

Deutscher Beamtenbund

Landesbund Nordrhein-Westfalen

DBB

Deutscher Beamtenbund · Postfach 32 02 46 · 4000 Düsseldorf 30

An den
Minister für Wissenschaft
und Forschung des Landes
Nordrhein-Westfalen
Postfach 11 03

4000 Düsseldorf 1

4000 Düsseldorf 30, den 01.08.1986

Gartenstraße 22
Postfach 32 02 46
Telefon (0211) 48 70 91/51

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
90. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT

10/1121

Unser Zeichen: 4/EC
Bei Antwort bitte angeben

Betr.: Viertes Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen und des Fachhochschulgesetzes sowie Gesetz über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen

Bezug: Ihr Schreiben vom 15. April 1986 - I B 1 - 7511/7531
I B 2 - 7541

Wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfes eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen und des Fachhochschulgesetzes sowie des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen.

Zu diesem Entwurf nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu Art. I Ziffer 34

Absatz 4 des § 53 a sollte gestrichen und durch folgende Regelung ersetzt werden:

"Art und Umfang der Aufgaben eines Hochschuldozenten bestimmen sich unbeschadet einer Rechtsverordnung gemäß § 61 a in Anlehnung an die Aufgaben der Professoren."

Begründung:

Die Hochschuldozentur ergibt sich aus der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes. Als Bewerber bzw. Stelleninhaber kommen nur habilitierte Wissenschaftler in Betracht, die professoren-ähnliche Dienstaufgaben wahrnehmen. Wir sehen darüber hinaus keinen Grund, den "Vorbehalt einer Überprüfung der Aufgabenbestimmungen" über geltendes Beamtenrecht hinaus zu formulieren.

- 2 -

Zu Art. I Ziffer 37 b

Wir bitten, in § 57 Abs. 1 den dritten Satz zu streichen.

Begründung:

Der Entwurf sieht in § 57 Abs. 1 Satz 3 die Regelung vor, daß Aufgaben gemäß § 48 dem wissenschaftlichen Assistenten nicht übertragen werden dürfen.

Nach § 48 Abs. 1 Satz 1 nehmen die Professoren u.a. die an ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Forschung und Lehre nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses in dem von ihnen vertretenen Fach selbständig wahr.

Durch die o.a. Vorschrift wird dem wissenschaftlichen Assistenten die Möglichkeit genommen, in seinem Fach schwerpunktmäßig eigenständige Forschungsaufgaben zu übernehmen, die sich nicht als Dienstleistung im Sinne von § 57 Abs. 1 darstellen. Damit werden dem wissenschaftlichen Assistenten Befugnisse vorenthalten, die nach geltendem Recht dem Hochschulassistenten zustehen. Die nordrhein-westfälische Regelung geht damit auch über entsprechende Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes hinaus, wofür wir keine Erklärung haben.

Zu Art. I Ziffer 37 b

Wir bitten, in Satz 3 der Vorschrift des § 58 Abs. 1 die Zahl "3" sowie das Wort "und" nach dieser Zahl zu streichen.

Begründung:

Wir verweisen insoweit auf unsere Begründung zu § 57.

Zu Art. I Ziffer 37 b

Wir bitten, in Satz 2 der Vorschrift des § 59 Abs. 1 die Zahl "3" sowie das Wort "und" nach dieser Zahl zu streichen.

Begründung:

Wir verweisen insoweit auf die Begründung zu § 57.

Zu Art. I Ziffer 38 a

Wir bitten, von der Einfügung des Satzes 2 in § 60 Abs. 1 abzusehen.

Begründung:

Der Entwurf sieht vor, daß wissenschaftliche Mitarbeiter Aufgaben gemäß § 48, insbesondere selbständige Forschungsaufgaben, im Rahmen ihrer wissenschaftlichen

1121/3

Dienstleistungen nicht übertragen werden dürfen. Durch diese Neuregelung und die Streichung der bisherigen Vorschrift des § 60 Abs. 1 Satz 4, wonach der Fachbereichsrat im Benehmen mit den fachlich zuständigen Professoren wissenschaftlichen Mitarbeitern auf deren Antrag bestimmte Forschungsaufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen kann, wird die rechtliche Stellung des wissenschaftlichen Mitarbeiters in bezug auf seine Funktionen abgewertet. Er darf nicht mehr selbständig forschen, sondern allenfalls beim Forschen helfen. Damit wird der Grundsatz der Einheit von Wissenschaft und Forschung verletzt. Diese Neuregelung findet keine Entsprechung im Hochschulrahmengesetz.

Zu Art. I Ziffer 38 b

Wir bitten, von der Streichung des bisherigen Satzes 4 in § 60 Abs. 1 abzu-
sehen.

Begründung:

Wir verweisen insoweit auf die Begründung zu § 60 Abs. 1 Satz 2 neuer Fassung.

Zu Art. IV Ziffer 2 b

Wir bitten, Absatz 2 des § 200 wie folgt zu fassen:

"Beamte, die im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet sind, müssen ihren Erholungsurlaub grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit nehmen."

Begründung:

Die Neuregelung geht über die derzeitige Erlaßlage hinaus. Danach kann ausnahmsweise der Erholungsurlaub auch in der nicht-vorlesungsfreien Zeit genommen werden.

Die ausnahmefeindliche Regelung beinhaltet die Gefahr der Beeinträchtigung der dienstlichen Belange. In der vorlesungsfreien Zeit gibt es viele Kompaktveranstaltungen, die nach den Studienverlaufsplänen erforderlich sind. So werden z. B. in dieser Zeit Praktika, Exkursionen, Kurse zur Klausurvorbereitung und anderes mehr angeboten. Weiterhin stehen gerade nur in dieser Zeit freie Räumlichkeiten für zusätzliche Lehrveranstaltungen zur Verfügung.

Unseres Erachtens muß es den Beamten daher möglich sein, ausnahmsweise in der nicht-vorlesungsfreien Zeit den Erholungsurlaub nehmen zu können.

Wir bitten Sie, bei der Überarbeitung des Entwurfes unsere Vorschläge zu berücksichtigen.

/ Außerdem bitten wir Sie, von der Stellungnahme unseres Mitgliedsverbandes "Verband Wissenschaft und Kunst" Kenntnis zu nehmen.



(Steffen)
Vorsitzender

VERBAND WISSENSCHAFT UND KUNST

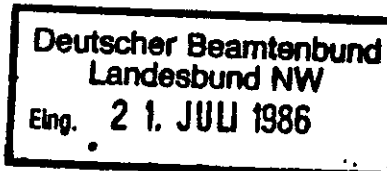
VERBAND DER WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN
MITARBEITER AN DEN HOCHSCHULEN DES LANDES NW
MITGLIED IM DEUTSCHEN BEAMTENBUND, LANDESBUND
NORDRHEIN/WESTFALEN

VWK

1121/31

An den
Deutschen Beamtenbund
- Landesbund Nordrhein-W.-

Gartenstr. 22
4000 Düsseldorf 30



VWK-Vorsitzende
Dr. Therese Sönger
Heddinghausen 83 / Tel. 02293-6441
5223 Nümbrecht

Betr.:

Datum: 15.07.86

Stellungnahme des VWK zum
Referentenentwurf einer Novellierung des
Landeshochschulgesetzes (WissHG NW)

Sehr geehrte Damen und Herren,

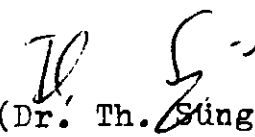
da unsere Mitglieder ausschließ-
lich dem Hochschulbereich angehören, ist für uns der Referenten-
entwurf von höchstem Interesse. Ferner hoffen wir, durch unsere
Detailkenntnisse Ihnen nützen zu können.

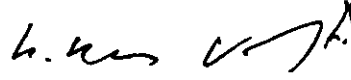
Unsere Stellungnahme nennt zunächst 10 Thesen zur Beurteilung
des Entwurfs, die dann anschließend erläutert und belegt wer-
den. Dabei wird die Auseinandersetzung in erster Linie mit dem
Landesgesetzgeber geführt - nachträgliche Überlegungen zum HRG
des Bundes sind bewusst weggelassen oder nehmen nur eine zusätz-
lich erläuternde Stellung ein. Allgemein gilt: Der Landesgesetz-
geber unterließ es häufig, die Bundesgesetzgebung dort zu kon-
kretisieren, wo ihm das möglich gewesen wäre.

Wir würden uns freuen, wenn diese unsere Stellungnahme in Ihren
Stellungnahmen berücksichtigt werden könnten.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage


(Dr. Th. Sönger, Vorsitzende)


(Dr. K. Vogt, stellv. Vorsitzender)

P.S. Von Ihrer Stellungnahme an den MWF erbitten wir Kopie.

Thesen zur Stellungnahme zum Referentenentwurf eines WissHG NW:

1. Trennung von Forschung und Lehre

Speziell in Deutschland lebte das Universitätswesen von der "Einheit von Forschung und Lehre". Es ist als Bruch mit dieser Tradition zu betrachten, wenn der Entwurf Lehre (zum Teil als "Dienstleistung") und Forschung voneinander trennt. Bedeutet dies eine bewußte (wodurch begründete?) Änderung oder einen unbewußten Akt ?

2. Forschungsverbote statt Forschungsförderung

Der Entwurf für NW verbietet wissenschaftlich Beschäftigten mehrfach die Forschung und wirkt daher kontraproduktiv (Vernachlässigung des Forschungspotentials des Landes, keine Motivation für Nachwuchswissenschaftler, Frustration für derzeit in NW Tätige).

3. Angriffe auf Hochschulautonomie

Der Entwurf enthält Regelungen, die der Hochschulautonomie gefährlich sind, da sie hochschulinterne, auf den Einzelfall abgestellte Regelungen unnötig einschränken.

4. Mehr Personaltypen - weniger Personal

Der Entwurf bereinigt nicht die komplizierte Personalstruktur der Hochschulen, sondern fügt neue Personaltypen hinzu, und das bei ständigen Stellenkürzungen.

5. Rotation statt Kontinuität

Die typische Tendenz des Entwurfs ist es, fast alle Beschäftigungsverhältnisse zu befristen.

6. Wiss. Hilfskräfte im Rechtsvakuum

Mehrere Probleme (z. B. das der Hilfskräfte) werden im Entwurf umgangen, obwohl das HRG kein Regelungsverbot ausgesprochen hatte.

7. Der Dienstherr entzieht sich der Fürsorgepflicht

Manche Lösungen des Entwurfs sind ausgesprochen unsozial.

8. Unklarheiten provozieren Prozeßflut

Viele schwierige Rechtsprobleme (vorprogrammierte Prozesse ?) entstehen durch unklare Regelungen im Entwurf.

9. Noch mehr Mitarbeitern wird die Personalvertretung verweigert

Die personalvertretungsrechtliche Stellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter (Antragserfordernis) und der Assistenten (überhaupt keine Vertretung) ist bei diesem Entwurf nicht mehr plausibel zu machen.

10. Frauenbeauftragte ohne Rechte

Der Entwurf bringt plakative Regelungen, ohne konsequente Folgerungen über das Plakative hinaus zu ziehen.

Das Landes-WissHG möchte zunächst einmal die Normen des Bundes-HRG auf Landesebene umsetzen.

Einerseits hat die Landesregierung wiederholt versichert, sie wolle das Bundesrecht, jenes "unnötige" HRG, möglichst zurückhaltend umsetzen. Im Bundesrat stimmte NW gegen das HRG.

Andererseits: Der Landesentwurf geht an mehreren Stellen zu Lasten der Beschäftigten über das Bundesgesetz merkbar und spürbar hinaus; auch wo das HRG keine Regelung trifft oder wo es Platz ließe für eine den Beschäftigten freundlichere Landesregelung, ergriff der Landesgesetzgeber diese Möglichkeit oft nicht.

Frau Ministerin Brunn unterschrieb: "Die Vorlage des Gesetzesentwurfs bedeutet keine Änderung der nordrhein-westfälischen Haltung zur HRG-Novelle." Entweder war die vorherige und ist die jetzige Ablehnung des HRG nach außen nur ein Lippenbekenntnis ("keine Änderung" wäre dann nötig gewesen) oder der Ministerin war der Inhalt des Entwurfs nicht im einzelnen bekannt (angeblich - so wurde ihr erzählt - "keine Änderung"). Beides entbindet uns nicht davon, auf diese Diskrepanz zwischen Erklärungen (auch des Ministerpräsidenten Rau in der Regierungserklärung !) und faktischem Entwurf deutlich hinzuweisen.

Gefährdet wird durch den Entwurf auch die Hochschulautonomie durch peimliche Gängelei. Der Hochschulbetrieb wäre kaum aufrecht zu erhalten, folgte man dem Entwurf in allen Einzelheiten. Ein Gesetz aber, das in der Praxis umgangen werden muß, hat in einem Rechtsstaat nichts zu suchen.

Um die Kritik am Entwurf konkret zu begründen, wird folgendermaßen vorgegangen:

Die auf Seite 1 genannten Thesen werden nun Stück für Stück erläutert und mit Texthinweisen aus dem Entwurf veranschaulicht.

Die Stellungnahme erfolgt also bewußt nicht "Paragraph für Paragraph", da Einzeländerungen nicht zureichen, sondern der Entwurf als GANZER zu überarbeiten ist. Es ist sehr eigentümlich, einen derart unausgereiften Entwurf einem Parlament (und der Anhörung nach LBG) vorlegen zu wollen.

These 1: Trennung von Forschung und Lehre

Wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure und wissenschaftliche Mitarbeiter können zur Lehre verpflichtet werden (§§ 57(1).58(1).59(1).60(1)). Ihnen obliegen ferner "Dienstleistungen" in Forschung und Lehre.

Ausdrücklich werden ihnen jedoch bestimmte Forschungsverbote auferlegt, für die es keine sachliche Notwendigkeit gibt:

- Wissenschaftlichen Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieuren dürfen keine Professoren Aufgaben übertragen werden,
- wissenschaftlichen Mitarbeitern konnten bisher selbständige Forschungsaufgaben übertragen werden; das soll jetzt ausdrücklich verboten werden.

Bestimmte Aufgaben der Lehre - also der Dienstpflicht der genannten Personaltypen - lassen sich nur dann erfüllen, wenn der Lehrende zugleich forscht. Diese in der deutschen Universitätspraxis bisher beachtete Tatsache soll jetzt kraft Gesetzes ignoriert werden. Die Lehrenden dürfen allenfalls anderen beim Forschen helfen, keinesfalls selbst forschen. Im Einzelfall mag das Helfen beim Forschen zwar genügen. Was geschieht aber, wenn z. B. in kleinen Spezialfächern der Lehrende den neuen Stand der Forschung behandeln soll, aber kein anderer als er sich auf diesem Spezialgebiet voll auskennt? Bisher konnte der Fachbereichsrat wissenschaftlichen Mitarbeitern Forschungsaufgaben übertragen (§ 60(1) Satz 4 des geltenden WissHG). Dieser Satz soll jetzt gestrichen und durch ein ausdrückliches Verbot ersetzt werden. Für Streichung und Verbot gibt es keinen Grund - es sei denn, der Minister möchte die Einheit von Forschung und Lehre nicht mehr gewahrt wissen.

Vorschlag: Die vorgesehenen Forschungsverbote sind aufzuheben (vgl. These 2).

These 2: Forschungsverbote statt Forschungsförderung

Der Gesetzgeber des Landes verbietet wissenschaftlich Beschäftigten mehrfach die Forschung.

Beispiele: Wissenschaftliche Assistenten: "Aufgaben gemäß § 48 dürfen ihnen ~~in diesem Rahmen~~ nicht übertragen werden" (entsprechend: Oberassistenten und Oberingenieure: §§ 58(1) Satz 3 bzw. 59 (1) Satz 2). Bei wissenschaftlichen Mitarbeitern gemäß § 60 steht: "Aufgaben gemäß § 48, insbesondere selbständige Forschungsaufgaben, dürfen ihnen in diesem Rahmen nicht übertragen werden".

(noch These 2:)

In § 48 wird die selbständige Forschung und Lehre den Professoren zugewiesen.

Es handelt sich hier **n i c h t** um Vorgaben des HRG des Bundes, sondern um Erweiterungen durch den Landesgesetzgeber. Im HRG wäre gesetzestechnisch ein derartiger Hinweis einfach gewesen, da § 48(1) als Bundes-Pendant § 43(1) hat. Der Verweis nun ist eine Spezialität des Landesgesetzgebers, der zu streichen wäre.

Nach § 60(3) sollen **a n g e s t e l l t e** wissenschaftliche Mitarbeiter promovieren, sich aber nicht habilitieren dürfen. Das bedeutet, daß die Habilitationsabsicht dem wissenschaftlichen Mitarbeiter nahelegt, Assistent/Oberassistent zu werden, damit Beamte auf Zeit (siehe Thesen 5 und 7; Altersgrenze!). Wäre es nicht logisch, wenn man Promotionsmöglichkeiten eröffnet, zugleich selbständige Forschungsmöglichkeiten zu eröffnen? Hinter dem Entwurf steht offenbar eine eigenartige Auffassung von "Promotion" und zudem ein Bild von einer "Feierabendpromotion" (z.B. bei halben Stellen)!

Vorschlag: Ersatzlose Streichungen der im WissHG NW vorgesehenen zusätzlichen Änderungen über das HPR hinaus.

Übrigens: Soll Drittmittelforschung allein den Professoren vorbehalten und dadurch in NW (zu Lasten des Landeshaushalts) wesentlich eingeschränkt werden?

These 3: Angriffe auf die Hochschulautonomie

Beamte mit Lehrtätigkeit als Dienstaufgabe müssen ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen. (geplante Änderung von § 200 LBG: Art. IV des Gesetzesentwurfs). Diese Regelung geht bekanntlich über die derzeitige Erlaßlage hinaus, die Ausnahmen ermöglichte ("grundsätzlich" in der vorlesungsfreien Zeit). Die vorgesehene Neufassung ist überflüssig, da Erholungsurlaub von ALLEN Beschäftigten nur nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse genommen werden darf.

Zudem kann eine ausnahmefeindliche Regelung die dienstlichen Belange sogar beeinträchtigen: In der vorlesungsfreien Zeit gibt es viele Kompaktveranstaltungen, die laut Studienverlaufsplänen erforderlich sind (z. B. Praktika, Exkursionen, "Ferienkurse" zur Klausurvorbereitung, deren Bestehen dann Voraussetzung für eine Prüfung ist). Ferner kann es sein, daß für eine Lehrveranstaltung Räume und Einrichtungen nur in der vorlesungsfreien

(noch These 3:)

Zeit zur Verfügung stehen. Lehrende aber müssen in diesen Fällen im Sinn der dienstlichen Aufgaben ihren Erholungsurlaub gerade während der Vorlesungszeit nehmen. Wusste das niemand beim Ministerium für Wissenschaft und Forschung oder will man das dennoch selbst regeln, die Hochschulen (ohne Detailkenntnisse beim Ministerium) gängeln ?

Das Habilitationsverbot für wissenschaftliche Mitarbeiter (§ 60 (3) Satz 2) - nur im Landesentwurf, nicht im Bundesrecht ! - ist auch als Eingriff in originäre Hochschulfunktionen zu sehen.

Da im HRG für Assistenten/Oberassistenten kein Habilitationsverbot ausgesprochen ist, könnte der Landesgesetzgeber dieses Ziel ausdrücklich beibehalten (wie im geltenden WissHG NW).

Vorschlag: Die Regelung des Erholungsurlaubs wäre - z. B. durch Einfügen von "grundsätzlich" - nicht mehr ausnahmefeindlich zu gestalten.

Das Ziel der Habilitation wäre in den §§ 57-59 ausdrücklich zu nennen.

These 4: Mehr Personaltypen = weniger Personal

Bei dem Forschungsverbot (siehe These 2) ist zu fragen, ob es neben dem wissenschaftlichen Mitarbeiter den wissenschaftlichen Assistenten geben muß.

Künftig wird es neben dem "neuen Assistenten" (nach WissHG-Entwurf), den "alten Assistenten" (Hochschulassistent nach dem geltenden WissHG) und noch vereinzelte "Uralt-Assistenten" (aus der Zeit vor dessen Inkrafttreten 1980) geben. Dieses Beispiel möge für andere der Personaltypen-Aufblähung stehen, da ja das neue Gesetz nicht einfach frühere Personaltypen beseitigen kann, dabei aber nicht in der Lage ist, sie zu integrieren.

Neu ist (vom HRG her bestimmt) auch der Oberassistent und der Obergeringieur. Sollen sie künftig (in NW: stets Zeitbeamte !) die Lebenszeit-Beamtenstellen der akademischen Räte/Oberräte ersetzen ?

Die Vielzahl der (über 20!) Personaltypen ist dienst/arbeitsrechtlich und hochschulpolitisch verschiedenartig, teils detailliert, geregelt. Durch Haushaltsrecht werden Personalstellen immer knapper. Daher muß jede freiwerdende Stelle nicht nur nach einem entsprechenden, genau vorgeschriebenen Raster ("Eine ...stelle ist gerade frei") besetzt werden können, sondern nach der wirklich in der Hochschule nötigen Funktion, natürlich im Rahmen vorheri-

(noch These 4:)

ger Haushaltsansätze. Jede Regelung, die man hier ohne zwingende Vorschrift (z. B. Bundes-, Haushaltsrecht) trifft, verengt unnötig die Personalpolitik der Hochschulen und untergräbt die Reste der Hochschulautonomie (vgl. These 3).

These 5: Rotation statt Kontinuität

Das Beamtenverhältnis ist eigentlich auf den **L e b e n s z e i t** - beamten angelegt. Ausnahmen als solche waren sinnvoll und plausibel (z. B. Ausbildungsverhältnisse, Probeverhältnisse). Anders aber sieht es aus, wenn ständig anfallende Aufgaben prinzipiell von **Z e i t** beamten wahrgenommen werden sollen. Der Landesgesetzgeber möchte nun auf breiter Front den "Beamten auf Zeit" einführen. Er folgt insofern dem HRG - aber er verzichtet ausdrücklich darauf, auch Angestelltenverhältnisse anzubieten (vgl. Begründung des WissHG-NW-Entwurfs, S. VII).

Derartige "Beamte auf Zeit" haben ein prinzipiell anderes Berufsethos als Lebenszeitbeamte (bzw. Zeitbeamte "auf dem Weg dorthin"). Sie sind ja nur auf einige Zeit beschäftigt und müssen diese Zeit "als Job" betrachten, dem notgedrungen "ein anderer Job" (meist außerhalb des öffentlichen Dienstes) folgen muß. Sie werden ihre Aufmerksamkeit zum Teil weniger dem momentanen "Job" als vielmehr häufig auch der "Jobsuche" widmen müssen. Personalratsarbeit ist ihnen darum fast unmöglich.

HRG Außerdem ist noch folgende Gefahr zu befürchten: Assistenten/Oberassistenten ist die Forschung verboten (siehe These 2). Handelt es sich bei ihnen um eine schleichende Ersetzung des akademischen Rats/Oberrats "neuer Art" (statt Lebenszeitbeamter Zeitbeamte)?

Noch gefährlicher an Hochschulen als eine "Entbeamtung" (Ersatz von Beamten durch Angestellte) ist eine "Ent-Lebenszeitbeamtung" (Ersatz von Lebenszeitbeamten durch Zeitbeamte).

WissHG Vorschlag: Für die entsprechenden Kategorien von **Z e i t** - beamten sind auch Angestelltenverhältnisse vorzusehen.

These 6: Wissenschaftliche Hilfskräfte im Rechtsvakuum

(-) Die wissenschaftliche Tätigkeit im Hochschulbereich ist notwendig arbeitsteilig angelegt, also nicht einfach hierarchisch (wie in verschiedenen Verwaltungsbereichen) zu begreifen. Faktisch haben sich nun mehrfach auf unterster Ebene hierarchische Elemente eingeschlichen (Institute, Dekan, Professoren - Mitarbeiter usw.). Statt

(noch These 6:)

dieses schwierige Problem aufzugreifen, setzte man diese Hierarchisierung - ohne Rücksicht auf die Hochschulautonomie (vgl. These 3) - nach oben fort und verstärkte sie.

Ein wichtiges Beispiel, Probleme nicht aufzugreifen und Hierarchisierung zu dulden, sind die Beschäftigungsverhältnisse der wissenschaftlichen Hilfskräfte.

Die Berufstätigkeit der wissenschaftlichen Hilfskräfte und der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist sich sehr ähnlich, wie das Ministerium mehrfach ausdrücklich zugab.

Dennoch sind die Beschäftigungsverhältnisse arbeitsrechtlich sehr verschieden. Was die Hilfskräfte betrifft, so gibt es keine umfassende gesetzliche oder tarifliche Regelung. Man kann sich natürlich auf die anderen Bundesländer berufen und eine bundeseinheitliche Gesamtregelung abwarten. Diese ist aber nicht in Sicht; vielmehr ist Handlungsbedarf durch inzwischen erfolgte Rechtssprechung usw. gegeben. Durch Abwarten entstehen nun weitere Rechtsunsicherheiten: Z. B.: Wann ist die Vergütung etwa der Beamtenbesoldung gemäß zu erhöhen? (Es gibt bekanntlich Prozesse, in denen Hilfskräfte eine andere als die bisherige Praxis erstritten.) Wie steht es um die Befristung von Hilfskräfte-Verhältnissen und um die Kündigung? (Es gibt in NW bereits mehrere entfristete Hilfskräfte!) Wie steht es mit der personalvertretungsrechtlichen Situation der Hilfskräfte? Es gibt also durchaus Handlungsbedarf im Bereich des Landesgesetzgebers, dem aber nicht entsprochen wurde!

Warum sind Hilfskräfte in § 11 nicht als Hochschulmitglieder genannt? Warum ist ihr Dienstvorgesetzter nicht der Rektor, sondern der Kanzler, obwohl sie - vertragsgemäß! - nicht etwa nicht-wissenschaftliche, sondern wissenschaftliche Leistungen zu vollbringen haben?

Vorschlag: Rechtliche Absicherung der Hilfskräfte und Einbeziehung der wissenschaftlichen Hilfskräfte in die Geltung des Personalvertretungsrechts.

These 7: Der Dienstherr entzieht sich der Fürsorgepflicht

Das wichtigste Beispiel: die Beschränkung mehrerer Personaltypen auf den "Beamten auf Zeit" (vgl. auch These 5). Selbstverständlich hat er die Beamtenpflichten zu erfüllen und ist mehrfach ungünstiger gestellt dem Dienstherrn gegenüber als der Angestellte (laut BAT) gegenüber dem Arbeitgeber. Die Rechte aber, die solche Einbußen vielleicht ausgleichen könnten, sind deutlich beschnitten:

(noch These 7:)

Das Alimentationsrecht ist befristet; eine Pensionierung ist in üblicher Form nicht zu erwarten. Die Wartezeit für die Rentenversicherung (und darüber hinaus: für die Gesamtversorgung) wird im allgemeinen nicht erreicht. Die Beihilfeleistungen (auch für Familienangehörige) werden nur während der kurzen Zeitbeamtenschaft gewährt. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht nicht; das Übergangsgeld ersetzt dieses nur unzureichend. Für einen Teil der Wissenschaftler ist wegen der Altersgrenze der Beamtenschaft unzugänglich und daher z. B. eine Habilitation unmöglich, da diese angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern in NW verboten werden soll (§ 60(3)).

Bei Drittmittelbeschäftigten ist in § 98(5) von einem "privatrechtlichen Dienstverhältnis" die Rede, bundesrechtlich entspricht ihm an dieser Stelle (§ 25(5) HRG) ein "Arbeitsvertragsverhältnis".

Kehrt ein Beschäftigter als "Oberingenieur" (in NW: "Beamter auf Zeit") nach einer Tätigkeit in der Wirtschaft an die Hochschule zurück und ist 35 Jahre alt, so hätte er als BAT-Angestellter (Vergütung nach Lebensalter) höhere Bezüge als ein Beamter auf Zeit (Besoldung nach Jahren der Tätigkeit im öffentlichen Dienst). Hier wird nicht nur die Personalpolitik der Hochschulen erschwert, sondern auch die (an sich empfehlenswerte!) Rückverbindung Wirtschaft/Hochschule mit einer entscheidenden Sanktion belegt. Ob das Absicht ist ?

Ausdrücklich darauf hingewiesen sei, daß es sich bei den genannten Beispielen (Beschränkung auf den Beamten auf Zeit/Vertragsverhältnis von Drittmittelbeschäftigten/Faktische Bezugskürzung für nicht ständig z. B. an der Hochschule Tätige) nicht um Aktivitäten des Bundesgesetzgebers handelt, sondern daß es beim Landesgesetzgeber liegen wird, über entsprechende unsoziale Regelungen zu beschließen.

Vorschlag: Für die entsprechenden Kategorien von **Z e i t - beamten** auch Angestelltenverhältnisse vorsehen, in § 98(5) wie im HRG "Arbeitsvertragsverhältnis" setzen.

These 8: Unklarheiten provozieren Prozeßflut

Zu unterscheiden ist hier zwischen "Regelung aller Details" und "klarer Umschreibung des Geregelteten". Erstere ist abzulehnen, letztere zu fordern.

Problematisch ist hier z. B. die Beschreibung des neuen Personaltyps des Hochschuldozenten. Auch das HRG ist hier nicht klar. Aber das entbindet den Landesgesetzgeber nicht davon, klärend im Rahmen

(noch These 8:)

des HRG tätig zu werden. Ist er Professor "2. Klasse"? Soll er die "Lehrräte" ersetzen ?

Allerdings wird vom Hochschuldozenten (in Bundes- und Landesrecht) "in der Regel" Habilitation erwartet. Bereits nach Bundesrecht kann der Hochschuldozent "in besonders begründeten Ausnahmefällen" zum Lebenszeitbeamten ernannt werden (§ 48d(2) HRG; § 53a(5) Entwurf zum WissHG NW). Das wird eine Anzahl von Auseinandersetzungen bringen. (WELCHE Ausnahmefälle?)

Im Bundesrecht ist dem Assistenten lediglich Prüfungsrecht untersagt (Dienstaufgabe der Professoren; vgl. § 47 HRG).

Das landeseigene Forschungsverbot führt nun dazu, daß einerseits sich die faktische Tätigkeit der betr. Beschäftigten mit Duldung oder gar Zustimmung der Vorgesetzten sich oft gar nicht an diese Bewchränkung halten kann. Andererseits ist natürlich die Formulierung des Gesetzes klar: Unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Wechsel unter Persönlichkeiten) wird der Gesetzestext gegen den betr. Beschäftigten geltend gemacht werden können. Jedes derartige Problem belastet aber das Hochschulklima - es geht hier keineswegs "nur" um die formale Abwicklung von Prozessen !

Sollte man der Hochschule vom Landesgesetzgeber aus nicht mehr Möglichkeiten lassen, selbstüber den Einsatz ihrer Mitglieder in Lehre und Forschung zu entscheiden (vgl. Thesen 1 und 3)?

Das Problem der "Räte alter Art" war schon bisher eine Quelle von Auseinandersetzungen. Der Gesetzgeber aber möchte diese Auseinandersetzungen wohl dadurch perpetuieren, daß er entscheidende Teile des derzeitigen § 126 WissHG übernehmen möchte in § 119 (1).

These 9: Noch mehr Mitarbeitern wird die Personalvertretung verweigert.

Die Hochschulassistenten hatten bisher keine personalvertretungsrechtliche Berücksichtigung gefunden - weil sie an der Forschung beteiligt waren und darin eine Personalvertretung nicht eingreifen sollte (vgl. Art. 5 GG). Nun aber entfällt dieses Argument, da ihnen Forschung weithin verboten ist (s. These 2). Ähnlich war bisher die Argumentationslage im Zusammenhang mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern, die eine Beteiligung des Personalrats in einem Teil der Mitbestimmungsfälle ausdrücklich beantragen mußten ("Tendenzschutzerklärung"). Auch hier entfällt nun die Argumentation. Man vermißt in Artikel V des Entwurfs eine entspr. Änderung des LPVG. Falls nun wissenschaftliche Angestellte, um sich zu habilitieren, Assistenten/Oberassistenten werden: Verzichtet der Gesetzgeber dann auf personalvertretungsrechtliche Schutzregelungen ?

(noch These 9:)

Entgegen den Erklärungen der Landesregierung scheint sie auch an anderen Stellen des Entwurfs vom LPVG abrücken zu wollen: Zwar ist der Landesgesetzgeber durch § 37 HRG genötigt, Doppelmandate (Personalvertretung auf sämtlichen Ebenen einerseits - Mitgliedschaft in Gremien der Hochschulselbstverwaltung, die "für Personalangelegenheiten zuständig" sind andererseits) zu untersagen und wird dies nach dem Entwurf auch tun (§ 12 (4)). Aber man hätte vom Landesgesetzgeber wichtige Präzisierungen erwarten können, da man die Äußerungen der Landesregierung zur Frage der Mitbestimmung beachtete: z. B.:

Welche Hochschulgremien ?

Was sind genau "Personalangelegenheiten"?

Sind Angelegenheiten ALLER Personalkreise gemeint (z. B. für Mitglieder der Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten auch Angelegenheiten der nicht wissenschaftlich Beschäftigten, die ja an Hochschulen einen getrennten Personalrat haben) ?

Übrigens, warum sollen nach § 21(3) ASTA-Vorsitzende, nicht aber Personalratsvorsitzende beratend im Senat teilnehmen ?

Vorschlag: Entsprechende Novellierung der einschlägigen Paragraphen des LPVG; Präzisierung in § 12(4).

These 10: Frauenbeauftragte ohne Rechte

In § 23a fügt der Landesgesetzgeber (beim HRG fehlt diese Institution) das Amt einer "Frauenbeauftragten" ein. So sehr man das begrüßen wird, und um so mehr das auch nach außen vorgetragen werden wird:

Die Weise der Bestellung (Wahl, Ernennung ?) bleibt ebenso im Dunkel wie konkrete Ausgestaltung dieses neuen Amtes und seine Ausstattung (Gremienmitgliedschaften ? Freistellung ? Informationspflicht seitens der Dienststelle ?). Die vorgesehene Beschränkung auf Wissenschaftlerinnen allein ist zu eng und fällt hinter eine bereits an der Ruhr-Universität Bochum bestehende Regelung zurück.

Während nun die Frauenbeauftragte positiv, das HRG negativ herausgestellt werden wird ("einseitiges HRG"), ist erstere im Gesetz nur sehr allgemein geregelt, beim letzteren steht eine wesentliche Verschärfung durch den Landesgesetzgeber gegenüber. Das zeigten schon die bisherigen Ausführungen; zusätzlich ist noch auf Folgendes hinzuweisen:

(noch These 10:)

Zwar ist die absolute Mehrheit der Professoren in Senat und Konvent bundes- und verfassungsrechtlich geboten. Aber die Aufgliederung ist Landesrecht (lt. Entwurf §§ 21(3).23(2).28(2).28(4) Sätze 3 und 4: Senat: Rektor + ~~7~~:2:2:1; Konvent: ~~21~~:~~10~~:~~5~~:~~5~~; Fachbereichsrat: Dekan, Prodekan + 6:2:2:1; Beschlußfassung über Berufungsvorschläge, Habilitationen, Habilitations- und Promotionsordnungen: Stimmrecht für ALLE - offenbar auch für derzeit abwesende - Professoren des Fachbereichs).

Vorschlag: Die Frauenbeauftragte ist zuständig für die Belange aller weiblichen Hochschulangehörigen, einschließlich der weiblichen nichtwissenschaftlich beschäftigten Frauen und der Studentinnen. Sie wird aufgrund einer Wahl von den an der Hochschule beschäftigten Frauen vorgeschlagen und vom Senat gewählt. Sie ist Vorsitzende der Senatskommission zur Gleichstellung von Männern und Frauen; diese Senatskommission ist zumindest zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Die Frauenbeauftragte ist angemessen mit Personal und mit Sachmitteln auszustatten und für die Erfüllung ihrer Aufgaben freizustellen; sie hat u.a. die Aufgabe, Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen an der Hochschule zu entwickeln und durchzusetzen, Anregungen und Beschwerden von weiblichen Angehörigen der Hochschule aufzugreifen, mit Frauen innerhalb und außerhalb der Universität in allen Angelegenheiten der Beschäftigung, des Studiums, der Lehre und der Forschung zu kooperieren. Sie hat insbesondere folgende Rechte: sie kann beratend an allen Gremien der Universität teilnehmen und Beschlüsse beanstanden, sie hat bei Personalmaßnahmen ein Initiativrecht und kann Beschlüsse aussetzen, sie kann initiiierend und kontrollierend in allen Frauen betreffenden Fragen an der Hochschule tätig werden.

Die Vervielfachung der Vertretung der Hochschullehrer(innen) in den Gremien ist zurückzunehmen. Sie geht über das Karlsruher Urteil hinaus.