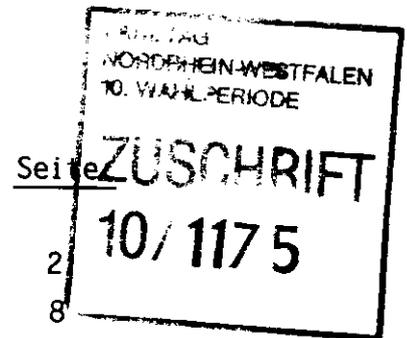


Stellungnahme

des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen zum Gesetzentwurf
"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"

Inhaltsübersicht:

0. Überblick zur Stellungnahme	2
1. Mitbestimmung	8
2. Studienreform	13
3. Weiterbildung	20
4. Forschung	31
5. Wissenschaftliche Einrichtungen	35
6. Hochschulplanung	38
7. Dienst- und arbeitsrechtliche Verhältnisse	40
8. Mittelbau	44
9. Professoren	49
10. Frauenbeauftragte	54



0. Überblick zur Stellungnahme

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat im Zusammenwirken mit den für den Hochschulbereich zuständigen Einzelgewerkschaften bereits ausführlich zu dem Referentenentwurf zur Novellierung der Hochschulgesetzstellung genommen.

Der Regierungsentwurf, der nun in das parlamentarische Verfahren eingebracht wurde, unterscheidet sich von dem Referentenentwurf nur in wenigen Punkten. Bedauerlicherweise ist - abgesehen von einigen Modifikationen in der Ausgestaltung des Instituts der Frauenbeauftragten und der Einführung weiblicher Funktionsbezeichnungen - die Chance zu substantiellen Verbesserungen nicht genutzt worden. Nach wie vor wird versäumt, gegenüber dem Rahmenrecht des Bundes deutliche Akzente in Richtung einer Entwicklung auf eine demokratische Neugestaltung der Hochschule zu setzen. Im Gegenteil, in einigen Punkten ist der Regierungsentwurf gegenüber der Referentenvorlage noch weiter von gewerkschaftlichen Vorstellungen entfernt. Diese und die bereits vorliegende Auseinandersetzung mit dem Referentenentwurf werden im folgenden noch einmal erläutert.

Im Hinblick auf die Vorschriften zur wissenschaftlichen Weiterbildung, die im wesentlichen nun in eine gesetzesförmige Fassung der rechtlichen Aspekte der Grundsätze und Orientierungspunkte zur wissenschaftlichen Weiterbildung bestehen, wird im folgenden ausführlich zu diesem gesamten Themenkomplex Stellung genommen.

In Konsequenz seiner Kritik fügt der DGB in seiner Stellungnahme darüber hinaus eine Reihe von Vorschlägen zur Neufassung einzelner Passagen des Gesetzes bei, wohlwissend, daß durch die Veränderungen von Einzelheiten der Gesamtcharakter des Entwurfs nicht grundsätzlich verändert wird. Es bleibt deshalb die dringende Aufgabe, in einen grundsätzlichen Dialog über eine demokratische Neugestaltung der Hochschulen einschließlich des Hochschulrechts einzutreten.

Wir haben den Entwurf zum Vierten Änderungsgesetz daraufhin überprüft, ob er den zwingenden Vorschriften der HRG-Novelle nur folgt

und nur diese Vorschriften umsetzt, ob er den ihm verbleibenden gesetzgeberischen Spielraum nutzt oder ob dieser Entwurf die Hochschulreform noch stärker zurücknimmt, als dies die Rahmengesetzgebung zwingend vorschreibt.

Leider kommen wir zu dem Ergebnis, daß die vorgeschlagenen Änderungen der hochschulrechtlichen Vorschriften sich in die Reihe der Erlasse und Änderungen von Gesetzen einreicht, die eine längst überwunden geglaubte Hochschulstruktur wieder erstehen lassen soll. Wir bedauern außerordentlich, daß der vorliegende Entwurf ohne Not über die restriktiven Regelungen der HRG-Novelle wesentlich hinausgeht und daß Spielräume für Verbesserungen nicht genutzt werden. Nach unserer Meinung wird der Gesetzentwurf seiner Aufgabe, Rahmenrecht des Bundes durch erkennbar sozialdemokratisch orientiertes Landesrecht auszufüllen, nicht gerecht.

Die Hierarchisierung und Flexibilisierung der Personalstruktur, die Rückkehr zur Professorenhochschule, die Effektivierung der privatwirtschaftlichen Nutzung von Forschungspotentialen, die Zurückdrängung der Mitbestimmung und der Eingriff in die Rechte der Personalvertretung zeigen uns, daß der harte Kern der Novelle nicht nur erhalten bleibt, sondern zum Teil noch weiter ausgebaut wird.

Wir begrüßen, daß der Entwurf eine Absage an Steilkurse und elitäre Parallelstudiengänge enthält.

Auch die Bestimmungen über die Bestellung einer Frauenbeauftragten und über die Fachschaften werden von uns begrüßt, obwohl wir uns auch hier Verbesserungen vorstellen können.

Nach unserer Meinung verschärft der Gesetzentwurf an folgenden Stellen die HRG-Novelle oder nutzt die noch verbliebenen Spielräume nicht aus:

1. Die Beteiligungsmöglichkeiten mit oder ohne Stimmrecht der verschiedenen Gruppen in den verschiedenen Hochschulorganen werden bei weitem nicht ausgeschöpft.

2. Auch in der Studienreform werden ohne zwingende Vorgaben die Beteiligungsrechte der Nicht-Professoren geschmälert. Trotz Absage an Steilkurse oder Elitestudiengänge bleiben die Optionen für die Trennung in Massen- und Eliteausbildung erhalten.
3. Dem gesamten Mittelbau wird - außer zu Qualifikationszwecken - jede Möglichkeit zu selbständiger Forschung verwehrt. Damit schießt der Entwurf weit über die HRG-Novelle hinaus.
4. Der Gesetzentwurf fährt in der Linie der Umgehung von Arbeits- und Tarifrecht bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen (Ermächtigung zum Erlaß von Lehrverpflichtungen, Zeitbeamten) weiter fort. Teilweise schlägt der Entwurf in Fragen des Arbeitsrechts die Umgehung des geltenden Tarifrechts vor. Die von der Landesregierung und den Gewerkschaften entwickelte Kritik am Arbeitsförderungsgesetz soll offensichtlich für den Hochschulbereich nicht gelten.
5. Durch die Einführung des neuen Amtes des Hochschuldozenten (der verschlechterten Ausgabe des alten C 2-Professors) wird ohne jeden Zwang durch den Bundesgesetzgeber die Gruppe der Professoren in 2 Gruppen gleicher Aufgaben, aber unterschiedlicher Kooperationsrechte aufgespalten.
6. Durch Ausschaltung aller übrigen Hochschulmitglieder von der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen werden mitbestimmungs- und mitwirkungsfreie Räume geschaffen. Das Institutsunwesen der Ordinarienuniversität wird weiter erhalten.
7. Alle diese Maßnahmen dienen auch zur Effektivierung der privatwirtschaftlichen Einflußnahme auf und durch die Drittmittelforschung. Ohne Not wird von der - freilich nicht realisierten - Vorschrift zu einer transparenten Planung Abstand genommen.

8. Das Institut der Frauenbeauftragten ist im Prinzip ein begrüßenswerter Ansatz. Ohne wirkungsvolle Handlungsinstrumente wie Frauenförderpläne, Eingriffsmöglichkeiten in Stellenbesetzungsverfahren sowie eine angemessene institutionelle Einbindung und Ausstattung mit Arbeitskapazitäten wird die Frauenbeauftragte allein wenig bewirken können.
9. Ein bißchen mehr Handlungsspielraum für die Fachschaften ist zwar zu begrüßen, kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß die verfaßte Studentenschaft durch fehlende Finanzautonomie und fehlendem politischem Mandat in ihren Möglichkeiten zur wirkungsvollen Interessenvertretung eingeschränkt bleibt.
10. Notwendige Konsequenzen, wie etwa die Auflösung der Personal-kategorie wissenschaftliche Hilfskräfte, die Einbeziehung aller Gruppen des Mittelbaus in die Personalvertretung und die Institutionalisation von Gruppenvertretungen auf Hochschulebene und auf Landesebene, werden nicht gezogen.
11. Gegenüber dem Referentenentwurf wurde im Regierungsentwurf folgende Änderung vorgenommen:
den Bewirtschaftungsvorschriften zur Verwendung von Haushaltsmitteln ist die Vorschrift hinzugefügt worden,
"Stellen dürfen nur mit Zustimmung des Ministers für Wissenschaft und Forschung besetzt werden."
Damit erhält das Wissenschaftsministerium einen generellen Genehmigungsvorbehalt bei Stellenbesetzungen.
Dies ist nicht anders als ein Exekutivinstrumentarium zur Durchsetzung von Kürzungsplanungen zu verstehen.
Es wird damit massiv in das Budget-Recht des Parlaments eingegriffen. Dies ist nicht nur hochschulpolitisch, sondern auch allgemeinpolitisch höchst bedenklich und muß unverzüglich gestrichen werden.

Wir begrüßen das Angebot des Landtages zu einer Anhörung zum vorliegenden Entwurf, die eine hochschulpolitische Beurteilung der Gestaltung des Vierten Gesetzes zuläßt.

In dieser Anhörung werden wir auf der Grundlage des bildungspolitischen Programmes des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Beschlüsse der 13. Landesbezirkskonferenz und des 13. Bundes-

kongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes in eine grundlegende Diskussion über eine demokratische Neuorientierung der Hochschulentwicklung eintreten. Diese Neuorientierung muß der gesellschaftlichen Verantwortung der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Ausbildung gerecht werden.

Als Eckpunkte einer demokratischen Hochschulentwicklung fordern der DGB und seine Gewerkschaften:

- Die Schaffung eines einheitlichen Hochschulgesetzes für Nordrhein-Westfalen, das allenfalls einige Besonderheiten für einzelne Hochschultypen (z.B. für die Kunsthochschulen) gesondert festschreibt.
- Eine Hochschulforschung, die sich nicht an kapitalkräftigen Geldgebern ausrichtet, sondern allen Gruppen der Bevölkerung zugute kommt.
- Eine Studienreform, die nicht zur Privilegierung einzelner Gruppen, sondern zu einer breiten Bildung und Ausbildung aller Studierenden führt.
- Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die wissenschaftliche Arbeit in sozialer Sicherheit mit langfristigen beruflichen Entwicklungsperspektiven erlauben.
- Gleichberechtigte Mitbestimmung aller Gruppen von Hochschulangehörigen an allen Aufgaben der Hochschulen in Forschung, Studium und Dienstleistungen.
- Öffnung der Hochschulen für die Zusammenarbeit mit allen Gruppen der Gesellschaft.
- Gleichen Zugang von Frauen und Männern zu allen Studien- und Arbeitsplätzen an den Hochschulen.

Im folgenden werden die Kritikpunkte zum vorliegenden Entwurf thesenartig formuliert, erläutert und Perspektiven zur Weiterentwicklung der hochschulpolitischen Diskussion dargelegt.

Die in unserer Stellungnahme entwickelten Grundsätze gelten für alle Hochschulbereiche, auch wenn die Argumentation im wesentlichen an den Artikeln des WissHG entwickelt wird.

Wir werden insbesondere zu folgenden Punkten Stellung nehmen:

1. Mitbestimmung
2. Studienreform
3. Weiterbildung
4. Forschung
5. Wissenschaftliche Einrichtungen
6. Hochschulplanung
7. Dienst- und arbeitsrechtliche Verhältnisse
8. Mittelbau
9. Professoren
10. Frauenbeauftragte

1. Mitbestimmung

These

Die Mitbestimmungsregelungen in den Hochschulorganen sind unzureichend.

Der Gesetzentwurf schöpft nicht einmal die derzeit bestehenden Möglichkeiten zur Mitbestimmung aus.

Erläuterung

Im folgenden werden die wichtigsten Positionen genannt, an denen im Rahmen der vom HRG vorgegebenen Paritätsgrenzen Verbesserungen gegenüber dem Gesetzentwurf eingeführt werden könnten:

1. Immer noch werden große Gruppen von Beschäftigten an den Hochschulen von der Selbstverwaltung ausgeschlossen. Daher fordert der DGB die Einbeziehung dieser ausgeschlossenen Gruppen.

Ein besonders eklatanter Fall von Mißachtung der Möglichkeiten des HRG wird im Entwurf zum KunstHG deutlich: An den Musikhochschulen in NW ist der größte Teil des Lehrkörpers, der zu einem wesentlichen Teil die Hauptprüfungsfächer vertritt, nicht einmal Mitglied der Hochschule. Nach dem beabsichtigten KunstHG ist sogar vorgesehen, diesen überwiegenden Teil des Lehrpersonals (Lehrbeauftragte) von jeglicher Mitgliedschaft in der Hochschule auszuschließen, obwohl das HRG in § 36 Abs. 3 den Ländern hier eine entsprechende Regelung ermöglicht.

2. In allen Entscheidungsgremien der Selbstverwaltung darf die Zahl der Sitze der Professoren die der sonstigen Hochschulmitglieder nicht um mehr als einen übersteigen. Die übrigen Gruppen sind mit gleicher Sitzzahl zu vertreten.

Für den Senat wäre bei einer arbeitsfähigen Größe und für die Sitzungshäufigkeit eine Sitzverteilung etwa von 16 Sitzen für die Professoren einschließlich des Rektors (nach unserer Meinung ein nach dem HRG durchaus vertretbarer Verrechnungsmodus), und je 5 Sitzen für wissenschaftliche Mitarbeiter, Studenten und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter angemessen.

Für den Konvent hat das gleiche zu gelten. Eine angemessene Größenordnung wäre hier eine Sitzverteilung von 37:12:12:12, denkbar wäre ebenfalls 49:16:16:16.

Gleiche Grundsätze sind auch bei der Sitzverteilung in den Fachbereichsräten zu beachten. Dekan und Prodekan sind auf die Gruppe der Professoren zu verrechnen.

Zur Neufassung von Passagen im Gesetzentwurf werden folgende Vorschläge gemacht:

Zusammensetzung des Senats

Im § 21 WissHG erhalten die Abs. 3 bis 5 die folgende Fassung:
"Mitglieder des Senats sind Vertreter der Gruppe der Professoren, der wissenschaftlichen Mitarbeiter, der Studenten und der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter. Die Zahl der Professoren, einschließlich des Rektors, darf die Vertreter der anderen Mitgliedsgruppen, die in gleicher Anzahl vertreten sind, nicht um mehr als 1 Sitz übersteigen. In der Grundordnung wird die absolute Zahl der Sitze geregelt."

Zusammensetzung der Fachbereichsräte

Der § 28 Abs. 2 wird entsprechend der Zusammensetzung des Konvents und des Senats geregelt. Der Dekan wird der Gruppe der Professoren zugerechnet. In § 23 Abs. 2 erfolgt die Zusammensetzung des Konvents nach den gleichen Grundsätzen wie die des Senats.

3. Die Novellierung des wissenschaftlichen Hochschulgesetzes sollte dazu dienen, unnötige Kompetenzbeschränkungen rückgängig zu machen. Der Konvent sollte unabhängig von Vorschlägen des Senats den Erlaß und die Änderung der Grundordnung beschließen können. In § 23 Abs. 1 WissHG sollte "auf Vorschlag des Senats" gestrichen werden. Völlig unverständlich ist die im Regierungsentwurf vorgeschlagene Streichung der Aufgabe des Konvents, zur Hochschulentwicklungsplanung Stellung nehmen zu können. Wir schlagen die Wiedereinsetzung dieser Aufgabe vor durch Verzicht auf die Streichung von Nr. 4 in § 23 Abs. 1 Satz 1.
4. Vorzusehen ist ebenfalls die beratende Teilnahme von Funktionsträgern aus nichtprofessoralen Gruppen. Nicht nur der AStA-Vorsitzende, sondern auch die Vorsitzenden der Personalräte und die Frauenbeauftragte haben generelles Teilnahmerecht in Senats-sitzungen.
5. Der Konvent hat die Kompetenz, eigene Vorschläge zur Wahl des Rektors zu machen. Etwas anderes wird auch nicht durch die HRG-Novelle vorgeschrieben. Dadurch entfällt die Beschlußfassung des Senats über den Vorschlag für die Wahl des Rektors durch Streichung der Nr. 11 in § 21 Abs. 1 Satz 2 WissHG.
6. Die Übernahme der Vorschrift des § 39 Satz 2 HRG in das WissHG ist nicht geboten. Man hätte auf diese Vorschrift, die einzig dazu dienen soll, Minderheiten ganz aus der Hochschulselbstverwaltung herauszudrängen, verzichten können und müssen. Es handelt sich bei dieser Regelung um eine mit heutigem nordrhein-westfälischen Hochschulrecht und mit jedem normalen Demokratieverständnis unvereinbare Erlaubnis, Minderheiten mit Hilfe gesetzlich vorgeschriebener und nicht etwa durch Wahlen errungener Mehrheiten zu verdrängen. Vor diesem Hintergrund ist auch die Bezeichnung "Mehrheitswahl" mißbräuchlich.

Auch die geänderte Fassung im HRG läßt keinen Zweifel daran, daß das grundsätzliche Wahlverfahren die

V e r h ä l t n i s w a h l

ist.

Wenn im HRG schon eine Aufweichung der Grundsätzlichkeit erfolgt, sollte der Landesgesetzgeber nicht gehindert sein, eine andere Ausnahme von der Regel vorzugeben. Genauso klar wie die vorgenannte Ausnahme ist schließlich, daß in Wahlkreisen mit unüberschaubar großer Wählerschaft eine reine Verhältniswahl die einzig gebotene Wahlart ist. Deshalb sollte vorgesehen werden, daß eine Listenwahl dann durchgeführt werden kann, wenn ein Wahlkreis wegen seiner Größe oder wegen seiner Zergliederung unüberschaubar ist. Dies ist in der Regel der Fall, wenn ihm mehr als 100 Wahlberechtigte angehören.

7. Schließlich fehlen eigene Gruppenvertretungsorgane der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter sowie der Studenten. Solche Vertretungsvorgane sind zur eigenständigen Willensbildung erforderlich und sollten daher gesetzlich festgeschrieben werden. Die Landesrektorenkonferenz kann nicht als Vertretung der gesamten Hochschule anerkannt werden.
8. Die wörtliche Übernahme von § 37 Absatz 1 Satz 3 HRG als künftigen § 12 Absatz 4 Satz 3 WissHG ohne Bemühung um eine ergänzende Eingrenzung dieser Inkompatibilitätsvorschrift im nordrhein-westfälischen Hochschulrecht stößt beim DGB und seinen Gewerkschaften auf Unverständnis und entschiedenen Widerstand.

Hier wäre es nach unserer Meinung Pflicht des Landes, das Rahmenrecht durch Konkretisierung im WissHG einzugrenzen. Dazu muß das Land abschließend festlegen, welche "Personalvertretungen" einerseits und welche "Zuständigkeiten für Personalangelegenheiten" andererseits gemeint sind. Die

Absurdität, die HRG-Vorschrift in ihrer Allgemeinheit zu belassen, wird deutlich, wenn man aus ihr z.B. die Inkompatibilität der Mitgliedschaft in einem Hauptpersonalrat und in einem Fachbereichsrat ableiten wollte.

Im übrigen wäre es einem Landesgesetzgeber, der eine so fragwürdige HRG-Bestimmung ernsthaft eindämmen wollte, nicht verwehrt, für den Geltungsbereich seines Landesgesetzes festzulegen, daß das Rektorat das einzige Gremium der Hochschulselbstverwaltung ist, das "für Personalangelegenheiten zuständig" ist.

Außerdem könnte vom Landesgesetzgeber, dem die soziale Fürsorge am Herz liegt, gefordert werden, daß in § 12 Absatz 4 WissHG als Satz 2 aufgenommen wird: Insbesondere ist für Mitglieder, die unter die AZO fallen, ein Freizeitausgleich vorzusehen.

9. Wir lehnen die vorgesehene Änderung des § 16 Absatz 1 und 4 ab.
10. Gegenüber dem Referentenentwurf wird im Regierungsentwurf neu eingeführt, daß die Wahl des Dekans und des Prodekanen nicht nur der Mehrheit des Wahlgremiums, sondern auch der Mehrheit der Professoren bedarf. Dies ist eine weitere skandalöse Aushöhlung der Gruppen-Universität. Wir fordern daher die ersatzlose Streichung dieser Ergänzung.

Perspektive

Unsere Vorschläge bewegen sich im Rahmen der vom HRG definierten Professorenhochschule. Sie knüpfen keineswegs an den Mitbestimmungsvorstellungen des DGB an. Hier ist die Enttäuschung des DGB besonders groß, daß das Land noch hinter der HRG-Novelle zurückfällt. Unsere Vorschläge dienen lediglich dazu, die Beteiligungsrechte der nichtprofessoralen Hochschulmitglieder maximal auszuschöpfen. Damit ist unser Ziel nicht aufgegeben, auf weitere Sicht eine Gleichberechtigung aller Mitgliedsgruppen in allen Angelegenheiten der Hochschule zu verwirklichen. Die Mitbestimmung auf der Ebene der einzelnen Hochschule muß durch landesweite Mitbestimmungsregelungen ergänzt werden.

2. Studienreform

These

Ohne dazu durch die HRG-Novelle genötigt zu sein, folgt der Entwurf weitgehend dem auf die Abschaffung der Studienreform gerichteten Bundestrend. Die fachlich gegliederten Landesstudienreformkommissionen als Kernstück der inhaltlichen Reformpolitik werden ersatzlos gestrichen; die Studienreform wird "in die eigentliche Zuständigkeit der Hochschulen zurückgegeben". Dies bedeutet in der Hauptsache eine weitere Entdemokratisierung des Studienreformprozesses. Zwar ist die Absage an die Entwicklung von Steilkursen und elitären Parallelstudiengängen neben der "normalen" Massenausbildung durchaus zu begrüßen. Die gestärkte Stellung von Hochschullehrern und staatlicher Wissenschaftsverwaltung schafft jedoch die Voraussetzung für die Entwicklung und Durchsetzung anderer Formen des Elitestudiums.

Erläuterung

Im Entwurf werden die §§ 7 - 10, die die Einrichtung von Studienreformkommissionen und die Verbindlichkeit von Empfehlungen, die Aufgaben und die Zusammensetzung von Landesstudienreformkommissionen und der gemeinsamen Kommission regelten, gestrichen. An ihre Stelle tritt ein neuer § 7, der "das Zusammenwirken im Bereich der Studienreform" bei im übrigen weitgehend erhalten gebliebenen Aufgaben der Studienreform insgesamt (§ 6) zum Gegenstand hat. Dieser Paragraph enthält Aussagen zu den folgenden Regelungsbereichen:

1. Bildung einer gemeinsamen Kommission (§ 7, Absatz 1)

In diesem Punkt scheint zunächst alles beim alten zu bleiben. Da aber der Unterbau, die Landesstudienreformkommissionen fehlen, verändert sich die Funktion dieser Kommission grundlegend. Die Veränderungen schlagen sich nieder in veränderter Aufgabenstellung, Zusammensetzung und veränderten Arbeitsinstrumentarien der Kommission. Damit werden Bedingungen neu definiert, unter denen sich Interessen in der Hochschulausbildung durchsetzen lassen.

2. Aufgaben (§ 7, Absatz 2)

Viele Hochschulangehörige mag es auf den ersten Blick erfreuen, daß allem Anschein nach der Rückzug des Landes aus einer in die Inhalte und Strukturen der Studiengänge hineinwirkenden staatlichen Reformpolitik angetreten wird. Die gemeinsame Kommission hat sich bei der "Erarbeitung von Empfehlungen zur Neuordnung von Studium und Prüfung" auf "Grundsätze" zu beschränken, die ggf. in "Form von Rahmenprüfungsordnungen ergehen" können. Angestrebt wird dabei insbesondere die "Koordination" der Studienreformerarbeit auf der Bundesebene bei der sogenannten "kleinen Studienreform", die die Rahmenprüfungsordnungen in inzwischen legalisierter Form zwischen Kultusministerkonferenzen und Westdeutscher Rektorenkonferenz aushandelt. Dabei muß jedoch zum einen beachtet werden, daß die "kleine Studienreform" die harten Daten setzt (Fächer, Prüfung, Zwischenprüfungen, Leistungsnachweise, Regelstudienzeiten), deren Detailliertheitsgrad den Regelungsrahmen auf Hochschulebene eingrenzt. Zum anderen läßt sich bei den Mehrheitsverhältnissen in der Hochschule absehen, wie die "große" Studienreform, die die Inhalte und die Didaktik der Hochschullehre und des Studiums insgesamt umfaßt, sich bei den Mehrheitsverhältnissen an den Hochschulen entwickeln wird. Wir bezweifeln, daß dies zur Verbesserung gegenüber den Ergebnissen der Landesstudienreformkommissionen führen wird. Zwar ist für den Notfall noch eine unbestimmte Eingriffsschneise durch die Zuweisung von "Einzelaufgaben in der Studienreform" an die gemeinsame Kommission geschlagen, damit verfügt das Ministerium dann über ein äußerst flexibles Instrument. Im übrigen steht dies auch den Hochschulen zur Verfügung, allerdings nur "gemeinsam", und das heißt ja wohl durch Beschluß der Landesrektorenkonferenz. Es muß deshalb daran erinnert werden, daß die Landesrektorenkonferenz - jedenfalls nach den neuen Mehrheiten in den Konventen für die Rektoratswahlen - nicht mehr die Gruppenuniversität, sondern nur noch die Professorenhochschule repräsentiert.

3. Zusammensetzung (§ 7, Absatz 3)

Auch in der Nomination von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Studenten für die gemeinsame Kommission wird, sich diese Sonderstellung der Landesrektorenkonferenz auswirken. Es macht sich an dieser Stelle bemerkbar, daß die wissenschaftlichen Mitarbeiter überhaupt keine rechtlich geregelte Gruppenvertretung besitzen und die Studenten mit den Asten nur auf der Hochschulebene, nicht aber auf Landesebene vertreten sind.

In den letzten 2 Jahren haben die Vertreter der Berufspraxis beinahe als einzige für den Erhalt von Studienreformkommissionen gekämpft. Dafür soll die Sitzzahl der Vertreter der Berufspraxis in der gemeinsamen Kommission halbiert werden, während für alle anderen Gruppen die Sitzzahl nur um ein Drittel gekürzt werden soll. Der DGB wendet sich entschieden gegen das Herausdrängen von Vertretern der Gewerkschaften aus der Studienreform.

4. Studienreforminstrumente (§ 7, Absatz 4, 5)

Es ist vorgesehen, daß die gemeinsame Kommission mit Zustimmung des Ministers für Wissenschaft und Forschung "Sachverständigenkommissionen" bilden kann. Diese Sachverständigenkommissionen ersetzen offensichtlich die bisherigen Studienreformkommissionen. Ein wesentlicher Unterschied liegt darin, daß die Beschickung dieser Kommissionen sehr viel flexibler gehandhabt werden kann. Damit wird der Kritik Rechnung getragen, daß es in der bisherigen Studienreform zu wenig gelungen sei, die tonangebenden Wissenschaftler der Fächer für diese Arbeit zu gewinnen. Wenn man, wie der Wissenschaftsrat oder die Expertenkommission der Bundesregierung davon ausgeht, daß Studienreform nur dann erfolgreich sein könne, wenn die führenden Professoren an den Universitäten über die Entwicklung der Reformarbeit bestimmen, dann kann man mit Sicherheit davon ausgehen, daß das Interesse der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Studenten, vermutlich aber auch die Interessen der Arbeitnehmer an einer Studienreform in den Hintergrund gedrängt wird.

5. Entwicklungslinien für die Studienreform

Das neue Studienreforminstrumentarium schafft lediglich neue Durchsetzungsbedingungen für die Studienreform, definiert damit aber noch nicht endgültig ihre inhaltliche Ausrichtung. Wir begrüßen ausdrücklich die Absicht des Gesetzentwurfs, von dem in der HRG-Novelle eröffneten Möglichkeiten keinen Gebrauch zu machen, Steilkurse und Parallelstudiengänge zuzulassen. Wir verkennen allerdings nicht, daß sich Eliteausbildung auch in anderer Form verwirklichen läßt. So gibt das WissHG hinreichenden Spielraum zu einer Struktur des Studiums, das sich an dem "Konsekutivmodell" des Wissenschaftsrates orientiert. Wenn auch durchaus sinnvolle, auf den ersten berufsqualifizierenden Abschluß folgende, weiterführende Studienangebote denkbar sind, die auch in einzelnen Fällen bereits von den Hochschulen angeboten werden, bietet das Konzept des Wissenschaftsrates eine vermutlich realistischere Perspektive eines Elitestudiums als die Steilkurse oder Parallelstudiengänge. Wir befürchten, daß die entsprechenden Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom März dieses Jahres die Leitlinie für die Studienreformpolitik des Landes abgeben. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, daß sich die 13. ordentliche Landesbezirkskonferenz und der 13. ordentliche Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes gegen jede Form der Elitebildung ausgesprochen hat.

6. Vorwegnahme der Studienreform an Kunsthochschulen

Der DGB hat mehrfach gefordert, daß die Hochschulen im Prinzip für alle Bürger offen sein müssen. Im Gesetzentwurf wird diese Öffnung eher zurückhaltend betrieben. Deshalb ist es für uns überraschend, daß in § 36 des KunstHG im Absatz 3 lediglich die Fachoberschulreife oder eine als gleichwertig anerkannte nachgewiesene Vorbildung genügt. Wir befürchten, daß diese erhebliche Abweichung von den Qualifikationsanforderungen des § 65 Absatz 1 WissHG nicht auf die Umsetzung von gewerkschaftlichen Forderungen zurückzuführen ist, sondern daß hier lediglich mit Rücksicht auf die Einstufungspraxis bei den Abnehmern der Absolventen

auf die hohen Qualitätsanforderungen des WissHG verzichtet wird.

Abweichend von der Gesetzgebung anderer Bundesländer ist für die Musikhochschulen in NW ein Diplomstudiengang mit den dafür notwendigen Eingangsvoraussetzungen demnach nicht vorgesehen. Dadurch entstehen den Absolventen der Musikhochschulen in NW trotz qualitativ gleichwertiger Ausbildung berufliche Nachteile gegenüber Absolventen anderer Bundesländer. Es ist zu befürchten, daß ausgerechnet das sozialdemokratisch regierte Nordrhein-Westfalen im Interesse der VKA den Vorreiter für den Abbau berufsqualifizierender Studienabschlüsse spielt, um eine leistungsgerechte Bezahlung zu verhindern.

Deshalb lehnt der DGB eine solche Fassung des § 36 KunstHG ab.

7. Studienreform und Regelstudienzeit (§ 6 Abs. 1 Satz 5)

Im Regierungsentwurf gegenüber dem Referentenentwurf wurde das Ziel, "daß das Studium in der Regelstudienzeit abgeschlossen werden kann" eingeführt.

Es ist zwar durchaus mit gewerkschaftlichen Auffassungen in Übereinstimmung, daß das Studium innerhalb eines überschaubaren Zeitraumes abgeschlossen werden kann und daß die Hochschulen dafür Sorge zu tragen haben, daß das Studium in diesem zeitlichen Rahmen auch studierbar ist. Die besondere Hervorhebung der "Regelstudienzeit" setzt aber die Prioritäten falsch. Die notwendige Studiendauer ist nicht willkürlich gesetzte Richtgröße, sondern ergibt sich aus den inhaltlichen Anforderungen an das Studium. Mit der "Regelstudienzeit" wird nur ein formaler Rahmen gesetzt. Dies birgt die Gefahr, daß die zeitlichen Vorgaben durch bürokratische Sanktionsmittel zu Lasten der betroffenen Studierenden (Bafög usw.) durchgesetzt wird. Die neu eingefügte Passage sollte deshalb wieder gestrichen werden.

8. Studienreform und Vor- und Zwischenprüfung

Auch wenn im Regelfall Zwischenprüfungen an den Hochschulen existieren, sollte gerade im Hinblick einer Studienreform dies nicht zwingend vorgeschrieben werden. Zwischenprüfungen sind ein wesentlicher Faktor der Studienverlängerung. Daher sollten punktuelle Zwischenprüfungen künftig in studienbegleitende Formen verändert werden.

Zu dem § 7 WissHG im Regierungsentwurf wird folgende Neufassung vorgeschlagen:

Die Nr. 3 in § 7 Abs. 3 erhält die Fassung:

"3. Vier Vertreter aus der Berufspraxis!"

Da der Sachverhalt sonst völlig ungeklärt bleibt, erhält der § 7 Abs. 3 Satz 2 die folgende Fassung: "Die Bestellung der Vertreter der Professoren erfolgt durch die Landesrektorenkonferenz, die der Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter durch die Landesassistentenkonferenz und die der Vertreter der Gruppe der Studenten durch die Landes-Astenkonferenz."

Der Abs. 4 in § 7 erhält die Fassung: "Die gemeinsame Kommission kann mit Zustimmung des Ministers für Wissenschaft und Forschung Fachkommissionen bilden, die entsprechend der Zusammensetzung der gemeinsamen Kommission erfolgt und deren Mitglieder entsprechend Abs. 3 Satz 2 bestellt werden."

Perspektive

Mit dem Gesetzentwurf wird die Entwicklung demokratischer Alternativen zur Studienreform vertan. Das Ministerium versucht, Vorstellungen mittels eines Gesetzgebungsverfahrens durchzusetzen, mit dem es bereits in der alten gemeinsamen Kommission u.a. auch am Widerstand der Gewerkschaften gescheitert war. Die Gewerkschaften hatten sich in der gemeinsamen Kommission auf der Grundlage des noch bestehenden Gesetzes wohl für Verbesserungen eingesetzt, die die Beteiligungsrechte der verschiedenen Gruppen nicht geschmälert hätten. Die damaligen Vorschläge gingen noch davon aus, daß eine Novelle des WissHG insgesamt vermieden werden sollte. Mit der Vorlage des Referentenentwurfs hat sich diese Sachlage geändert.

Die "Kurskorrektur" dieses Gesetzentwurfs führt in die verkehrte Richtung. Richtiger wäre es gewesen, über eine Demokratisierung der Studienreform nachzudenken, in der die Betroffenen und gesellschaftlichen Gruppen in breiterer Form als in dem bisherigen bürokratisierten Instrumentarium einbezogen worden wären. Die im Gesetzentwurf zum Tragen kommenden "Effizienzvorstellungen" neokonservativer Prägung gehen mit einer Reduktion der Beteiligung und einer Entöffentlichung des Studienreformprozesses einher. Dem muß ein Demokratieverständnis entgegengesetzt werden, das von der öffentlichen Debatte lebt. Studienreform kann erst im gewerkschaftlichen Sinn Früchte tragen, wenn sie auf einer breiten Bewußtseinsbildung aufbaut und nicht auf dem Verwaltungswege verordnet wird. Erst Bewußtseinsänderungen bei den betroffenen Hochschulmitgliedern und den von deren Tätigkeit betroffenen gesellschaftlichen Gruppen kann zu einer neuen Qualität in der Hochschulausbildung führen. Insofern ist das Verfahren und die Beteiligung in der Studienreform von erheblicher Bedeutung für die Qualität der Ergebnisse, die sich in konkreten Empfehlungen niederschlagen.

Wir sind der Auffassung, daß die Studienreform eine ständige Aufgabe demokratischer Hochschulen sein muß; denn Fachhochschulen, Gesamthochschulen und Universitäten sind staatlich finanzierte Einrichtungen. Sie haben insbesondere im Interesse aller Bevölkerungsgruppen Inhalte und Formen des Studiums im Hinblick auf die Entwicklung der Wissenschaft und der Kunst, die Bedürfnisse der beruflichen Praxis und der notwendigen Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

3. WEITERBILDUNG

These

Das an den Hochschulen konzentrierte Wissen muß - vor allem unter den Bedingungen einer sich wandelnden Industriegesellschaft - auch für Arbeitnehmer innerhalb eines klar gegliederten, für alle zugänglichen und überschaubaren Weiterbildungskonzeptes verfügbar sein. Leider sind in dem Entwurf keine Eckpunkte zur Verbesserung der Weiterbildung an den Hochschulen des Landes enthalten. Insbesondere fehlen Regelungen zur Weiterbildung des an den Hochschulen beschäftigten nichtwissenschaftlichen Personals durch die Hochschulen.

Unberücksichtigt bleiben zentrale Elemente eines ausgereiften Weiterbildungskonzeptes. So fehlen Aussagen zur

- institutionellen Absicherung der Weiterbildungsaufgaben in den Hochschulen,
- Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen,
- Weiterbildungsforschung,
- zum Verhältnis zwischen Weiterbildung und Ausbildung bis zum 1. berufsqualifizierenden Abschluß.

Erläuterungen

Der DGB fordert die Landesregierung auf, die Grundlagen für - ein Studium neben dem Beruf, - die Weiterbildung in Kooperation mit anderen Trägern, - die Weiterbildung in Trägerschaft der Hochschule zu schaffen und die Hochschulen zur Umsetzung dieser Forderungen energischer anzuhalten als dies mit dem § 89 geschieht.

Die erhebliche Bedeutung, die der Weiterbildung in Zukunft zukommt und ihre gegenwärtig eher randständige Position in den Aufgaben der Hochschulen erfordert eine ausführliche Darlegung der gewerkschaftlichen Positionen. Wissenschaftliche Weiterbildung ist

eine öffentliche Aufgabe und darf nicht privaten Verwertungszwecken zugänglich gemacht werden. Die Novellierung eröffnet die Chance aber auch die Notwendigkeit, die Erfüllung des Weiterbildungsauftrages der Hochschulen bei vorhandener Infrastruktur in Angriff zu nehmen.

1. Wissenschaftsverständnis

Wissenschaftliche Weiterbildung auf Forschungs- und Technologietransfer zu reduzieren, vergeblich die Chance, die Weiterbildung als Bindeglied zwischen gesellschaftlicher Praxis und wissenschaftlicher Arbeit zu organisieren.

Gerade der "Transfer" von beruflichen und alltagspraktischen Erfahrungen und Problemsichten in die Hochschule hinein, stellt ein unschätzbares Anregungs- (und Kritik-)potential für die Wissenschaft zur Verfügung. Weiterbildung sollte deshalb viel stärker im Lichte des Austausches und der Kooperation insbesondere auch in der Region gesehen werden. Die soziale Öffnung der Hochschule erfährt auf diese Weise eine inhaltliche Bestimmung.

2. Funktion wissenschaftlicher Weiterbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung unterliegt der Gefahr, abgeleitet aus einem einseitigen Wissenschaftsverständnis ausschließlich auf die Funktion des Wissens- und Technologietransfers reduziert zu werden. Die Thematik der Weiterbildung leitet sich nicht allein aus wissenschaftlichen Entwicklungen ab, sondern muß auch und gerade relevante Fragestellungen aus beruflichen und außerberuflichen Tätigkeitsbereichen der Teilnehmer aufgreifen. Die Erweiterung, Vertiefung und Neuerschließung von Fachwissen darf nicht getrennt werden von der kritischen Reflexion der eigenen beruflichen und gesellschaftlichen Situation und Perspektive und der Entwicklung von Gestaltungsalternativen. Dies um so eher, als durch die ökonomisch technische Entwicklung und den anhaltenden Druck auf dem

Arbeitsmarkt der einmal gelernte bzw. studierte Beruf weder die langfristige Verwertbarkeit der Arbeitskraft sichert, noch seine identitäts- und persönlichkeitsbildende Funktion behält. Eine wissenschaftliche Weiterbildung, die nicht Raum für die Suche nach neuen Orientierungen läßt, die nicht die Entfaltung kreativer Fähigkeiten fördert, verfehlt ihren Bildungsauftrag. Lebenslanges Lernen, zu dem die Hochschulen ihren Beitrag zu leisten haben, bedeutet neben Qualifizierung immer auch politisches Lernen und Persönlichkeitsbildung.

Hinzu kommt noch die Funktion des Chancenausgleiches der wissenschaftlichen Weiterbildung für diejenigen, die in früheren Lebensphasen - aus welchen Gründen auch immer - der wissenschaftlichen Ausbildung fernstanden.

3. Struktur des Weiterbildungsangebotes

Innerhalb der erheblichen Bandbreite und Vielfalt des Weiterbildungsangebotes zwischen punktuellen Einzelveranstaltungen und studiengangsanalogen weiterbildenden Studien, bleibt der große Zwischenbereich ausgespart. Aus gewerkschaftlicher Sicht erscheint es sinnvoll, die Hochschulen zu ermutigen, auch unterhalb studiengangsförmig organisierter Weiterbildung, Angebote über punktuelle Kontakte hinaus zu entwickeln. Insbesondere im Hinblick auf kontinuierlichere Beteiligungsformen an Weiterbildung sollte die Chance zur Kooperation der Hochschulen mit Trägern der Weiterbildung außerhalb der Hochschulen stärker berücksichtigt werden.

4. Zugang

Damit eine soziale Öffnung der Hochschulen auch in der Realität stattfindet, darf der Zugang zur Hochschule nicht durch formale Leistungsnachweise eingeschränkt werden. Qualifikationen, die in der beruflichen Ausbildung, in der Berufspraxis und in der Weiterbildung erworben wurden, müssen ebenso zum Hochschulstudium berechtigen wie das Abitur. Die Rechtsverordnung über die Zulassung zu einer Einstufungsprüfung an wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, ohne den Nachweis der Qualifikation für das angestrebte Studium, muß entsprechend den Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes geändert werden. Für das weiterbildende Studium in Kooperation mit anderen Trägern muß die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe als Eingangsvoraussetzung genügen. Bei der Weiterbildung in Trägerschaft der Hochschulen muß der Zugang zur Hochschule allen offenstehen, die Qualifikationen in der schulischen und beruflichen Ausbildung, in der Berufspraxis oder durch Weiterbildung erworben haben. Hier müssen formalisierte Verfahren durch eine intensive Studienberatung ersetzt werden.

Allen Studierenden muß die Möglichkeit eröffnet werden, die angestrebten Abschlüsse auch erwerben zu können. Was für die Zugangsberechtigung gilt, muß auch für die Abschlüsse gelten.

Wenn alle Entscheidungen über die Zulassung zu Weiterbildungsangeboten, die über punktuelle und einzelne Blockveranstaltungen hinausgehen, an ein aufwendiges Bewerbungsverfahren und darüber hinaus an eine Entscheidung eines Fachbereichs gebunden wird, so wird von einer solchen Überbürokratisierung eine abschreckende Wirkung ausgehen. Anmeldeverfahren, die eine gründliche Information über das Angebot und eine Abklärung der Interessen potentieller Teilnehmer in einer Beratungssituation vorsehen, haben sich in Modellversuchen als durchaus hinreichende Zulassungsstrategie erwiesen. Insbesondere die Beratung ist eine ausgezeichnete Gelegenheit, das Weiterbildungsangebot im Hinblick auf die Teilnehmerbedürfnisse zu überprüfen.

Schließlich äußert sich in der Zuweisung von Zuständigkeiten zur Zulassung an einen Fachbereich wiederum ein enges Verständnis im Hinblick auf den thematischen Zuschnitt der Weiterbildungsinhalte. Eine praxis- und problemorientierte Konzeption der Weiterbildung an Hochschulen hätte zwangsläufig einen interdisziplinären Charakter. Konsequenterweise wären also in der Regel mehrere Fachbereiche zu beteiligen. Man sieht leicht, daß eine solche Vorschrift eher verhindernden als fördernden Einfluß haben würde.

5. Finanzierung¹⁾

Die gravierendsten Bedenken der Gewerkschaften richten sich gegen das Prinzip der Kostendeckung. Die Gewerkschaften verkennen zwar nicht den sich verschärfenden Druck der Haushaltsrestriktionen, dieser kann das Land als Träger der Hochschulen jedoch nicht von dem gesetzlich vorgegebenen Auftrag entbinden, Möglichkeiten der Weiterbildung zu entwickeln und anzubieten, ein weiterbildendes Studium sicherzustellen und sich an den Veranstaltungen der Weiterbildung zu beteiligen (§§ 3, Abs. 2 und 89, Abs. 1 WissHG). Für die Erfüllung dieser wie anderer gesetzlicher Aufgaben hat das Land die personellen und sächlichen Voraussetzungen zu schaffen. Eine Abwälzung der durch die Weiterbildung den Hochschulen entstehenden direkten und wohlmöglich auch indirekten Kosten (für Personal-, Betriebs- und Ausstattungsaufwendungen) auf die Teilnehmer ist mit dem Gesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes NW nicht zu vereinbaren. Würde die Landesregierung das Kostendeckungsprinzip im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung durchsetzen, würde sie faktisch von dem mit der Programmgeschichte der Sozialdemokratie eng verbundenen Grundsatz abrücken, daß Bildung eine öffentliche Aufgabe ist und nicht als Privileg der Wohlhabenden mißbraucht werden darf. Wenn in den "Orientierungspunkten und Perspektiven" zwischen einer kostenfreien berufsqualifizierenden Erstausbildung, die von Staat und Gesellschaft bereitzustellen ist, und einer individuell zu finanzierenden Erneuerung und Erweiterung von Qualifikationen grundsätzlich unterschieden wird, dann wird damit den einleitenden Ausführungen widersprochen, daß die wissenschaftliche Weiterbildung kein luxurierendes Unternehmen, sondern aufgrund der wissenschaftlich-technischen und gesellschaftlichen Ent-

1) Neben dem Gesetzentwurf wird hier ausdrücklich auch auf die Orientierungspunkte und Perspektiven der Weiterbildung an Hochschulen Bezug genommen.

wicklung ein unbedingtes Erfordernis ist, das der wirtschaftlichen und sozial-verträglich fortschreitenden Entwicklung des Landes und damit einem öffentlichen Interesse dient.

Die Abwälzung der Aufwendungen für die Weiterbildung wird zwangsläufig zur Bevorzugung finanzstarker Teilnehmergruppen und der Organisation führen, die für sie eintreten. Die Auswahl der Teilnehmer würde zwangsläufig nach sozialen Kriterien erfolgen. Arbeitnehmer, Arbeitslose und ehrenamtlich Tätige würden wegen höherer Kosten tendenziell ausgeschlossen. Das Ziel der sozialen Öffnung der Hochschulen würde zwangsläufig verfehlt. Eine kontinuierliche Weiterbildung, die eine berufsbegleitende Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Arbeit möglich machen würde, rückt in den Bereich des Unbezahlbaren. Die Inhalte der Weiterbildung müßten sich zwangsläufig an dem Kriterium der Marktgängigkeit orientieren. Die geforderte kritische Einordnung der Ergebnisse von Forschung und Entwicklung hätte keine Chance. Das Kostendeckungsprinzip würde sich im übrigen nicht allein auf die Struktur des Weiterbildungsangebotes und die Teilnehmerschaft auswirken, sondern auch den Sog zur Umverteilung innerhalb der Hochschulen zugunsten verwertungsnaher Wissenschaftsbereiche verstärken. Auch wenn prinzipiell die Hochschulen die eingeworbenen Mittel nach eigenen Prioritätssetzungen umverteilen können, werden die Kultur- und Sozialwissenschaften einmal mehr das Nachsehen haben.

Die Absage der Gewerkschaften an die Einführung des Kostendeckungsprinzips in der wissenschaftlichen Weiterbildung schließt nicht die Forderung nach grundsätzlicher Kostenfreiheit für Teilnehmer ein. Eine wissenschaftliche Weiterbildung zum Nulltarif würde die Hochschulen in ungerechtfertigter Weise gegenüber anderen - auch öffentlichen - Trägern der Weiterbildung besser stellen. Von daher erscheint es durchaus vertretbar, von den Teilnehmern Gebühren zu erheben, die sich in ihrer Höhe an den Teilnehmerbeiträgen orientieren, die bei anderen öffentlichen Einrichtungen der Weiterbildung üblich sind. In ähnlicher Weise wird bereits heute meist mit Gasthörer-

gebühren verfahren. Im übrigen ließe sich eine solche Regelung auch mit sozialen Kriterien verbinden, indem etwa für Arbeitslose oder Rentner eine Gebührenbefreiung aus sozialen Gründen zugelassen werden könnte.

Nicht erfaßt würden durch eine solche Regelung spezielle Angebote, die aufgrund von Vereinbarungen mit besonderen Nachfragergruppen zustande kommen und bei denen ein höherer Teilnehmerbeitrag gerechtfertigt erscheinen könnte, der sich stärker an den Vergütungen für private Angebote richtet. Für solche Fälle sind jedoch eindeutige transparente Regelungen zu treffen, um einen Mißbrauch auszuschließen.

Unverständlich ist, daß in den "Orientierungspunkten und Perspektiven" im Zusammenhang mit der Finanzierungsproblematik keinerlei Aussagen darüber gemacht werden, in welcher Weise Leistungen des wissenschaftlichen Personals im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung auf die Lehrverpflichtungen im Hauptamt angerechnet werden können. Wenn die Weiterbildung zu den originären Aufgaben der Hochschulen gehört, kann die Tätigkeit der hauptamtlich/hauptberuflich Lehrenden in diesem Sektor nicht völlig im Bereich der Nebentätigkeiten bleiben. Neben rechtlichen Erwägungen sprechen vor allem auch arbeitsmarktpolitische Gründe für eine "Deputatsanrechnung".

Diese Forderung ist nur einzulösen, wenn auch das Ministerium bereit ist, vorhandene Barrieren wie das Fehlen von Deputatsanrechnungsmöglichkeiten zu beseitigen.

6. Organisation

Dazu zählen Überlegungen, wie die Weiterbildung in den Hochschulen institutionell verankert werden sollte. Ohne Zweifel handelt es sich bei der wissenschaftlichen Weiterbildung um eine Aufgabe der gesamten Hochschule. Der Charakter der Angebote ist aufgrund des Praxisbezuges und der pädagogisch-didaktischen Dimensionen fächerübergreifend. Insoweit sind die Fachbereiche als alleinige Träger institutionell nicht hinreichend ausgerüstet. Abgesichert werden sollte deshalb die wissenschaftliche Weiterbildung durch eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung.

7. Kooperation mit außeruniversitären Einrichtung

Eine solche zentrale Einrichtung könnte als Anlaufstelle für Interessenten und außerhochschulische Kooperanden in der Weiterbildung (z.B. der Volkshochschulen und anderen Trägern) dienen. Sie hätte die Aufgabe, Kontakte innerhalb und außerhalb der Hochschule zu vermitteln und für die Organisation fachübergreifender Maßnahmen zu sorgen. Eine langfristige Entwicklung der Weiterbildung könnte sich allerdings nicht nur auf solche Servicefunktionen beschränken, innerhalb des wissenschaftlichen Auftrags der Einrichtungen wären konzeptionelle Entwicklungs- und Begleitforschungsaktivitäten anzusiedeln.

8. Weiterbildungsforschung und Entwicklung

Als neues Aufgabengebiet bedarf die Weiterbildung also besonderer Anstrengungen im Bereich Forschung und Entwicklung. In Zusammenarbeit mit Fachbereichen und der Zentralen Einrichtung wären gezielte Forschungs- und Entwicklungsprogramme zu entwickeln. Vordringlich erscheint die Untersuchung des Weiterbildungsbedarfs, erwachsenenspezifischer Lernformen, des Lernens in heterogen zusammengesetzten Gruppen sowie der Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen. Insbesondere ist dabei die komplexe Kooperationsstruktur von Universität und Region zu berücksichtigen. Die Weiterbildungsforschung könnte hier an vorhandene Erfahrungen der Handlungs- und Kooperationsforschung aufbauen.

9. Bezug zur grundständigen Ausbildung

Die wissenschaftliche Weiterbildung ist eine zukunftsorientierte Aufgabe, die langfristig zum Umbau der Hochschulen beitragen wird. So werden wichtige Impulse für die Forschung ebenso zu erwarten sein, wie nachhaltige Auswirkungen auf die Lehre ausgehen werden. Es ist davon auszugehen, daß sich der Praxis- und Problembezug aufgrund des kontinuierlichen Kontaktes des wissenschaftlichen Personals in der Weiterbildung mit beruflicher und gesellschaftlicher Wirklichkeit insgesamt intensiviert. Weiterbildung wird somit zu einem Instrument der unmittelbaren Rückkoppelung zwischen Praxis und Wissenschaft. Dies ist um so wichtiger, als prognostizierbar ist, daß in vielen Berufen die fachübergreifende Organisations- und Entscheidungskompetenz - u.a. durch Nutzung der Gestaltungsspielräume, die auch mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien verfügbar werden - zunehmen werden. Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz werden zunehmend als gleichrangig erkannt. Ihre Aneignung setzt neue Lehr- und Lernformen voraus, die in der wissenschaftlichen Weiterbildung zugleich wissenschafts- und praxisorientiert angelegt werden können.

Angestoßen durch die wissenschaftliche Weiterbildung wird sich nicht nur die Ausbildung bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluß qualitativ verändern, es werden ganz neue Formen des Studiums entstehen, die das gesamte Studiengangssystem beeinflussen. An die Stelle einer kompakten, geblockten Phase des Studiums, die der beruflichen und gesellschaftlichen Praxis vorgeschaltet ist und die in der Regel den Abschluß des organisierten wissenschaftlichen Lernens darstellt, werden flexible Abfolgen und Kombinationen von Lern- und Praxisphasen treten können. Studium neben dem Beruf ist wie Erwerbstätigkeit neben dem Studium keine Zukunftsmusik, sondern sich ausweitende Wirklichkeit - wenn auch in sozial unverträglicher Form. Perspektiven der Weiterbildung sollten eine solche Entwicklung nicht ausblenden, sondern handlungsorientiert in Angriff nehmen. So wie im gesamtgesellschaftlichen Maßstab die Souveränität der Arbeitnehmer über die Arbeitszeit wachsen wird, so muß auch die Souveränität im Hinblick auf die Lernzeit und das Verhältnis von Arbeits- und Lernzeit zunehmen.

Perspektiven

Forschung und Lehre müssen sich den Problemen der Arbeitswelt öffnen. Die Hochschulen sind ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bisher nicht ausreichend gerecht geworden. Probleme der Arbeitnehmer sind von ihnen, wenn überhaupt meist nur peripher wahrgenommen worden. Die zu entwickelnden Angebote für ein Studium neben dem Beruf, als eine Möglichkeit der wissenschaftlichen Ausbildung für Berufstätige, bringen für beide Seiten Vorteile. Für die Berufstätigen würde ein solches Studium eine Kompetenzerweiterung, die Entwicklung ihrer Persönlichkeit und auch eine Kompensation der Berufstätigkeit bedeuten. Für die Hochschulen, die den Weiterbildungsauftrag aus wissenschaftlicher Perspektive betreiben, würde dies eine Konfrontation mit anderen Problemen und anderen Horizonten bedeuten. So könnten sich Forschung und Lehre der gesellschaftlichen Praxis öffnen und zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen.

Auch aus Gründen der zukünftigen Kapazitätsauslastung von Hochschulen (demographische Entwicklung) ist ein umfassendes Engagement über die Erstausbildung hinaus im Hochschulbereich notwendig.

4. Forschung ¹⁾

These

Mit der nahezu wörtlichen Übernahme der Regelungen des HRG verfolgt die Landesregierung einen bereits in den letzten Jahren beschrittenen Weg konsequent weiter: Forschung und insbesondere Drittmittelforschung werden der Kontrolle und Einflußnahme der dort tätigen Mitarbeiter/innen, der akademischen Selbstverwaltung und der demokratischen Öffentlichkeit weitestgehend entzogen, und von bürokratischen Hindernissen, z.B. arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen befreit. "Technologisch orientiert" stehen sie somit den Interessen (privater) Drittmittelgeber zur Verfügung.

Erläuterung

Die der Anpassung des WissHG zugrunde liegende HRG-Novelle hat § 22: "Aufgaben der Forschung", § 23: "Koordination der Forschung" und § 24: "Veröffentlichung von Forschungsergebnissen" unverändert übernommen. Wendepolitik findet ihren Ausdruck erst in der vollständigen Neufassung des § 25: "Forschung mit Mitteln Dritter". Das Ziel ist, "die Drittmittelforschung gegenüber dem geltenden Rahmenrecht zu erleichtern und die hochschulrechtlichen Bedingungen für sie zu verbessern" (aus der Begründung der Kabinettsvorlage vom 11.12.84).

Das WissHG regelt Ziele und Verfahren der Hochschulforschung in den §§ 96-98. Der Entwurf zum 4. Änderungsgesetz sieht vor, § 96: "Aufgaben der Forschung" und § 97: "Koordination der Forschung und Veröffentlichung der Forschungsergebnisse" weitgehend unverändert zu übernehmen; lediglich in § 97, Absatz 1, Satz 1 werden die Worte "des Hochschulentwicklungsplanes" durch die Worte "der Hochschulplanung" ersetzt.

Von zentraler Bedeutung ist § 98: "Forschung mit Mitteln Dritter". Dort finden sich wörtlich übereinstimmend die Formulierungen der HRG-Novelle mit drei Ausnahmen: in Absatz 2, Satz 1, heißt es: "... die Forschungsergebnisse sind in der Regel in absehbarer Zeit zu veröffentlichen", statt: "... sollen in der Regel ... veröffentlicht werden"; in Absatz 3 fehlt der Satz 2 der

1) Die Stellungnahme zum Regierungsentwurf ist identisch mit der Stellungnahme zum Referentenentwurf.

HRG-Novelle: "Die Durchführung eines solchen Vorhabens darf nicht von einer Genehmigung abhängig gemacht werden". Daß darin aber keinesfalls eine inhaltliche Alternative zu den Regelungen der HRG-Novelle zu sehen ist, macht die Ministerin für Wissenschaft und Forschung in den "Erläuterungen" (Seite VIII) deutlich: "Die Vorschriften über die Forschung mit Mitteln Dritter werden in der Weise neu gefaßt, wie es den einschlägigen Richtlinien des Landes Nordrhein-Westfalen entspricht. Die nunmehr im HRG vorgesehenen Änderungen sind faktisch durch den Runderlaß vom 1.2.1984 (GA Bl. NW. S. 340) bereits für die nordrhein-westfälischen Hochschulen eingeführt worden...".

Die letzte der o.a. Ausnahmen beim Abschreiben des HRG-Textes geht gleicherweise in die falsche Richtung: In Absatz 5 soll der HRG-Begriff "Arbeitsvertragsverhältnis" (als Zusammenfassung der Arbeitsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten) durch den unbestimmteren Rechtsbegriff "privatrechtliches Dienstverhältnis" ersetzt werden. Dieser Begriff umfaßt neben den Arbeitsvertragsverhältnissen zusätzlich die Grauzone der "Freien Dienstverhältnisse" bis an die Grenze der Werkverträge. Der Referentenentwurf öffnet sich hier dem Zugriff auf die sogenannten "prekären Arbeitsverhältnisse", ohne vom HRG dazu gezwungen zu sein. Dies ist entschieden abzulehnen.

Ausgangspunkt für eine kritische Würdigung der genannten Regelungen, insbesondere zur Drittmittelforschung, sind die gewerkschaftlichen Forderungen zu Zielen und Inhalten sowie zur Organisation der Hochschulforschung und zur Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse bzw. der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich. Im Entwurf des 4. Änderungsgesetzes findet sich keine dieser gewerkschaftlichen Forderungen wieder. Im Gegenteil, gerade mit dem Blick auf die Drittmittelforschung ist zu sagen, daß im Entwurf jedes Wort und jeder Halbsatz gestrichen worden ist, der auch nur den geringsten Bezug zu den Diskussionen um die gesellschaftliche Verantwortung von Wissenschaft und Wissenschaftler, um die Problematik der Drittmittelforschung und um die Notwendigkeit öffentlicher Beratung und Kontrolle von Forschung erkennen ließe.

Betrachtet man die Entwicklung der Forschungspolitik der Landesregierung in den vergangenen Jahren, so muß diese Aussage noch schärfer formuliert werden: Nordrhein-Westfalen hat in den letzten Jahren - spätestens seit der Verabschiedung des nun zu novellierenden WissHG - in der Frage der Drittmittelforschung eine Vorreiterrolle eingenommen. War schon der § 98 des WissHG ein allerdings schlechtes Beispiel dafür, wie man den Spielraum rahmenrechtlicher Regelungen für eine spezifische landespolitische Intention nutzen kann (hier für den Abbau von Transparenz und Mitbestimmungsrechten), ist die Landesregierung mit dem "Drittmittelerlaß" vom 1.8.1984 konsequent diesen Weg weitergegangen und hat damit, wie die Ministerin richtig feststellt, die von der HRG-Novelle erst im Jahr 1985 formulierten Regelungen vorweggenommen.

Hier wird nach unserer Meinung der Spielraum in Richtung Demokratisierung und gesellschaftlicher Kontrolle oder gewerkschaftlicher Mitbestimmung, die die HRG-Novelle läßt, nicht ausgenutzt. Wir befürchten, daß es hier darum geht, die Drittmittelforschung dazu zu nutzen, die technologische Orientierung der öffentlichen Forschungspotentiale, d.h. ihre unmittelbare Orientierung auf die Produktionslinien der privaten Wirtschaft, die so ihre Konkurrenzpositionen auf dem Weltmarkt sichern und ausbauen will, beschleunigt durchzusetzen.

Dies erfordert, alle störenden, bürokratischen Hindernisse für die Einwerbung und Durchführung von Forschungsprojekten, sowohl die Kontrolle der akademischen Selbstverwaltung wie gewerkschaftliche Mitbestimmung auszuräumen. Dies findet seine logische Ergänzung, d.h. einen weiteren restriktiven Akzent darin, daß die Forschung "... gemäß § 48 ... "allein in die Hände der Professoren und der Hochschuldozenten gelegt wird. Den sonstigen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden weder das Recht, selbständig zu forschen, noch Mitbestimmungsrechte oder gesicherte Arbeitsverhältnisse zugestanden. Im Referentenentwurf wird erst gar nicht der Versuch unternommen, ein Minimum an gesellschaftlicher Kontrolle der überwiegend auf Staatskosten (Grundausstattung) an den Hochschulen des Landes durchgeführten

Forschungs- und Entwicklungsvorhaben der Wirtschaft zu sichern.

Perspektive

Wir lehnen die Regelungen zur Drittmittelforschung aus grundsätzlichen Überlegungen ab. Die Landesregierung ist gefordert, in einem Dialog mit Hochschulen und Gewerkschaften die Spielräume der rahmenrechtlichen Regelungen auszuloten und für die Verankerung von Transparenz, Mitbestimmungsrechten und Beteiligung der Betroffenen zu nutzen. Perspektivisch sind gesetzliche Regelungen zu treffen, die vor allem folgenden Forderungen gerecht werden:

1. Forschung als ein Element wissenschaftlicher Arbeit, in der sie sich mit Lehre und Weiterqualifikation verbinden muß.
2. Orientierung der Forschung am gesellschaftlichen Problemlösungsbedarf, der in Zusammenarbeit mit den gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere der Arbeitnehmer und deren Gewerkschaften zu ermitteln ist.
3. Diskussion und Beschlußfassung sowie Kontrolle über Forschungsprozesse, Mittel, Projekte und Programme in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung.
4. Gewerkschaftliche Mitbestimmung auf Hochschul- und Landesebene in allen Fragen der Forschung, so auch bei der Planung und Durchführung von Forschungsprogrammen und bei der Vergabe von Forschungsmitteln.
5. Zugang zu Forschungsmitteln für alle Wissenschaftler/innen, unabhängig vom Status und von der Gruppenzugehörigkeit.
6. Gewährleistung aufgabengerechter Arbeitsverhältnisse, d.h. insbesondere grundsätzlich hauptberufliche, unbestimmte Tätigkeit auch für Aufgaben im Bereich Forschung.

7. Die Öffnung der Fachhochschulen für Drittmittelforschung kann nur bei öffentlicher Kontrolle und/oder öffentlich vergebenen Forschungsgeldern befürwortet werden.

5. Wissenschaftliche Einrichtungen

These

Mit der alleinigen Kompetenz von Professoren nach § 48 zur Leitung von wissenschaftlichen Einrichtungen (sowohl dezentral auf der Ebene der Fachbereiche wie zentral senatsunmittelbar) schafft das wissenschaftliche Hochschulgesetz mitbestimmungsfreie intransparente Räume, in denen von den Professoren als "Kleinunternehmer" lukrative und ggf. geheimgehaltene Forschungsprojekte und hier besonders Drittmittelprojekte durchgezogen werden können. Dies wird schwerwiegende Folgen für die gesamte Hochschulstruktur nach sich ziehen und insbesondere die Selbstverwaltung aushöhlen. Abgeschnitten werden zudem die positiven Entwicklungen in einer Reihe von zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen mit Aufgaben im Bereich praxisbezogener und interdisziplinärer wissenschaftlicher Arbeit, in denen sich die produktiven Auswirkungen realer Mitbestimmung in den wissenschaftlichen Arbeitsergebnissen nachweisen lassen.

Erläuterung

Das HRG von 1976 hatte die alte Institutsstruktur mit ihren feudalen Abhängigkeitsverhältnissen aufgelöst und nur noch zwei Ebenen in der Hochschulselbstverwaltung zugelassen: die zentrale und die Fachbereichsebene. Nur für bestimmte Aufgaben wurden als neue Form wissenschaftliche Einrichtungen auf Fachbereichsebene und auf zentraler Ebene eingeführt. Vielfach wird aber versucht, unter dem Deckmantel "wissenschaftlicher Einrichtungen" wieder alte Institutsstrukturen zu schaffen. Die HRG-Revision hat dem bereits Rechnung getragen, die WissHG-Novelle macht aber daraus jedoch sogar mitbestimmungsfreie Räume in der Hochschule im Sinne alter Ordinariengewalt.

In der HRG-Novelle ist in einer neuen Bestimmung eingeführt worden, daß nur ein "Professor" "als Leiter oder als Mitglied einer kollegialen Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung" fungieren kann. Die WissHG-Novelle setzt das dadurch um, daß sie (§ 29, 5 und damit auch § 31) den Satz streicht, daß die anderen Statusgruppen volles Stimmrecht bekommen können. Sie verschärft aber darüber hinaus die HRG-Vorlage in zwei Punkten, ohne dazu durch das HRG gezwungen zu sein: Sie streicht zugleich die Möglichkeit, den anderen Statusgruppen beratende Stimmen zu geben, und sie schränkt - konsequent zu dem schon ausgeführten - die "leitungsfähigen" Professoren auf die "gemäß § 48" ein. D.h., obwohl ein Hochschuldozent auf Lebenszeit an einer wissenschaftlichen Einrichtung tätig sein kann, wird ihm kein Mitentscheidungsrecht über seine Tätigkeit gegeben, und wissenschaftliche ebenso wie nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter und Studenten sollen von der Mitbestimmung über ihre Tätigkeiten ausgeschlossen sein. Die Möglichkeit, daß diese Gruppen über ihre Vertreter im Fachbereich bzw. im Senat gewisse Aufsichtsfunktionen über die Einrichtung wahrnehmen können, ist kein Ausgleich dafür, daß am Arbeitsplatz selbst Mitbestimmung ausgeschlossen ist.

Hier liegt für uns die Vermutung nahe, daß das Land Nordrhein-Westfalen über die Mitgliedschaft seines Vertreters in der "Expertenkommission" sich diese Regelung selbst ins HRG geschrieben hat. Ist diese These falsch, müßte der Gesetzgeber folgendem Vorschlag wohlwollend gegenüberstehen: § 29 (5) "In jeder wissenschaftlichen Einrichtung besteht ein Vorstand." Danach folgt der bisherige Text des Absatzes 5. In § 29 Absatz 6 müßte es dann heißen: "Die dem Vorstand angehörenden Professoren gemäß § 13 Absatz 1 bilden die Geschäftsführung. Diese wählt aus ihrer Mitte einen Professor..... zum geschäftsführenden Leiter." Danach folgt der bisherige Text des Absatzes 6. In § 29 (7) muß es dann heißen, daß Mitglieder des Vorstandes gegen Entscheidungen der Geschäftsführung beim Fachbereichsrat Beschwerde einlegen können.

Es ist erschreckend zu sehen, welches Unverständnis der Gesetzentwurf gegenüber den Erfordernissen der Leitung eines modernen Wissenschaftsbetriebes hat. In allen übrigen Arbeitsbereichen ist es selbstverständlich, daß effektive Arbeitsvollzüge in arbeitsteiligen Tätigkeiten nur mit möglichst großer Partizipation aller Beteiligten realisierbar sind. Ausgerechnet in der Hochschule aber glaubt man die hohe Eigenverantwortung und Eigeninitiative erfordernden wissenschaftlichen Arbeitsvorgänge mit den überholtesten Modellen von Befehlshierarchien effektivieren und steuern zu können. Die Austrocknung der - für unser Land so lebenswichtigen - wissenschaftlichen Produktivität gerade in den für Forschungskontexte konstituierten wissenschaftlichen Einrichtungen, wird eine unausbleibliche Folge sein. Zweifelsohne werden qualifizierte Wissenschaftler nicht in diese Strukturen hineingehen oder sie schleunigst verlassen, sobald die allgemeine Arbeitsmarktlage dies erlaubt.

Gegenüber dem Referentenentwurf wird im Regierungsentwurf für die 5-jährige Amtszeit des Geschäftsführenden Leiters einer wissenschaftlichen Einrichtung eingefügt, "die Grundordnung kann eine von Satz 1 abweichende Amtszeit vorsehen". Vermutlich wird hier die Tür für das auf Lebenszeit einem Hochschullehrer zugeschustert Institut geöffnet. Diese Einfügung muß gestrichen werden.

Für die Neufassung des § 29 wird folgendes vorgeschlagen:

In Abs. 3 Satz 1 wird der Satzteil "soweit sie nicht einem Professor zugeordnet sind", gestrichen.

In Abs. 5 werden die Sätze 2 und 3 neu formuliert: "Dem Vorstand gehören die an der wissenschaftlichen Einrichtung tätigen Professoren an. Zusätzlich werden Räte eingerichtet, denen Vertreter aller an der Einrichtung tätigen Gruppen nach § 13 Abs. 1 in gleicher Anzahl angehören. Sie beraten den Vorstand in allen die Einrichtung betreffenden Fragen."

Perspektive

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist nicht nur zu fordern, daß alle an einer wissenschaftlichen Einrichtung tätigen Professoren dort im Leitungsgremium tätig sein können, und daß die Möglichkeit zur beratenden Mitgliedschaft der anderen Statusgruppen wieder zugelassen werden muß. Die HRG-Bestimmung, die die Mitbestimmung der Nicht-Professoren ausschließt, ist ein eklatanter Verstoß gegen die Gruppenuniversität. Sie muß fallen.

6. Hochschulplanung

These

Mit der beabsichtigten Streichung der §§ 99 bis 101 beseitigt die Landesregierung ein Planungsinstrumentarium, das auf Fachbereichs-, Hochschul- und Landesebene Allokation und Entwicklung von Wissenschaftspotentialen steuern sollte. Im Zusammenhang mit den Regelungen zur Drittmittelforschung wird dieser Verzicht den Trend zu uneffektiver intradisziplinärer Konkurrenz, Fehl- anpassung an kurzfristige Nachfrageschwerpunkte sowie Vernachlässigung von nicht profitrelevanten Sektoren und von Lehr- und Ausbildungskapazitäten in Studiengängen mit aktuell geringen Berufschancen verstärken.

Eine Anerkennungspflicht privater Hochschulen, wie die Neufassung des § 114 sie vorsieht, lehnt der DGB ab. Mit der Neufassung wird ein Anerkennungsautomatismus für Privathochschulen eingeführt, wenn die im folgenden formulierten Voraussetzungen für die Anerkennung gegeben sind. Es ist zwar durchaus sinnvoll, durch strenge Richtlinien die Führung des Titels Hochschule zu untersagen, es folgt daraus jedoch nicht zwingend, eine Anerkennungspflicht für private Hochschulen zu etablieren. Es sollte daher bei der alten Kann-Bestimmung bleiben.

Erläuterung

Ähnlich wie die Bundesregierung die Streichung der §§ 67 - 69 zur Hochschulplanung begründet ("... haben in der Praxis nicht die vom Gesetzgeber des HRG von 1976 erwartete Bedeutung erlangt."), argumentiert auch die NRW-Landesregierung "Die entsprechenden Planungsvorschriften ... sind in den Ländern weitgehend ohne konkrete Umsetzung geblieben. Das gilt insbesondere für die Hochschulgesamt- und Hochschulentwicklungspläne, die sich mit dem gesetzlich vorgesehenen Instrumentarium kurzfristig an veränderte Rahmenbedingungen nicht anpassen konnten." (Referentenentwurf S. VIII; vgl. auch Erläuterung zum Gesetzesentwurf S. 122).

Mit den §§ 99 - 101 werden auch die entsprechenden Aufgaben des Senats (§ 21, Absatz 1, Satz 2, Nr. 2) und der Fachbereiche (§ 25, Absatz 2, Satz 3) gestrichen. Schließlich entfällt auch der Rahmen für die Koordination von Forschungsvorhaben und Forschungsschwerpunkten: § 97 sieht lediglich noch den unverbindlichen Bezug auf eine nicht näher beschriebene "Hochschulplanung" statt wie bisher die "Berücksichtigung des Hochschulentwicklungsplanes" vor. Als gewolltes Resultat dieser Streichungen kann vorhergesagt werden, daß die Möglichkeiten der Hochschulmitglieder und der demokratischen Öffentlichkeit, auf die Entwicklung von Forschung, Lehre und Studium Einfluß zu nehmen, erneut verringert werden. Hochschulplanung wird sich, mehr noch als bisher, im Ministerium und in den Vereinbarungen zwischen Drittmittelgebern und -nehmern vollziehen, soweit nicht "Markt und Wettbewerbsfähigkeit" ohnedies schon die entscheidenden Determinanten der Hochschulplanung in Nordrhein-Westfalen sind.

Perspektive

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist zu fordern, das Planungsinstrumentarium des WissHG zu erhalten, seine Anwendung zu konkretisieren und auf allen Ebenen der Hochschulplanung umfassende Mitbestimmungsrechte der Hochschulmitglieder sowie der

Gewerkschaften vorzusehen.

7. Arbeits- und dienstrechtliche Vorschriften

These

Der Entwurf setzt die bisherige Tendenz fort, Arbeits- und Dienstrecht zu umgehen; er geht auch in diesem Punkt teilweise noch über die vom HRG gebotenen Restriktionen hinaus; im übrigen versäumt er es, den von der Bundesregierung vorgesehenen weiteren Abbau von Schutzrechten einzudämmen.

Erläuterung

Zeitvertragsgesetz

Das von Mitarbeitern des nordrhein-westfälischen MWF durchaus mitverschuldete Zeitvertragsgesetz (§ 57a bis § 57f HRG) für wissenschaftliche Mitarbeiter soll uneingeschränkt mit den von der TdL erlassenen Durchführungsbestimmungen angewandt werden; frühere Erlaß-Entwürfe des MWF und jüngste Äußerungen über bevorstehende "Thesen" lassen eher weitere Verschärfungen befürchten.

Fristverträge für nichtwissenschaftliches Personal

Die auf dem Umwege über Haushaltsrecht vorgenommene drastische Ausweitung des Zeitvertragsunwesens auf nichtwissenschaftliches Personal an Hochschulen, die sich mit keinem der von den Arbeitgebern für die Befristung von wissenschaftlichen Mitarbeitern vorgebrachten Pseudo-Argumente begründen läßt, entlarvt die Aktion als das, was sie ist: der Abbau von kollektiven Arbeitnehmer-Schutzrechten als staatliche Sparmaßnahme, gegen die der Deutsche Gewerkschaftsbund energisch protestiert.

Zeitbeamte

Die Zeitbeamtenverhältnisse (§ 57 bis § 59 WissHG) sollen innerhalb der HRG-Vorgaben nicht einmal mit einem Minimum an Berufsperspektive ausgestattet werden (vgl. Abschnitt 8 "Mittelbau").

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die bestehende Regelung über die Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte läßt der vorgelegte Entwurf unverändert, obwohl gerade hier eine Revision dringend geboten wäre: Wissenschaftliche Hilfskräfte sollten in einem Umfang von in der Regel mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Mitarbeiter angestellt werden. Allein damit wird der Tatsache Rechnung getragen, daß wissenschaftliche Hilfskräfte sich in ihrer Tätigkeit nicht von wissenschaftlichen Mitarbeitern unterscheiden.

In § 61, Abs. 2 wird der 2. Absatz ersetzt durch: "Sie werden in der Regel mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt".

Entsprechend sind wissenschaftliche Hilfskräfte als Mitglieder der Hochschule in § 11 WissHG aufzuführen.

Die Neufassung des § 63 WissHG regelt entsprechend der derzeit geltenden Zuordnung, daß der Rektor Dienstvorgesetzter der wissenschaftlichen Mitarbeiter, nicht jedoch der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist. Da wissenschaftliche Hilfskräfte wissenschaftliche Tätigkeiten verrichten, sind sie entsprechend dienstrechtlich einzuordnen und nicht dem Dienstvorgesetzten des nicht-wissenschaftlichen Personals, dem Kanzler, zu unterstellen.

In § 63, Abs. 2 wird unter "künstlerische Mitarbeiter" eingefügt "der wissenschaftlichen Hilfskräfte".

Privatdienstverträge

Der Rückfall des HRG in das Unwesen der Privatdienstverträge soll in Nordrhein-Westfalen freudig mitgemacht werden, obwohl man hier darauf hätte verzichten können; in dieser Hinsicht zeichnet sich sogar eine zunehmende Verschärfung durch die Gründung immer neuer Institute "an" Hochschulen ab; mit der Bildung von Professoren-GmbH's an nordrhein-westfälischen Hochschulen wird auf dem Weg der Privatisierung staatlicher Hochschul-Ressourcen ein neuer Gipfel erreicht.

Lektoren

Die Gelegenheit einer Neufassung des WissHG sollte genutzt werden, das verfehlte nordrhein-westfälische Modell für Lehrkräfte für besondere Aufgaben vom 15.4.1985 zu revidieren, bevor dadurch allzuviel Schaden in den Hochschulen angerichtet wird. Der

Hochschulalltag hat inzwischen ausreichend bestätigt, daß die Einführung von Lektoren neuen Typus unterhalb der eigentlichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben in der Stellung von Studienräten im Hochschuldienst die Gewinnung geeigneter Lektoren verhindert; daher darf an der absurden Kombination von Einstellungs-voraussetzungen, Dienstaufgaben und Arbeitsbedingungen nicht festgehalten werden.

Lehrverpflichtung

Die Vorschrift, durch die sich das MWF die Ermächtigung für eine Rechtsverordnung beschaffen möchte, mit deren Hilfe es künftig möglich sein soll, die inhaltliche Bestimmung von Dienstverhältnissen über den Beamtenbereich hinaus auf den Bereich von Arbeitsverträgen auszudehnen, die unter die Arbeitszeit - Ordnung fallen, ist rechtlich bedenklich, vom HRG nicht geboten und abzulehnen. Die Lehrverpflichtung für Angestellte muß tariflich geregelt werden (vgl. § 61 a Abs. 1). Solange und soweit die Arbeitszeit - Ordnung Bemessungsgrundlage privatrechtlicher Arbeitsvertragsverhältnisse ist, kann die inhaltliche Bestimmung nicht gleichzeitig als Bemessungsgrundlage herangezogen werden, ohne daß auch für die übrigen Tätigkeiten eine solche Quantifizierung (d.h. Festlegung von Umrechnungsfaktoren) vorgenommen wird. Dies ist aber vorliegend weder beabsichtigt noch ohne weiteres möglich noch überhaupt wünschenswert. Die Vorschrift dürfte insoweit unzulässig sein.

Erholungsurlaub

Durch eine Änderung von § 200 Absatz 2 LBG soll - ohne Rücksicht auf die Umstände des Einzelfalls, die Interessen der Hochschule oder diejenigen des Betroffenen - rigide vorgeschrieben werden, daß Beamte mit Lehrtätigkeit ihren gesamten Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen müssen. Die Regelung ist in der vorgesehenen Starrheit unzweckmäßig und unzulässig.

Weiterbildung des Personals

Der Gesetzentwurf versäumt es, durch eine geeignete Ergänzung des WissHG endlich mit überholten Landesvorschriften aufzuräumen, wonach es dem Personal der Hochschulen zur Zeit verwehrt ist, Studienangebote der eigenen Hochschule zur Weiterbildung zu nutzen.

Benachteiligungsverbot

Entgegen der Versicherung im Vorwort des Referentenentwurfs, es würden neben den Rahmenvorgaben des HRG auch die nordrhein-westfälischen Erfahrungen berücksichtigt, findet sich im Entwurf keine Konkretisierung des in § 12 Absatz 4 Satz 1 WissHG festgelegten Benachteiligungsverbots im Hinblick auf die unterschiedliche dienstrechtliche Stellung der Gruppen an den Hochschulen. Nachdem eine einzige Gruppe, die nicht unter die Arbeitszeitverordnung fällt, künftig gesetzlich alle Mehrheiten zugesprochen bekommt, kann auf eine gesetzliche Festlegung von Freizeitausgleich für alle unter die Arbeitszeit - Ordnung fallenden Beschäftigten im Falle von Überstunden durch Tätigkeiten in der Hochschulselbstverwaltung nicht mehr verzichtet werden. Insbesondere für die sehr kleine Zahl nichtwissenschaftlicher Gremienvertreter wäre das Benachteiligungsverbot ohne eine solche Regelung eine Farce.

Hochschullehrer an Kunsthochschulen

Das in § 32 Absatz 1 KunstHG vorgesehene "öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis eigener Art" für Lehrkräfte, die die Verantwortung für die Haupt- und Prüfungsfächer an den Musikhochschulen des Landes tragen, wird so vom DGB nicht hingenommen werden. Bereits in früheren Anhörungsverfahren hatte der DGB dargelegt, daß an derartigen Hochschulen für alle ständigen Lehraufgaben die normalen Dienst- oder Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes vorzusehen sind. Das im Gesetzesentwurf vorgesehene "öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis eigener Art", das auf die Mehrzahl der Lehrpersonen an den Musikhochschulen in NW angewendet werden soll, ist, wie der DGB bereits in der Vergangenheit immer wieder betont hat, verfassungsrechtlich unhaltbar. Die hier vorgesehene Festschreibung eines gesetzwidrigen Zustands (Rechtlosigkeit) spricht dem sonst so entschieden von der SPD vertretenen Arbeitsrecht Hohn. Nötigenfalls muß hier eine Verfassungsklage Klarheit schaffen.

8. Mittelbau

These

Die vom HRG vorgeschriebene neue Personalstruktur im Bereich des sogenannten 'wissenschaftlichen Mittelbaus' ist verfehlt. Anstatt Kreativität und Produktionskraft derjenigen Wissenschaftler zu nutzen, die nicht selbst Hochschullehrer sind, wird ihnen in rechtlich bedenklicher Weise die Eigenverantwortlichkeit und Qualifikationsmöglichkeit entzogen.

Erläuterung

1. Zum Mittelbau

Bei der Umsetzung in Landesrecht schlägt der Gesetzentwurf geradezu einen Salto mortale: anstatt die Rahmenvorgaben des HRG im Interesse der Betroffenen positiv zu präzisieren, was seine Aufgabe gewesen wäre, nimmt er jeweils negative Abgrenzungen durch Qualitäts- und Qualifikationsbarrieren vor. Wie dadurch Einsatzfreude, Kreativität und Identifikation mit der Hochschule entstehen und in erstklassige Forschungsleistungen zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit umgesetzt werden sollen, bleibt das Geheimnis seiner Verfasser.

Eine ihrem Auftrag verpflichtete Landesregierung hätte stattdessen

- in § 57 Absatz 1 Satz 1 die Worte "dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation" präzisierend durch die Worte "einer Habilitation" ersetzt;
- in § 57 Absatz 1 Satz 2 die Worte "ausreichend Zeit" präzisierend durch die Worte "mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit" ersetzt;

- das in § 57 Abs. 1 Satz 3 ausgesprochene Verbot selbständiger Forschung und Lehre in eigener Verantwortung durch die Perspektive einer realistischen Hochschullaufbahn ersetzt:
"In den einzelnen Fächern ist die Zahl der Stellen für wissenschaftliche Assistenten so zu bemessen, daß für die qualifizierten wissenschaftlichen Assistenten nach Erbringung der Einstellungs- voraussetzungen als Professor eine angemessene Aussicht auf Berufung besteht";
in § 57 Abs. 1 Satz 3 "oder als wissenschaftlicher Angestellter eingestellt" eingefügt;
- den Bezug auf das Verbot selbständiger Forschung und Lehre in § 58 Abs. 1 Satz 3 und § 59 Abs. 1 Satz 2 unterlassen;
- das in § 60 Abs. 1 Satz 2 formulierte verschärfte Forschungs- und Lehrverbot für wissenschaftliche Mitarbeiter unterlassen und auf die Streichung von Satz 4 verzichtet.

War schon im Referentenentwurf ausgeführt, daß den wissenschaftlichen Mitarbeitern Aufgaben gem. § 48 nicht übertragen werden dürfen, war dies noch mit dem besonderen Akzent, "insbesondere selbständige Forschungsaufgaben" versehen. Nun ist diese Akzentsetzung weggefallen und damit deutlich gemacht, daß überhaupt keine Überschneidungen in den Aufgabenprofilen der Statusgruppen stattfinden dürfen. Hier werden also die Weichen gestellt, daß zum Forschungsverbot auch noch das Lehrverbot tritt, in dem Sinne, daß dem wissenschaftlichen Mitarbeiter auch keine Lehre zur selbständigen Durchführung übertragen werden darf. Daher ist diese Passage zu streichen.

- Die Entscheidung über den Einsatz der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Fachbereich beim Dekan belassen;
- In § 27 Satz 4 ist "oder einem Professor" entsprechend zu streichen.
- die wissenschaftlichen Hilfskräfte endlich als Mitglieder der Hochschule anerkennt, indem sie in § 13 Abs. 1 Satz 2 hinter "künstlerische Mitarbeiter" "wissenschaftliche Hilfskräfte" einfügt.

Daß wissenschaftlichen Mitarbeitern gem. § 60 Abs. 3 Satz 2 nunmehr im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Promotions-Vorbereitung gegeben werden kann, ist nicht mehr als die Aufgabe einer rechtlich und wissenschaftspolitisch nicht haltbaren Position. Sie läuft allerdings durch das gleichzeitig ausgesprochene Verbot selbständiger Forschung ins Leere.

Mit dem Stellentyp des Oberassistenten bzw. OBERINGENIEURS wird für habilitierte Wissenschaftler, die an sich im Professorenamt beschäftigt werden müßten, ein Amt geschaffen, das auch zu Dienstleistungen verpflichtet und zudem zeitlich befristet ist. Die Einführung dieses Stellentyps wird abgelehnt. Damit wird die Änderung des § 11 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 7 sowie § 58, § 59 und § 63 nötig.

Das vom Referentenentwurf gezeichnete Bild einer chemisch reinen, überlappungsfreien Personalstruktur ist in erschreckendem Maße wirklichkeitsfremd:

- wissenschaftliche Hilfskräfte, die sich in ihrer Tätigkeit nicht von wissenschaftlichen Mitarbeitern unterscheiden (MWF vom 13.5.1980 - I B 4 - 3222; und

vom 21.7.1981 - I B 4 - 3288), bleiben gleichwohl weiterhin arbeitsrechtlich von diesen getrennt (§ 61 WissHG); sie erbringen ihre Arbeit in Forschung und Lehre evtl. unter der Verantwortung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters (§ 61 Absatz 1 Satz 1);

wissenschaftliche Mitarbeiter haben jedoch ihrerseits ein Verbot selbständiger Forschung; gleichwohl sollen sie durch eine Promotion den Nachweis der Befähigung zu selbständiger Forschung erbringen;

- haben wissenschaftliche Mitarbeiter dieses Wunder vollbracht, so können sie als wissenschaftliche Assistenten Gelegenheit zur Habilitation erhalten; in dieser Zeit dürfen sie die "Professoren-Aufgaben" verantwortlicher Forschung und Lehre nicht ausüben; sie sollen aber durch ihre Habilitation nachweisen, daß sie es könnten, wenn sie es dürften;

- wer auch dies geschafft hat, kann sich dadurch evtl. zum Oberassistenten qualifizieren; nun wird er sich daran gewöhnt haben, daß er Dienstleistungen zu erbringen hat, oder er wird - wenn er schlau ist - das Weite suchen; ohnehin besteht für diese Personalkategorie kein vernünftiger zu begründender Bedarf, denn die ihnen zugeordneten Aufgaben sind typische Daueraufgaben für Professoren, Hochschuldozenten, wissenschaftliche Mitarbeiter im unbefristeten Angestellten-Verhältnis oder in der Laufbahn des Akademischen Rates.

- Zur Neufassung des § 60 zum wissenschaftlichen Mitarbeiter werden folgende Änderungen vorgeschlagen: In § 60 wird der eingefügte Satz "Aufgabe gem. § 48 dürfen ihm in diesem Rahmen nicht übertragen werden" wieder gestrichen. Die Streichung des bisherigen Satzes 4 wird rückgängig gemacht.
In § 60 Abs. 3 Satz 2 ist die Formulierung zu streichen: "Nicht jedoch zur Habilitation".

In dem Bestreben, die dienstrechtlichen Regelungen für den Mittelbau im Sinne einer vollständigen Unselbständigkeit gegenüber den Hochschullehrern wasserdicht zu gestalten, wird die Frage völlig ausgeblendet, was mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern geschieht, die sich in ihrem Beschäftigungsverhältnis die Qualifikationsvoraussetzungen für die Übernahme in ein Professorenamt erwerben bzw. in der Vergangenheit erworben haben (akademische Räte älter bzw. neuer Art). Für diese Personengruppe müssen Stellen zur Übernahme in ein Professorenamt (vgl. dazu Punkt 9) geschaffen werden.

Welche ungelösten Probleme die jetzt vorgelegten Novellierungsvorschläge mit sich bringen, zeigt sich in krasser Form an der Gruppe der Praxislehrer in den Fachbereichen für Sozialwesen an den Fachhochschulen. Ihre Einordnung in die Gruppe von Lehrkräften für besondere Aufgaben würde der Stellung und Funktion, die sie in den Fachbereichen wahrnehmen, in keiner Weise gerecht. Es würde dadurch nicht nur die chronisch unterbewertete besoldungsmäßige Einstufung verweigert. Die Aufgaben in der praxisbezogenen Ausbildung, durch die die Fachhochschule ihr besonderes Profil erhält, könnten nicht mehr in der notwendigen, selbständigen und verantwortlichen Weise (Durchführung von Lehrveranstaltungen, Betreuung von Examensarbeiten, Abnahme von Prüfungen) wahrgenommen werden. Der Landesgesetzgeber sollte deshalb für diese Gruppe entweder, ein neues adäquates Amt oder die Möglichkeit zur Übernahme in die Gruppe der Fachhochschullehrer schaffen.

Die Befolgung dieser Personalstruktur würde nur eines garantieren: den Zusammenbruch von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen.

2. Zum Landespersonalvertretungsgesetz

Der vorgelegte Gesetzentwurf enthält als Artikel V eine formale Anpassung des LPVG an die Personalstruktur. Dabei wird bewußt nicht nach Inhalten, sondern nach Etiketten sortiert mit dem Ziel, wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten und Oberingenieure aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herauszuhalten und wissenschaftliche Hilfskräfte weiterhin auszuschließen.

Dieser willkürliche Ausschluß von der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst wirft ein bezeichnendes Licht auf die Landesregierung, die in programmatischen Verlautbarungen zur Zukunftsentwicklung des Landes Nordrhein-Westfalen stets die Ausweitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer propagiert.

Da die neuen wissenschaftlichen Assistenten sich in ihrer Funktion nicht wesentlich von den heutigen wissenschaftlichen Mitarbeitern unterscheiden, steht ihnen das Recht auf Mitbestimmung nach dem LPVG zu. Die beabsichtigte vollständige Beschränkung der Tätigkeit wissenschaftlicher Mitarbeiter auf Dienstleistungen müßte darüber hinaus die personalvertretungsrechtliche Gleichbehandlung mit Beschäftigten in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes zur Folge haben. Daher ist der Wegfall des Antragserfordernisses nach § 72 Absatz 1 Satz 2 LPVG (sogenannter Tendenzschutz) für diese kollektiv in den Geltungsbereich des LPVG einbezogene Personengruppe zwingend geboten. Schließlich müßte die Novellierung des Hochschulrechts zum Anlaß genommen werden, den - schon verfassungsrechtlich nicht haltbaren - Ausschluß der wissenschaftlichen Hilfskräfte aus dem Geltungsbereich des LPVG zu beseitigen.

Bis auf Dozenten und Professoren, müssen alle Personalgruppen in den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes einbezogen werden.

Auch allen diesen Aufgaben wird der Gesetzentwurf nicht gerecht.

Perspektive

Statt die Ausdifferenzierung des Mittelbaus in unterschiedliche Personalkategorien weiterzutreiben, muß ausgehend von der faktischen Gleichwertigkeit und dem vielfach sich überschneidenden Tätigkeitsprofilen die Perspektive eines einheitlichen "Mittelbaus" entwickelt werden. Die Beschäftigungsbedingungen für diesen Mittelbau sind kollektivvertraglich auszugestalten. Der Kampf zur Durchsetzung unbefristeter Beschäftigung bleibt Ziel gewerkschaftlicher Politik. Allen Mittelbauangehörigen müssen Möglichkeiten zur selbständigen Forschung und Lehre eingeräumt werden. Durch Stärkung der Personalvertretung, in die der gesamte Mittelbau einbezogen werden muß und ausgeweitete Mitbestimmung auf allen Ebenen der Hochschulselbstverwaltung ist die Stellung des Mittelbaus zu sichern.

9. Professoren

These

Die neu eingeführte Professorenkategorie der Hochschuldozenten, die praktisch die bisherigen C 2-Professoren ersetzen soll, wird im Gegensatz zu diesen C 2-Professoren ein Professor "minderen Ranges" - mit einschneidend reduzierten Rechten - trotz gleicher Eingangsqualifikation wie der "Voll"-Professor.

Erläuterung

Im § 27 (Dekan), Absatz 3, soll nicht mehr wie bisher jeder Professor wählbar sein, sondern "Professoren gemäß § 48"

Dies ist eindeutig eine Einschränkung des passiven Wahlrechts, da bei den Professoren-Mitgliedern eine solche Qualität ("§ 48") nicht gefordert wird.

Daher müssen in § 27 Abs. 3, Satz 1 die Worte "gemäß § 48" durch die Worte "gemäß § 13, Abs. 1, Nr. 1" ersetzt werden. Wer wird also von der Wählbarkeit ausgeschlossen ? Dazu muß man die einzelnen Professorenkategorien und deren Definition ansehen. Bei dem neu eingefügten Paragraphen 53 a (Hochschuldozenten) zeigt sich dann sofort, daß sie zwar "Professoren" sind (sie stehen unter der gleichen Kapitelüberschrift Nr. 1, die vor § 48 steht); ihre Aufgabenbeschreibung wiederholt auch praktisch wörtlich alle Aufgaben des § 48, aber es fehlt jeglicher Hinweis auf § 48 !. D.h., die Aufgaben sind die gleichen (nur wird durch ihre nochmalige explizite Aufführung - anstatt eines Verweises auf § 48 - eine andere Stellenqualität behauptet), und die Qualifikationsanforderungen sind auch die gleichen (nämlich nach § 49).

Prüfen wir weiter, in welchen weiteren Punkten die Hochschuldozenten weniger Rechte als die "Voll"-Professoren haben. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit ist jedenfalls der gravierendste Punkt, daß sie von der Mitgliedschaft im Leitungsgremium von zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und von wissenschaftlichen Einrichtungen von Fachbereichen ausgeschlossen werden: Änderung zu § 29,5 und in Konsequenz auch bei § 31,2: Mitglied in der Leitung und wählbar als geschäftsführender Leiter sind nur noch "Professoren gemäß § 48". Die Realisierung dieses Ausschlusses von der Mitbestimmung am eigenen Arbeitsplatz wäre eine erschreckende Rückkehr zu den finsternen Zeiten der Ordinarienherrschaft an den früheren Instituten - herrschten ja damals die Ordinarien nicht nur über die Assistenten, sondern auch bedingungslos über Professorenkollegen (im Range außerordentlicher Professoren, Dozenten, etc.) - eine Rückkehr, die man von einer sozialdemokratischen Regierung nicht erwartet hätte.

Die Stellen für Hochschuldozenten sind in der Regel befristet; es ist zwar auch die Übertragung unbefristeter Stellen vorgesehen, es sind aber keine Kriterien für die Entscheidung angegeben. Die neu geschaffene Kategorie des Hochschuldozenten löst damit die soziale Frage der Privatdozenten nicht auf befriedigende Weise.

Prüfen wir noch, inwieweit die Aufspaltung gleichqualifizierter Professoren in unterschiedliche Rechtskategorien von der HRG-Revision geboten ist. Die Formulierungen dort sind zwar nicht ganz eindeutig (gelegentlich werden Professoren und Hochschuldozenten nebeneinander aufgezählt und insoweit differenziert), doch wird nirgendwo explizit eine rechtliche Minderstellung gefordert. Vielmehr ergibt sich aus § 54 HRG, daß der Hochschuldozent mitgliedschaftsrechtlich zu den Professoren gehört, und im nicht geänderten § 38 Absatz 2 Nr. 1 HRG gibt es nur eine, nicht differenzierte Kategorie Professoren bezüglich der Mitwirkung in den Kollegialorganen. Es blieb erst dem NRW-Novellenentwurf vorbehalten, eine mitgliedschaftsrechtliche Differenzierung vorzunehmen: in § 13 Abs. 1 Nr. 1 wird mitgliedschaftsrechtlich zwischen Professoren und Hochschul-

dozenten unterschieden und erst anschließend werden beide terminologisch zu der "Gruppe der Professoren" zusammengefaßt. Diese Trennung zieht sich durch den gesamten Entwurf: als "saubere" terminologische Scheidung zwischen den der "Gruppe der Professoren" und den "Professoren gemäß § 48" zugesprochenen Rechten.

Bei den außerplanmäßigen Professoren und Honorarprofessoren § 54 handelt es sich auch nicht um Professoren gemäß § 48.

Eine interessante Frage ist schließlich noch der Status derjenigen Privatdozenten, die nicht zu Professoren übergeleitet worden sind und Mittelbau-Stellen innehaben. Durch ein höchstrichterliches Urteil war ihnen die korporationsrechtliche Zugehörigkeit zur Professorengruppe bescheinigt. Ein Erlaß des Wissenschaftsministers hat ihnen daraufhin aktives Wahlrecht in der Professorengruppe und passives Wahlrecht bis zum Dekan eines Fachbereichs (aber nicht zum Rektor) eingeräumt - allerdings eingeschränkt auf Angehörige der alten Personalstruktur vor dem 1.1.1980.

Kurz gesagt: nach dem Novellierungsentwurf haben volle Professoren-Rechte nur die "berufenen" Professoren (nur die "48-er" werden berufen, die Hochschuldozenten werden "ernannt", die apl.s und Honorarprofessoren bekommen die Bezeichnung "verliehen").

Im NW-Entwurf tritt also noch manifester als in der HRG-Novelle der konservative Korporatismus zutage, der den Kreis der "Erlauchten" möglichst klein halten will. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind alle korporatistischen Züge strikt abzulehnen; alle Mitglieder der Professorengruppe müssen gleiches aktives und passives Wahlrecht haben.

Eine ganz besondere Variante exklusiver Differenzierung und Beschränkung für Zeitprofessoren schlägt der Entwurf zum Kunsthochschulgesetz vor. Nach § 30 Kunsthochschulgesetz können lediglich für die Fächer der Solistenausbildung Zeitprofessuren

unter besonderen Bedingungen eingerichtet werden. Die besonders schwierigen personellen Bedingungen an den Kunst- und Musikhochschulen können nicht durch exclusive Ausnahmeregeln verbessert werden. Abgesehen davon, daß der Deutsche Gewerkschaftsbund auf Dauer unnötige personelle Differenzierungen ablehnt, ist uns völlig unverständlich, warum die Zeitprofessuren exklusiv beschränkt werden auf die zentralen Fächer der Solistenausbildung. Da die personellen Probleme in den anderen Fächern an den Kunst- und Musikhochschulen nicht weniger gravierend sind, kann über die Begründung dieser Ausnahme nur spekuliert werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert eine Öffnung dieser Regelung für alle zentralen Fächer an den Kunst- und Musikhochschulen und fordert die ausdrückliche Anbindung der Entscheidungen über Zeitprofessuren an Gremienentscheidungen.

Ein schwacher Lichtblick ist die Änderung in § 50, die das Hausberufsverbot lockert und somit die Zwangsmobilität des akademischen "Wanderzirkus" einzuschränken geeignet ist.

Demgegenüber hat der Entwurf in § 49 voll den verkürzten Praxis-Begriff der HRG-Novelle übernommen, wonach für erziehungswissenschaftliche und fachdidaktische Professorenstellen eine vorherige 3-jährige Schulpraxis gefordert wird. Dagegen haben z.B. der DGB und die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaften energisch Stellung bezogen.

Perspektive

In weiterer Perspektive ist nicht nur die Zersplitterung der Personalstruktur auch in der Gruppe der Professoren zu vermeiden. Die Stellung der Hochschullehrer im System der wissenschaftlichen Arbeit ist unter den Gesichtspunkten einer demokratischen Hochschulstruktur neu zu überdenken. Dabei muß davon ausgegangen werden, daß alle Gruppen von Hochschulangehörigen Träger des Wissenschaftsprozesses sind und in arbeitsteiliger Kooperation an den Aufgaben in Forschung, Lehre und Studium mitwirken. Von daher müssen die Rechte und Pflichten aller Mitgliedsgruppen neu ins Verhältnis gesetzt werden. Insbesondere die funktionale Differenzierung zwischen Hochschullehrern und wissenschaftlichen

Mitarbeitern darf nicht zu ungleichen Mitbestimmungsrechten in wissenschaftlichen Angelegenheiten führen.

10. Frauenbeauftragte

These

Grundsätzlich ist zu begrüßen, daß sich das MWF Gedanken zur Verbesserung der Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb macht. In diese Richtung weist die Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten. Es ist allerdings anzuzweifeln, ob die im Gesetzentwurf vorgesehene institutionelle Verankerung und die Ausstattung des Amtes mit Kompetenzen hinreichend sein werden, um wirksame Möglichkeiten einer verbesserten Interessenvertretung aller weiblichen Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen sowie der studentischen Hilfskräfte und Mentorinnen der Fernuniversität Hagen zu entwickeln und um Diskriminierung abzubauen.

Erläuterung

Im Gesetzentwurf ist erstmals das Amt einer Frauenbeauftragten vorgesehen. Der § 23 a, der das Amt der Frauenbeauftragten beschreibt, lautet:

"Im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 2 ist eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Sie nimmt Aufgaben der Frauenförderung auch für die Studentinnen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wahr. Die Frauenbeauftragte ist von den zuständigen Stellen der Hochschule zu unterrichten, macht Vorschläge und nimmt Stellung in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule unmittelbar berühren. Bei der Behandlung solcher Angelegenheiten in den Hochschulgremien ist ihr Gelegenheit zur Information und beratenden Teilnahme zu geben. Die Frauenbeauftragte berichtet dem Senat über ihre Tätigkeit. Sie soll zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben in angemessenem Umfang entlastet werden."

Diese Konzeption ist in mehrfacher Hinsicht unzureichend und ergänzungsbedürftig:

1. Zunächst ist sicherzustellen, daß die Frauenbeauftragte für die Interessen aller weiblichen Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen sowie für die studentischen Hilfskräfte und Mentorinnen der Fernuniversität

tät Hagen eintreten kann. Das Amt der Frauenbeauftragten ist deshalb als Kollegialorgan einzurichten. Dadurch wird sichergestellt, daß auch die Wahrnehmung der Interessen der im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigten Frauen und Studentinnen, soweit es um den Abbau von Benachteiligungen und Behinderungen und um die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen geht, in den Zuständigkeitsbereich der Frauenbeauftragten fällt.

2. Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf ist vorgesehen, "eine Frauenbeauftragte zu bestellen". Wir fordern dagegen ein Wahlamt, bei dem die Frauenbeauftragte aus dem Kreis der an der Hochschule beschäftigten und tätigen Frauen für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt wird. Vorzusehen ist weiterhin eine Stellung der Frauenbeauftragten, die es ermöglicht, daß sie ihre Aufgaben weitgehend unabhängig, d.h. weisungsfrei ausüben kann.

3. Aus dem vorliegenden Gesetzentwurf geht nicht hervor, ob die Frauenbeauftragte ihr Amt haupt- oder ehrenamtlich wahrnehmen soll. Die Konstruktion eines Ehrenamtes, wonach die Frauenbeauftragte die Aufgaben des Amtes und ihre eigentlichen Dienstverpflichtungen wahrnehmen muß, halten wir schlicht für eine Überforderung. Gleichzeitig sind bei einer solchen Konstruktion Interessenkonflikte zwischen der Wahrnehmung des Amtes und den eigentlichen Dienstverpflichtungen geradezu unvermeidbar. Wir fordern deshalb ein Amt, das entsprechend dem der Personalräte ausgestaltet wird. D.h. für die Dauer ihrer Amtszeit ist die Frauenbeauftragte freizustellen und im übrigen ruhe ihre sonstigen Aufgaben. Soweit sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Hochschule steht, wird dieses für die Dauer ihrer Amtszeit verlängert. Außerdem hat die Hochschule für eine entsprechende Vertretung zu sorgen.

4. Eine Einbindung der Frauenbeauftragten in die organisatorischen und institutionellen Entscheidungsstrukturen der Hochschule fehlt. Ihre Position muß abgesichert werden durch eine "Gleichstellungskommission" als 4. ständige Senatskommission, die die Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit unterstützt und berät.

5. Ebenso ist die Frauenbeauftragte hinsichtlich ihrer Durchsetzungsmöglichkeiten mit zu geringen Kompetenzen und Eingriffsrechten ausgestattet. Die vorgesehene Beschränkung auf Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte machen eine effektive Arbeit unmöglich. Um wirksam gegen den Ausschluß von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb vorgehen zu können, müssen weitergehende Kompetenzen vorgesehen werden, z.B.:
 - das Recht auf Beanstandungen
 - die Auskunfts- und Berichtspflichten der Hochschule gegenüber der Frauenbeauftragten
 - Zusammenarbeit mit den Vertreterinnen von Institutionen und Organisationen außerhalb der Hochschule
 - Einsichts- und Initiativrechte
 - Recht zur Öffentlichkeitsarbeit.

6. Die Institutionalisierung des Amtes einer Frauenbeauftragten stellt jedoch nicht zwangsläufig sicher, daß an der Hochschule auch faktisch die Förderung von Frauen vorangetrieben wird. Deshalb ist durch das zukünftige Gesetz vorzuschreiben, daß die Hochschulen in Zusammenarbeit und im Benehmen mit der Frauenbeauftragten, Frauenförderpläne entwickeln und umsetzen müssen.

7. Gleichzeitig ist sicherzustellen, daß das Amt der Frauenbeauftragten mit entsprechenden personellen und sächlichen Ressourcen ausgestattet wird, um eine wirksame Arbeit der Frauenbeauftragten zu gewährleisten.

8. Darüber hinaus ist der gesamte Referentenentwurf zu überprüfen, inwieweit nicht deutlicher als bisher das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen sichtbar gemacht werden kann; z.B. sind sprachliche Diskriminierungen zu beseitigen.

Perspektive

Vorrangiges Ziel der Gewerkschaften ist es, Diskriminierungen zu beseitigen bzw. zu verhindern, und Frauen die gleichen Rechte und Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Arbeits- und Studienplätzen zu sichern. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wirksame Instrumente und ggf. auch Sanktionen zu seiner Durchsetzung entwickelt werden. Die Gewerkschaften erwarten von der verstärkten Beteiligung von Frauen in allen Bereichen der Hochschule deutlich positive Einflüsse auf die Inhalte und Formen wissenschaftlichen Arbeitens. Daß diese Erwartungen nicht unbegründet sind, zeigen bereits jetzt die Korrekturen und Weiterentwicklungen durch die Frauenforschung und die institutionellen Konzepte von Frauenforschung und Frauenstudien in NW.