

Stellungnahme zum

"Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG)"

I. Vorbemerkungen

Unsere Stellungnahme fokussiert die grundlegenden Änderungen und Erweiterungen des Entwurfs und solche die das wissenschaftliche Personal betreffen.

Wir bedauern, dass der Gestaltungsspielraum landesgesetzlicher Regelungen im Hochschulbereich nicht genutzt wurde, um unsere Vorstellungen in der Gesetzesnovelle einzubringen, die bei den vorangehenden Novellierungen vom Ministerium unter Hinweis auf die HRG-Begrenzungen nicht aufzunehmen waren.

Unabhängig von den Begründungen meinen wir, dass die Personalrechtsreform vorwiegend der Umsetzung der politisch motivierten Auslegung des hochschulspezifischen Auftrags dien, viele Studierenden bei geringster Abbrecherquote zu einem ersten Hochschulabschluss zu bringen.

Unbestritten liegt damit ein zukunftsweisendes Konzept vor, das über flexible Aufgabenzuweisung bei dem wissenschaftlichen Personal in den Feldern Lehre und Forschung den Weg für eine andere Mehrklassenrealität als die der bisherigen Hochschularten ebnet. Bedauerlicher Weise ist dieser Ansatz nur insoweit zielführend, so weit er auf den Massendurchsatz fokussiert ist.

Die das wissenschaftliche Personal betreffenden Veränderungen sind als Weichenstellung für die lokale Klassenbildung innerhalb der einzelnen Beschäftigungsgruppen einer Hochschule angelegt und unterstützen die landesweite Entwicklung zu wenigen forschenden Hochschulen und die den Ausbildungsauftrag des Erststudiums tragenden Wissenschaftsschulen.

Damit entlarvt sich rückwirkend, die sich auf so überzeugende Begriffe wie Autonomie und Profilbildung stützende Einführung einer veränderten Organisationsstruktur in den Hochschulen durch die Gesetze von 1999 und 2004 als trojanisches Pferd für den Weg zu ausgewählten Forschungs- und vielen nur regional bedeutungsvollen Lehruniversitäten.

Nach dieser Erfahrung, darf es nicht verwundern, dass wir die Begründung: „Erprobung neuer Mitwirkungsformen“ für das Aushebeln der garantierten - auf Wahlen beruhenden - Gruppenvertretung in Senat und Fakultätsrat, als heuchlerisch einstufen.

Wir deuten dieses Vorgehen als Angriff auf eine substanziell wertvolle Mitwirkung, bei dessen erfolgreicher Umsetzung die letzte sichtbare Identifikationsmarke verschwindet und damit corporate Identity auf die äußeren Symbole eines vermeintlichen Miteinander beschränkt.

Wenngleich der Frust über den Entwurf überwiegt, so bewerten wir einige Veränderungen zumindest in ihrem Ansatz als positiv.

Dazu zählen wir, dass die Notwendigkeit anerkannt wird, Lehrpersonen in den Hochschulen zu beschäftigen, die vorwiegend für die selbständige Wahrnehmung der direkten Lehraufgaben sowie der Lehrentwicklung zuständig sind.

Als fair stufen wir die unveränderte Lehrdeputatsforderung für die in Weiterbildung befindlichen Akademischen Mitarbeiter ein.

Zieht man die Stimmung im wissenschaftlichen Personal heran, dann hat sich die Top-Down-Entscheidungsstruktur nicht grundsätzlich bewährt. Die Umsetzung des vorgelegten Entwurfs weitet eher die Motivationsverluste aus. Wobei die erhöhte formale Flexibilisierung des Personaleinsatzes der nachhaltigen Aufgabenerfüllung entgegensteht, die nur erreichbar sein wird, wenn dem schöpferischen Finden neuer Aspekte und Vorgehensweisen zur Problemlösung auch in der Lehre ausreichend Raum gegeben wird.

II Bewertung der Flexibilisierungsansätze des Entwurfs

Hochschulen leisten einen zentralen Beitrag zur Standort- und somit Zukunftssicherung, weshalb sie, unabhängig von den durch die Föderalismusreform veränderten Zuständigkeiten, die Verpflichtung zur ständigen Weiterentwicklung haben. Der permanente Reformprozess ist Eigenaufgabe der Hochschulen, der ihnen als Einrichtungen am staatlichen Gängelband und materiellen Tropf mehrheitlich nur bedingt auch zur Profilschärfung überlassen wurde, weshalb eine gegebenenfalls sogar zutreffende Beanstandung nicht ausreichender Leistungen und Güte den Hochschulen allerhöchstens anteilig zuzuordnen ist.

Ungeachtet der Risiken für die Homogenität der deutschen Hochschullandschaft, verschaffen die Abweichungs- und Ersetzungsbefugnis Baden-Württemberg die Chance für eine realitätsentsprechende Gestaltung, wodurch sowohl die Effizienz der baden-württembergischen Hochschulen dauerhaft auf hohem Niveau gehalten werden kann, die Ressourcen bedarfsgerecht nach veränderten Anforderungen umzulagern sind und sowohl die Qualität der den Hochschulen zukommenden Aufgabenerfüllungen als derjenigen ihrer Absolventen optimal zu sichern wäre.

Zu beurteilen ist, ob und inwieweit es dem Entwurf gelingt, den Hochschulen Raum zu schaffen, damit sie die quantitativen und qualitativen Ansprüche der Gesellschaft wie seiner Bürger angemessen bedienen können. Dazu befassen wir uns mit Neuregelungen in den Schwerpunkten: Personalrechtsreform und der Option zur Abweichung vom Prinzip der Gruppenschule.

II a Die Personalrechtsreform betreffende Bewertung

Die Zusammenlegung der bisherigen Personalkategorien wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben unter der Bezeichnung Akademischer Mitarbeiter sehen wir für die Universitäten als eine eher unkritische Maßnahme an.

Der in § 52 LHG hinzugefügte Anspruch auf eine Dienstaufgabenbeschreibung, in der auch der Umfang des Lehrdeputats konkretisiert wird, entspricht der verbreiteten Universitätspraxis.

Inhaltlich nicht akzeptabel sind im Entwurf die Ausführungen zum Erlasscharakter der Dienstaufgabenbeschreibung und des Änderungsvorbehalts, der ausschließlich von den Bedürfnissen der Hochschule abhängig gemacht wird. Als Akademische Mitarbeiter akzeptieren wir, dass die wahrzunehmenden Aufgaben weisungsgebunden zugeordnet werden, jedoch lehnen wir die, in der Entwurfsformulierung nicht ausgeschlossene Beliebigkeit der Aufgabenbeschreibung und des Einsatzes ab.

Wir erwarten folgende Ergänzungen im Gesetz.

1. Die Mitwirkung der direkt vorgesetzten Person und die Beteiligung der Betroffenen ist vorzusehen.
2. Die Änderung der Dienstaufgaben in Umfang und Häufigkeit bedarf einer Zumutbarkeitsklausel.

Die Erweiterung um die einforderbare Aufgabenbeschreibung verändert den Beschäftigungscharakter in seiner Obliegenheit nicht. Wir warnen daher vor dem Trugschluss, wonach erhebliches Potenzial für die weitere Übernahme von Aufgaben in der Lehre durch Neuformulierung bei den dauerbeschäftigten Akademischen Mitarbeitern zu gewinnen ist. Zur Klarstellung: Aufgaben in der Lehre sind eine typische Zuordnung für die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Die Zeitbelastung der derzeitigen wissenschaftlichen Mitarbeiter auf Dauerstellen beträgt für die Erledigung von direkten und indirekten Lehraufgaben für Angestellte minimal etwa 56% und für Beamte ca. 61%¹.

- Der angenommene zeitliche Verfügungsumfang schrumpft zusätzlich, weil viele Kolleginnen und Kollegen in weit größerer Zeitbindung als dem vorgenannten Umfang in der Lehre eingesetzt sind.
- Es wird wohl kein nennenswerter Flexibilitätsmangel nachzuweisen sein, was sich belegen lässt, wenn infolge von unvorhersehbaren bzw. erwarteten Veränderungen innerhalb des Lehrkörpers bzw. durch Neuordnungen des Studiums von wissenschaftlichen Mitarbeitern andere Aufgaben wahr zu nehmen waren.

¹ Als Berechnungsbasis dient der Mittelbauerlass, in dem der Jahresarbeitsstundenumfang bei einem 8SWS Deputat auf hälftig festgelegt wurde, die Hochrechnung berücksichtigt die Deputatserhöhung auf 9 SWS sowie die für Beamte neue Wochenarbeitszeit.

Der Vollständigkeit halber weisen wir auf eine indirekte Veränderung hin. Während bislang Magister, Staatsexamen oder Diplom Eingangsvoraussetzung für die Einstellung im Amt eines wissenschaftlichen Mitarbeiters war, bleibt es zwar beim ersten Studienabschluss, nur dieser ist mit dem Bachelor gegenüber den vorgenannten deutlich abgesenkt, was folgerichtig nicht auswirkungslos für den Einsatz und das Niveau der zu erbringenden Dienstleistung sein wird. Begrenzen könnte man den Qualitätsverlust, indem man für eine Dauerbeschäftigung zumindest den mit den vorgenannten bisherigen eher vergleichbaren Abschluss des Master als Beschäftigungskriterium vorgibt. Wobei wir hoffen, dass die Universitäten ihre Einstellungspraxis beibehalten, nach der im Falle einer Dauerbeschäftigung das Vorliegen einer Promotion die Regel ist.

Mit Interesse haben wir uns die Angaben zur neuen Personalkategorie der Dozenten §51a LHG angeschaut und beim Hochschuldozenten festgestellt, dass von den entsprechenden Personen Aufgaben wahrgenommen werden sollen, die in dem beschriebenen Umfang, wie im Hinblick auf die weitergehende Lehrebeschäftigung von vielen erfahrenen Kolleginnen und Kollegen des Mittelbaus bereits jetzt regelmäßig erbracht werden. Woraus man ableiten könnte, dass die Erweiterung um eine Untergruppe bei den Hochschullehrern überhaupt nicht notwendig wäre. Zumal eine Einordnung dieser Position als tenure-track für positiv evaluierte Juniorprofessuren nicht zielgerichtet begründbar ist. Aus unserer Sicht erscheint die Aufgabenwahrnehmung innerhalb der Akademischen Mitarbeiter adäquater, weil damit die permanente Forderung nach Flexibilität langfristig gesicherter zu erreichen ist.

In Anbetracht der neuen Hochschuldozentur, erneuern wir unsere Forderung "Langjährig tätigen, erfahrenen akademischen Mitarbeitern wird in der Regel die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben übertragen.", als ergänzenden Satz des Absatzes (1) von § 52 aufzunehmen. Eine solche Regelung wird wohl ohnehin zur geforderten Sicherstellung des betreuungsaufwendigeren Erststudiums mit deren studienbegleitenden Prüfungen unumgänglich. Darüber hinaus ergibt sich die Notwendigkeit der entsprechenden Übertragung bis Hochschuldozenturen etabliert sind und weil zu erwarten ist, dass Lehrprofessoren wohl weniger in den zur Lehre gehörenden Veranstaltungsformen Seminar, Übung, Praktikum dauerpräsent sein werden.

Selbstverständlich haben wir auch konkrete Vorstellung wie die weiteren personalrechtlichen Veränderung einzuschätzen sind, was unseren Ausführungen im Kapitel Vorbemerkungen zu entnehmen.

II b Bewertung der Option zu einer veränderten Gremienzusammensetzung

Von grundsätzlich anderer Qualität als die vorbehandelten Sachverhalte ist der die Gremienzusammensetzung § 10 LHG betreffende Vorstoß einzuordnen. In der politischen Entwicklung der Bundesrepublik ist der Zusammenhang der Begriffe Mitbestimmung, Demokratieverständnis und gesellschaftliche Sichtweise festzumachen. Darüber hinaus ist das Prinzip der Gruppenhochschule mit der Ablösung der Ordinarienuniversität verbunden und seitdem wird die Beteiligung an den Gestaltungs-

und Entscheidungsabläufen hinterfragt. In diesem Kontext passen sich die beiden vorangegangenen gesetzlichen Strukturveränderungen in Baden-Württemberg ein, mit denen die Gewichtung zugunsten einer zentralen Entscheidungsstruktur verändert wurde.

In dem vorliegenden Entwurf begründet man die optionale Möglichkeit, von dem Prinzip der Gruppenhochschule abzuweichen, mit der Erprobung reformorientierter Organisationsmodelle. Dabei überlässt man die Wahlentscheidungen den Senaten, die jeweils in den Grundordnungen ihrer Hochschulen entsprechendes Abgehen von dem bisherigen Prinzip beschließen können. Gleichwohl macht die Begründung deutlich, dass eine Ausweitung der Mitwirkung in der GO nicht akzeptieren wird. Wir lehnen diese Option ab, nicht nur weil sie Veränderungen ausschließlich in einer gewünschten Weise gestattet, es unsicher ist, ob es beispielsweise nach schlechten Erfahrungen mit dem Abgehen von der garantierten Gruppenpartizipation noch ein Zurück geben kann, aus grundsätzlicher Überlegung sowie den Erfahrungen mit früherer Beteiligung im Vergleich mit der zur Zeit wirksamen Top-Down-Hierarchie. Dabei ist es nützlich, dass es noch Kollegen in der LAM-BW gibt, die im Verwaltungsrat ihrer Universität die befruchtende Atmosphäre erlebt haben, die durch die Mitwirkung von Universitätsmitgliedern aus den unterschiedlichen Gruppen zustande kam. Diese positive Einschätzung der Gruppenmitwirkung wird unter anderem von Rektoren, Professoren und Universitätskanzlern aus Baden-Württemberg geteilt, als mit der Strukturreform 1999 der VR abgeschafft wurde. Die jetzt herrschende Sachlage bestärkt und darin, die angedeuteten Mitwirkungsansätze, die sich entwickeln sollten, als ungeeigneten Ersatz für eine einforderbare Partizipation anzusehen.

Der Widerspruch zur Option ergibt sich aus der Feststellung, dass zumindest den Universitäten die garantierte Gremienrepräsentanz gut bekommen ist. Dieses bestätigt die allgemeine Erkenntnis, dass die Ergebnisse von Entscheidungsprozessen sich als belastbarer und praxistauglicher erweisen, wenn eine breite Einbindung anderer Sichtweisen in die Entscheidungsprozesse eingeflossen sind. Diese Bewertung trifft auch auf die Entscheidungsqualität zu, die in den Hochschulen durch die Vorstände und Fakultätsvorstände nur unter der Einbeziehung ausgewählter professoraler Beratung zustande kommen.

Wir haben schon im Zusammenhang mit der Effektivität des Verwaltungsrates, ausgeführt, dass die Idee schlanker Strukturen nicht allein deshalb zur schnelleren und richtigeren Entscheidungen führt, nur weil an ihr wenige teilnehmen.

Wir behaupten, dass die den Hochschulen angebotene Option, als nichts anderes zu klassifizieren ist, als ein verbrämter Ansatz die Gruppenbedeutung aufzuhebeln und so die Partizipation zu beenden. In diesem Falle wäre es konsequent, in allen Paragraphen des LHG und den sich aus dem Gesetz ergebenden Ordnungen den Bezug auf bestimmte universitäre Gruppenzugehörigkeit zu streichen. Das bedeutet auch auf die gruppenabhängigen Besetzungsbegrenzungen zu verzichten, wie sie für die Wahl von Prorektoren, Dekanen und Prodekanen vorgesehen sind.

III. Forderungen an den Gesetzgeber

- Die Einstellungsbedingungen für auf Dauer zu beschäftigende Akademische Mitarbeiter müssen den derzeitigen entsprechen.
- Die direkten Dienstvorgesetzten sind bei der Erstellung der Dienstaufgabenbeschreibung zu beteiligen.
- Den Akademischen Mitarbeitern ist eine Mitwirkung bei der Dienstaufgabenbeschreibung einzuräumen.
- Die Änderung der Dienstaufgaben muss in Umfang und Häufigkeit einer Zumutbarkeitsregel unterworfen werde.
- Erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeitern ist die selbständige Wahrnehmung der Aufgaben zu übertragen.
- Die Gefahr des weitgehenden Motivationsverlustes muss durch Zurücknehmen überzogener qualitätssenkender Lehreverpflichtung gebannt werden.
- Die Option zum Abgehen vom Prinzip der Gruppenschule ist zurück zu ziehen.
- Passives Wahlrecht für Angehörige des akademischen Dienstes in Vorstand und Fakultätsvorstand darf nicht ausgeschlossen werden.

Ulm, den 16.Mai 2007