

Personalrat

Ergänzende Stellungnahme des Personalrats der Philipps-Universität zur 2. Version des Entwurfs eines Hessischen Hochschulgesetzes (HHG)

Der Personalrat der Philipps-Universität hat bereits zum 1. Entwurf des Ministeriums eine Stellungnahme abgegeben. Sie ist diesem Schreiben als *Anlage* beigefügt, so dass hier nur auf die Korrekturen in der 2. Version Bezug genommen wird. Zur Erleichterung der Arbeit sind in der *Anlage* diejenigen Passagen durch Streichungen kenntlich gemacht, die bereits geändert wurden.

1. Bedingungen für das Personal

Wir begrüßen in **§ 65 HHG** die Einarbeitung der bundesrechtlichen Rahmenbedingungen aus dem WissZeitVG in das Landesrecht (Verlängerung der Höchstbeschäftigungsdauer bei Kinderbetreuung um jeweils zwei Jahre) ebenso wie den jetzt wieder vorgesehenen Bestand der Regelung, dass wissenschaftlichen Mitarbeitern ein Drittel der Arbeitszeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Auch den Besonderheiten der künstlerischen Mitarbeiter wird die jetzige Vorlage besser gerecht.

Leider vermissen wir jedoch noch immer die im bisherigen Gesetz vorgesehene Mindestbefristungsdauer von drei Jahren. Die bereits jetzt - trotz der gesetzlichen Regelung - häufig geübte Praxis, wissenschaftlichen Mitarbeitern nur äußerst kurzzeitige Verträge zu „bescheren“ (bis hin zu wenigen Tagen), damit man genügend Druck erzeugen kann, wird sich durch das Fallen dieser Schranke noch weiter verbreiten. Abgesehen davon, dass man mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs sorgsamer umgehen sollte, profitieren von einem solchen Vorgehen letztlich nicht einmal diejenigen, die vermutlich den Wunsch geäußert haben, beliebig kurze Vertragslaufzeiten anzubieten: Wenn die Zahl administrativer Vorgänge u. a. durch vielfache Verlängerungen von kurzzeitigen Arbeitsverträgen erheblich steigt, schlägt sich das auf der Kostenseite so deutlich nieder, dass für die Finanzierung von Wissenschaftlerstellen immer weniger Geld bleibt. Wenn außerdem die von Kurzzeitverträgen betroffenen Wissenschaftler sich nicht voll auf ihre Arbeit konzentrieren können, weil sie - in Anbetracht der ungewissen Vertragsverlängerung - nach alternativen, die Existenz sichernden Arbeitsmöglichkeiten suchen, wird das Forschungsergebnis zwangsläufig hinter allen Erwartungen zurückbleiben.

Im Übrigen verweisen wir auf die *Anlage*, der die weiteren Monita zu entnehmen sind.

2. Kommentierung zu einigen weiteren Änderungen in der neuen Version

§ 34 (1) letzter Satz gibt nun Spielraum, durch die Grundordnung zu bestimmen, dass die Mitglieder weder das Recht noch die Pflicht haben, an der Selbstverwaltung mitzuwirken. Was soll damit bezweckt werden? Wird dadurch die Selbstverwaltung ad absurdum geführt?

§ 39 (7) wurde jetzt zwar dahingehend vereinheitlicht, dass im Senat - unabhängig vom Antragsteller - eine Mehrheit von zwei Dritteln für die Abwahl eines Präsidenten notwendig ist, nach unserer Ansicht sind die in unserer *Anlage* aufgezeigten Probleme dadurch nicht beseitigt.

§ 42 (5) sieht nun vor, die Findungskommission paritätisch durch Senat und Hochschulrat zu besetzen. Dies ist gegenüber dem ersten Entwurf ein Fortschritt, ebenso wie die jetzt mögliche Abberufung von Mitgliedern des Hochschulrats aus wichtigem Grund und die Berufung der Hochschulratsmitglieder durch das Ministerium im Benehmen mit der Hochschule, **§ 42 (7)**.

Laut **§ 42 (9)** ist jetzt auch vorgesehen, dass sich der Hochschulrat eine Geschäftsordnung gibt. Soll die Kompatibilität mit der Grundordnung durch Genehmigung des Ministeriums hergestellt werden?

Die Abwahl der Dekane soll nun gemäß **§ 45 (3)** ebenso möglich sein wie die Abwahl der Präsidenten. Die Hürden sind jedoch ähnlich hoch, so dass ein Erfolg dieses Verfahrens in der Praxis kaum denkbar ist. Viel wichtiger wäre es, die Dekanatsmitglieder zu professionalisieren. Dazu fehlt im Gesetz jeglicher Ansatz.

Die in **§ 50 (1) Nr. 4 (alt)** vorhandene Befugnis des Fachbereichs zur „Feststellung des Strukturplans“ wird nach der kompletten Streichung im 1. Entwurf nun durch „Vorschläge für die Entwicklungsplanung“ (**§ 44 (1) Nr. 4**) ersetzt. Dies stellt zwar gegenüber der Streichung wieder einen kleinen Fortschritt dar, das Ergebnis bleibt aber weit hinter dem bisherigen Recht des Fachbereichsrats zurück.

Die Streichung von **§ 60 (3)** aus der ersten Version des Entwurfs ist zu begrüßen. Bedeutet sie gleichzeitig, dass der Ministeriumsvorbehalt, der für bestimmte Personalkategorien noch besteht, aufgehoben wird?

3. Schlussbemerkung

Wir haben das TUD-Gesetz und den neunten Abschnitt bezüglich der Stiftungsuniversität Frankfurt grundsätzlich ausgeklammert. Dennoch sei die Bemerkung erlaubt, dass die wirtschaftliche Besserstellung der Hochschulen in Frankfurt und Darmstadt keinen fairen Wettbewerb mehr zulässt. Diese können mit wesentlich großzügiger finanzieller Ausstattung tatsächlich, wie es in § 82 HHG mit Bezug auf Frankfurt beschrieben ist „die Qualität von Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung steigern, während alle übrigen bestenfalls „Qualitätssicherung“ betreiben können. Diese offensichtlich bevorzugte Behandlung des Südens gegenüber der Mitte und dem Norden Hessens sollte nicht fortgeführt werden.



Anlage

31. Juli 2009

Personalrat

Stellungnahme des Personalrats der Philipps-Universität zum Entwurf eines Hessischen Hochschulgesetzes (HHG)

Mehr noch als in den vorangegangenen Versionen sind *Deregulierung* und *Autonomie der Hochschulen* im Focus der Novellierung des HHG. Dies ist nur zu begrüßen, wenn die Umsetzung des Konzeptes den Besonderheiten der Hochschulen gerecht wird und wenn die Erfahrungen, die mit ähnlichen Modellen bereits gemacht worden sind, einbezogen werden. Der Personalrat hat sich deshalb einige für ihn wichtige Themen vorgenommen und Realität, Wünsche und gesetzliche Umsetzung verglichen.

Personal

Situation des Personals in den Hochschulen

Die beiden größten Statusgruppen in der Hochschule sind die technisch-administrativen und die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Bei beiden Gruppen wurde in den letzten Jahren die Arbeitsverdichtung immer größer: im Bereich der technisch-administrativen Mitarbeiter dadurch, dass viele frei werdende Arbeitsplätze nicht mehr besetzt wurden, um das Sachmittelbudget zu erhöhen; im Bereich des wissenschaftlichen Personals darüber hinaus noch dadurch, dass die Ausweitung der Aufgaben, die vor allem dem Bologna-Prozess zu verdanken ist, fast ausschließlich dem Mittelbau zugeschlagen wurde.

Damit einher ging auch die zunehmende Befristung von Arbeitsverträgen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, so dass es in dieser Gruppe z. B. an der PUM nur 6,3 % unbefristet beschäftigtes Personal gibt. Inzwischen hat die Befristungswelle auch den technisch-administrativen Bereich erfasst.

Die Wissenschaft ist sich einig, dass die Mitarbeiter/innen das größte Kapital eines Unternehmens darstellen. Dies dürfte für den Bildungsbereich in noch stärkerem Maße als im produzierenden Gewerbe gelten. In den Hochschulen hat man sich bisher den Luxus geleistet, viel Know-how, das nicht nur in der Professorengruppe vorhanden ist, mit den nur kurzzeitig beschäftigten Mitarbeitern ziehen zu lassen. Obwohl jedem klar sein dürfte, dass sich alle in der Hochschule Beschäftigten neuen Aufgaben stellen müssen und dazu eine Wertschätzung des Personals, eine erhöhte soziale Kompetenz des Führungspersonals und ein gutes Betriebsklima notwendig sind, wurde in die Weiterbildung des Personals nur wenig investiert, denn sie kommt ja schließlich meist eher künftigen Arbeitgebern, nicht aber dem „Investor“ zugute. Vor allem die Ausbildung des Personals bezüglich der Mitarbeiterführung hinkt bisher

in den Hochschulen weit hinter der z. B. von Handwerksmeistern her, die sich nach der Ausbildungsordnung mit dem Thema befassen müssen.

In der Regel erhalten wissenschaftliche Mitarbeiter/innen einen Arbeitsvertrag mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Dies entspricht einem Auszahlungsbetrag von knapp 1.100 €. Es werden allerdings auch Verträge abgeschlossen, die nur 25% der regelmäßigen Arbeitszeit vergüten. Erwartet wird jedoch in den meisten Fällen eine Arbeitsleistung von weit mehr als 100%, die in der Praxis auch abgedient wird, weil die jungen Wissenschaftler/innen nicht nur arbeitsrechtlich von ihren Doktorvätern und –müttern abhängig sind, sondern auch bezüglich der Benotung der Dissertation und der Referenzen für spätere Bewerbungen. Die vorgesehene Vertragsdauer für vom Land finanzierte Qualifikationsstellen von drei Jahren wird oft nicht eingehalten. Das im Gesetz vorgeschriebene Drittel der Arbeitszeit, das zu selbstbestimmter Forschung zur Verfügung stehen sollte, wird zwar auch nicht immer eingeräumt, taugt aber durchaus als Druckmittel, um gegen Ende der Befristungszeit eine Dissertation doch noch zu Ende bringen zu können.

Bei den Verträgen der Hilfskräfte mit Abschluss ist die Diskrepanz zwischen vertraglich geschuldeter Leistung (maximal 82 Stunden pro Monat) und tatsächlicher Arbeitszeit meist noch größer. Die Vergütung beträgt ca. 850 €. Außerdem sind die Vertragslaufzeiten (zwischen wenigen Tagen und wenigen Monaten) oftmals so, dass der Vergleich mit Tagelöhnern auf der Hand liegt. Eine Planungssicherheit bezüglich des Berufswegs oder einer Familiengründung ist unter diesen Umständen noch weniger gegeben als beim Tarifpersonal.

Ist in dem neuen Entwurf nun eine Verbesserung der Situation festzustellen?

Um es vorweg zu sagen: nein! Es tritt vielmehr eine kaum verständliche Verschlechterung ein.

Die technisch-administrativen Mitarbeiter/innen werden zwar immerhin noch den Hochschulmitgliedern zugerechnet, im Abschnitt „Personal“ (§ 60 ff) ist diese Gruppe jedoch völlig abhanden gekommen – ein Ausdruck mangelnder Wertschätzung, die diese Gruppe häufig zu spüren bekommt und die hier durch den Gesetzentwurf bestätigt wird.

Bei der Neuformulierung der Aufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen könnte zunächst Freude aufkommen, weil sie nicht mehr nur auf Organisation, Vorbereitung und Durchführung von Lehre und Forschung beschränkt sind (§ 77 alt), sondern allumfassend in diesem Bereich eingesetzt werden können (§ 65 neu). Für die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben soll es keines Lehrauftrags mehr bedürfen, sie kann vielmehr „übertragen werden“ (*durch wen eigentlich?; hier ist eine Präzisierung erforderlich!*). In der Praxis wird dies wahrscheinlich darauf hinauslaufen, dass ihnen noch mehr Lehre aufgebürdet wird, weil eine zentrale Kontrolle fehlt.

Ging der Gesetzgeber bisher offensichtlich davon aus, dass befristete Arbeitsverhältnisse „insbesondere dann vorzusehen sind, wenn die Erbringung von Dienstleistungen (...) zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient“, was im Umkehrschluss bedeutet, dass Daueraufgaben auch von Beschäftigten in Dauerarbeitsverhältnissen zu verrichten sind, ist diese Schranke im neuen Gesetz gefallen. Es steht also zu vermuten, dass unsinnigerweise bei Daueraufgaben befristet eingestellt

werden wird, auch wenn in **§ 65 (3)** steht: „Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kann zur Wahrnehmung von Daueraufgaben begründet werden.“ Schadensbegrenzung ist nur zu erreichen, wenn die Formulierung „kann begründet werden“ durch „*ist zu begründen*“ ersetzt wird.

~~Die im alten Gesetz vorgesehene Mindestbefristungsdauer von drei Jahren bei der Ersteinstellung und die Einräumung eines Drittels der Arbeitszeit zur eigenen Qualifizierung (früher war es einmal die Hälfte!) lösten zwar nicht alle Probleme, waren aber durchaus hilfreich. Der Wegfall der erstgenannten Vorschrift im neuen Entwurf und die Ersetzung der Drittelklausel durch die Formulierung „im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten“ stellt die Gewährung in das beliebige Ermessen des jeweiligen Hochschullehrers und wird zu noch mehr Abbrüchen von Dissertationen führen. Eine Nachfrage bei den Justitiaren der Hochschulen wird wohl ergeben, dass in Zeiten, in denen die Klarstellung fehlte, wesentlich mehr Prozesse geführt werden mussten. Da die neue Klausel eine gravierende Verschlechterung darstellt, *sollte die bisherige Formulierung ebenso wieder Eingang ins Gesetz finden wie die Formulierung in § 77 (4) alt* („Für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend.“), denn die im neuen **§ 65 (4)** stattdessen aufgenommenen „gleichwertigen wissenschaftlichen Leistungen, die eine Promotion in Ausnahmefällen ersetzen können“, werden den künstlerischen Mitarbeitern nicht gerecht.~~

Unklar ist die Stellung der Ärzte als Mitglieder der Hochschule in Marburg und Gießen. Diese sind zwar noch Landesbedienstete, werden aber durch Personalgestaltung dem Rhön-Klinikum überlassen. Der in **§ 32 (1)** benutzten Formulierung „medizinisches“ Personal“ ist nicht sicher zu entnehmen, ob dazu auch die Ärzte zählen, die dem Klinikum überlassen sind, zumal in **Abs. 5** von „in der Hochschule hauptberuflich tätigen Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben, die sich in der Weiterbildung befinden“ die Rede ist. Hauptberuflich arbeiten die Ärzte im Klinikum, und gerade die fachärztliche Weiterbildung findet nicht in der Hochschule, sondern im Krankenhaus statt. Wenn tatsächlich die Ärzte nicht mehr Mitglieder der Hochschule sein sollen, ist das letzte Bindeglied dieser Gruppe zur Hochschule durchschnitten. Deshalb sollte hier eine Klarstellung erfolgen.

Den Akademischen Rätinnen und Räten auf Zeit, die an die Stelle der Assistenten/innen getreten waren, wurde in der bisherigen Fassung ein eigener Abschnitt (**§ 73 alt**) gewidmet, der ersatzlos weggefallen ist. Auch wenn eine entsprechende Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Zeit nach wie vor möglich ist, so haben sich durch den Wegfall bestimmter Vorgaben (z. B. drei Jahre Mindestbeschäftigungszeit, eine Soll-Vorschrift zur weiteren Verlängerung um drei bzw. vier Jahre, mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur eigenen Weiterqualifizierung) die Bedingungen erheblich verschlechtert.

Nicht nur die Bedingungen für den Mittelbau, sondern auch die für studentische Hilfskräfte, der Gruppe von Arbeitskräften, die sich in Hessen an keine Interessenvertretung wenden können, verschlechtern sich im Gesetzentwurf (**§ 75**) weiter. ~~Sie müssen künftig an ihrer Hochschule immatrikuliert sein, während es bisher gleichgültig war, an welcher Hochschule sie sich immatrikulierten.~~ Außerdem sehen wir mit Sorge, dass die „Dienstleistungen in Forschung und Lehre“ zunehmend dahingehend interpretiert werden, Arbeitsplätze in Sekretariaten, Bibliotheken und Labors mit den billigen Hilfskräften zu besetzen und dadurch „normale“ sozialversicherungspflichtige Stellen abzubauen. Eine Kontrolle des Einsatzes ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Sowohl die Neuregelungen bezüglich der Erleichterung einer Ausgestaltung von Drittmittelverträgen in Form von Privatdienstverträgen (§ 29, Abs. 6) als auch die Eröffnung von privatrechtlichen Ausgründungen u. a. zur Effizienzsteigerung der Hochschulverwaltung (§ 3, Abs. 10) bringen weitere Verschlechterungen für das Personal, da dadurch eine Bezahlung außerhalb der ohnehin nicht üppig ausgestatteten Tarifverträge ermöglicht wird.

Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass Landesbedienstete zum Nachteil des Steuerzahlers noch stärker als bisher für Arbeiten in Privatbetrieben herangezogen werden, die in denselben Räumen agieren. Dies geschieht schon jetzt z. B. in Zusammenhang mit dem privatisierten Klinikum Gießen-Marburg oder den vorhandenen Ausgründungen. Die Mitarbeiter/innen stehen unter Druck und haben meist nicht den Mut, sich derartigem Ansinnen zu widersetzen, wenn der Chef „zwei Hüte“ aufhat. Durch das neue Gesetz würden die Zustände noch verschärft.

Fazit: Der Kampf um die besten Köpfe unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs wird in Hessen noch schwerer.

Partizipation

Senat, Erweitertes Präsidium, Fachbereichsrat

Wer glaubt, all diese Nachteile könnten im Rahmen der Autonomie durch eine erhöhte Partizipation der Beschäftigten zumindest partiell ausgeglichen werden, wird sicher enttäuscht. Das Modell sieht eine noch stärkere Rolle der Präsidentin bzw. des Präsidenten und des Präsidiums vor, mit Zuständigkeit für alle Angelegenheiten, die nicht durch das Gesetz einem anderen Organ übertragen worden ist (§ 37, Abs. 1). Welche anderen Organe existieren, wird übrigens nirgendwo definiert.

Ein mögliches Organ, das Erweiterte Präsidium (§ 43 alt), wird mit der Neufassung auf Zuruf eines Präsidenten eingestampft, weil ihn die bisher gesetzlich vorgegebene Einbindung der Interessenvertretungen stört und er die entsprechende Rechtsprechung nicht akzeptieren will. Gleichzeitig verlieren die Interessenvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, AStA) eine wichtige Informationsquelle und Möglichkeiten, auf positive und negative Entwicklungen aufmerksam zu machen. Ein weiteres potentiell Organ, der Senat, muss in § 36, Abs. 3 seine letzte Entscheidungskompetenz bezüglich der Schwerpunkte in Forschung und Lehre abgeben. Bei allen anderen Themen war er bisher schon auf „Beschlussfassung“, „Zustimmung“, „Stellungnahmen“ und „Mitwirkung“ gestützt worden. Dem Fachbereichsrat wird die in der bisherigen Fassung vorhandene Kompetenz zur Feststellung des Strukturplans entzogen (§ 50, Abs. 1, Nr. 4 alt), stattdessen entscheidet das Dekanat im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung alleine (§ 45 Abs. 1 neu). Anzumerken ist hier zudem, dass sich unter diesen Bedingungen kaum mehr jemand finden wird, der seine wertvolle Zeit in Gremienarbeit investieren will.

Im Gegenzug kommt dem Hochschulrat eine erweiterte Rolle zu:

Aufsichtsrat als Modell für den Hochschulrat

Die Installation eines Hochschulrats orientiert sich offensichtlich an dem Aufsichtsratsmodell der Wirtschaft. Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, die Geschäftsführung – also den **Vorstand** – zu überwachen. Hierzu kann der Aufsichtsrat Geschäftsführungsmaßnahmen von seiner Zustimmung abhängig machen. Daneben hat er Prüfungspflichten (insbesondere des **Konzern-** und **Jahresabschlusses** der Gesellschaft) sowie Berichtspflichten.

Der Aufsichtsrat vertritt die Gesellschaft gegenüber dem Vorstand. Er ernennt Vorstände und beruft diese ab. Der Aufsichtsrat besteht aus Vertretern der **Anteilseigner** und zusätzlich aus Vertretern der Arbeitnehmer.

Umsetzung im HHG

Der jeweils zur Hälfte vom Präsidenten und vom HMWK besetzte Hochschulrat ist ein Gremium, das keine Legitimation durch die Hochschulmitglieder erfährt, während Land und Präsident in der Rolle der Anteilseigner die Hochschulratsmitglieder benennen. Ebenso einseitig wie die Bestellung des Hochschulrats sind auch die Informationswege in der Praxis: Der Hochschulrat tagt entweder allein oder mit dem Präsidium und fällt demgemäß seine Entscheidungen ohne Rückkoppelung mit den übrigen Gremien der Universität. Dies ist zumindest bei der Stiftungsuniversität Frankfurt etwas besser geregelt, als dort zumindest ein Vertreter des Senats mit beratender Stimme an den Sitzungen des Hochschulrats teilnimmt. Eine Arbeitnehmersvertretung ist allerdings auch dort nicht vorgesehen.

Auf den ersten Blick liest sich der in **§ 42** zusammengefasste Aufgabenkatalog eher harmlos: Der Hochschulrat fördert, hat ein Initiativrecht zu grundsätzlichen Angelegenheiten, gibt Empfehlungen, er nimmt Stellung, er beteiligt sich, er wirkt mit (auch wenn man sich z. B. seine Rolle bei der Mitwirkung in Berufungsverfahren kaum vorstellen kann, in jedem Fall wird dies zu einer längeren Verfahrensdauer und nicht zur Verkürzung beitragen), er bildet eine Findungskommission, er erstellt einen Wahlvorschlag für das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten. Seiner Zustimmung bedürfen allerdings die Entwicklungsplanung der Hochschule und der Vorschlag zur Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten sowie der weiteren Mitglieder des Präsidiums. Es kann so zu der absurden Situation kommen, dass sich Mitglieder der Hochschule auf einen Wahlvorschlag einigen, der nicht zum Zuge kommen kann, weil der Hochschulrat diesen ablehnt. Umgekehrt ist auch ~~**§ 39 (7)** den Hochschulmitgliedern nur schwer vermittelbar: „Die Präsidentin oder der Präsident kann auf Antrag des Hochschulrats vom Senat mit der Mehrheit seiner Mitglieder abgewählt werden. Eine Abwahl kann auch auf einen Antrag aus der Mitte des Senats hin erfolgen, wenn der Hochschulrat diesem Antrag vor Durchführung der Beschlussfassung über die Abwahl zugestimmt hat; in diesem Fall bedarf der Beschluss der Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder des Senats.“~~ Wann ist überhaupt vorstellbar, dass sich in einem zur Hälfte vom Präsidenten bestimmten Hochschulrat eine Mehrheit gegen ihn finden lässt? Die Vorgänge in Hamburg haben gerade gezeigt, dass der Hochschulrat so weit weg von den realen Vorgängen an der Universität ist, dass die zuständige Senatorin auf eine Zustimmung der Präsidentin zu einem Aufhebungsvertrag angewiesen war. Deutlich wurden die Probleme auch bereits in Hessen an der Hochschule Darmstadt. Die im HHG vorgesehenen unterschiedlichen Mehrheitsverhältnisse – je nachdem, wer den Antrag stellt – tragen den Erfahrungen jedenfalls nicht Rechnung.

Welchen Einfluss der Hochschulrat insgesamt haben soll, erschließt sich erst, wenn man das gesamte Gesetz in den Blick nimmt. So ist in **§ 9** festgelegt: „Über die Verwaltung des Eigenvermögens der Körperschaft ist dem Hochschulrat jährlich zu berichten. Seiner Zustimmung bedarf die Verfügung über dingliche Rechte und die Annahme von Zuwendungen, die Aufwendungen zur Folge haben, für die der Ertrag der Zuwendung nicht ausreicht.“ Hier wird man an die Regelungen erinnert, die das BGB bei Zuwendungen an Minderjährige trifft.

§ 12 sieht vor: „Bei neuen Studiengängen erfolgt die Akkreditierung vor Aufnahme des Studienbetriebs; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Hochschulrats.“ Inwieweit man den Hochschulratsmitgliedern so viel Einsicht in die verschiedensten Fächerkulturen und die aus den Studiengangskonzepten abzuleitenden Berufsaussichten zutrauen kann, selbst wenn der Hochschulrat hochkarätig besetzt ist, mag jeder selbst beantworten.

Partiell wird die scheinbare Autonomie der Hochschule, die in der Realität allenfalls eine des Präsidenten ist, aufgrund der neuen Zusammensetzung des Hochschulrats dadurch aufgehoben, dass das Ministerium sich großen Einfluss schaffen kann (es benennt die Hälfte der Mitglieder und kann durch das zusätzliche beratende Mitglied aus dem HMWK Zünglein an der Waage spielen). In diesem Zusammenhang bleibt jedoch unklar, aus welcher Ebene des Ministeriums die Personen stammen sollten, die mit dieser Aufgabe betraut werden.

Weggefallen ist der Passus, dass Hochschulratsmitglieder ehrenamtlich tätig sind. Es steht zu vermuten, dass dadurch eine Bezahlung möglich gemacht wird, über die der Präsident entscheiden kann. Dies kann einerseits zu unerwünschten Interessenverquickungen führen, andererseits können Hochschulratsmitglieder weder zur Verantwortung gezogen noch haftbar gemacht werden.

Durch die in **§ 42 (8)** eröffnete Möglichkeit, gemeinsame Hochschulräte bei benachbarten Hochschulen zu installieren, sind Konflikte und Interessenskollisionen vorprogrammiert. Man kann dies nur wünschen, wenn man davon ausgeht, dass dadurch die „Einmischung“ der Hochschulräte in den betroffenen Hochschulen neutralisiert wird.

Fazit: Das Aufsichtsratsmodell geht von völlig anderen Voraussetzungen aus. Dort werden bei der Besetzung auch die Belange der Arbeitnehmer/innen berücksichtigt, außerdem haben die Aufsichtsräte Kontroll- und Berichtspflichten, die bei den Hochschulräten völlig fehlen. Deshalb sollten die Hochschulräte – wie bisher – nur beraten, aber nicht entscheiden. Sie können schließlich den notwendigen tiefgreifenden Einblick nicht haben, wenn sie nur kurz und einseitig von der Präsidentin / dem Präsidenten informiert werden und zu den übrigen Gremien keinerlei Bezug besteht.

Die Gruppenvertretungen in der akademischen Selbstverwaltung, die bezüglich der Situation vor Ort sehr viel kenntnisreicher als die zweimal jährlich – und dann nicht einmal vollzählig - tagenden Hochschulräte sind, müssten dagegen gestärkt werden. Bleibt es bei den Vorgaben des Entwurfs, wird die mangelnde Möglichkeit der Einflussnahme auf die Entwicklung der Hochschule demotivierend wirken. Hinzu kommt, dass das Schicksal der Hochschule gegebenenfalls in unerfahrene Hände gelegt wird, da an keiner Stelle des Gesetzes Vorgaben für eine Professionalisierung der

Leitungsorgane gemacht werden. Selbst bei gravierenden Fehlsteuerungen könnten die Betroffenen keinen Einfluss geltend machen, während umgekehrt die Verantwortlichen keinerlei Haftung übernehmen müssten.

ZUSÄTZLICHE ANMERKUNGEN ZU EINZELNEN PARAGRAPHEN:

ERSTER ABSCHNITT (GRUNDLAGEN)

~~Mit der durch § 1 (1) möglichen Änderung der Rechtsform kann die Landesregierung einer Hochschule des Landes auf deren Antrag hin auch eine andere öffentlichrechtliche oder privatrechtliche Rechtsform geben und Hochschulen auf deren übereinstimmenden Antrag zusammenführen. Diese Option ist nur an eine einfache Mehrheit gebunden, während eine Namensänderung (siehe § 2 (2)) eine zwei Drittel-Mehrheit des Senats benötigt. Dies steht in keinem Verhältnis zur Bedeutung der Vorgänge. Für die Rechtsformänderung wäre ebenfalls mindestens eine Zweidrittelmehrheit vorzusehen.~~

In § 1 (2) empfiehlt es sich, ergänzend hinzuzufügen, dass allgemein bestehende Gesetze und Vorschriften auch im Bereich der Hochschulen zu beachten sind, weil der Irrtum weit verbreitet ist, dass die Freiheit von Wissenschaft und Forschung von der Anwendung anderer Gesetze entbindet.

§ 1 (3) macht nicht ausreichend klar, wer als „ein zentrales Organ der Hochschule“ zu betrachten ist, da eine entsprechende Definition im Gesetz fehlt.

§ 3 (3) ist zu begrüßen, bleibt aber ein reiner Papiertiger, solange es dazu keine Ausführungsbestimmungen oder Finanzierungsquellen gibt.

Zu der in § 3 (10) vorgesehenen Ausgründung von Unternehmen ist im Vorspann schon einiges gesagt worden. Soweit tatsächlich an eine Privatisierung der Verwaltung zur Effizienzsteigerung der Hochschule gedacht ist, wäre die gesamte Struktur zu ändern, da der Kanzler an der Hochschule als Leiter der Verwaltung überflüssig würde. Generell ist darauf hinzuweisen, dass Ausgründungen keineswegs den Königsweg darstellen, weil die Trennung des Einsatzes von Personal und Sachmitteln schwierig ist und die Erfahrung lehrt, dass Private sich an den Landesmitteln bereichern.

~~Im letzten Satz von § 5 (5) ist zu ergänzen: „Über Widersprüche der Frauenbeauftragten gegen Berufungsvorschläge der Fachbereiche entscheidet der Senat.“~~

Die in § 7 (2) in die Eigenverantwortung der Hochschulen gestellte Entwicklungsplanung sollte zeitlich präzisiert und an die Amtszeiten der Präsidenten gekoppelt werden.

Bei der in § 7 (4) vorgesehenen Ersatzlösung für den Fall, dass eine Zielvereinbarung nicht zustande kommt, fehlt eine Fristangabe.

Auch wenn die Hochschulräte sicherlich fachlich versiert sind, folgt daraus nicht zwangsläufig auch wirtschaftliche Kompetenz. Deshalb erscheint es abwegig, in § 9 (1) „die Verfügung über dingliche Rechte und die Annahme von Zuwendungen, die

Aufwendungen zur Folge haben, für die der Ertrag der Zuwendung nicht ausreicht“ von seiner Zustimmung abhängig zu machen.

Die in **§ 12 (2)** dem Hochschulrat übertragene Möglichkeit, neue Studiengänge auch zuzulassen, wenn keine vorherige Akkreditierung erfolgt ist, dürfte von diesem kaum verantwortbar sein.

Der letzte Satz in **§ 12 (2)** beruht wohl auf einem Missverständnis. Nach unserer Kenntnis kann bei einer Systemakkreditierung die Akkreditierung jedes einzelnen Studiengangs zwar entfallen, es sind jedoch Merkmalsstichproben zu erheben, um die zugrunde liegenden Vorannahmen zu belegen.

ZWEITER ABSCHNITT (STUDIUM. LEHRE UND PRÜFUNGEN)

§ 14 (Studienberatung) fasst die Ziele des Studiums zu eng. In Zeiten sich ständig verändernder Berufsfelder sollte eine Arbeitsmarktbefähigung in den Mittelpunkt gestellt werden, die es ermöglicht, sich wechselnden Anforderungen zu stellen. Die Studienberatung sollte durch ein Bindeglied zwischen Universität und Wirtschaft in Form eines *Career Centers* erweitert werden.

Offensichtlich sollen die Professorinnen und Professoren aus ihrer Verantwortung hinsichtlich der Studienfachberatung entlassen werden, anders ist die Streichung des entsprechenden Passus (**§ 18 alt**) nicht zu verstehen. Wer soll in diese Lücke springen?

In **§ 16 (3)** (Weiterbildung) wird durch die Formulierung „insgesamt kostendeckend“ nicht klar, ob die Kostendeckung für jeden einzelnen weiterbildenden Studiengang angestrebt wird oder ob die Kosten und Einnahmen für alle Studiengänge zusammengerechnet werden, um dann festzustellen, ob über diese hinweg Kostendeckung erreicht wurde. Die Möglichkeit für Hochschulmitglieder, eine Zusatzvergütung aus den Weiterbildungsangeboten zu ziehen, ist sicherlich ein interessanter Anreiz, die Einnahmen aufzubessern, sie birgt aber das Risiko, dass der Zusatzjob auf Kosten der Hauptaufgabe in den Mittelpunkt gerückt wird, wenn keine Schranken eingebaut werden.

§ 18 scheint noch dem alten System verhaftet zu sein. In aller Regel gibt es nicht mehr nur eine Hochschulprüfung, vielmehr sind im Rahmen von Bologna kumulative Prüfungen vorgegeben.

§ 22 (Führung akademischer Grade und Titel) verwendet den unbestimmten Terminus „nach europäischem Verständnis“, das es wohl kaum gibt. Wir sind nicht einmal sicher, ob innerhalb der EU eine einheitliche Ansicht darüber erzielt wurde, welcher Abschluss als Hochschulgrad anerkannt ist.

Die in **§ 24 (3)** formulierten Wünsche zu forschungsorientierten Studien sind zu begrüßen. Leider werden sie jedoch nicht finanziert, so dass eigentlich nur die beiden finanziell großzügiger ausgestatteten hessischen Hochschulen sich eine Umsetzung tatsächlich leisten können.

Ob sich die Doktorandinnen und Doktoranden darüber freuen sollten, wenn sie nach einem erfolgreichen Studium gemäß **§ 24 (4)** den Studierenden gleich gestellt werden, sei dahingestellt. Die damit verbundenen Vergünstigungen werden sie sicher gerne mitnehmen, die Zuordnung zur Wählergruppe der Studierenden entspricht wohl weniger ihren Vorstellungen.

In **§ 25** (Habilitation) ist von einer Zustimmung des „Fachbereichs“ die Rede. Dieser ist jedoch nur eine organisatorische Einheit, so dass hier konkretisiert werden müsste, ob der Fachbereichsrat oder der Dekan gemeint ist.

DRITTER ABSCHNITT (FORSCHUNG)

In jetzt schon länger zurückliegenden Zeiten war es durchaus üblich, dass Projektleiter(innen) Privatarbeitsverträge mit ihrem Personal abschlossen. Diese Praxis war zum Glück rückläufig und soll jetzt leider durch **§ 29 (6)** wiederbelebt werden. Wenn Arbeitsverträge unter Umgehung der Personal- und Wirtschaftsabteilungen sowie der Interessenvertretungen abgeschlossen werden, so birgt dies die Gefahr, dass wichtige Gesetze (z. B. SGB IX, Wissenschaftszeitvertragsgesetz) und Aspekte bei der Vertragsgestaltung außer Acht gelassen werden. Die scheinbaren Vorzüge dieser Flexibilisierung könnten sich sehr bald als Bumerang mit unvorteilhaften Auswirkungen - wie Einklagen einer Dauerbeschäftigung oder Schadensersatzklagen - herausstellen.

VIERTER ABSCHNITT (ORGANISATION)

Wenn mit Ausnahme der §§ 32 bis 35 alles abdingbar ist, kommt mit **§ 31 (2)** der Grundordnung entscheidende Bedeutung zu. Diese Prozedur kann allerdings sehr schwierig werden, weil nicht nur die Mehrheit des Senats für die Grundordnung gewonnen werden muss, sondern Einvernehmen mit dem Präsidium herzustellen ist. Falls dies nicht gelingt, ist Stillstand angesagt.

§ 31 (3) erlaubt eine gewisse Beliebigkeit der Satzungen, da diese – offensichtlich ohne gegenseitige Abstimmung – vom Senat, dem Präsidium oder den Fachbereichsräten beschlossen werden können. Für den Fall, dass die Grundordnung auf sich warten lässt und über sie keine Zuständigkeiten definiert werden, kann dies zu einer widersprüchlichen Rechtslage führen.

Auf welche Gruppe zielt **§ 32 (2)**? Wer „soll“ mindestens ein Jahr in der Hochschule arbeiten? Sind dies Stipendiaten, Gastwissenschaftler oder Arbeitnehmer in privatrechtlichen Institutionen, die in den Räumen der Hochschule mit deren Personal zusammenarbeiten? Genauso wenig verstehen wir, was der Passus „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die durch ein gemeinsames Berufungsverfahren mit der Hochschule verbunden sind“ bedeutet.

Die Zuordnung in die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist nach **§ 32 (1)** nicht klar geregelt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Verwaltung, Technik und Bibliothek mit akademischer Ausbildung erbringen häufig auch Dienstleistungen für Forschung und Lehre und sehen sich durch die Gruppe der wis-

senschaftlichen Mitarbeiter besser in den Gremien vertreten. Sie sollten deshalb auch dort eingeordnet werden.

§ 33 ersetzt den bisherigen **§ 9 alt**. Hier fällt auf, dass Abs. 1 komplett weggefallen ist. Man könnte also zu dem Schluss kommen, dass die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule nicht mehr verpflichtet sind, zur Erfüllung der Aufgaben der Hochschule beizutragen und dass sie auch nicht mehr berechtigt sind, alle Einrichtungen der Hochschule im Rahmen der Benutzungsordnungen zu benutzen. Besonders gravierend ist jedoch, dass sie nicht einmal mehr bei Entscheidungen in ihren Angelegenheiten anzuhören sind und insoweit auch ihr Antragsrecht verlieren. Dies ist weder im Sinne der Demokratie noch im Sinne der Arbeitnehmerrechte hinnehmbar.

§ 33 (1) betont das Recht und die Pflicht der Hochschulmitglieder an der Selbstverwaltung mitzuwirken. Die Erfahrung lehrt allerdings, dass die mangelnde Präsenz der Professorinnen und Professoren am Hochschulort als wichtiger Grund aufgeführt wird, sich diesen Aufgaben zu entziehen. Eine Präzisierung, dass dies nicht sein darf, wäre hilfreich. Da weder im Fachbereichsrat noch im Senat HPVG-relevante Entscheidungen getroffen werden, gibt es bei gleichzeitiger Mitgliedschaft im Personalrat und in einem der anderen Gremien keine Interessenkollision mehr. Der letzte Satz in diesem Absatz kann also entfallen.

§ 33 (3) begünstigt Wildwuchs: Vor allem die „Rechtsstellung der Mitglieder und Angehörigen sowie zu den Gremien und deren Beschlussfassung“ sollte landesweit einheitlich geregelt sein.

§ 34 schließt die Öffentlichkeit von den Sitzungen des Fachbereichsrats und des Senats aus und lässt nur noch die Hochschulöffentlichkeit zu. Vermutlich hat sich der eine oder andere Präsident über die Berichterstattung geärgert. Ob diese allerdings besser wird, wenn die Lokalzeitung in trüben Quellen fischt, darf bezweifelt werden. Der Ausweg, Öffentlichkeit nach einem Antrag, über dessen Behandlung die Sitzungsleitung - also der Präsident - entscheidet, mit zwei Dritteln der anwesenden Senatsmitglieder herzustellen, ist sicherlich nicht praktikabel. Welcher Redakteur setzt sich mehrere Stunden vor eine verschlossene Tür in der Hoffnung, irgendwann für kurze Zeit Zugang zu haben?

Warum in **§ 35** (Wahlen) nicht mehr darauf hin gewirkt wird, eine möglichst hohe Wahlbeteiligung und eine angemessene Vertretung der Geschlechter zu erreichen, wird wohl zu Vermutungen führen, die wenig erfreulich sind.

Ergänzend zu den unter Partizipation gemachten Äußerungen ist festzustellen, dass die Rolle des Senats in **§ 36** noch geringer wird und ihm zudem auch in der neuen Fassung keinerlei Instrumente und Mittel an die Hand gegeben werden, um ihn zu unterstützen.

Nach **§ 36 (3)** „kann“ der Senat Kriterien für die leistungsbezogene Besoldung der Professoren nach der Besoldungsordnung beschließen. Wenn er dies nicht tut, was passiert dann?

Im Sinne der Partizipation sollten in **§ 36 (5)** die Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte, Personalrat) als beratende Mitglieder aufgeführt werden.

Dass eine „Leitung“ „leitet“, dürfte jedem klar sein. Diese Formulierung kann somit in **§ 37 (1)** entfallen. Stattdessen sollten die „anderen Organe“ benannt werden.

In **§ 37 (4)** wird das Präsidium weiter gestärkt und von einer Rückkoppelung mit den Fachbereichen entbunden. Strukturpläne scheinen keine Rolle mehr zu spielen, und ob das Präsidium nur mit dem HMWK oder auch mit den Fachbereichen Zielvereinbarungen abschließt, wird nicht klar.

Neben den bereits unter dem Stichwort „Partizipation“ gemachten Bemerkungen ist bezüglich **§ 37 (9)** (Wegfall des Erweiterten Präsidiums) zu ergänzen, dass auch die Dekane von den Beratungen zu Haushalt, Personal, Organisation und Verwaltung ausgeschlossen sind und das Präsidium nicht mehr das Benehmen bezüglich der Wirtschaftsplanung, der Grundsätze für die Zielvereinbarungen und der Budgets mit den Dekanen herstellen muss.

Die in **§ 39 (7)** getroffenen Regelungen berücksichtigen nicht die Erfahrungen, die es in Hessen und in der Bundesrepublik insgesamt bereits mit der Abwahl von Präsidenten gibt. Hier besteht dringender Korrekturbedarf.

§ 42 (5) stärkt wieder den Hochschulrat zu Lasten des Senats. Er bildet – wenn auch unter Einbeziehung von Vertreterinnen und Vertretern des Senats (welchen?) – die Findungskommission, er erstellt einen Wahlvorschlag (ohne Einbeziehung des Senats), während er dies bisher nur „konnte“. Allerdings ist auch der Präsident jetzt bei seinen Vorschlägen zu weiteren Mitgliedern des Präsidiums auf die Zustimmung des Hochschulrats angewiesen.

§ 43 (3) ist zwar nicht neu, sollte aber trotzdem überdacht werden. Er begünstigt durch die Eröffnung der Möglichkeit, hochschulübergreifend Fachbereiche zusammenzuschließen, die Bildung von kleinen Königreichen, die mit eigenen Leitungsorganen völlig unabhängig von der Hochschule agieren können. In diesem Zusammenhang wurde auch nicht bedacht, dass die personalvertretungsrechtlichen und ggf. auch die tarifrechtlichen Belange kaum zu regeln sind. Deshalb sollte zumindest der letzte Satz gestrichen werden.

Die Streichung der Strukturpläne in **§ 44 (1)** schließt die Fachbereichsräte von der Entwicklungsplanung ihres Fachbereichs aus, wiederum ein Beispiel für das Herunterfahren der Partizipation.¹

SIEBTER ABSCHNITT (PERSONAL)

§ 60 (2) führt zu Irritationen, weil manche in die Formulierung „nehmen die Aufgabe der obersten Dienstbehörde für das Hochschulpersonal mit Ausnahme der hauptberuflichen Mitglieder des Präsidiums wahr“ eine Dienstherreneigenschaft hineininterpretieren.

¹ Zwar in der neuen Version geändert („Vorschläge für die Entwicklungsplanung“), der alte Stand wird aber nicht erreicht

Die Einordnung der „Befristeten Beschäftigungsverhältnisse“ in **§ 67** lässt vermuten, dass Befristungen nur in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter vorkommen. Die Realität ist jedoch längst anders.

Mit dem in **§ 68 (2)** vorgesehenen Einsatz von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Lehraufgaben an anderen Hochschulen des Landes müssen dringend flankierende Maßnahmen verknüpft werden. Die Erfahrung im Zusammenhang mit Fachbereichsschließungen und Zentrenbildung hat gelehrt, dass das betroffene Personal am neuen Standort häufig nicht gewollt und akzeptiert ist.

Da eine der Hauptaufgaben einer Hochschule die Lehre sein sollte, ist der Katalog der Leistungen, die in **§ 72 (1)** zur Verleihung einer Honorarprofessur herangezogen werden können, um exzellente Lehrleistungen zu ergänzen.

Fazit: „Exzellenz beginnt an der Spitze“: Dieser im Zusammenhang mit den Vorgängen um die Hamburger Präsidentin immer wieder in die Debatte geworfene Satz hat sicherlich seine Berechtigung. Wie man daraus aber gleichzeitig sieht, sind die Vorstellungen nicht immer deckungsgleich mit der Realität. Selbst eine exzellente Spitze wird zwangsläufig Schiffbruch erleiden, wenn sie die Mannschaft nicht ins Boot bekommt oder nicht dazu bringt, an einem Strang zu ziehen. Ein Gesetz sollte auch für die Fälle vorsorgen, die nicht optimal laufen. Insofern besteht viel Änderungsbedarf.