

Stellungnahme des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften zum Hochschulzukunftsgesetz

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

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

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

Der DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen folgende Grundsatzpositionen:

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

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

1 Verantwortung, gesellschaftliche Steuerung und innere Demokratie

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

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

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

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

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

2 Gutes Studium

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

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

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

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

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

3 Gute Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

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