

Stellungnahme

des DGB Nordrhein-Westfalen und seiner Mitgliedsgewerkschaften

**zum Referentenentwurf eines
Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes vom 15. Mai 2018**

Düsseldorf, 10. Juli 2018

Vorbemerkung

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen ein für das Leitbild einer offenen, sozialen und demokratischen Hochschule in gesellschaftlicher Verantwortung. Dabei sind die soziale Öffnung, die Überwindung von Diskriminierungen, die Anerkennung der Gleichwertigkeit und die Sicherung der Durchlässigkeit im Bildungssystem zentrale Aspekte zur Herstellung von Chancengleichheit. Darüber hinaus sind demokratische Teilhabe, Transparenz und Mitbestimmung, eine hohe Qualität von Studium, Lehre und Forschung sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen unverzichtbare Elemente zur Gestaltung einer gerechten, zukunftsorientierten Hochschullandschaft. Ausgehend von diesem Leitbild sehen wir viele kritische Punkte in dem vorgelegten Referentenentwurf, der in weiten Teilen ein Zurück zum sogenannten Hochschulfreiheitsgesetz bedeutet und entfesseln statt gestalten will.

Politisch gestalten statt entfesseln

Mit der Streichung des Landeshochschulentwicklungsplans sowie der Durchgriffs- und Sanktionsmöglichkeiten geben das Landesparlament sowie das Ministerium für Kultur und Wissenschaft ihren politischen Gestaltungsanspruch auf die Hochschullandschaft von Nordrhein-Westfalen auf. Dies geschieht, obwohl Hochschulen in einer modernen Wissensgesellschaft zentrale Institutionen sind, die neben ihren Eigenschaften als Lern- und Arbeitsort auch die Aufgabe haben, gesellschaftlich relevante Fragestellungen zu beforschen und Lösungsansätze in die Gesellschaft hineinzutragen. Der gemeinsam von Wissenschaft, Politik und Verwaltung entwickelte Landeshochschulentwicklungsplan hatte das Ziel, die Entwicklung der nordrhein-westfälischen Hochschullandschaft in der Gesamtschau zu beeinflussen. Ein überregional abgestimmtes Angebot an Hochschuleinrichtungen und Leistungsangeboten sowie eine ausgewogene Fächervielfalt sollte entlang der gesellschaftlichen Bedarfe sichergestellt und weiterentwickelt werden. Dabei war der Dialogprozess zur Erstellung des Landeshochschulentwicklungsplans mindestens genauso wichtig, wie seine Verabschiedung im Landtag. Die „strategischen Ziele“, die ihn künftig ersetzen sollen, gab es bereits als Ankündigung im Hochschulfreiheitsgesetz, demokratisch entwickelt und veröffentlicht wurden sie unserer Kenntnis nach nie. Dies wird zur Folge haben, dass es keine landesweite Koordination mehr geben wird, die ausgehend von gesellschaftlichen Bedarfen über die einzelne Hochschule hinaus blickt. Ein Bereich, in den hohe Summen an Steuergeldern fließen und der für eine prosperierende gesamtgesellschaftliche Entwicklung so zentral ist, muss durch eben diese Gesellschaft auch beeinflusst und kontrolliert werden können. Ein Paradebeispiel für die Notwendigkeit aktiver Hochschulpolitik ist der Mangel an Ärzt*innen im ländlichen Raum. Mehr Studienplätze würden sowohl den Bedarf an Fachkräften decken, als auch die Nachfrage der Studieninteressierten bedienen.

Für gute Arbeit an den Hochschulen

NRW verfügt über ein dichtes Hochschulnetz mit über 140.000 Beschäftigten, noch immer sind die Arbeitsbedingungen insbesondere im Mittelbau höchst prekär. Dennoch soll nun ein zentrales Instrument der Mitbestimmung bei der Erarbeitung, Umsetzung und Fortentwicklung der Rahmenbedingungen für die Hochschulbeschäftigten gestrichen werden. Wir widersprechen ganz energisch der Behauptung, Paragraph 34 a sei obsolet, weil alle Hochschulen den ausverhandelten Vertrag unterzeichnet hätten. Denn die Verträge, die jede einzelne Hochschule mit

dem Wissenschaftsministerium unterzeichnet hat, sind nach einer Frist von zwei Jahren einseitig kündbar. Fällt Paragraf 34 a weg, besteht keine gesetzliche Grundlage mehr solche Verträge kollektiv auszuhandeln und abzuschließen. Die Vertretungen der Belange Studentischer Hilfskräfte stehen zur Disposition, indem die Einrichtung einer solchen Personalvertretung über die Grundordnungen der jeweiligen Hochschule geregelt werden soll. Das schwächt die studentische Personalvertretung insbesondere an den Hochschulen, an denen Studentische Hilfskräfte mit schlechten Beschäftigungsbedingungen und einer niedrigen Entlohnung konfrontiert sind.

Für demokratische Hochschulen

Neben der Aufgabe der politischen Gestaltung durch das Land, werden auch die demokratischen Mitwirkungsmöglichkeiten im Inneren der Hochschulen zugunsten von Hochschulräten bzw. Hochschulleitungen verschoben. Diesen Mangel an demokratischen Mitwirkungsmöglichkeiten kritisieren wir. Darüber hinaus lehnen wir den Vorschlag ab, die Hochschulräte künftig nur noch aus den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur berufen zu wollen. Insbesondere autonome Hochschulen benötigen einen gesicherten Austausch mit „gesellschaftlich relevanten Gruppen“. Der Anspruch an die Hochschulen, im Sinne einer nachhaltigen, friedlichen und demokratischen Welt zu forschen und zu lehren, soll vollkommen aufgegeben werden.

Für ein gutes Studium

Die dringend notwendige Öffnung der Hochschulen wird durch Online-Self-Assessments behindert. Es besteht die Gefahr, dass insbesondere Studieninteressierte aus nicht-akademisch geprägten Elternhäusern durch dieses Instrument vom Studium abgehalten werden. Anwesenheitspflicht oder Studienverlaufsvereinbarungen treffen ganz besonders Studierende, die zur Finanzierung ihres Studiums arbeiten gehen müssen oder Kinder bzw. Angehörige pflegen. Trotz anderslautender Ankündigungen im Koalitionsvertrag werden die Promotionsmöglichkeiten von Absolvent*innen der Fachhochschulen nicht verbessert. An die Stelle von Selektion und Restriktion müssen breitere Zugangswege, eine sinnvolle Didaktik, Beratung und Unterstützungsstrukturen treten, um mehr Menschen den Weg zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu ebnet und damit auch den Fachkräftebedarf von morgen zu decken. Entgegen den anspruchsvollen Vorgaben aus dem Eckpunktepapier zum Bereich Digitalisierung der Hochschulen fallen die nun vorgeschlagenen Änderungen mutlos und unspezifisch aus. Den zukünftigen Herausforderungen und auch Chancen der Digitalisierung werden diese Ansätze nicht gerecht.

Unsere Anmerkungen zu einzelnen Paragraphen in chronologischer Reihenfolge:

Zu § 3 (6) Hochschulen in gesellschaftlicher Verantwortung

Als zentrale Lehr-, Lern- und Forschungseinrichtungen müssen die Hochschulen ihren Beitrag zu einer nachhaltigen, friedlichen und demokratischen Welt leisten. Der Gesetzgeber muss diese Anforderung kodifizieren, ein in der Begründung formuliertes Vertrauen darauf, dass die Hochschulen dementsprechend handeln werden, reicht

nicht aus. Da § 2 (4), Satz 1 vorschreibt, dass die Hochschulen ihre Grundordnungen ausschließlich nach Maßgabe des Hochschulgesetzes und der dort bestimmten Fälle regeln dürfen, ist mit der Streichung der Zivilklausel eine Regelung selbst über die Grundordnungen der einzelnen Hochschulen nicht mehr möglich. Daher lehnen wir die vorgeschlagene Änderung ab.

Verankerung, Austausch und Transfer mit der Gesellschaft muss aus unserer Sicht noch weiter vertieft werden. So fordern wir bspw. eine öffentlich finanzierte Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an jeder Hochschule in NRW.

Zu §§ 6 (1) und (2) sowie 76 (6), 76a und 76b Politische Gestaltung der Hochschullandschaft

Mit der Streichung der Landeshochschulentwicklungsplanung sowie den Rahmenvorgaben, sollen wesentliche Elemente der politischen Gestaltung der Hochschullandschaft in NRW aufgegeben werden. Wir lehnen diese Streichungen ab. Hochschulen sind zentrale Institutionen, die neben ihren Eigenschaften als Lern- und Arbeitsort auch die Aufgabe haben, gesamtgesellschaftlich relevante Fragestellungen zu beforschen und damit die gesamtgesellschaftliche Entwicklung positiv zu beeinflussen. Der gemeinsam von Wissenschaft, Politik und Verwaltung entwickelte Landeshochschulentwicklungsplan hatte das Ziel, die Entwicklung der nordrhein-westfälischen Hochschullandschaft in der Gesamtschau zu steuern. Überregional abgestimmte Leistungsangebote, eine ausgewogene Fächervielfalt, die Studiennachfrage, die Kapazitätsauslastung und Forschungsfragen wurden zusammen mit externen Expert*innen diskutiert und in einem transparenten mehrstufigen Prozess zum Landeshochschulentwicklungsplan ausgearbeitet. Dieser dialogorientierte Prozess soll laut Referentenentwurf nun durch die „vom Land“ zu entwickelnden „strategischen Ziele“ ersetzt werden. Dabei ist völlig unklar, wer „das Land“ ist und wie der Prozess aussehen soll. Zudem gibt es dann keinerlei Sanktionsmöglichkeiten mehr, um die Verfolgung dieser „strategischen Ziele“ durchsetzen zu können. In seiner Begründung verweist der Referentenentwurf darauf, dass damit der Rechtszustand des sogenannten Hochschulfreiheitsgesetzes vor 2014 wiederhergestellt sei. Die dort enthaltenen „strategischen Ziele“ wurden jedoch nur im Gesetz angekündigt, demokratisch, partizipativ und transparent entwickelt und veröffentlicht wurden sie unserer Kenntnis nach jedoch nie. Demnach kann man nicht davon sprechen, dass das Land seiner „Gewährleistungsverantwortung für ein funktionierendes Hochschulwesen“ nachgekommen sei. Gesamtgesellschaftliche Bedarfe werden auf diese Art und Weise künftig nicht mehr berücksichtigt. Ein Bereich, in den hohe Summen an Steuergeldern fließen und der für eine prosperierende gesamtgesellschaftliche Entwicklung so zentral ist, muss durch die Legislative und Exekutive auch beeinflusst und kontrolliert werden können. Dies ist mit den vorgeschlagenen Änderungen jedoch nicht mehr gegeben. Durch die Streichung des § 76 (6) besteht auch nicht mehr die Möglichkeit, die jährlichen Zuschüsse im Rahmen der Rechtsaufsicht zurückzubehalten, um darüber zu steuern.

Zu § 9 (1) Haupt- und nebenberuflich tätiges Personal

Der Referentenentwurf schlägt vor, nur noch hauptberuflich tätiges Personal als Mitglieder der Hochschule zu führen. Nach dieser Definition handelt es sich hierbei um Beschäftigte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, die mindestens sechs Monate an der Hochschule tätig sind. Beschäftigte mit einem geringeren Arbeitsumfang werden um ihre demokratischen Mitwirkungsrechte an der Hochschule gebracht. Wir fordern, jede an der Hochschule beschäftigte Person auch als Mitglied der Hochschule anzuerkennen und ihr Wahlrecht einzuräumen.

Zu § 10 (2) Stimmrecht der Personalvertretungen in Senat und Fachbereichsrat

Personalratsmitglieder werden von wichtigen Mitwirkungsmöglichkeiten an der Hochschule ausgeschlossen. Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher für die Streichung des folgenden Teilsatzes ein: "im Senat oder im Fachbereichsrat haben sie (die Mitglieder der Hochschule, die Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen) in Personalangelegenheiten kein Stimmrecht."

Zu §§ 11a und 22 (2) Gewährleistung qualifizierter Mitbestimmung und Gruppenparität

Die viertelparitätische Besetzung des Hochschulsenats soll künftig nur noch fakultativ über die Grundordnung der jeweiligen Hochschule geregelt werden. Wir fordern, den Senat als zentrales, demokratisch legitimes Gremium der akademischen Selbstverwaltung auszugestalten und die Statusgruppen – soweit verfassungsrechtlich möglich – paritätisch an der Willensbildung zu beteiligen. Deshalb fordern wir, die viertelparitätische Besetzung des Senats als Regelmodell beizubehalten.

Zu §§ 21 (3) (5a) und 33 (2, 3) Hochschulrat

Der Hochschulrat besitzt sehr weitreichende Kompetenzen bezüglich der Aufsicht und der Wahl des Rektorats, der Wirtschaftsführung und der Hochschulentwicklung bis hin zur Beeinflussung von Studium, Lehre und Forschung. Als wichtiges Scharnier zwischen Wissenschaft und Gesellschaft sollte der Hochschulrat deren Austausch unbedingt befördern und wie ein beratendes Kuratorium ausgestaltet sein.

Der Referentenentwurf sieht vor, dass der Hochschulrat künftig Oberste Dienstbehörde der Beamt*innen einer Hochschule bzw. Dienstvorgesetzte Stelle der Rektorin*des Rektors werden soll (§ 33 (2, 3)). Wir kritisieren diese Änderung und fordern, dass die Letztverantwortung beim Ministerium als demokratisch legitimierte Institution liegen und Rechtssicherheit herrschen muss.

Insbesondere vor dem Hintergrund der geplanten weiteren Ausdehnung der Kompetenzen des Hochschulrats, müssen die Gelegenheiten zur Information und Beratung der Vertreter*innen des Senats, des Allgemeinen Studierendenausschusses, des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sowie der oder dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auf Verlangen eines Mitglieds des Hochschulrats zu jeder Sitzung des Gremiums ermöglicht werden. Ein jährlicher Turnus greift hier zu kurz.

Neben der Aufgabenbeschreibung kritisieren wir auch die Zusammensetzung des Hochschulrates. Von einem Austausch mit relevanten gesellschaftlichen Gruppen profitieren die Hochschulen. Deshalb lehnen wir die vorgesehene Beschränkung der Hochschulratsmitglieder auf Vertreter*innen aus „Wissenschaft, Kultur und Wirtschaft“ ab (§ 21 (3)). Insbesondere autonome Hochschulen bedürfen einer breiten gesellschaftlichen Einbindung, entsprechend der Aufgaben müssen auch die Kompetenzen der Hochschulratsmitglieder verteilt sein.

Um die Interessen von Arbeitnehmer*innen auch im Hochschulrat adäquat repräsentiert zu sehen, fordern wir die Berücksichtigung von Gewerkschaften bei der Besetzung dieser Gremien. Die Rechtsaufsicht muss dabei allein dem Ministerium obliegen.

Zu §§ 28 (8) und 64 (1) Studienbeiräte

Studienbeiräte sind ein wichtiges Instrument zur Demokratisierung der Hochschulen. Sie bestehen zur Hälfte aus Studierenden und stärken damit deren Mitwirkungsmöglichkeiten. Sie dienen dem gleichberechtigten Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden und sind damit das Gremium, über das sie effektiv Einfluss auf die Gestaltung des eigenen Studienfaches und dessen Prüfungsordnung nehmen können. Der Referentenentwurf sieht vor, dass die Hochschulen künftig über die Grundordnung regeln dürfen, ob sie diese paritätisch besetzen Gremien auf Fachbereichsebene einführen oder abschaffen. Der DGB NRW lehnt diese Änderung ab und fordert flächendeckend Studienbeiräte an allen Fachbereichen.

Zu § 34a Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen

Die Kodifizierung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen im Hochschulgesetz stellt die Basis für die Verträge zwischen den Hochschulen, ihren Personalvertretungen und dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft dar. Die auf Basis des Paragraphen 34a ausgehandelten Verträge sind nach einer Frist von zwei Jahren einseitig kündbar. Mit seiner Streichung besteht keine Verpflichtung mehr, einen neuen Vertrag zur Sicherung und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen abzuschließen. Zudem entfällt damit die Möglichkeit, den ausgehandelten Vertrag als allgemeinverbindlich zu erklären, wenn mindestens die Hälfte aller Hochschulen zugestimmt haben. Auch wird der Ständigen Kommission zur Weiterentwicklung und Evaluation die gesetzliche Basis entzogen.

Wir lehnen die Streichung des Paragraphen 34a entschieden ab, da eine Rückkehr der Beschäftigten in den Landesdienst nicht vorgesehen ist – wie von DGB NRW und seinen Mitgliedsgewerkschaften gefordert. Die auf der

Basis des Paragraphen 34a geschlossenen Verträge sind zentrale Instrumente zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen. Sie regeln wesentliche Aspekte wie z. B. den Fürsorgeerlass für chronisch Kranke und Beschäftigte mit Behinderung, den Aufbau von Gesundheitsmanagement- und Personalentwicklungsstrukturen sowie Dauerbeschäftigungskonzepte. Die Ständige Kommission ist ein zentrales Gremium bestehend aus den Vertretungen der Beschäftigten, den Hochschulleitungen sowie dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft. Sie begleitet die Umsetzung, Evaluation und Fortentwicklung der Verträge und muss ebenfalls erhalten bleiben.

Zu § 38a Tenure Track

Bereits seit vielen Jahren setzen sich der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften für mehr Planbarkeit und Absicherung von akademischen Karrieren ein. Hochschulen sollen Personalkonzepte für verlässliche Karrierewege entwickeln und vorhalten, um für junge Wissenschaftler*innen klare Beschäftigungsperspektiven aufzuzeigen. Die Möglichkeit, künftige Stellen so auszuschreiben, dass sie vorbehaltlich der Erreichung zuvor vereinbarter Ziele in eine verbeamtete Professur auf Lebenszeit münden, begrüßen wir. Dieser Karriereweg soll die Regel werden und nicht die Ausnahme bleiben. Dabei sind Planbarkeit und Transparenz bei entsprechend attraktiver Ausstattung Grundvoraussetzungen für die Tenure-Track-Professur. Wir erachten eine Ausweitung dieses Modells in angepasster Form für Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften als sinnvoll.

Zu § 39 (5) Übergangsjahr Juniorprofessur

Der DGB NRW begrüßt die neue Regelung, Juniorprofessuren mit Tenure Track um ein Jahr zu verlängern, falls die Evaluation negativ ausfällt. Es handelt sich um einen effektiven Beitrag zur finanziellen und sozialen Absicherung der betroffenen Nachwuchswissenschaftler*innen und zeichnet die Möglichkeiten des entsprechenden Bund-Länder-Nachwuchsprogramms nach.

Personalkategorien

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften schließen sich den Forderungen der Landespersonalrätekonferenz NRW bezogen auf die Personalkategorien an, die nachfolgenden Punkte stehen dabei für uns im Vordergrund (§§ 42 bis 46):

Zu § 42 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

In den vergangenen Jahren wurden vermehrt Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet eingestellt, obwohl sie Daueraufgaben in der Lehre wahrgenommen haben, die zum Teil forschungsbasiert waren. Um ein zusätzliches Angebot zur Vermittlung überwiegend praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse, wie ursprünglich vorgeschrieben, handelte es sich dabei nicht. Wir fordern deshalb eine klare Begrenzung der Einsatzmöglichkeiten von Lehrkräften für besondere Aufgaben auf „besondere Aufgaben“. Das Lehrangebot an den Hochschulen muss durch einen

Aufwuchs der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, insbesondere der Akademischen Rät*innen, und der Professuren erhöht werden.

Zu § 43 Lehrbeauftragte

Wir treten der Tendenz entschieden entgegen, Lücken und Personalengpässe im Lehrbetrieb der Hochschulen durch Lehrbeauftragte zu schließen. Daueraufgaben in der Lehre müssen auch von Personal auf Dauerstellen erbracht werden, prekäre Beschäftigungsbedingungen sind unbedingt zu vermeiden. Wir fordern daher eine klare gesetzlichen Regelung, dass Lehraufträge nur für zusätzliche Lehrveranstaltungen außerhalb des verpflichtenden Curriculums erteilt werden dürfen oder für Lehrveranstaltungen, in denen praktische Erfahrungen den Studierenden durch berufserfahrene Dozent*innen vermittelt werden sollen.

Zu §§ 44 und 45 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Da sich das Aufgabenspektrum der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften immer stärker angeglichen hat, muss die Unterscheidung der beiden Personalkategorien aufgehoben werden.

Als Akademischen Rät*innen auf Zeit werden häufig Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf weiterhin befristeten Stellen beschäftigt, was nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht mehr möglich wäre. Nach Jahren der prekären Beschäftigung müssen diese Beschäftigten endlich eine unbefristete Stelle erhalten. Zudem werden über diese Beamtenverhältnisse auf Zeit keine Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung erworben, was dieses befristete Beschäftigungsverhältnis noch prekärer macht. Deshalb fordern wir die Abschaffung der Personalkategorie der Akademischen Rät*innen auf Zeit. Daueraufgaben müssen durch Dauerstellen unterlegt sein, um den hohen Grad an Befristungen in diesem Bereich endlich wirkungsvoll zu bekämpfen.

Zu § 46 Wissenschaftliche und Künstlerische Hilfskräfte

Die Personalkategorie der Hilfskraft dient dazu, den Beschäftigten tarifliche Leistungen vorzuenthalten. Sie ist ersatzlos zu streichen.

Zu § 46a (1) Vertretung der Belange Studentischer Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte sind Studierende, die in wissenschaftlichen Bereichen einer Hochschule beschäftigt sind. Arbeitsumfang, Vertragslaufzeit, Entlohnung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsansprüche sind vertraglich unterschiedlich und zum Teil gar nicht geregelt. Diese häufig noch berufsunerfahrene Gruppe bedarf einer starken Vertretung ihrer Belange gegenüber ihrem Arbeitgeber. Der Referentenentwurf sieht vor, dass die Hochschulen künftig über die Grundordnung regeln dürfen, ob sie eine Vertretung der Belange Studentischer Hilfskräfte einführen oder abschaffen. Diese Neuregelung schwächt die Vertretung der Studentischen Hilfskräfte.

Der DGB NRW lehnt diese Änderung ab, alle Beschäftigten brauchen starke Personalvertretungen, die nicht vom Goodwill derer abhängen, die sie kontrollieren und falls nötig kritisieren sollen. Die verschiedenen Hochschulleitungen gehen sehr unterschiedlich mit den örtlichen Vertretungen der Belange Studentischer Hilfskräfte um, dies unterstreicht die Notwendigkeit einer eindeutigen Vorschrift. Die landesweite Selbstorganisation der Vertretungen der Belange Studentischer Hilfskräfte im SHK-Bündnis NRW begrüßen und unterstützen wir ausdrücklich.

Zu § 48 (9) Online-Self-Assessment

Wir begrüßen Angebote, die die Studienfachwahl unterstützen und den Studieninteressierten Orientierung bezüglich der Anforderungen in Kombination mit ihren bereits erworbenen Qualifikationen und Interessen geben. Allerdings ist ein verpflichtendes Online-Self-Assessment als Einschreibevoraussetzung keine sinnvolle Maßnahme, um den Informationsbedarf zu decken und den Studienerfolg zu sichern. Vielmehr handelt es sich um eine weitere Zulassungshürde, die wir ablehnen. Stattdessen fordern wir Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie eine sinnvolle Didaktik, die die unterschiedlichen Qualifikationen und Erfahrungen berücksichtigen. Diese Angebote müssen bereits vor Beginn des Studiums ansetzen und bis zum Abschluss des Studiums vorgehalten werden, um möglichst viele gut qualifizierte Absolvent*innen zum Studienabschluss zu führen. Dies gilt insbesondere in den im Gesetzesentwurf genannten Fächern mit hohen Abbruchquoten. Hierdurch wird die soziale Öffnung der Hochschulen erreicht, bloße Selektion durch Online-Self-Assessment wird jedoch den gegenteiligen Effekt zeigen.

Zu § 49 (6) Satz 3 Zugang zum Masterstudium für reglementierte Berufe

Die vorgesehene Klarstellung gründet auf der Rechtsprechung, dass der Zugang zu einem Masterstudium für einen reglementierten Beruf, bspw. Lehramtsmaster, nicht durch die Festlegung einer Mindestnote des vorlaufenden (Bachelor-)Studienabschlusses absolut beschränkt und somit abschließend verhindert werden darf. Wir begrüßen diese - wie es in den entsprechenden Anmerkungen heißt - "grundrechtsschützende Bestimmung". Allerdings ist die Bereitstellung ausreichender Studienkapazitäten erforderlich, sodass es für den Master of Education grundsätzlich zu keinen Zulassungsbeschränkungen kommt. Der DGB NRW begrüßt in diesem Zusammenhang die Schaffung zusätzlicher Studienplätze für den Bachelor für das Lehramt an Grundschulen, diese müssen aber entsprechende Kapazitäten im Lehramtsmaster nach sich ziehen. Generell muss ein ausreichendes Angebot an Masterstudienplätzen sichergestellt werden, um die Nachfrage der Studieninteressierten sowie den Fachkräftebedarf zu decken.

Zu § 58 (1) und (2a) Ziele von Lehre und Studium

Maßnahmen, die zur Verbesserung des Studienerfolgs führen, begrüßen wir. Dabei reicht die Entwicklung eines Leitbildes Lehre jedoch nicht aus. Vielmehr sollten insbesondere die Fachgebiete mit hohen Abbruchquoten dazu verpflichtet werden, die Ursachen hierfür zu reflektieren und zu beheben. Wo möglich sollen die in Ergänzungskursen erworbenen Qualifikationen auch anerkannt werden.

Zu § 58a Studienberatung und Studienverlaufsvereinbarung

Studienberatungsangebote müssen auf freiwilliger Basis stattfinden und auch in ihrer Kommunikation klar auf die Unterstützung des Studienerfolgs und des erfolgreichen Abschlusses abstellen. Studienverlaufsvereinbarungen, die darauf abzielen, Studierende, die nicht schnell genug ECTS-Punkte erreichen, zu exmatrikulieren, lehnen wir ab. An Stelle dessen sollten Beratungsangebote ausgebaut werden, die die Studienplanung unterstützen und Orientierung bezüglich der Studiengestaltung geben.

Zu § 63a (7) Anerkennung außerhochschulisch erworbener Qualifikationen

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Absicht, Qualifikationen und Kenntnisse, die anders als durch ein Studium erworben wurden, transparenter und stärker standardisiert anzuerkennen und damit eine Öffnung der Hochschulen zu unterstützen. Akkreditierte Qualitätssicherungskonzepte für Anerkennungsfragen halten wir für sinnvoll, weil sie eine gleichwertige Verknüpfung zwischen Hochschulbildung und bspw. beruflich erworbenen Kompetenzen herstellen können. Allerdings ist der Aufwand für die Hochschulen immens, um für dieses Ziel differenzierte Qualitätssicherungskonzepte zu entwickeln. Unklar bleibt, wie Systemakkreditierte Hochschulen im Zeitraum bis zur nächsten Reakkreditierung verfahren sollen. Ähnliches gilt für Hochschulen, die ein alternatives Verfahren gewählt haben. Hier sieht der Gesetzgeber eine Beteiligung einer Agentur nicht zwingend vor.

Zu § 64 (2) und (2a) Prüfungsordnungen

Die neu eingeführten Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie die Anwendung des Mutterschutzgesetzes begrüßen wir ausdrücklich. Sie ermöglichen Teilhabe und bauen Diskriminierung ab.

Die Abschaffung des Verbots der Anwesenheitspflicht lehnen wir ab. Mündige Menschen müssen selber entscheiden können, an welchen Lehrveranstaltungen sie teilnehmen oder ob sie die Lehrinhalte im Selbststudium erarbeiten. Insbesondere Studierende, die Kinder oder zu pflegende Angehörige betreuen oder berufstätig sind, können durch die Anwesenheitspflicht daran gehindert werden, Prüfungen abzulegen, obwohl sie die Qualifikationen bspw. durch das Selbststudium erarbeitet haben.

Zu § 67a Kooperative Promotion

Entgegen anderslautender Ankündigungen finden sich keine Reformvorschläge im vorliegenden Referentenentwurf, um den Zugang zur Promotion für Absolvent*innen von Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften weiter zu verbessern. Das Graduierteninstitut NRW von FH/HAW zur Förderung kooperativer Promotionen ist die zentrale Landeseinrichtung, um dieses Ziel zu erreichen. Um die Promotionsmöglichkeiten zu

verbessern, sollte aus Sicht des DGB NRW das Graduierteninstitut NRW das konditionierte Promotionsrecht analog zu den Musik- und Kunsthochschulen erhalten, sodass in den Promotionsausschüssen jeweils ein Mitglied aus einer Universität vertreten ist.

Zu § 66 (3) Franchising

Wir lehnen Franchising-Modelle zur Etablierung privatwirtschaftlicher, gebührenfinanzierter Bildungseinrichtungen ab, die auf die Verleihung von Hochschulqualifikationen oder einem Studienabschluss an der Kooperationshochschule gebührenpflichtig vorbereiten. Auch wissenschaftliche Weiterbildungsangebote müssen von staatlichen Hochschulen gebührenfrei angeboten werden.