschulen vorgeschlagenen Weg, ein mit Promotionsrecht ausgestattetes gemeinsames qualitätsgeleitetes NRW-Graduierteninstitut für angewandte Forschung zu gründen, für richtig und zeitgemäß (vgl. § 67).

Des Weiteren lehnen wir die Beibehaltung der Personalkategorie der „wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte mit Studienabschluss“ in § 46 ab, mit der weiterhin tariffreie Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit Studienabschluss aufrechterhalten werden.

Wir begrüßen die Verbesserung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in den §§ 8 (5) und 71, ebenso den neuen § 37a zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren. Die vorgeschlagene Quote nach Kaskadenmodell ist ein gutes Instrument, um hochschuladäquat und fächerdifferenziert den Anteil von Frauen an Professuren zu steigern.

Scharf kritisieren wir den Gesetzentwurf in § 24. In dem ersten Referentenentwurf des Wissenschaftsministeriums war vorgesehen, dass als Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr nur Akademikerinnen, sondern alle weiblichen Mitglieder und Angehörige der Hochschule - die fachliche Qualifikation vorausgesetzt - wählbar werden. Dies wäre nicht nur ein wichtiger Schritt in der demokratischen Beteiligung auch der Beschäftigten in Verwaltung und Technik und der Studentinnen; vielmehr würde an dieser Stelle eine verfassungsrechtlich bedenkliche und sachlich nicht begründete Einschränkung des Grundrechts auf passive Wählbarkeit korrigiert. Leider ist die Neuformulierung des § 24 (2) unzureichend, indem das Hochschulstudium immer noch als Regel vorausgesetzt wird.

Mit Sorge betrachten wir die Ausgründungen, Töchter- und mittlerweile Enkelgesellschaften und Fremdvergaben insbesondere, aber nicht nur im Bereich der Servicedienste für die Universitätskliniken. Mittlerweile sind mehr als 3.000 Beschäftigte, die in den Unikliniken NRW arbeiten, aufgrund dieser Entwicklung nicht mehr vom Tarifvertrag der Länder erfasst, sondern zu schlechteren Arbeits- und Einkommensbedingungen in ca. 20 Servicegesellschaften angestellt. Diese Fehlentwicklung lässt sich nur durch eine Rückführung der Servicegesellschaften in die Universitätskliniken oder alternativ einer verbindlichen Festschreibung gleicher tarif- und arbeitsrechtliche Bedingungen für Beschäftigte in Töchtergesellschaften beheben. Eine entsprechende Regelung ist in das Hochschulzukunftsgesetz an geeigneter Stelle aufzunehmen.

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Artikel 1 Hochschulgesetz		Der DGB NRW spricht sich dafür aus, dass die Beschäftigten der Hochschulen wieder zu Beschäftigten des Landes werden. Dies hätte sowohl positive Auswirkungen auf die konkreten Beschäftigungsverhältnisse z.B. im Bereich des Kündigungsschutzes, bei der Fortführung von Stufenlaufzeiten in Entgeltgruppen von Tarifbeschäftigten, als auch für die Struktur der Personalvertretungen, denn damit würde auch ein Hauptpersonalrat wieder installiert werden. Wir erinnern daran, dass sich die jetzigen Regierungsparteien SPD und Grüne noch in der Opposition 2006 dafür aussprachen, die Hochschulen als staatliche Einrichtungen zu betreiben und das Personal im Landesdienst zu belassen.	
Zu § 2			Die in § 2 (4) formulierte Bestimmung, dass die Grundordnung ausschließlich die im Gesetz eröffneten Tatbestände regelt, sollte ersatzlos entfallen, sie beschränkt die Handlungsfähigkeit von Hochschulen unnötig.
Zu § 3	Der in § 3 (4) formulierte Anspruch, demnach die Hochschulen den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen Rechnung tragen, ist richtig.	Allerdings sind die geplanten Instrumente in der Umsetzung unzureichend (siehe § 6). In § 3 (4) 2. Satz schlagen wir vor, dass das Gender Mainstreaming als Ansatz nicht nur zu beachten ist, sondern angewendet werden muss.	
	Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass Hochschulen an der sozialen Förderung der Studierenden und der Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern mitwirken (siehe § 3 (5)). Es ist gut, wenn sie soziale Verantwortung übernehmen, aber sie benötigen auch die entsprechenden finanziellen Ressourcen.		
	Die in § 3 (6) formulierte Aufgabe der Hochschulen, einen Beitrag zu einer nachhaltigen und friedlichen Welt zu leisten, ist wichtig.	Forschung soll ausschließlich friedlichen und zivilen Zwecken dienen. Hochschulen sind in ihrer Arbeit der Öffentlichkeit verpflichtet. Daraus erwächst die Aufgabe, die Öffentlichkeit regelmäßig von den Forschungsergebnissen der Hochschule zu unterrichten. Dabei sollen alle wesentlichen Regelungen im Gesetz getroffen werden. Wir schlagen vor, diesen Paragraphen dementsprechend zu überarbeiten.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 5		<p>Es bestehen Zweifel daran, dass die Wirtschaftsführung steuermittelfinanzierter Hochschulen mit den Werkzeugen kaufmännischer Rechnungslegung, wie in § 5 (2) gefordert, transparenter dargestellt werden kann als mit den bisherigen Mitteln. Solange Hochschulen weder ihre Absolvent/innen noch ihre Forschungsergebnisse (oder zumindest den größeren Teil davon) auf dem Markt verkaufen und Erlöse erzielen, sollte auf die bisherige Darstellungsform nicht verzichtet werden.</p>	
		<p>Das in § 5 (2) als Grundlage der Haushaltsführung genannte „ganzheitliche Controlling“ soll neben strategischem, operativem, Qualitäts- und Umwelt- auch das Gendercontrolling beinhalten.</p>	
	<p>Die Einrichtung eines Liquiditätsverbundes mit § 5 (3) ist grundsätzlich sinnvoll. Wir begrüßen, dass jetzt klargestellt wird, dass zum Ende des Jahres nicht verausgabte Mittel der Hochschule überjährig zur Verfügung gestellt werden. Ebenso ist es sinnvoll die zuvor an dieser Stelle eingefügten Berichtspflichten an anderer Stelle zu reeln.</p>		
		<p>Sollte § 5 (6), wie im Entwurf vorgesehen, beibehalten werden, haftet das Land nicht mehr für Lohn-, Gehalts- und Vergütungsforderungen von nichtverbeamteten Beschäftigten, die nach dem 01.01.2007 eingestellt worden sind, falls die Hochschule zahlungsunfähig werden sollte. Auch für die Zahlungen in die Zusatzversorgungskassen ist ausschließlich die Hochschule zuständig (§ 34 (5)). Hier ist nicht ersichtlich, dass das Land im Fall der Zahlungsunfähigkeit einer Hochschule die Beschäftigten absichert, wie dies bei Landesbeschäftigten der Fall wäre. Falls eine Hochschule tatsächlich zahlungsunfähig werden sollte, hätten Arbeitnehmer/innen, die nach dem 01.01.2007 eingestellt worden sind, keinen besonderen Schutz, selbst der besondere Kündigungsschutz gemäß der geplanten Neuregelung von § 34 (4) würde in einem solchen Fall keine Wirkung entfalten. Der DGB fordert deshalb die Stichtagsregelung aus § 5 (6) HG zu entfernen, damit alle Beschäftigten der Hochschule auch bei Zahlungsunfähigkeit der Hochschule finanziell vom Land aufgefangen werden und damit eine Gleichstellung zu den Beschäftigten des Landes hergestellt wird.</p>	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 5	Das Ministerium erhält mit § 5 (8) den Auftrag zur Entwicklung eines Reformmodells der staatlichen Finanzierung von Hochschulen im Sinne einer strategischen Budgetierung. Wir erwarten, dass die Hochschulen im Zuge dieser strategischen Budgetierung eine bessere Grundausstattung erhalten, weniger zeitlich befristete Programmfinanzierung. Hier gilt es staatliche Finanzen neu zu lenken und den Hochschulen dauerhaft und verlässlich zur Verfügung zu stellen.		
Zu § 6	Wir begrüßen die Einführung eines Landeshochschulentwicklungsplanes mit § 6 (1), der eine Abwägung überregionaler Interessen und eine landespolitische Steuerung in grundsätzlichen Fragen der Hochschulen ermöglicht.		
		In § 6 (2) wird jedoch formuliert, dass das Ministerium den Landeshochschulentwicklungsplan auf der Grundlage vom Landtag gebilligter Planungsgrundsätze beschließen soll. Unserem Verständnis nach werden Beschlüsse stets von der Legislative, also dem Parlament getroffen, während die Exekutive, hier das Ministerium, ihre Expertise in den Beratungen zwar einbringen kann, letztlich aber ausführendes Organ bleiben soll.	
		Dazu gehört nach Auffassung des DGB NRW auch, dass es weiterhin dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben sollte, über die Schließung oder Erweiterung von Hochschulstandorten zu entscheiden. Die Ermächtigung des Ministeriums durch Rechtsverordnung, Hochschulstandorte zu schließen, erscheint unverhältnismäßig, zumal die Errichtung oder Aufhebung von Studienorten, die wesentlich kleiner sind als Hochschulstandorte, nur aufgrund einvernehmlicher Entscheidungen von Hochschulleitungen und zuständigem Ministerium erfolgen kann (§ 1 (3)).	
	Wir begrüßen, dass auch Fragen der Forschung als Gegenstand des Landeshochschulentwicklungsplanes aufgenommen wurden.		

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 6			<p>In § 6 (5) werden Rahmenvorgaben u.a. im Bereich der Personalverwaltung als neues Instrument eingeführt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es für nötig, dass es Eingriffsmöglichkeiten der Landesregierung in Personalfragen der Hochschulen gibt. Wir haben jedoch Zweifel, ob dieses Instrument juristisch tragfähig ist. Wir haben rechtliche Bedenken wegen der Zulässigkeit von Rahmenvorgaben unterhalb der förmlichen Ebene eines Gesetzes. Der Begriff der Rahmenvorgaben existiert bislang in der juristischen Diskussion nicht. Die abstrakt generelle Regelung von Sachverhalten ist grundsätzlich dem Gesetzgeber vorbehalten, zumindest ist eine gesetzgeberische Ermächtigungsgrundlage erforderlich, wenn nicht besondere Voraussetzungen vorliegen (behördeninterne Verfügungen usw.). Dass die Exekutive sich diese Rechtssetzungskompetenz ohne weitere Voraussetzungen mit der Begründung aneignet, eine Regelungslücke müsse gefüllt werden, macht die Erfindung der Rahmenvorgaben in der vorgesehenen Form unzulässig. Zur Regelung der Fragen, die von Rahmenvorgaben erfasst werden sollen, sollen formelle Gesetze oder Verordnungen genutzt werden.</p>
			<p>Insbesondere hinsichtlich der derzeit stark in der Kritik stehenden Beschäftigungsbedingungen sind rechtsverbindliche Regelungen notwendig. Vor dem Hintergrund des großen Handlungsdrucks für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen sind Rahmenvorgaben nicht hilfreich. Sowohl die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeberseite wünschen sich einen rechtssicheren Rahmen.</p>
Zu § 8	Wir begrüßen, dass in § 8 (5) ausdrücklich die Freiwilligkeit und die Widerspruchsmöglichkeit bei der Erhebung personenbezogener Daten eingefügt wurden.	Die Teilnahme an Befragungen im Rahmen von Evaluationen ist immer freiwillig. Hier geht es aber auch um die persönlichen Daten von denen, deren Veranstaltungen evaluiert werden und die dies nicht ablehnen können. Die Bewertung der Arbeitsleistung von Beschäftigten gehört auch zu den schützenswerten Daten. Wie damit umgegangen werden soll, bleibt allerdings unklar.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu §§ 9 und 46		<p>§ 9 (1) definiert Mitglieder einerseits und Angehörige der Hochschule andererseits. Bloße ‚Angehörige‘ der Hochschule haben kein Wahlrecht. Daher sind ‚Hilfskräfte‘ aus dem Bereich der ‚Angehörigen‘ in § 9 (4) zu streichen, um klarzustellen: Wer in der Hochschule beschäftigt ist, muss auch an Wahlen teilnehmen können. Aus § 9 (4) sind die wissenschaftlichen Hilfskräfte als Personalkategorie zu streichen analog § 46.</p>	
		<p>Zunehmende – unfreiwillige – und immer kleinteiligere Teilzeitbeschäftigungen und Befristungen führen dazu, besonders Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (MTV) aber auch Wissenschaftler/innen in unterschiedlichen Qualifikationsphasen mittelbar diskriminierend von den Wahlen zu den Selbstverwaltungsgremien auszuschließen. In großer Zahl sind hier Frauen betroffen, da immer noch mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.</p>	
		<p>Der unbestimmte Rechtsbegriff "hauptberuflich" (§ 9 (1)) wird mit vorgeblicher "Rechtssicherheit" begründet. "Hauptberuflich" wird mit mindestens der Hälfte einer Vollbeschäftigung definiert. Diese vorgebliche Rechtssicherheit konterkariert zum einen das Recht und die Pflicht zur Mitwirkung an der Selbstverwaltung (§ 10) und die paritätische Zusammensetzung der Gremien (§ 11). Die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien (§ 11c) wird zum anderen noch zusätzlich erschwert, wenn engagierte Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung bzw. Wissenschaft/lerinnen aufgrund ihrer unterhäftigen Arbeitszeiten ausgeschlossen werden.</p>	
		<p>Eine klare Definitionen der Mitgliedschaft, z.B. „die wissenschaftlichen Beschäftigten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“ würden dazu beitragen, auch an dieser Stelle mögliche Diskriminierungen zu verhindern.</p>	
		<p>In § 9 (1) sind die in den Ruhestand versetzten Professorinnen und Professoren zu streichen, da auch alle anderen Beschäftigten im Ruhestand keine Mitglieder der Hochschule mehr sind.</p>	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 10		Personalratsmitglieder werden in § 10 (2) von wichtigen Mitwirkungsmöglichkeiten an der Hochschule ausgeschlossen. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher für die Streichung des folgenden Teilsatzes ein: „im Senat oder im Fachbereichsrat haben sie [die Mitglieder der Hochschule, die Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen] in Personalangelegenheiten kein Stimmrecht.“	
Zu §§ 11 und 22		In § 11 (1) wird die Bildung einer Gruppe der Doktorandinnen und Doktoranden in den Grundordnungen ermöglicht. Dies kann zu einer Schieflage im Verhältnis der wissenschaftlich Beschäftigten zu den Beschäftigten in Verwaltung und Technik führen. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor, alle Promovierenden unabhängig von ihrer Finanzierung zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu zählen. In unseren Augen ist die Viertelparität sehr wichtig, so dass wir vorschlagen eben diese auch direkt und klar im Gesetz zu formulieren. Im vorliegenden Entwurf ergibt sich dies erst aus § 22 (2) i.V.m. der zugehörigen Begründung. Dort heißt es „indem als zwingende Rechtsfolge Gruppenparität angeordnet wird für den Fall, dass eine Hochschule keine oder keine hinreichende Regelung der partizipativen Mitwirkung aller Gruppen [...] trifft. Die paritätische Besetzung nicht nur des Senats, sondern auch aller weiteren Gremien muss - soweit dies möglich ist – im Gesetz und nicht in der Gesetzesbegründung verankert werden.“	
	Die Berücksichtigung der Interessen aller Mitglieder der Gruppen an der Hochschule bei den Beratungen und Entscheidungen des Senates mit § 11a (2) in Verbindung mit § 22 (2) ist für den DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften ein wichtiger Schritt für eine demokratische Hochschule.		
	Mit dem neuen Paragraphen § 11b wird die Möglichkeit einer Mitgliederinitiative in der Hochschule als direktes plebiszitäres Element eingeführt. Es ist gut dieses Instrument zu erproben, das weitere Wege der Teilhabe an Entscheidungen der Hochschule ermöglicht.	Wir schlagen vor diese Mitgliederinitiative jedoch nicht optional, sondern als verbindlich einzuführen, indem der erste Satz wie folgt geändert wird: „In der Grundordnung wird geregelt, dass Mitglieder der Hochschule [..].“	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 11	Ebenso begrüßen wir die Einführung des Paragraphen § 11c zum Thema „Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien“. Nach wie vor sind Frauen in den Gremien der Hochschulen unterrepräsentiert und eine Gleichstellung der Geschlechter wird auch in diesen Selbstverwaltungsgremien ohne Steuerung noch Jahrzehnte andauern. Eine Implementierung von Vorgaben zur geschlechtergerechten Besetzung ist angebracht.		
Zu § 12	Zur Demokratie gehören für den DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften unbedingt auch Transparenz und Öffentlichkeit. Daher unterstützen wir den in § 12 formulierten Auftrag für Senat, Hochschulwahlversammlung und Fachbereichsrat grundsätzlich öffentlich zu tagen, möchten dies aber auf sämtliche Gremien der Hochschule einschließlich dem Hochschulrat erweitern. Die Einladungen und die Tagesordnungen sind ebenso hochschulöffentlich bekannt zu geben.	
Zu § 14		Die Einführung einer Hochschulwahlversammlung in § 14 stärkt zwar die Kompetenzen des Senates, jedoch bleibt der Einfluß des Hochschulrates zu groß. Bei der Wahl des Rektorats spielt letzterer weiterhin eine entscheidende Rolle, weil gegen die Mehrheit der externen Hochschulratsmitglieder kein Rektoratsmitglied gewählt werden kann (§ 17 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 22a Abs. 1 HG).	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu §§ 16, 27, 28, 30, 31		<p>Um die demokratischen Gremien im Verhältnis zu den Präsidien zu stärken, schlagen wir deshalb einen Paragraphen § 16 (1b) vor: „Das Präsidium ist an Beschlüsse des Senats gebunden.“</p> <p>Analog zu den Senaten sind die Fachbereichsräte zu stärken. Wir schlagen dafür vor, in § 27 einen neuen Absatz 1a zu ergänzen: „Das Dekanat bzw- die (Pro-)dekanInnen sind an Beschlüsse des Fachbereichsrates gebunden.“ Desweiteren ist in § 28 (1), Satz 1 zu streichen: „, für die nicht die Zuständigkeit der Dekanin oder des Dekans oder eine andere Zuständigkeit bestimmt ist“ Analog ist § 31, der die Arbeitsweise der medizinischen Fakultäten regelt, anzupassen.</p> <p>Auch zentrale wissenschaftliche Einrichtungen und die Zentren für Lehrerbildung sind demokratisch zu gestalten. Dafür ist in § 29 als Absatz 2a und in § 30 als Absatz 1a einzufügen: „Gemäß den Regelungen der Paragraphen § 1, § 11a und § 12 ist ein Leitungsgremium einzurichten, dessen Beschlüsse bindend sind.“</p>	
Zu § 16			Für den Fall unvertretbarer Entscheidungen bzgl. der Wirtschaftlichkeit, bleibt die Letztentscheidungsbefugnis beim Hochschulrat (§ 16 (4)), dagegen sollte diese Befugnis besser dem Senat übergeben werden.
Zu § 21	Der Hochschulrat soll dem Hochschulentwicklungsplan nun nicht mehr zustimmen, sondern nur Empfehlungen und Stellungnahmen diesbezüglich abgeben. Damit wird ihm zwar ein Teil der Kompetenzen genommen, es ist aber bei weitem nicht hinreichend.		Der Hochschulrat wirkt nach § 21 (1) in der Hochschulwahlversammlung bei der Auswahl des Spitzenpersonals an Hochschule mit. Ebenso behält der Hochschulrat alle zentralen Kompetenzen bezüglich Hochschulvertrag, Wirtschaftsplan, Aufsicht des Präsidiums, d.h. er wird kaum in seinen Aufgaben eingeschränkt und bleibt ein sehr starkes Gremium, das weit ins operative Geschäft wirkt. Diese Aufgabenbeschreibung des Hochschulrates teilt der DGB NRW nicht. Der Hochschulrat ist ein wichtiges Gremium als Scharnier zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Der Austausch sollte unbedingt befördert werden. Unseres Erachtens nach sollte dies jedoch in Form eines beratenden Gremiums ähnlich einem Kuratorium stattfinden, das, rein extern besetzt, als gesellschaftliches Pendant den hochschulinternen Gremien wie dem Präsidium, dem Senat und der verfassten Studierendenschaft gegenübersteht.
Zu § 21			

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
			Die Rechtsaufsicht muss allein dem Ministerium obliegen. Darüber hinaus sollte der Senat die Zustimmung zum Wirtschaftsplan und die Beschlussfassung über den Umgang mit Jahresüberschüssen oder –fehlbeträgen übernehmen. Auch die Zustimmung zum Hochschulentwicklungsplan sollte dem Senat vorbehalten sein, ebenso wie die Aufsicht über die Wirtschaftsführung. Der Hochschulrat sollte ein Informationsrecht haben, an allen Gremiensitzungen teilnehmen dürfen und zur Stellungnahme aufgefordert werden. Ziel ist die externe Beratung der Hochschulen durch zentrale Akteure der Gesellschaft. Bei der Zusammensetzung des Hochschulrates werden Gewerkschaften nicht explizit genannt, lediglich Wissenschaft, Kultur und Wirtschaft. Da unter „Wirtschaft“ die Arbeitnehmerseite fälschlicherweise oft nicht subsumiert wird und es in der Praxis zu einer einseitigen Bestellung der Arbeitgeberseite führt, schlagen wir vor, das Wort „Wirtschaft“ durch „Sozial-partner“ zu ersetzen.
	Wir begrüßen die Einführung einer 40%-Frauenquote für die Besetzung des Hochschulrates. Ebenso sinnvoll ist die Einführung der Option zur Abberufung von Hochschulratsmitgliedern durch das Ministerium (§ 21 (4a)).		
Zu § 21	Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Verpflichtung zu mehr Transparenz in § 21 (5a), analog wie in § 12. Es unterstützt Teilhabe und eine offene Diskussionskultur, wenn der Hochschulrat die Tagesordnung seiner Sitzungen und seine Beschlüsse in geeigneter Weise hochschulöffentlich bekannt geben muss.	Eine tatsächliche Beteiligung wird allerdings erst ermöglicht, wenn auch die Sitzungen des Hochschulrates hochschulöffentlich sind und andere Mitglieder der Hochschule ein Recht zur Teilnahme haben, zum Beispiel auch die Personalräte und die Studierendenvertretungen.	
Zu § 22		Der neu zusammengesetzte Senat bekommt in § 22 leider kaum neue Aufgaben. Zu nennen sind hier: - stärkere Beteiligung über Hochschulwahlversammlung an Wahl des Präsidiums und - Stellungnahmen in Angelegenheiten der Forschung, Kunst, Lehre und des Studiums, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 22		<p>Im Kern erhält der Senat kaum neue Entscheidungsbefugnisse. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass weitere Kompetenzen vom Hochschulrat an den Senat abgegeben werden. Der Senat sollte als das demokratisch legitimierte Gremium deutlich gestärkt werden, siehe dazu unsere vorherigen Ausführungen zu § 21. In § 22 soll darüber hinaus ergänzt werden, dass der Senat vor der Berufung durch das Präsidium Gelegenheit zur Stellungnahme erhält. Jedes Berufungsverfahren wird von einer bzw. einem Senatsbeauftragten begleitet, die/der dem Senat über das Berufungsverfahren Bericht erstattet; über die fachspezifische Begründung des Votums der Berufungskommission berichtet die/der Kommissionsvorsitzende. Der Senat ist das zentrale Gremium der akademischen Selbstverwaltung und muss daher auch in die wesentlichen Entscheidungen der Hochschule eingebunden werden. In der Befassung mit den Berufungen erhält der Senat systematisch Einblick in und Überblick über den Kernbereich des akademischen Lebens und die wichtigsten Entscheidungen der Universität. Mitglieder von Dekanaten sollten nicht gleichzeitig gewählte Senatsmitglieder sein können.</p>	
		<p>Der Senatsvorsitzende darf nach Auffassung des DGB NRW nicht gleichzeitig dem Präsidium angehören, damit der Senat tatsächlich unabhängig vom Präsidium agieren kann und auch aus sich heraus Schwerpunkte setzen kann.</p>	
Zu § 24		<p>Die geplante Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes mit der Intention, dieses erheblich zu „verschlanken“ lassen eine Ergänzung und weitere Präzisierung des § 24 (1) HZG als dringend geboten erscheinen. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten aus dem LGG müssen in das Hochschulzukunftsgesetz übernommen werden. Dies gilt insbesondere für die Entlastung (§ 16 LGG), die Aufgaben (§ 17 LGG) und die Rechte (§§ 18, 19 LGG), sowie die Rechte der Beschäftigten, sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte zuwenden (§ 20 LGG).</p>	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 24		Zudem scheint es sinnvoll, im Gesetz - bzw. in verbindlichen Durchführungsbestimmungen - weitere ergänzende Regelungen zu Befugnissen von Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu machen. Besonders eine Entlastung von den Dienstaufgaben ist angesichts der sehr hohen Zahlen von (befristeten) Personalmaßnahmen an Hochschulen wünschenswert.	Der 1. Referentenentwurf des HZG korrigierte die verfassungsrechtlich bedenkliche Vorgabe eines akademischen Abschlusses als Voraussetzung für die Wählbarkeit zur Gleichstellungsbeauftragten, den die CDU/FDP-Regierung gegen alle Bedenken 2007 mit dem HFG durchgesetzt hatte. Wir kritisieren scharf, dass im Regierungsentwurf nun nach § 24 (2) "in der Regel" die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten wieder mit dem Nachweis eines "abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudiums" gleichgesetzt wird. Diese Regelung ist diskriminierend und verfassungsrechtlich fragwürdig. Alle weiblichen Mitglieder einer Hochschule müssen - die fachliche Qualifikation vorausgesetzt - als Gleichstellungsbeauftragte wählbar sein! Die Formulierung "in der Regel" lässt zudem befürchten, dass die Vorgabe eines abgeschlossenen Hochschulstudiums auch auf die Wahl der Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten übertragen wird. Die demokratische Beteiligung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung und der Studentinnen muss auch an dieser Stelle gewährleistet sein. Die verfassungsrechtlich bedenkliche und sachlich nicht begründete Einschränkung des Grundrechts auf passive Wählbarkeit sollte an dieser Stelle korrigiert werden.
Zu § 24		Eine Entscheidungsbefugnis für ressortbezogene Stellvertretung in allen Bereichen, die gleichstellungsrelevant sind oder sein könnten, ist ebenso erforderlich wie die Verfügungsmöglichkeit über ein angemessenes Budget für Gleichstellungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung bzw. die der Studentinnen. In § 24 (3) heißt es: "Die Fachbereiche können Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen bestellen." Wir schlagen vor, das Wort „können“ durch „sollen“ zu ersetzen.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
		Der Parameter „Gleichstellungserfolg“ für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist bislang nicht Teil der Leistungsorientierten Mittelvergabe LOM (§ 24 (5)). Für Gleichstellungserfolge ist das Kriterium „Unterrepräsentanz“ allein nicht mehr angemessen, wie z. B. die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) nahelegen. Es ist dringend erforderlich, bei der Mittelvergabe an die Hochschulen den Gleichstellungserfolg für alle Statusgruppen des Hochschulpersonals (Teil 4, Kap.1, § 33 – 34, Kap. 2, § 35, 41-46 und § 47) also einschließlich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung nach § 47, zu berücksichtigen.	
Zu § 26		Die in § 26 (5) vorgeschlagene Option, in der Grundordnung dezentrale Entscheidungsstrukturen festzulegen, birgt die Gefahr der Bildung großer mitwirkungsfreier Räume in den Hochschulen. Wir schlagen eine verbindlichere Formulierung vor, die wie folgt lauten könnte: § 26 (5) Satz 1: „Die Grundordnung regelt eine von Absatz 1 Satz 1 abweichende Organisation der dezentralen Gliederung der Hochschule.“ und Satz 3: „Sie kann alternativ regeln...“, weitere Varianten sollten ausgeschlossen sein. Werden Entscheidungsbefugnisse an nicht in diesem Gesetz explizit geregelte Strukturen der Hochschule übertragen, müssen diese Strukturen im Hinblick auf Zusammensetzung, Wahl der Mitglieder, Gleichstellung und Öffentlichkeit analoge demokratische Maßstäbe erfüllen. Zudem müssen die Personalräte analog den Gleichstellungsbeauftragten mit umfassenden Informationsrechten ausgestattet werden.	
Zu § 28	Die Einrichtung von Studienbeiräten in § 28 (8) paritätisch aus Lehrenden und Studierenden besetzt begrüßen wir ausdrücklich als Demokratisierungsschritt.		

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 31 a		<p>Die Universitätskliniken haben als Maximalversorger im Krankenhausplan, Einrichtungen der Forschung und Lehre und einer der größten Arbeitgeber der jeweiligen Region eine herausgehobene Stellung im Land NRW für mehrere zehntausend Beschäftigte und alle Bürgerinnen und Bürger des Landes. Vor diesem Hintergrund fordert der DGB die Führung der Universitätskliniken NRW als Anstalten des Landes und damit Aufgabe des Rechtsstatus Anstalten des Öffentlichen Rechts (AöR). Der § 31a Absatz 2 ist diesbezüglich zu ändern. Sollte der Gesetzgeber die Rückführung der Universitätskliniken in den Landesdienst nicht umsetzen wollen, wäre in den § 31a Absätzen 3 bis 6 die öffentliche Kontrolle durch das Land und die paritätische Mitbestimmung der Beschäftigten durch eine veränderte Zusammensetzung des Aufsichtsrates sicherzustellen. Die aktuelle Zusammensetzung nimmt dem Land die direkte Einflussnahme, obwohl durch den Landeszuschuss und die Gewährsträgerhaftung das Land das ökonomische Risiko trägt. Für die BeschäftigtenvertreterInnen sollte zeitgleich der Missstand der Wahl und Vertretung in den einzelnen Gruppen aufgehoben werden. Aktuell haben unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten ProfessorInnen, wissenschaftliche Beschäftigte und die Beschäftigten der Universitätskliniken jeweils eine/n VertreterIn. Dies wird der weit überproportionalen Anzahl der Beschäftigten nicht gerecht. Angemessen wäre eine Vertretung der Beschäftigten im Aufsichtsrat durch VertreterInnen, bei deren Wahl unabhängig vom Beschäftigtenstatus jede Stimme eines Beschäftigten das gleiche Gewicht hat.</p>	
Zu §§ 33 und 82	<p>Auch wenn eine Rückkehr der Beschäftigten in den Landesdienst nicht vorgesehen ist, so halten der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften es für eine sehr wichtige Entscheidung, dass in § 33 wenigstens das Ministerium – nicht mehr der Hochschulrat – als Oberste Dienstbehörde der Beamtinnen und Beamten und auch an den Universitätskliniken eingesetzt wird.</p>	<p>Zur weiteren Rechtssicherheit erachten wir es für sinnvoll, diese Festlegung direkt in den Paragraphen 68 und 69 Abs. 6 LPVG zu verankern.</p>	<p>Jedoch kann das Ministerium seine Befugnisse jederzeit widerruflich ganz oder teilweise dem Präsidium übertragen. Diese Möglichkeit der Übertragung lehnen wir strikt ab.</p>

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
			Insbesondere im Bereich der Personalratsbeteiligung (vgl. § 82 (2)) sollte diese Möglichkeit ausdrücklich ausgeschlossen werden, weil es faktisch die Abschaffung der Personalratsbeteiligung bedeuten würde, wenn die Dienststelle deckungsgleich mit der Letztentscheidungsstelle wäre.
			Ähnlich kritisch sehen wir die Möglichkeit der Übertragung der Dienstvorgesetzten-Funktion bezüglich der hauptberuflichen Präsidiumsmitglieder vom Ministerium auf die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Hochschulrates.
Zu § 34	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 DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Ausweitung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen auf alle Beschäftigten mit einem unbefristeten Vertrag in § 34 (4).		
Zu § 34a	Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die Aufnahme des Rahmenkodex für Gute Beschäftigungsbedingungen im Hochschulgesetz einschließlich der Beteiligungsmöglichkeiten von Gewerkschaften als Vertretung für die Landespersonalrätekonferenzen.	Gleichwohl gilt es die rechtsverbindliche Umsetzung an allen öffentlichen Hochschulen in NRW zu gewährleisten.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 37	Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden ungleichen Beteiligung von Frauen und Männern an Professuren begrüßen wir den neuen Paragraphen § 37 a zur Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren. Die vorgeschlagene Quote nach dem Kaskadenmodell ist ein gutes Instrument, um hochschuladäquat und fächerdifferenziert den Anteil von Frauen an Professuren zu steigern.		
Zu § 42	Wir begrüßen die Streichung des noch im Referentenentwurf vorgesehenen § 42 (2), da diese Vorgabe schon heute an den Fachhochschulen keine Relevanz mehr hat.		
Zu § 43		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.	
Zu § 43		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.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu §§ 44 und 45			Leider ist auch in dieser Novellierung ein Festhalten an der Differenzierung in Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Universitäten und Fachhochschulen vorgesehen (§ 44 und § 45). Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern das Zusammenführen dieser Kategorien, da die Unterscheidung des Personals nach Hochschultypen spätestens seit Bologna hinfällig ist. Die Aufgaben und Tätigkeiten gleichen sich in der Praxis immer weiter an, formal wird an der Unterscheidung, verbunden mit ungleichen Entgelten, festgehalten.
	Der DGB NRW begrüßt die Einrichtung einer Personalkategorie unterhalb der Professur in Form der „Lecturer“ mit § 44 (2), zu deren Dienstaufgaben die selbstständige Lehrtätigkeit auf Dauer gehört.	Weiterhin lehnt der DGB die Verankerung von Akademischen Räten und Oberräten auf Zeit (§ 44 (6,7)) im Hochschulgesetz ab.	
Zu §§ 44 und 45		In das Gesetz wurde unter § 44 (3) das Wort „angemessen“ neu eingefügt, so dass es nun heißt: „Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch angemessen Gelegenheit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifikation gegeben werden, wenn sie befristet beschäftigt sind“. Der hier verfolgte Ansatz ist richtig, fraglich ist jedoch, ob die Einfügung dieses Wortes dazu führen wird, dass die Arbeit an der Promotion tatsächlich innerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann (vgl. auch § 40 TV-L). Mindestens drei Viertel der tariflichen Arbeitszeit von Promovierenden müssen der eigenen Qualifikation dienen.	
	Trotz des Festhaltens an zwei Kategorien von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen können nun nach § 45 (2) wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fachhochschulen „darüber hinaus Dienstleistungen in der wissenschaftlichen Lehre übertragen werden [...]“. Dieses entspricht tatsächlich z.T. auch schon der Praxis, so dass es gut ist, es auch entsprechend in Rechtsform zu bringen.	Konsequent wäre dann jedoch die Aufhebung der Differenzierung in zwei Personalkategorien nach Hochschultypen.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 46			Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Beibehaltung der Personalkategorie der „wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte mit Studienabschluss“ ausdrücklich ab (§ 46). Der in der Gesetzesbegründung benannte Aufgabenkatalog der wissenschaftlichen Hilfskräfte widerspricht der Lebenswirklichkeit an den Hochschulen und auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Auch in der Begründung des WissZeitVG wird deutlich, dass sich die Tätigkeiten von wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nicht unterscheiden (Begründung WissZeitVG zu § 2 zu Absatz 1 Drucksache 16/3438). Das BAG hat eindeutig festgestellt, dass das einzige Unterscheidungsmerkmal die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden ist (BAG-Urteil vom 21.01.2009, 7 AZR 618/07). Nach Ansicht des DGB ist nicht hinnehmbar, dass diese Personalkategorie beibehalten bleibt und damit weiterhin tariffreie Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit Studienabschluss aufrechterhalten werden. Die Umwandlung von Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte in wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte bringt einen erheblichen Zuwachs an anrechenbarer Lehrleistung, da wissenschaftliche Hilfskräfte nicht kapazitätswirksam sind.
	In § 46 a wird eine Vertretung für Studentische Hilfskräfte in Form eines Beauftragten geschaffen. Eine angemessene Gestaltung der Arbeitsbedingungen wird als Aufgabe formuliert. Die vorgesehene Regelung ist allerdings noch unzureichend. Eine Weiterentwicklung der studentischen Interessenvertretung muss Auftrag sein.	Die Vertretung der wissenschaftlichen Hilfskräfte obliegt den Personalräten (vgl. §§ 5,104, 105 LPVG). Die in der Gesetzesbegründung vorgenommene Unterscheidung zwischen Beschäftigten, die studieren und denen die nicht studieren, ist aus arbeitsrechtlicher und damit auch aus personalvertretungsrechtlicher Sicht nicht zielführend. Bezüglich der zu schaffenden Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte bedarf es weiterer rechtlicher Festlegungen, dies darf nach Ansicht des DGB nicht ausschließlich Gegenstand der Grundordnung sein. Gesetzlich festzulegen sind Freistellungsregelungen, datenschutzrechtliche Grundlagen, Verschwiegenheitsbestimmungen, umfassende Informationsrechte und die Anbindung an Personalvertretungen.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu §§ 47, 19 und 27	Die weiteren Mitarbeiter/innen erhalten mit § 47 endlich einen vernünftigen Namen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung. Das ist eine kleine, aber wichtige Änderung, in der sich auch eine höhere Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ausdrückt.	<p>Es herrscht ein Regelungsdefizit, wer Dienstvorgesetzte/r für Mitarbeiter/innen in Verwaltung und Technik nach § 47 (ohne Beamt/innen) ist, die außerhalb der Hochschulverwaltung beschäftigt sind. Zwar verweist § 19 auf eine Gesamtverantwortung zur Bewirtschaftung der/dem Vizepräsident/in, andererseits werden Dekan/in (§ 27) Aufgaben über den Einsatz von Mitarbeiter/innen übertragen. Die Grenzen der Zuständigkeiten bleiben unbeantwortet und sind unbefriedigend.</p> <p>Sofern Entscheidungsbefugnisse für Personalmaßnahmen an Dekane übertragen werden, ist ein Hinweis auf die Einhaltung arbeits- und landesrechtlicher Bestimmungen nötig und sinnvoll.</p> <p>§ 33 regelt, wer Dienstvorgesetzte/r für Beamtinnen und Beamte ist. Für Beamte des wissenschaftsstützenden Personals ist dies die/der Vizepräsident/in für Wirtschaft und Personalverwaltung. Die zahlenmäßig kleinere Beschäftigtengruppe ist verbeamtet. Die weitaus größte Gruppe der Hochschulbeschäftigten gehörten dem Tarifbereich an. Offen bleibt also eine Zuordnung, wer Dienstvorgesetzte/r für Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung nach § 47 (außerhalb der Hochschulverwaltung) ist. Der/dem Vizepräsident/in obliegt letztlich eine Gesamtverantwortung zur Bewirtschaftung unter landesrechtlichen Bestimmungen (§ 19 (1)).</p> <p>Auch den Dekaninnen/ Dekanen werden Aufgaben über den Einsatz von Mitarbeiter/innen übertragen. Diese zwischen Vizepräsident/in und Dekan/in geteilte Verantwortung bildet einen Spannungsbogen, der z.B. Fragen über Personalentwicklungsmaßnahmen und Frauenförderung offen lässt. Anzunehmen ist auch, dass diese Konstellationen sich zum Nachteil der Beschäftigten entwickeln werden.</p> <p>In der Konkurrenzsituation um gute Arbeitsbedingungen und angemessene Personalentwicklung an Hochschulen sind die strukturellen Bedingungen für weibliche Beschäftigte der MTV-Gruppe ungünstig und lassen weiterhin Benachteiligung und strukturelle Diskriminierung befürchten. Es sollte zumindest seitens der Regelungen über Dienstvorgesetzte eindeutige Verantwortlichkeiten geben, nicht zuletzt deshalb, weil zwischen den Statusgruppen erheblich divergierende Instrumente der Personalorganisation Praxis sind.</p>	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu §§ 48, 49, 50 und 62	<p>Das Teilzeitstudium wird mit den §§ 48 (8) und 62a gestärkt, dies unterstützen wir mit Nachdruck. Vor dem Hintergrund, dass viele Studierende berufstätig sind oder sich um Familienangehörige kümmern, muss das Teilzeitstudium zum Regelangebot an den Hochschulen werden, um Studierende nach ihrem Abschluss nicht in Rechtfertigungsnot zu ihrer Studiendauer zu bringen. Außerdem rechnen wir damit, dass das Studium als Form der Weiterbildung eine zunehmende Rolle spielen wird, also berufsbegleitendes Lernen ein Zukunftsthema ist. Die hier vorgesehenen Änderungen weisen genau in die richtige Richtung. Natürlich muss auch für Teilzeitstudierende mit BAföG-Anspruch sichergestellt sein, dass sie die finanzielle Unterstützung für die volle Länge ihres Studiums erhalten können.</p>		
			<p>Die Studierfähigkeit wird durch das Erlangen der allgemeinen oder fachbezogenen Hochschulreife attestiert (§ 49 (1)). Zusätzliche Einschreibevoraussetzungen sind damit nicht gerechtfertigt (§ 48 (9)). Eignungstests kommen nur als Instrument der Bewirtschaftung knapper Studiengänge in Frage und sind auch dort höchst problematisch. Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich gegen Zulassungshürden ein und sind der Ansicht, dass die Hochschulen in der Verantwortung stehen, allen Studienberechtigten Bildung und Entwicklung zu ermöglichen. Entsprechend sollen die Hochschulen für die Studierenden geeignet gestaltet sein und haben, zum Beispiel durch entsprechende Tutorienprogramme und Propädeutika, dafür Sorge zu tragen, dass Studierende die notwendigen (in einem Eignungstest ggf. getesteten) Qualifikationen an der Hochschule erwerben können, anstatt potenzielle Studierende, die diese Qualifikationen noch nicht erworben haben, auszuschließen. Entsprechend sind § 48 (9) und § 50 (2) e zu streichen.</p>

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu §§ 48, 49, 50 und 62			Die in § 48 (10) vorgesehene Möglichkeit, Entgelte für Vorkurse, Feststellungsprüfungen, Sprachkurse und -prüfungen zu erheben, ist eine Studiengebühr durch die Hintertür, die zudem noch diskriminierend gestaltet ist, da sie überwiegend Studierende betreffen wird, die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Bildungsinstitution erworben haben oder die aus einer längeren Berufsphase kommen. Solche Entgelte sind nicht zu erlauben, sondern im Gegenteil explizit zu verbieten. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass Studierende, die Vorkurse, Sprach- und Feststellungsprüfungen erfolgreich bestehen, den Anspruch auf die Einschreibung erwerben. Der entsprechende Satz in § 48 (10) ist zu streichen.
		Die Durchlässigkeit der verschiedenen Bildungswege, insbesondere zwischen dualer Berufsausbildung und Studium ist wichtig, um der sozialen Selektivität unseres Bildungssystems weiter entgegenzuwirken. Der DGB und die Gewerkschaften unterstützen daher die Zielsetzung des Zugangs zum Studium mit beruflicher Vorbildung. Die in § 49 gewählten Formulierungen und der Regelrahmen für den Zugang zum Hochschulstudium bleiben in Teilen jedoch hinter den weitreichenden und bestehenden Formulierungen der „Verordnung über den Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte, Berufsbildungshochschulzugangsverordnung vom 8. März 2010“ zurück, durch die beispielsweise der Hochschulzugang durch berufliche Aufstiegsfortbildungen und durch eine Kombination von Berufsausbildung und beruflicher Tätigkeit ermöglicht wird.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 49		<p>Zum Wesen des Bachelor- und Mastersystems gehört ein hohes Maß an Durchlässigkeit. Dazu zählen qualifizierte Exit- und / oder Ortswechseleoptionen, Durchstiegs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten. In der Realität wurde aber in vielen Studiengängen durch eine zu geringe Anzahl an Masterplätzen eine zusätzliche Selektionsstufe eingezogen und vor allem eine unproduktive Konkurrenz um Masterplätze zwischen den Studierenden provoziert. Da es bis heute keinen Rechtsanspruch auf einen Masterplatz an der eigenen Hochschule gibt, gilt Letzteres sogar für Studiengänge, in denen es erfahrungsgemäß genügend Masterplätze gibt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine einheitliche Regelung, die den Zugang zum Masterstudium gesetzlich garantiert, verbunden mit der ausdrücklichen Formulierung eines Rechtes auf einen Masterplatz für jeden Bachelorabsolventen/-absolventin in § 49. Das Angebot an Masterstudienplätzen muss bedarfsgerecht ausgebaut werden, so dass ein Masterstudium ohne Zulassungsbeschränkungen für alle möglich ist. Sollte an der aus Sicht des DGB überflüssigen Beschränkung der vorzeitigen Zulassung festgehalten werden, muss die Landesregierung sicher stellen, dass</p> <p>a) bei einer durch eine Hochschule zu vertretenden Einschreibelücke keine Lücke bei BaFöG, Semesterticket, Krankenversicherung etc. entstehen</p> <p>b) Studierende während des Bachelorstudiums die Möglichkeit haben, an Veranstaltungen des Master-Studiums teil zu nehmen und dort auch Prüfungen ab zu legen, die später anerkannt werden.</p>	
Zu §§ 51 und 64			<p>Eine noch stärkere Festsetzung der sogenannten Regelstudienzeit lehnen wir ab. So sieht das Gesetz in § 51 (3) eine automatische Exmatrikulation von Studierenden vor, die ihre doppelte Regelstudienzeit um mehr als zwei Semester überschritten haben, oder seit mehr als vier Semestern keine Prüfungen mehr abgelegt haben. Individuelle Lebensläufe, Familie, Berufstätigkeit, zivilgesellschaftliches oder ehrenamtliches Engagement finden zu wenig Beachtung. Gleiches gilt für die Setzung von Fristen in den Prüfungsordnungen, für die zwar in § 64 (3a) zahlreiche Ausnahmetatbestände formuliert werden, die aber de facto ein Studieren in einem sehr stark reglementierten Rahmen einfordern.</p>

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 53	Die selbstorganisierte Studierendenschaft und ihre demokratischen Organe sind dem DGB NRW und seinen Mitgliedsgewerkschaften sehr wichtig. Daher ist es gut, dass die Verwaltung mit § 53 (7) verpflichtet wird, dem AstA und dem Studierendenparlament Räume unentgeltlich zur Verfügung stellen. Außerdem begrüßen wir die Erweiterung des § 53 (5), da er der individuellen Lebens- und Familiensituation von Studierenden stärker Rechnung trägt als bisher.		
Zu § 58	Seit der Umstellung auf Bachelor und Master beklagen sich zahlreiche Studierende über die mangelnde Studierbarkeit ihrer Studienfächer. Daher ist es wichtig, dass die Hochschulen mit dieser Gesetzesnovelle in § 58 (1) wieder in die Verantwortung genommen werden und es nun heißt: „Die Hochschulen sind dem Studienerfolg verpflichtet.“	Textvorschlag für § 58 (2) Satz 4 neu: Sie fördern ebenso die Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben (Pflege von Kindern oder Familienangehörigen).	
		Wir begrüßen, dass die Hochschulen mit § 58 (2a) die Möglichkeit erhalten, Reformmodelle zu erproben. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass Studierenden, die in Reformmodellen studieren, oft große Nachteile entstehen, wenn diese Modelle auslaufen. Wahlmöglichkeiten werden (oft überraschend) eingeschränkt, es gibt keinen sinnvollen Weg, in reguläre Studiengänge zu wechseln, stattdessen drohen Exmatrikulationen. Es ist daher gesetzlich sicherzustellen, dass diese Probleme künftig ausgeschlossen werden, indem die Hochschulen bei Beendigung der Reformmodelle dazu verpflichtet werden, allen Studierenden unter tragbaren Bedingungen (v.a. der großzügigen Anrechnung von Studienleistungen) einen Wechsel in reguläre Studiengänge zu ermöglichen. Insbesondere sind Exmatrikulationen auszuschließen. Besonderen Wert legt der DGB darauf, dass Auslaufregelungen und "Übergangsszenarien" auch die besonderen Belastungen von Studierenden mit Familienaufgaben abbilden und schlägt hierzu längere Laufzeiten für diese Studierendengruppe vor. Insbesondere aktuelle Auslaufregelungen in Lehramtsstudiengängen machen bilaterale Vereinbarungen mit dem Schulministerium zu dieser Problemlage erforderlich.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 58		<p>§ 58 (3) und (7) legen eine starke Verschulung des Studiums nahe, die nicht mehr zeitgemäß ist. Statt vorgefertigte Studienverlaufspläne abzuarbeiten, sollten Studierende vielmehr mit der Entwicklungsherausforderung konfrontiert werden, das Studium eigenständig sinnvoll bezüglich der Lerninhalte, Lernorganisation und der Lernzeiten zu gestalten. Studiengänge müssen so gestaltet werden, dass es möglich ist, sie in der Regelstudienzeit zu schaffen. Es ist richtig, dass die Hochschulen verpflichtet werden, zur Unterstützung dieses Prozesses Beratungen anzubieten, eine Pflichtberatung mündiger Erwachsener ist jedoch eine Anmaßung. Statt auf bevormundende Betreuung von Studierenden zu setzen, sollte weiter sichergestellt werden, dass die Hochschule ein Beratungsangebot in voller Breite aufrechterhält</p>	
		<p>In § 58 (5) heißt es jedoch nur noch: „Die Hochschule berät ihre Studierenden sowie Studieninteressentinnen und Studieninteressenten, Studienbewerberinnen und Studienbewerber in allen Fragen des Studiums.“</p>	
		<p>Verglichen mit dem entsprechenden Absatz in einer Vorgängerversion des NRW Hochschulgesetzes ist die Ausgestaltung dieser Beratung im Gesetzentwurf völlig offen formuliert und so den jeweiligen Hochschulen überlassen. Der entsprechende Passus in der alten Form lautet:</p>	
		<p>„§ 83 Hochschulfreiheitsgesetz Studienberatung</p>	
		<p>(1) Die Hochschule berät ihre Studierenden sowie Studieninteressentinnen und Studieninteressenten, Studienbewerberinnen und Studienbewerber in allen Fragen des Studiums. Die allgemeine Studienberatung erstreckt sich auf Fragen der Studieneignung sowie insbesondere auf die Unterrichtung über Studienmöglichkeiten, Studieninhalte, Studienaufbau und Studienanforderungen; sie erfolgt während des gesamten Studiums und umfasst bei studienbedingten persönlichen Schwierigkeiten auch eine psychologische Beratung. Die studienbegleitende Fachberatung unterstützt die Studierenden insbesondere in Fragen der Studiengestaltung, der Studientechniken und der Schwerpunkte des gewählten Studienganges</p>	
		<p>(2) Die Hochschule orientiert sich spätestens bis zum Ende des zweiten Semesters über den bisherigen Studienverlauf, informiert die Studierenden und führt gegebenenfalls eine Studienberatung durch.</p>	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 58		<p>(3) Die allgemeine Studienberatung soll zentral organisiert werden. Die studienbegleitende Fachberatung ist Aufgabe des Fachbereiches.</p> <p>(4) Die Hochschule arbeitet auf dem Gebiet der Studienberatung mit den für die Berufsberatung, die staatlichen Prüfungen und die sonstige Bildungsberatung zuständigen Stellen zusammen.“</p> <p>Hier wurde klar geregelt, für welche Themen Beratung vorgehalten werden soll (Studienorientierung, Eingangsberatung, Verlaufsberatung, Psychologische Beratung bei allen Dingen, die den Studienerfolg gefährden) und wie diese organisiert sein soll (allgemeine Beratung zentral – Fachberatung in den Fachbereiche). Neben der Beratung der Studierenden bieten die Zentralen Studienberatungsstellen ja aktuell auch zahlreiche Angebote in Sachen Studien- und Berufswahl sowie Lebenswegplanung an.</p> <p>Der neue Text beinhaltet die Gefahr, dass Angebote eingespart werden, da eine allgemeine, zentrale Beratung (mit all ihren Themengebieten) nicht mehr explizit vorgesehen ist, die psychologische Beratung keine Erwähnung mehr findet. Themen wie Lernen lernen, Zeitmanagement, Prüfungsangst etc. fallen hier völlig weg.</p> <p>Auch in diesem „alten“ Passus fehlt jedoch der Punkt der gesonderten Beratung für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderung und / oder chronischer Erkrankung. Gerade diese Zielgruppe benötigt oftmals speziell geschulte Menschen an ihrer Seite, die sich ihrer intensiv annehmen und in Angelegenheiten wie Härtefallanträgen und Nachteilsausgleichen bei der Bewerbung um einen Studienplatz, aber auch bei Nachteilsausgleichen im Studium im Hinblick auf die Ablegung von Prüfungsleistungen entsprechend auskennen und innerhalb der Hochschule vermitteln können.</p> <p>Im Referentenentwurf ist zwar die Rolle eine/r Behindertenbeauftragten (§ 62 b) jetzt fest vorgesehen, diese/r soll aber eher formale und technische Dinge (Barrierefreiheit etc.) im Blick haben. Eine konkrete Betreuung der Studierenden im Sinne einer studienbegleitenden Beratung ist hier nicht vorgesehen. Es ist auch eine Beratung in Fragen des Aufenthalts- und Arbeitsrechtes ausländischer Studierender vorzusehen.</p>	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 60		<p>Die Modularisierungspflicht in § 60 (3) ist aufzuheben. Stattdessen soll eine Öffnungsklausel zur Erprobung alternativer Studienmodelle ergänzt werden. Die Modularisierung des Studiums ist darüber hinaus so zu gestalten, dass eine zu starke Verschulung des Studiums vermieden wird und Studierende auch die Freiheit haben, ihren Interessen und Fragen individuell zu folgen.</p> <p>§ 60 (4) regelt das Auslaufen der klassischen Studiengänge. Diese Regelungen sollten auf das Auslaufen von Studiengängen überhaupt (z.B. auch bei Reformen von Studiengängen im Rahmen von Reakkreditierungen, der Beendigung von Reformmodellen etc.) ausgeweitet werden, da hier die gleichen Fragen zu regeln sind.</p> <p>Der Inhalt der Regelung selbst ist vor allem eine Ermächtigung des Ministeriums, festgelegt ist lediglich, dass „der Zeitpunkt bestimmt [werden muss], bis zu dem das Studium in den Studiengängen nach Satz 1 abgeschlossen sein muss.“ Sinnvoller wäre, dies den Hochschulen zu überlassen, weil sie die Regelungen gezielter auf die Praxis vor Ort abstimmen können, aber angesichts der Erfahrungen der letzten Jahre Vorgaben zum Schutz der Studierenden dabei zu machen: Es ist gesetzlich sicher zu stellen, dass Hochschulen beim Auslauf eines Studienganges dazu verpflichtet werden, allen Studierenden unter tragbaren Bedingungen (v.a. großzügige Anrechnung von Studienleistungen) einen Wechsel in entsprechende noch laufende Studiengänge zu ermöglichen. Insbesondere sind Exmatrikulationen auszuschließen.</p>	
Zu § 62	<p>Die regulären Studiengänge so zu gestalten, dass ein berufsbegleitendes Studium in Teilzeit oder als Fernstudium möglich ist. Dementsprechend ist der neue § 62 a sehr zu begrüßen.</p>	<p>Im Sinne eines lebenslangen Lernens fordern wir eine Offenheit und Durchlässigkeit des Bildungssystems auch für den weiteren beruflichen Werdegang. Die Hochschulen müssen gebührenfrei und ohne Zulassungsbeschränkung Berufstätigen ein Masterstudium als Weiterbildung ermöglichen (§62). Ein berufsbegleitendes Studium als akademische Weiterbildung muss stets mit dem akademischen Zeugnis abgeschlossen werden, Weiterbildungszertifikate sollten lediglich für Kurse oder niedrigschwelligere Weiterbildungsangebote unterhalb eines Studiums ausgegeben werden. Zu streichen ist zudem Absatz 4: Eine Festlegung, mit welchem Anteil, wie vielen Wochenstunden jemand studiert, ist unnötiger bürokratischer Aufwand und zudem auch in vielen Lebenslagen, in denen ein Teilzeitstudium Sinn macht, im Vorfeld gar nicht möglich. Entsprechend ist auch § 48 (8) zu streichen.</p>	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu §62b	Da die Studierenden an den Hochschulen immer diverser werden, somit auch unterschiedliche Bedürfnisse und Bedarfe im Rahmen ihres Studiums haben, ist es sehr zu begrüßen, dass mit § 62 b eine Vertretung für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eingeführt wird.	Allerdings kann diese Person ihre Aufgabe nur wahrnehmen, wenn ihr ein anbrachtes Zeitkontingent zur Verfügung steht. Wir schlagen vor, in den § 62 b eine gesetzlich garantierte Freistellung in Relation zur Studierendenzahl zu ergänzen.	
Zu § 63	Außerdem wird die Anzahl der Prüfungsleistungen beschränkt, was der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen.	Da sich die Anzahl und der Umfang der Einzelmodule in den verschiedenen Studiengängen stark unterscheidet, schlagen wir folgende Neufassung von § 63 (1) vor: „Der Studienerfolg wird durch Hochschulprüfungen, staatliche oder kirchliche Prüfungen festgestellt, die studienbegleitend abgelegt werden sollen. Es können im Bachelorstudium maximal 15, im Masterstudium maximal 10 Prüfungsleistungen vorgesehen werden.“	§ 63 (1) Die ECTS-Bewertungsskala (= Absolvent/innen-Ranking) dient allein dazu, Studierende zueinander in Konkurrenz zu stellen. Dies ist einerseits nicht förderlich für kooperatives Lernen, andererseits ist es unnötig: Hochschulprüfungen haben die Aufgabe, Fachmündigkeit zu bescheinigen; Ob ein/e Absolvent/in genügend qualifiziert ist, so dass es verantwortbar ist, ihr oder ihm eine bestimmte Aufgabe zu übertragen, hängt nicht von der Qualifikation der Mitabsolvent/innen ab. Die Legitimation bei der Einführung der ECTS-Skala war, dass sie bei verschiedenen Noten-Vergabe-Kulturen Vergleichbarkeit herstelle. Es ist nicht Aufgabe der Hochschulen, irgendeine Vergleichbarkeit herzustellen bzw. Arbeitgebern die Assessment-Center zu ersparen.
		Der neu gefasste § 63 (2) soll den Hochschulen mehr Freiraum bei der Benotung eröffnen. Er bleibt aber hinter zahlreichen bereits existierenden (und erfolgreich akkreditierten) Lösungen zurück, die viel weitreichendere und flexiblere Ausnahmen bei der Benotung machen. Insofern dieser Absatz implizit als Verbot weitreichenderer Lösungen gelesen werden kann, stellt er faktisch eine Verschlechterung dar. Er ist deshalb folgendermaßen neu zu fassen: „Die Prüfungsordnungen legen fest, welche Prüfungsleistungen benotet werden und welche Noten mit welcher Gewichtung in die Endnote einfließen.“	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 63	Vollständig positiv zu beurteilen ist die erleichterte Anerkennung von Abschlüssen mit § 63 a. Diese ermöglicht einen Übergang zwischen Bildungsinstitutionen mit deutlich geringerem bürokratischem Aufwand. Gleiches gilt auch für die Klarstellung der Krankschreibungspflichten in § 63 (7) bei Prüfungsunfähigkeit. In besonderer Weise ist dort lobend hervorzuheben, dass die Einholung von Bescheinigungen durch Vertrauenspersonen durch die Hochschule bezahlt werden muss. Dies dürfte dem Drang nach weiteren Attesten entgegenzutreten und die Studierenden entlasten.		
Zu § 64	Ebenso begrüßen wir die Abschaffung der Anwesenheitspflicht mit § 64, 2a.		
Zu § 67			Entsprechend der überholten Differenzierung in §§ 44 und 45 wäre auch ein eigenständiges Promotionsrecht der Fachhochschulen verbunden mit der Gründung eines gemeinsamen qualitätsgeleiteten NRW-Graduierteninstituts für angewandte Forschung zeitgemäß (§67). Es muss auch weiterhin möglich sein, ohne Betreuungsvereinbarung zu promovieren, insbesondere solange ungeklärt ist, wie die Inhalte der Betreuungsvereinbarungen zu Stande kommen. Insbesondere ist den Tendenzen zu einer Verschulung der Promotion entgegen zu treten (§ 67 (2)).
Zu § 70		Wir schlagen vor in § 70 zwischen Absatz (3) und (4) folgenden zusätzlichen Absatz einzufügen: "Angehörige des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen sind verpflichtet, sich das Recht auf nichtkommerzielle Zweitveröffentlichung in der Regel binnen einer Frist von sechs Monaten nach der Erstveröffentlichung vorzubehalten, wenn es sich um Publikationen von wissenschaftlichen Erkenntnissen in periodisch erscheinenden Sammlungen und Zeitschriften handelt, die im Rahmen der Dienstaufgaben gewonnen worden sind. Sie können durch Rechtsverordnung des Wissenschaftsministeriums dazu verpflichtet werden, die Zweitveröffentlichung in hochschuleigene Repositorien einzustellen."	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 71	Wir begrüßen, dass die Erlaubnis zur Erhebung personenbezogener Daten auf die auf die Personalkosten bezogenen Daten begrenzt wurde und zusätzlich auf die datenschutzrechtlichen Bestimmungen hingewiesen wird.		
Zu § 71a	Wir begrüßen grundsätzlich die Einführung des neuen § 71 a, mit dem mehr Transparenz bei Forschungsvorhaben mit Dritten angestrebt wird.		<p>Das Ziel der Transparenz ist mit dem neu formulierten § 71a nicht zu gewährleisten. Forschungsprojekte, die auf Geheimhaltung angewiesen sind, können nicht der Allgemeinheit dienen. Die Hochschulen sind öffentliche Einrichtungen. Die Bürgerinnen und Bürger haben daher ein Recht darauf zu wissen, mit wem sie in welcher Form kooperieren. Die Geschäftsinteressen von Drittmittel-Gebern über das öffentliche Interesse zu stellen, ist falsch.</p> <p>Eine Veröffentlichungspflicht ist in den USA üblich und hat keineswegs zum wirtschaftlichen Niedergang oder zum Ende aller Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen geführt.</p> <p>Dementsprechend hat der DGB schon die Einschränkung der Veröffentlichungspflicht durch Verweis auf §§ 8 und 9 des Landesinformationsfreiheitsgesetzes im Referentenentwurf kritisiert. Die Fassung des Kabinetts-Entwurfes ist darüber hinaus aus zwei Gründen eine weitere Verschlechterung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Konkretisierung, was zu veröffentlichen ist, wurde gestrichen. - Die Veröffentlichung soll nun erst im Nachhinein erfolgen, es geht aber gerade darum, Entscheidungen öffentlich diskutierbar zu machen, bevor sie gefällt werden. <p>Damit schränkt die Fassung des Kabinetts-Entwurfes sogar die bereits jetzt an einigen Hochschulen existierende Veröffentlichungspraxis ein, weil nun die Drittmittel-Geber befragt (bisher nicht üblich) und ihre Geschäftsinteressen berücksichtigt (bisher zumindest umstritten) werden *müssen*.</p>

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 72	Die Änderungen in Teil 9 sind zu begrüßen, insbesondere ist es richtig, dass auch private Hochschulen demokratisch verfasst sein sollen (§ 72 (2) 8) und „akademische Belange in Forschung, Lehre und Kunst hinreichend deutlich von den unternehmerischen Interessen abgegrenzt werden“ sollen (§ 72 (2) 9).		
Zu § 76		Mit der Einführung eines neuen § 76 (6) kann das Ministerium über die Einbehaltung eines angemessenen Teils des jährlichen Zuschusses seine steuernde Aufgabe gegenüber den Hochschulen besser wahrnehmen. Grundsätzlich teilen wir diesen Ansatz, würden jedoch Bonusregelungen anstelle solcher Malusregelungen bevorzugen, da die Sorge besteht, dass jede Form der Kürzung auf Kosten des Personals gehen könnte.	
Zu § 77	Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die Ausstattung der Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen mit § 77 a (3) entsprechend den Landespersonalrätekonferenzen geregelt wird.		
Artikel 2, Kunsthochschulgesetz			
zu § 12 b Referentenentwurf		Die bei den übrigen Hochschulen vorgesehene „Mitgliederinitiative“ ist im neuesten Entwurf für Kunsthochschulen nicht mehr vorgesehen. Diese Änderung ist rückgängig zu machen. Anders als im Referentenentwurf wird im Kabinettsentwurf die Stellung und Zusammensetzung der Rektorate der Kunsthochschulen denen der übrigen Hochschulen angeglichen. Zweifellos ist eine Angleichung nach vollziehbar, nur wäre eine Angleichung in die andere Richtung besser: So werden die Rektorate weiter gegenüber dem Senat gestärkt und die Mitwirkungsmöglichkeiten von nicht-ProfessorInnen eingeschränkt.	
zu § 16, 17			

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
zu § 20a		Die Streichung der Kunsthochschulkonferenz ist falsch. Sie ist im Gegenteil zu stärken	
zu § 25 (4), § 56		Anders als noch im Referentenentwurf vorgesehen, soll an den Kunsthochschulen kein starker Studienbeirat eingerichtet werden. Die neu eingeführte, schwammige Regelung in § 56 ist kein angemessener Ersatz. Hier sollte zur Fassung des Referentenentwurfes zurück gekehrt werden.	
zu § 42 (1)	Die Streichung ist zu begrüßen und sollte auch für die anderen Hochschulen übernommen werden. Siehe Anmerkung zu § 50 Hochschulgesetz		

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Artikel 4 Studierenden- werksaesezt			
	Die Namensänderung ist richtig, zeitgemäß und längst überfällig, denn immerhin sind mehr als die Hälfte der Studierenden Frauen.	Allerdings werden auch von einigen Personalräten die Kosten moniert, die eine solche Änderung mit sich bringt. Diskutierbare Kostenangaben wurden jedoch bisher nicht gemacht. Hier wäre es erforderlich, dass eine Übergangsfrist vereinbart wird.	
Zu § 1		Hier müsste es entweder nur Fachhochschule Ruhr - West heißen oder in Mülheim und Bottrop, denn für beide Standorte ist das Studierendenwerk Essen-Duisburg zuständig.	
Zu § 2	Der § 2 sieht vor, dass Unternehmensgründungen zukünftig vom Ministerium genehmigt werden müssen. Das ist richtig angesichts der Tatsache, dass gerade die GmbHs in einigen Studierendenwerken in der Vergangenheit zu erheblichen Problemen geführt haben. Vor dem Hintergrund, dass Studierendenwerke nicht konkursfähig sind, gibt es keine Argumente, die dagegen sprechen, dass dem Ministerium zukünftig Unternehmenskonzepte vorgelegt werden müssen.		
Zu § 4	Es ist gut, dass sowohl Studierende als auch Beschäftigte einen weiteren Sitz im Verwaltungsrat erhalten.	Zu diskutieren bleibt aus Sicht der Gewerkschaften jedoch der § 4 (2), demnach z.B. bei Studierendenwerken beschäftigte Studierende nicht im Verwaltungsrat Mitglied werden können.	
Zu § 5	Die Frauenquote ist gut und richtig und müsste für ein Gremium im Bereich des öffentlichen Dienstes eigentlich selbstverständlich sein.	Allerdings wäre es wichtig, Ausführungsbestimmungen zu formulieren. Sie könnten z. B. wie folgt lauten: „Von den vier studentischen Mitgliedern sind mindestens zwei Frauen zu wählen, von den zwei Beschäftigten ist mindestens eine Frau zu wählen. Sollten die Hochschulmitglieder nach § 4 (1) 2; 5 keine Frau wählen, muss das Mitglied nach § 4 (1) 4 eine Frau sein.“	
Zu § 9		Es gibt keine Unterschiede mehr zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter. Hier müsste es Beschäftigte heißen.	

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 10	In § 10 wird eine Vertreterversammlung eingerichtet, um die Kooperation zwischen Studierendenwerken, Hochschulen und Kommunen zu fördern. Teilweise findet diese Kooperation bereits auf freiwilliger Basis statt, teilweise fehlt es bei den angesprochenen Akteuren an Interesse an strukturierten Beziehungen, und es wird eher Wert auf schnelle Reaktionen bei entstehendem Gesprächsbedarf gelegt. Aus der Sicht der Beschäftigten bietet die Einrichtung der Vertreterversammlung die Chance für mehr Transparenz.		
Zu § 13		Hier müsste es z.B. heißen: Halbsatz 1 gilt vorbehaltlich einer abweichenden besonderen Tarifvertragsregelung für die Studierendenwerke im Bereich des öffentlichen Dienstes (TVöD; TVöD/Bund).	
Zu § 14	Es ist richtig, dass das Ministerium nach vielen schlechten Erfahrungen seine Fachaufsicht konkretisiert und wahrnehmen will.		
Artikel 10 LPVG			

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 105	Der DGB NRW begrüßt die Schaffung einer Personalrätekonferenz der Studierendenwerke auf Landesebene mit § 105 a.	<p>Die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der Universitätskliniken sind seit Jahren keine Angehörigen der Hochschulen mehr haben daher auch keine Rechte in der Hochschulselbstverwaltung. Daneben finanzieren sich Hochschulen und Universitätskliniken unterschiedlich. Ein Großteil der Finanzmittel der UKs wird über die Kostenträger (Krankenkassen) finanziert. Die Interessensvertretungen an den Universitätskliniken haben daher ganz andere Problemstellungen als die Universitäten. Der DGB schlägt daher vor, im Art 10 (Änderung LPVG § 105a) die Einrichtung einer 4. Landespersonalrätekonferenz für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an den Universitätskliniken zu ermöglichen. Die wissenschaftlich Beschäftigten an den Universitätskliniken wollen und sollen weiterhin in der LPKwiss der Hochschulen vertreten sein.</p> <p>Der § 105a Absatz 5 LPVG ist neu und ermöglicht die Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft der Personalvertretungen im jeweiligen Universitätsklinikum. Dies begrüßen wir, solange es noch Tochtergesellschaften gibt. Allerdings reicht die Einrichtung der Arbeitsgemeinschaften nicht aus, um die Belange der Beschäftigten wirkungsvoll gegenüber den Leitungen der Universitätskliniken und den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften zu vertreten. Hier sollten sich im LPVG analoge Regelungen zum fünften Abschnitt (Gesamtbetriebsrat) und sechsten Abschnitt (Konzernbetriebsrat) des Betriebsverfassungsgesetzes wiederfinden, die insbesondere die Möglichkeit eröffnen, gemeinsame Regelungen für alle Beschäftigte in Universitätskliniken zu treffen, auch und gerade im Zusammenhang mit Umorganisationen, Übertragung von Aufgaben.</p>	
Artikel 11 Hochschulabgabengesetz			

	Wir begrüßen	Wir schlagen Änderungen vor	Wir lehnen ab
Zu § 5			§ 5 des Hochschulabgabengesetzes sieht nach wie vor Studiengebühren für ausländische Studierende, die Studienkollegs in Anspruch nehmen, und Gebühren für die Auswahlverfahren bei künstlerischen Studiengängen vor. Gebühren wirken jedoch diskriminierend. Beide Maßnahmen – Gebühren für Studienkollegs und Gebühren für Auswahlverfahren – wirken als sozial selektive Eintrittsgebühr für die Hochschulen. Wir schlagen vor, § 5 des Hochschulabgabengesetzes zu streichen.
Artikel 14 Hochschul-Leistungsbezügeverordnung			
Zu § 6			§ 6 (6) sieht vor, dass das Ministerium die Entscheidung über die Höhe der Vergütung der Hochschulleitung auf den Hochschulrat delegieren kann. Dies lehnt der DGB ab.
Artikel 15 Haushalts- und Wirtschaftsführungsverordnung der Studierendenschaft NRW			Der DGB lehnt die Änderungen in der Haushalts- und Wirtschaftsführungsverordnung der Studierendenschaft NRW ab. Die oder der Beauftragte für den Haushalt ist ein politisches Wahlamt und kann deshalb nicht mit einer/einem Angestellten mit entsprechenden Fachkenntnissen besetzt werden. Gerade deshalb gibt es zusätzlich die Rechtsaufsicht des Präsidiums, die ausreicht.