



Anmerkungen aus Sicht der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) zu den Eckpunkten zu einem Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes

Die LPKwiss begrüßt ausdrücklich, dass im Eckpunktepapier bereits deutlich wird, dass gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen dem Verfasser der Eckpunkte, also dem Ministerium, wichtig sind (s. Punkt 1.1.6.). Auch im Koalitionsvertrag der Regierungsfractionen ist dies bereits festgelegt worden: „Attraktive Arbeitsbedingungen sind dabei wichtige Voraussetzungen“.¹ Da die Hochschulbeschäftigten nicht mehr direkt beim Land beschäftigt sind, gleichwohl aber öffentliche Aufgaben des Landes erfüllen, geht die LPKwiss davon aus, dass die Aussagen im Koalitionsvertrag auch für die Beschäftigten der Hochschulen sinngemäß gelten: „Das Land muss weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein. Da sich der Wettbewerb um die besten Köpfe weiter verschärfen wird, wollen wir eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen ins Leben rufen und in diesem Rahmen auch das Dienstrecht weiterentwickeln. [...] Wir wollen einen modernen und flexiblen Öffentlichen Dienst sowie einen attraktiven Arbeitgeber Land und werden hierzu die notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen ergreifen. Gute Arbeitsbedingungen und faire Aufstiegschancen sind die besten Voraussetzungen für die Gewinnung hochqualifizierter Nachwuchskräfte“.²

Aus Sicht der LPKwiss bietet die Überarbeitung der derzeitigen Personalkategorien des Hochschulgesetzes die Chance, wirksam Arbeitsbedingungen zu verbessern. Für den Zuständigkeitsbereich der LPKwiss bedeutet dies die Notwendigkeit von Veränderungen der derzeitigen §§ 42 bis 46 HG.

§ 42 HG Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Das Hochschulrahmengesetz und das Hochschulgesetz NRW legten bis zur Gesetzesänderung 2006 fest, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben „überwiegend mit der Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse“ betraut sein sollten. Diese Formulierung stellte tatsächlich eine Abgrenzung zur Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, denen ausdrücklich „wissenschaftliche Dienstleistungen“ in Forschung, Lehre und Krankenversorgung übertragen werden (vgl. §§ 44, 45 HG).

Waren Lehrkräfte für besondere Aufgaben bis 2007 tatsächlich für „besondere Aufgaben“ zuständig, also in der Regel für Lehrinhalte, die nicht zum Kerncurriculum des jeweiligen Studiengangs gehörten (z.B. in der Sprachenausbildung), veränderte sich dies im Laufe der Jahre zunächst schleichend und mit Einführung der BA-/MA-Studiengänge, den steigenden Studierendenzahlen und der Einführung der Qualitätspaktmittel in zunehmendem Maße. Einige Hochschulen haben inzwischen verstärkt Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingestellt. In der Regel erfolgte dies mit befristeten Arbeitsverträgen und mit Aufgaben in der Lehre, die eigentlich den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. den Professorinnen und Professoren vorbehalten sein sollten, weil es um forschungsbasierte Lehraufgaben geht. Teilweise wurden diese befristeten Arbeitsverträge auch als Promotionsstellen ausgeschrieben und vergeben.

¹ Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017 bis 2022, https://www.cdu-nrw.de/sites/default/files/media/docs/nrwkoalition_koalitionsvertrag_fuer_nordrhein-westfalen_2017_-_2022.pdf, S. 19

² Ebd., S. 51, 53



Die hohe Lehrverpflichtung führt deshalb teilweise zu extrem hoher Arbeitsbelastung und folglich auch zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Zu beobachten war und ist, dass Promotionsvorhaben von Lehrkräften für besondere Aufgaben aufgrund der zeitlichen Anforderungen im Lehrbereich vielfach nicht zum Abschluss gebracht werden konnten.

Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, „einen Qualitätspakt für beste Studienbedingungen [abzuschließen] und die Qualität des Studiums [...] insbesondere durch eine bessere Betreuungsrelation zu stärken“.³ Die Verbindung von Forschung und Lehre hält die LPKwiss auch im Hinblick auf die Studienqualität für wichtig, deshalb plädiert sie für die Begrenzung der Einsatzmöglichkeiten von Lehrkräften für besondere Aufgaben auf „besondere Aufgaben“. Das Lehrangebot an den Hochschulen ist zu erhöhen bzw. der derzeitige Stand aufrecht zu erhalten durch die Erhöhung der Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere der Akademischen Rätinnen und Räte, und der Zahl der Professuren. Damit könnte gleichzeitig ein positiver Nebeneffekt erreicht werden, weil vielen bisher befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern damit berufliche Perspektiven an den Hochschulen eröffnet werden würden.

§ 42 der Laufbahnverordnung beschreibt die Voraussetzungen für die Aufgaben von Fachlehrerinnen und Fachlehrern als Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen. In den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 wird die Aufgabenbeschreibung aus der Laufbahnverordnung wiederholt. Demnach sollen diese Fachlehrer und -lehrerinnen in Studiengängen an Fachhochschulen und in universitären Fachhochschulstudiengängen eingesetzt werden. Durch die Umstellung der Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen auf das Bachelor-/Mastersystem läuft diese Regelung aber inzwischen ins Leere bzw. stellt nur noch eine Ursache der unterschiedlichen Bezahlung von Lehrkräften für besondere Aufgaben an Universitäten und Fachhochschulen dar, ohne dass ein inhaltlicher Grund dafür erkennbar wäre, warum Lehrkräfte an Fachhochschulen in der Regel schlechter besoldet werden als an Universitäten. Das Hochschulgesetz unterscheidet schon seit längerer Zeit nicht mehr zwischen Lehrkräften unterschiedlicher Hochschultypen, sondern beschreibt in § 42 unterschiedslos die Aufgaben der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Wenn Fachhochschulen Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausschreiben, wird in der Ausschreibung in der Regel ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss vorausgesetzt. Die LPKwiss regt deshalb an, im Zuge der Hochschulgesetznovelle §§ 42, 43 LVO und die zugehörigen Besoldungsgruppenzuordnungen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 zu streichen und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen ebenso wie an Universitäten mindestens der Besoldungsgruppe A 13 zuzuordnen. Für die derzeit noch an den Hochschulen beschäftigten Fachlehrer und Fachlehrerinnen, die nicht über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen, sind Überleitungsregelungen zu finden. Angesichts der beruflichen Erfahrungen dieses Klientels regt die LPKwiss ebenfalls die Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 13 an, mindestens jedoch die Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 12. Unter diesen Lehrkräften sind auch solche, die aufbauend auf ein Fachhochschuldiplom promoviert haben. Außer Frage sollte stehen, dass diese promovierten Lehrkräfte mindestens eine Zuordnung in die Besoldungsstufe A 13 erfahren.

³ Ebd., S. 18



Lehraufgaben sind ohne Zweifel Daueraufgaben, so dass bereits im Hochschulgesetz zu verankern ist, dass die Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben in der Regel dauerhaft zu erfolgen hat. Ausnahmen bilden Vertretungsstellen und die Gruppe der Lehrkräfte, die für einen befristeten Zeitraum von einer Schule an eine Hochschule wechselt und danach wieder in den Schuldienst zurückkehrt.

§ 43 Lehrbeauftragte

Es bedarf hier einer klaren gesetzlichen Regelung, dass Lehraufträge nur aus zwei Gründen erteilt werden dürfen: entweder für zusätzliche Lehrveranstaltungen außerhalb des verpflichtenden Curriculums oder für Lehrveranstaltungen, in denen praktische Erfahrungen den Studierenden durch berufserfahrene Dozent/innen nahegebracht werden sollen.

Nach Umstellung der Studiengangstruktur auf das BA/MA-System ist die Zahl der Lehrbeauftragten extrem angestiegen. Lehrbeauftragte übernehmen inzwischen Lehrveranstaltungen, die Bestandteil des verpflichtend vorgesehenen Curriculums in den Studiengängen sind. Nach Wahrnehmung der LPKwiss hat sich diese tatsächliche Entwicklung von der Grundidee des Lehrauftrags entfernt und das Institut des Lehrauftrags wird inzwischen vielfach missbräuchlich verwendet, deshalb ist eine eindeutige Formulierung im Hochschulgesetz fest zu schreiben und der Lehrauftrag damit wieder auf die ursprüngliche Funktion zu begrenzen.

§§ 44, 45 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen

Das bisherige Hochschulgesetz unterscheidet nur bei einer Personalkategorie zwischen Universitäten und Fachhochschulen: den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Da sich die Aufgaben für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Fachhochschulen und Universitäten faktisch immer mehr angenähert haben, ist die Zusammenführung auch auf gesetzlicher Ebene naheliegend.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Fachhochschulen übernehmen ebenso Lehraufgaben wie ihre Kolleg/innen an den Universitäten, außerdem steigt die Zahl der Promotionsstellen an Fachhochschulen. Universitäten und Fachhochschulen haben die Aufgabe Bachelor- und Masterstudiengänge anzubieten, auch aus dieser Tatsache heraus ist die Beobachtung zu erklären, dass sich die Aufgaben der Mitarbeiter/innen beider Hochschultypen immer weiter angenähert haben.

Nicht nur die Universitäten, sondern auch die Fachhochschulen haben gem. § 3 Abs. 2 HG einen Forschungsauftrag. Die daraus folgenden Aufgaben werden nicht nur von den Professoren und Professorinnen, sondern auch von den Mitarbeiter/innen der Fachhochschulen wahrgenommen. Die Zusammenführung beider Paragraphen ist deshalb folgerichtig.

2006 wurde durch das Hochschulfreiheitsgesetz erstmals die Personalkategorie der akademischen (Ober-)Räte auf Zeit eingeführt (§ 44 Abs. 6 – 9 HG). Die Beibehaltung dieser Kategorie lehnt die LPKwiss ausdrücklich ab. An den Universitäten werden diese Dienstverhältnisse oftmals genutzt, um wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, deren Befristungszeitrahmen von zwölf Jahren gem. WissZeitVG ausgeschöpft ist, weiter befristet zu beschäftigen und damit



an der Hochschule weiterhin befristet zu halten. Die jeweilige Hochschule sollte nach einem solch langen Zeitraum tatsächlich die Entscheidung treffen müssen, unbefristet weiter zu beschäftigen, damit die betreffenden Personen nach Jahren unsicherer Beschäftigung eine langfristige Perspektive bekommen. Hinzu kommt, dass durch die Konstruktion eines Beamtenverhältnisses auf Zeit keine Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung bestehen, wenn das Beamtenverhältnis vereinbarungsgemäß endet.

Der LPKwiss ist der Fall einer Universität in NRW bekannt, die für bisher als LfBA befristet Beschäftigte solche Dienstverhältnisse auf Zeit vorsieht, weil die Lehrleistung weiter gebraucht wird, aber die Möglichkeit der Weiterführung befristeter Arbeitsverhältnisse nicht mehr besteht. Arbeitgeberrisiken werden durch die Ermöglichung solcher Schritte in systematischer Weise auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen übertragen. Allein diese Maßnahme an der o.g. Universität hat Auswirkungen auf die berufliche Existenz von 100 Personen.

Auch an den Hochschulen sollten Daueraufgaben durch unbefristet Beschäftigte erfüllt werden. Neben den Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG und der Einrichtung von Juniorprofessuren ist die Einrichtung von akademische Ratsstellen auf Zeit aus Sicht der LPKwiss vollkommen überflüssig.

§ 46 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

Die LPKwiss fordert den Gesetzgeber auf, diese Personalkategorie zu streichen. Die LPKwiss sieht in der Beibehaltung der Personalkategorie der Hilfskraft vor allem das Vorenthalten tariflicher Leistungen.

Weitere Anmerkungen zu einzelnen Punkten des vorliegenden Eckpunktepapiers

zu 1.1.1. Landeshochschulentwicklungsplan

Der Landeshochschulentwicklungsplan wurde unter Beteiligung von Hochschulleitungen, Personalräten, externen Expertinnen und Experten usw. entwickelt. Die eingereichten Stellungnahmen zur Anhörung am 01.06.2016 im Wissenschaftsausschuss lassen den Schluss zu, dass sowohl Hochschulleitungen als auch die sonstigen Akteure mit den vielfach im Konsens gefundenen Regelungen des Landeshochschulentwicklungsplans einverstanden sind und waren.⁴ Diese Gesprächs- und Aushandlungsprozesse und –inhalte jetzt völlig in Frage zu stellen und gegebenenfalls durch die Formulierung strategischer Ziele im Gesetz zu ersetzen, erscheint aus Sicht der LPKwiss nicht zielführend. Der Landeshochschulentwicklungsplan bildet eine gute Arbeitsgrundlage für die politischen Akteure, die Hochschulleitungen, aber auch für die Personalräte. Ob die „Formulierung strategischer Ziele“ auf ebenso breite Akzeptanz treffen würde, ist hingegen völlig unklar, zumal die LHEP-Entwicklung transparente Gestaltungsspielräume zugelassen hat und weiterhin zulässt. Die LPKwiss plädiert deshalb für die Beibehaltung eines verbindlichen Landeshochschulentwicklungsplans.

⁴ z.B. Stellungnahme der Landesrektorenkonferenz der Universitäten, Drucksache 16/3952



zu 1.1.3. Rahmenvorgaben

Die Rahmenvorgabe ist als Instrument eingeführt worden, um damit unterhalb der Ebene der formellen und materiellen Gesetze seitens des Ministeriums agieren zu können.⁵ Das jetzt vorliegende Eckpunktepapier sieht auch zukünftig Steuerungselemente in Fragen der Haushalts- und Wirtschaftsführung sowie in Baufragen und zwar in Form von Verwaltungsvorschriften vor (s. 1.2.2. des vorliegenden Eckpunktepapiers). Das MIWF führte 2013 dazu aus: „Die Hochschulpraxis geht davon aus, dass diese Verwaltungsvorschriften bindend sind. Dies ist indes nicht der Fall. Mittels Rahmenvorgaben werden daher rechtlich bindende Vorschriften geschaffen, von denen die Hochschulen annehmen, dass es sie derzeit bereits geben würde. Damit wird eine rechtsstaatlich bedenkliche Flanke des geltenden Rechts geschlossen“.⁶ „Verwaltungsvorschriften binden nachgeordnete Behörden, zu denen die verselbständigten Hochschulen nicht zählen. Auf Hochschulen passen Verwaltungsvorschriften daher nicht“.⁷

Bisher sieht das Gesetz vor, dass Rahmenvorgaben im Bereich der Personalverwaltung nur erlassen werden können, wenn der Rahmenkodex gem. § 34a HG nicht gilt (§ 6 Abs. 5 S. 4 HG). Alle Hochschulleitungen haben sich verpflichtet, den Vertrag für Gute Beschäftigungsbedingungen umzusetzen. In den meisten Fällen entspringt diese Verpflichtung dem zwischen Ministerium, den örtlichen Personalräten und der jeweiligen Hochschulleitung geschlossenen Vertrag. Solche Verträge sind jedoch kündbar. Die LPKwiss hat deshalb ein grundsätzliches Interesse daran, dass das zuständige Ministerium verbindliche Vorgaben machen kann, um auch im Fall der Kündigung des Vertrags für Gute Beschäftigungsbedingungen Grundsätze für die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen an staatlich finanzierten Hochschulen durchzusetzen.

Die „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen“ ist derzeit auch nur bindend für die Hochschulen, weil die Einhaltung dieser Verwaltungsvorschrift Bestandteil des Vertrags für Gute Beschäftigungsbedingungen ist. Aus Sicht der LPKwiss bedarf es auch hier der ministeriellen Möglichkeit, den Hochschulen rechtlich bindende Vorgaben zu machen.

Ob das Instrument der Rahmenvorgabe tatsächlich geeignet war und ist, hier Rechtssicherheit herzustellen, ist umstritten. Eine klare Struktur könnte durch die Zurücknahme der Verselbständigung der Hochschulen unzweifelhaft erreicht werden. Dann könnte das Ministerium rechtlich bindende Verwaltungsvorschriften erlassen. Dass ein solcher Schritt rechtlich möglich ist, bestätigte 2013 auch das MIWF.⁸

zu 1.1.4. Sanktionsmöglichkeiten

Wenn Hochschulen Vereinbarungen mit dem Ministerium oder der Landesregierung nicht einhalten, darf bzw. muss dies aus Sicht der LPKwiss auch Konsequenzen haben. Beispielsweise

⁵ Vgl. MIWF NRW: Das geplante neue Steuerungsinstrument der Rahmenvorgabe, Überlegungen zur Begleitung des Dialogprozesses zur Novellierung des Hochschulgesetzes – Hochschulzukunftsgesetz, Düsseldorf, 22.03.2013, S. 1

⁶ Ebd., S. 2

⁷ Ebd., S. 7

⁸ Ebd., S. 8f



haben die Hochschulen mit ihrer Unterschrift unter die „Hochschulvereinbarung 2021“ folgendes zugesagt: „Die Hochschulen verpflichten sich, mit den verstetigten Mitteln verstärkt dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu finanzieren“. Wird diese Zusage nicht oder nur in geringem Maße umgesetzt, sollten auch Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen werden.

Durch den Gesetzgeber ist allerdings sicher zu stellen, dass diese Sanktionsmöglichkeiten, die auf die Hochschulleitungen zielen, keine Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse haben dürfen. Die Möglichkeit, bereits bewilligte Gelder einbehalten zu können, trifft faktisch und mittelbar die Beschäftigten, deren Arbeitsverträge dann z.B. nicht verlängert werden.

zu 1.1.5. Zivilklauseln

Das in den Eckpunkten angenommene Misstrauen gegenüber den Hochschulen ist offensichtlich nicht vorhanden. In der Presseerklärung vom 31.01.2018 hat sich die Landesrektorenkonferenz der Universitäten zu den in den Grundordnungen inzwischen festgelegten Zivilklauseln ausdrücklich bekannt. Die LPKwiss bekennt sich ebenfalls dazu. Wenn der Landesgesetzgeber trotzdem an der Abschaffung der Verpflichtung zur Einführung von Zivilklauseln festhalten will, ist immerhin die Möglichkeit, solche Zivilklauseln in die Grundordnung aufnehmen zu können, weiterhin einzuräumen.

zu 1.1.6. Rahmenkodex für Gute Arbeit

Die LPKwiss begrüßt ausdrücklich, dass im Eckpunktepapier bereits deutlich wird, dass gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen dem Verfasser der Eckpunkte, also dem Ministerium, wichtig sind und dass das Ministerium am Vertrag für Gute Beschäftigungsbedingungen festhalten will.

Die LPKwiss ist jedoch fest davon überzeugt, dass es ohne die gesetzliche Verankerung des Rahmenkodexes nicht zu einem landesweit geltenden Vertragsabschluss für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen gekommen wäre. Dies wird auch seitens der Hochschulleitungen bestätigt. Wenn § 34a HG entfallen sollte, ergeben sich zudem folgende Fragen:

- Nach Kenntnisstand der LPKwiss haben die Hochschulleitungen der Westfälischen Hochschule und der Hochschule Düsseldorf den Rahmenkodex bereits Mitte 2015 unterzeichnet. An beiden Hochschulen besteht deshalb kein diesbezüglicher Vertrag mit dem Ministerium. Grundlage für die Verbindlichkeit dieser Selbstverpflichtung der Hochschulleitung ist der derzeit geltende § 34a HG. Wie wird diese Verbindlichkeit nach Streichung von § 34a HG aufrechterhalten?
- Der jetzige Vertrag ist einseitig kündbar. Wie will der Gesetzgeber sicherstellen, dass nicht einzelne Hochschulen hinter die Vereinbarungen zurückfallen, indem sie den Vertrag kündigen oder ihn zwar aufrechterhalten aber faktisch nicht anwenden, wenn § 34a HG gestrichen wird?
- Wie stellt der Gesetzgeber sicher, dass die Umsetzung des Vertrags tatsächlich evaluiert wird und der Vertragsinhalt weiterentwickelt wird?



Es bedarf aus Sicht der LPKwiss weiterhin einer gesetzlichen Verankerung, um die Fort- und Weiterentwicklung des Vertrags für Gute Beschäftigungsbedingungen und die landesweite Geltung dieser Mindeststandards zu gewährleisten.

zu 1.2.3. Optionsmodell für den Hochschulbau

An vielen Hochschulen haben die Personalräte die Erfahrung gemacht, dass die Beteiligungsrechte bei Bauvorhaben, die vom BLB umgesetzt worden sind, nicht ausreichend berücksichtigt worden sind. Sowohl bei vom BLB durchzuführenden Bauvorhaben als auch dann, wenn andere Träger diese Aufgaben übernehmen, sind die Beteiligungsrechte der Personalräte sicherzustellen.

zu 2.1. Festlegung der obersten Dienstbehörde

In den Eckpunkten wird skizziert, dass das Ministerium nur im Einzelfall ein Rückholrecht erhalten soll und die meisten bisherigen Kompetenzen des Ministeriums grundsätzlich dem jeweiligen Hochschulrat bzw. dem Rektorat übertragen werden. Sicherzustellen ist aus Sicht der LPKwiss, dass diese Änderung keine Auswirkung auf die Regelung in § 82 Abs. 2 HG haben wird, denn dies würde die Aushebelung der Personalratsbeteiligung bedeuten: Dann würde über strittige Fragen zwischen örtlichem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und Dienstvorgesetztem letztlich nur der Dienstvorgesetzte ein zweites Mal entscheiden. Es ist weiterhin sicherzustellen, dass die Letztentscheidung des Ministeriums weiterhin bindend für die jeweilige Hochschulleitung und den Personalrat ist.

zu 2.2. Gruppenparitätische Besetzung des Senats

Dieser Punkt erscheint widersprüchlich und ist nicht nachvollziehbar. Wenn eine Hochschule sich entschließt, keine paritätische Besetzung des Senats vorzunehmen, kann die Konsequenz im Gegenzug doch nur sein, dass die Interessen der nichtprofessoralen Gruppen in anderer Weise Berücksichtigung finden müssen.

zu 2.3. Information bzw. Beteiligung am Hochschulrat

Der Hochschulrat übt die Aufsicht über die Geschäftsführung des Rektorats aus. Bei Aufsichtsgremien in Unternehmen sieht der Gesetzgeber grundsätzlich die Beteiligung von Beschäftigten als stimmberechtigte Mitglieder vor. Ebenso wie in den Aufsichtsräten der Universitätskliniken sollte deshalb gesetzlich verankert werden, dass ein aus den Reihen der wissenschaftlich Beschäftigten gewähltes Mitglied der Hochschule sowie ein ebenfalls aus den eigenen Reihen gewähltes Hochschulmitglied aus dem Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung dem Hochschulrat angehören (vgl. § 31a Abs. 4 HG).

Unabhängig davon sind die Personalräte frühzeitig und fortlaufend gem. § 65 Abs. 1 LPVG zu informieren.



zu 2.4. Zustimmung des Hochschulrats zum Hochschulentwicklungsplan

Der Senat muss derzeit die Planungsgrundsätze des Hochschulentwicklungsplans billigen, während der Hochschulrat diesbezüglich nur Empfehlungen aussprechen kann (s. § 22 Abs. 1 Nr. 4, 5 i.V.m. § 16 Abs. 1a HG; § 21 Abs. 1 Nr. 5). Die Einführung eines Zustimmungserfordernisses zum Entwurf des Hochschulentwicklungsplans durch den Hochschulrat wäre demnach eine Schwächung des Senats. Der Senat ist das zentrale Gremium der akademischen Selbstverwaltung. Angesichts der Rechtsprechung insbesondere der letzten Jahre (z.B. BVerfGE v. 24.06.2014 - 1 BvR 3217/07) sollten solche Entscheidungsbefugnisse gerade nicht Gremien wie dem Hochschulrat übertragen werden, die mindestens zur Hälfte extern besetzt sind.

zu 4.2. Digitalisierungsvorhaben

Bei möglichen hochschulgesetzlichen Regelungen ist sicher zu stellen, dass die Mitbestimmungsrechte der Personalräte gem. § 72 Abs. 3 LPVG gewahrt bleiben.

zu 4.4. Erleichterung von Promotionen von FH-Absolventinnen und Absolventen

Seitens der LPKwiss besteht großes Interesse an dem Thema, denn die Verbesserung von Promotionsmöglichkeiten für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen ist eng mit dem Thema Personalentwicklung an Fachhochschulen verbunden. Die LPKwiss bietet deshalb ihre konstruktive Mitarbeit in dieser Arbeitsgruppe an.

zu 4.7 Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verfügen damit über Rechte und Pflichten, die sich aus dem Bereich des Arbeitsrechts ergeben. Gerade weil das Landespersonalvertretungsgesetz für diese Beschäftigten derzeit ausdrücklich keine Interessensvertretung vorsieht, ist die derzeit im Hochschulgesetz vorhandene Regelung beizubehalten und damit eine Interessensvertretung sicher zu stellen bzw. vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen im Sinne der studentischen Hilfskräfte zu verbessern.