



Wissenschaftsausschuss (35.) und Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (67.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

6. November 2024

Düsseldorf – Haus des Landtags

15:31 Uhr bis 16:44 Uhr,

17:03 Uhr bis 18:28 Uhr

Vorsitz: Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD)

Protokoll: Steffen Exner

Verhandlungspunkt:

**Gesetz zur Stärkung des Hochschulstandorts Bochum im Bereich des
Gesundheitswesens und zur Änderung weiterer hochschulrechtlicher
Vorschriften**

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/9769

Änderungsantrag
der Fraktion der CDU und
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 18/10900

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

Teil 1: Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gesundheit Bochum

3

Teil 2: Personalvertretungsrechtliche Zuordnung

22

Gesetz zur Stärkung des Hochschulstandorts Bochum im Bereich des Gesundheitswesens und zur Änderung weiterer hochschulrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/9769

Änderungsantrag
der Fraktion der CDU und
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 18/10900

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich begrüße zu dieser gemeinsamen Sitzung die Mitglieder des Wissenschaftsausschusses und des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales, etwaige Vertreter der Landesregierung, Zuhörer und Zuhörerinnen, die Vertreter der Medien und natürlich unsere Sachverständigen. Herzlich willkommen! Es ist wunderbar, dass Sie heute hier sind und uns helfen, tiefer in den Sachverhalt einzusteigen.

Sitzungsende ist heute spätestens um 18:30 Uhr. Gegen 17:00 Uhr werden wir einen Cut machen, nach welchem wir in einen zweiten Themenkomplex einsteigen.

Teil 1: Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gesundheit Bochum

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich danke den Sachverständigen für die vorab eingereichten schriftlichen Stellungnahmen. Sie bedeuten eine wesentliche Arbeitserleichterung für uns.

Ich weise noch einmal darauf hin, dass die Anhörung in zwei Teile gegliedert ist. Der erste Teil soll, wie schon erwähnt, von 15:30 Uhr bis 17:00 Uhr andauern. Thema ist hier die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gesundheit in Bochum. Der zweite Teil von etwa 17:00 Uhr bis 18:30 Uhr betrifft die Thematik „personalvertretungsrechtliche Zuordnung“.

Eingangsstatements der Sachverständigen sind nicht vorgesehen. Die Abgeordneten werden sich vielmehr direkt mit Fragen an die Sachverständigen wenden. Ich werde zunächst einige Fragen aus dem Kreis der Abgeordneten sammeln und bitte dann die Sachverständigen, diese zu beantworten. Damit alle Sachverständigen ihre Interessen bei der Beantwortung der Fragen angemessen vertreten können, bitte ich Sie, nur die konkret an Sie gerichteten Fragen zu beantworten.

Sie können davon ausgehen, dass die Abgeordneten Ihre vorab schriftlich eingereichten Stellungnahmen im Detail zur Kenntnis genommen haben.

Wir beginnen nun mit der ersten Fragerunde.

Raphael Tigges (CDU): Herzlichen Dank an Sie alle, die Sie heute zu uns nach Düsseldorf gekommen sind, sodass wir uns hier direkt über dieses wichtige Thema austauschen können. Ihre Antworten sind für uns sehr wichtig, um dieses Gesetz auf den Weg zu bringen. Vielen Dank auch für die Stellungnahmen, die uns im Vorfeld erreicht haben und die wir mit Interesse gelesen haben.

Wir haben heute zwei Themenfelder definiert. Manchmal gibt es Überlappungen in den Fragestellungen, die Gewichtung ist aber sehr unterschiedlich.

Meine erste Frage ist eher allgemeiner Art. Ich stelle sie den Leitungen der beteiligten Hochschulen. Könnten Sie bitte etwas dazu sagen, welche langfristigen Chancen Sie in dieser Fusion für die Weiterentwicklung des Hochschulstandorts Bochum sehen und wie sich durch diese Fusion neue Innovations- und Wachstumspotenziale ergeben könnten? Wie positioniert sich die Hochschule dann am Markt?

Meine zweite Frage betrifft die Übergangslösungen. Sie richtet sich neben den Leitungen auch an die Personalvertretungen. In Fusionsprozessen kann man nicht immer einen klaren Cut machen. Wir brauchen zwar ein definiertes Datum für den Fusionsprozess, aber es bedarf auch einer Vor- und einer Nachbereitung in der überlappenden Zeit. Welche zusätzlichen Maßnahmen wären für Sie hilfreich, um den Übergang zu gestalten? Welche Übergangslösungen könnten das Vertrauen bei den Mitarbeitenden und auch bei den Studierenden hinsichtlich dieser Fusion stärken?

Dr. Bastian Hartmann (SPD): Vielen Dank auch im Namen der SPD-Fraktion, dass Sie hierhergekommen sind. Es ist schon lange her, dass aus zwei Hochschulen eine wurde. Ich behaupte, nicht mehr viele Menschen im politischen Prozess können sich deutlich an das Operative beim letzten Mal erinnern. Herzlichen Dank, dass wir jetzt gemeinsam darüber nachdenken, wie und ob das Ganze gut gelingen kann.

Zu Beginn habe ich zwei Fragen an alle Sachverständigen. Die Hochschule für Gesundheit ist mit einem ganz bestimmten Gründungsauftrag an den Start gegangen und hat auch einen eigenen Gründungsspirit – so will ich es mal sagen –, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Akademisierung der Gesundheitsberufe. Inwiefern kann dieser Grundgedanke der Hochschule für Gesundheit Teil der DNA der neuen Hochschule werden?

Zweitens. Eine ganze Reihe von Dingen ist an der HSG etabliert. Dazu zählen zentrale Ordnungen, Betriebsvereinbarungen und auch Personen – beispielsweise die Beauftragten für Gleichstellung und dergleichen. Wie wird dies harmonisiert, sowohl strukturell als auch die dahinterstehenden Personen betreffend? Natürlich will ich nicht über einzelne Personen reden, aber ich glaube, Sie verstehen, was ich meine. Ich möchte wissen, wie die Aufgaben in der neuen Hochschule bearbeitet werden.

Julia Eisentraut (GRÜNE): Vielen Dank auch von meiner Seite, dass Sie so zahlreich erschienen sind. Es ist eine der größten Anhörungen, die ich bisher erlebt habe. Vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen und unsere Fragen zu diesem Gesetzentwurf beantworten.

Meine erste Frage richtet sich an die Hochschulleitungen. Sie beschäftigen sich aktuell mit der Organisationsentwicklung, um die neue Hochschule gut aufzustellen und den Prozess gut zu begleiten. Welche Erfahrungen haben Sie bisher in diesem Prozess gemacht, und wo stehen Sie da gerade?

Meine zweite Frage betrifft mit Blick in die Zukunft das besondere Profil der Hochschule für Gesundheit. Welche Pläne gibt es konkret bzw. sind in Arbeit, um die Gesundheitswissenschaften an der neuen Hochschule dauerhaft stark aufzustellen und damit auch die Akademisierung der Gesundheitsberufe weiter voranzutreiben?

Susanne Schneider (FDP): Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige, auch im Namen der FDP-Landtagsfraktion ganz herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und dafür, dass Sie heute bei diesem trüben Wetter bei uns für etwas Durchblick sorgen.

Herr Professor Wytzik-Arens, wie wird sichergestellt, dass die angestrebte Weiterentwicklung des Profils der Gesundheits- und Pflegeberufe im Kontext der neuen Hochschule tatsächlich gelingt, insbesondere in einem sich schnell verändernden Gesundheitssektor?

Herr Professor Dieterich und Frau Schellhoff, wie können die Kompetenzen und die personelle Expertise der Hochschule für Gesundheit in Bezug auf die Gesundheitsberufe in einer fusionierten Hochschule erhalten werden?

Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD): Meine erste Frage für die AfD-Fraktion richte ich an den Präsidenten der Hochschule Bochum und an den stellvertretenden Präsidenten der Hochschule für Gesundheit. Es geht in eine ähnliche Richtung wie bei einer der vorherigen Fragen. Wäre es vielleicht ein sinnvoller Kompromiss, über den 1. Januar 2025 hinaus eine Art Doppelstruktur zu fahren, um einen leichten Übergang in die Endstruktur zu finden?

Die zweite Frage geht an die Allgemeinen Studierendenausschüsse der Hochschule Bochum und der Hochschule für Gesundheit Bochum. In Ihrer gemeinsamen Stellungnahme thematisieren Sie Haftungsrisiken bezüglich der aufnehmenden Studierendenschaft. Eine Lösung sehen Sie in der Trennung der Verantwortung und der Zuständigkeiten in Buchhaltung und Finanzen, auch für die Zeit nach der Aufnahme. Welche Haftungsregelungen erachten Sie als notwendig, um finanzielle Risiken für die aufnehmende Hochschule zu vermeiden?

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Damit sind wir am Ende der ersten Frageunde. Es ist, wie schon erwähnt wurde, eine der aktuell größten Anhörungen hier im Landtag. Deshalb müssen wir ein bisschen diszipliniert sein. Bitte denken Sie daran, innerhalb von etwa fünf Minuten zu antworten.

Prof. Dr. Andreas Wytzik-Arens (Präsident der Hochschule Bochum): Vielen Dank, dass Sie uns eingeladen haben und wir Gelegenheit haben, Stellung zu beziehen.

Fünf Minuten werden etwas schwierig; an mich wurden, glaube ich, die meisten Fragen adressiert. Ich versuche es trotzdem.

Herr Tigges hat nach den Chancen für die zusammengeschlossene Hochschule gefragt. Ich würde sagen, von einer relativ hohen Flughöhe aus betrachtet ist das vor allem die Resilienz. Unsere Hochschulen kommen in ein Fahrwasser, das nicht immer nur von Wachstum geprägt ist, zum Beispiel angesichts stagnierender Studierendenzahlen und Ähnlichem. Wir gehen davon aus, dass wir, wenn wir ein deutlich breiteres Fächerspektrum bei uns anbieten können als bisher, gegenüber Schwankungen deutlich resilienter werden können, gerade was die Studierendenzahlen angeht.

Zweitens sehen wir gerade an der Schnittstelle zwischen Gesundheit, Technik und Wirtschaft ein ganz erhebliches Innovationspotenzial und auch einen großen Bedarf sowohl an Forschungsschwerpunkten als auch im Bereich der Studiengangentwicklung. Gerade da, wo Technik in Pflege bzw. Gesundheit eingebracht wird, sehen wir uns hervorragend aufgestellt, neue Angebote zu schaffen.

Der dritte Punkt ist sicherlich, dass sich durch die Zusammenlegung der beiden Hochschulen eine deutlich robustere Verwaltungsstruktur etablieren kann und wir auf diese Art und Weise für die immer weiter steigenden Anforderungen der Verwaltung gegenüber besser gewappnet sind, zum Beispiel im IT-Bereich.

Damit habe ich eigentlich schon ein bisschen die Frage nach den Innovations- und Wachstumspotenzialen beantwortet.

Mit Blick auf das Thema „Gesundheit“ und auch auf die Schnittstellen sehen wir insbesondere zwei Aufgaben.

Erstens gilt es, den Gründungsauftrag der Hochschule für Gesundheit weiterzutreiben. Es ist ein explizites Ziel der zusammengeschlossenen Hochschule, da weiterzumachen, wo die Hochschule für Gesundheit aufgehört hat. Das bedeutet, die Disziplinen in der gesamten Breite der Pflege- und Gesundheitswissenschaften weiterzuentwickeln und auf diese Art und Weise einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und zur Akademisierung im Gesundheitsbereich zu leisten.

In Sachen Wachstum ist dies der eine Teil. Der andere betrifft, wenn man so will, die Zusammenschlussrendite, die sich durch das Zusammenlegen der Disziplinen ergibt. Ich habe zum Beispiel Kollegen, die beginnen, sich mit dem Thema „Gesundheitsrobotik und Gesundheitstechnik“ auseinanderzusetzen. Da gibt es bereits Gespräche zwischen den beiden Hochschulen.

Es wird ganz konkret überlegt, was wir machen und wie wir uns positionieren können. Erste Kooperationen gibt es schon: Unser Fachbereich „Wirtschaft“ kooperiert bereits mit den Gesundheitsökonominnen. Da passiert tatsächlich etwas an der Basis.

Sie haben außerdem gefragt, welche Lösungen für einen guten Übergang benötigt werden. Das ist natürlich zum jetzigen Zeitpunkt so etwas wie ein Moving Target. Die Herausforderungen, um den Zusammenschluss zum 1. Januar zu bewerkstelligen, sind enorm. Das funktioniert natürlich nur, indem bestimmte Bereiche erst einmal so weiterlaufen, wie sie gerade sind. Wesentlich sind hier der gesamte Bereich der Studierenden-

schaft, die Studiengänge etc. Das heißt, da wird sich erst einmal relativ wenig ändern.

Sehr große Aufgaben in der Verwaltung betreffen beispielsweise die IT, die Zusammenlegung des Hochschulinformationssystems etc. Das alles sind Dinge, die man auch in drei, vier zusätzlichen Monaten nicht hinbekommen würde. Hier werden wir Teile parallel fahren.

Damit habe ich eigentlich schon ein bisschen auch Ihre Frage dazu beantwortet, Herr Professor Zerbin, wie die Dinge anschließend zusammengeführt werden.

Aufgrund der Zeit mache ich weiter mit den Fragen von Herrn Hartmann von der SPD. Sie sagten, die Hochschule für Gesundheit komme mit einem Gründungsauftrag. Die Frage lautete, wie dieser Gründungsauftrag auch Teil der neuen Hochschule werden kann. Ich habe es gerade schon gesagt: Es gibt ein ganz klares Commitment, und zwar nicht nur der Hochschulleitung, sondern auch des Hochschulrats. Im Senat wurden diese Dinge ebenso diskutiert. Die Sicherung und die Weiterentwicklung der Gesundheitsberufe bzw. vielmehr der Gesundheitswissenschaften wird eines der wesentlichen strategischen Ziele und eine der ganz großen Aufgaben der nächsten Jahre sein.

Wir machen uns mittels intensiver Gespräch mit den Fachbereichen auf den Weg, und im Rahmen des Zusammenschlusses werden wir einen Strategieprozess aufsetzen, um diese Positionierung klarzukriegen. Zum einen gibt es eine Historie dessen, was am Gesundheitscampus in den letzten 15 Jahren passiert ist, zum anderen ergeben sich durch den Zusammenschluss neue Perspektiven. Diese sind aber ein Add-on; das ist ganz wichtig. Sie müssen entwickelt werden. Wir werden uns in den nächsten Wochen und Monaten – das wird sicherlich ein längerer Prozess sein – intensiv mit den Kolleginnen und Kollegen austauschen, um eine Strategie zu entwickeln, die sich letztendlich auch im Hochschulentwicklungsplan wiederfinden wird.

Ein weitere Frage bezog sich darauf, wie die Aufgaben in der Hochschule verteilt werden, da vieles etabliert sei. Sie werden in der Stellungnahme gelesen haben, dass wir Mitte des Jahres einen extern begleiteten Prozess – ein großes Projekt – gestartet haben, mit dem wir letztendlich einmal auf die gesamte Hochschule schauen. Wir haben versucht, wirklich alle Aufgabenbereiche, die an so einer Hochschule entstehen, abzubilden. Es ist ein Katalog von weit über 200 Aufgabenbereichen geworden.

Diese werden sozusagen in Tandems bearbeitet. Die Kernidee dieses Zusammenschlussprozesses ist es, in Wissenschaft, Verwaltung und Change-Kommunikation für spezifische Bereiche Tandems aus jeweils einem Kollegen, einer Kollegin aus der Hochschule für Gesundheit und aus der Hochschule Bochum zu bilden, die genau herausarbeiten, wie die Prozesse und Strukturen aussehen, welche Good Practices es gibt und was man sinnvoll in die neu zusammengeschlossene Hochschule mitnehmen kann.

Es entwickelt sich gerade ein Zielbild, das natürlich noch nicht überall vollständig abgeschlossen ist, aber in weiten Teilen lichtet sich der Wald eigentlich gut. Es gibt eine gute Zusammenarbeit in verschiedensten Bereichen, sodass wir momentan eine recht gute Perspektive haben, tatsächlich zum 1. Januar operativ zu sein, wir haben aber auch ein klares Bild davon, was anschließend noch kommen wird.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Herr Professor, ich bitte Sie, langsam zum Ende zu kommen. Sonst kommen wir nicht durch.

Prof. Dr. Andreas Wytzik-Arens (Präsident der Hochschule Bochum): Alles klar, ich beeile mich. – Frau Eisentraut hat nach der Organisationsentwicklung gefragt: Wo stehen wir, und was haben wir noch vor uns? Ich glaube, ich habe das schon ein bisschen angedeutet. Wir sind jetzt seit gut drei oder vier Monaten in diesem Zusammenschlussprozess aktiv, und wir sind so weit, dass wir zum Jahresbeginn grundsätzlich die Funktionsfähigkeit sicherstellen können. Gleichzeitig beginnen wir damit, die großen strategischen Fragen zu beantworten.

Der Prozess stimmt uns sehr zuversichtlich, zumal wir durch unseren Nachhaltigkeitsprozess, den wir über zehn Jahre partizipativ an der Hochschule Bochum entwickelt und etabliert haben, eine ganz gute Blaupause haben.

Auf das Thema „Weiterentwicklung der Gesundheitsdisziplinen“ bin ich, denke ich, bei der Beantwortung der anderen Fragen schon eingegangen.

Von der FDP wurde noch die Frage gestellt, wie sichergestellt werden kann, dass die Akademisierung und die Disziplinentwicklung in einer volatilen Welt gesichert werden. Dies gelingt meines Erachtens dadurch, dass wir sehr eng mit den Fachleuten und den Fachbereichen zusammenarbeiten und nicht top-down eine Strategie vorgeben, sondern uns über einen partizipativen Prozess mit den Expertinnen und Experten gemeinsam aufstellen.

Vor allem positionieren wir uns auch als Hochschulleitung klar und verstehen es als politischen Auftrag, sichtbar zu werden. Es dürfte vermutlich allgemein bekannt sein, dass eine einzelne Hochschule nicht alleinverantwortlich eine Akademisierung und eine Disziplinentwicklung vorantreiben kann, sondern es braucht den Schulterschluss mit der Politik. Wir als Hochschulleitung stehen auf jeden Fall dafür zur Verfügung.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich bitte darum, zum Ende zu kommen.

Prof. Dr. Andreas Wytzik-Arens (Präsident der Hochschule Bochum): Ihre Frage hinsichtlich der Doppelstrukturen habe ich, glaube ich, gerade beantwortet. – Es tut mir leid, dass ich überzogen habe.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Wir versuchen, ein bisschen aufzuholen, und ich bitte um kompakte Antworten. Sonst schaffen wir nicht alles. Danke sehr.

Prof. Dr. Sven Dieterich (Stellv. Präsident der Hochschule für Gesundheit Bochum): Ich möchte, weil es chronologisch besser passt, bei dem Gründungsauftrag und bei dem, was wir uns mit der Akademisierung der Gesundheitsberufe vorgenommen haben, ansetzen. Diese Akademisierung ist nämlich bei Weitem nicht abgeschlossen, und dieser Auftrag ist gesundheitspolitisch nach wie vor äußerst virulent.

Wir haben bislang an der Hochschule für Gesundheit einen primärqualifizierenden Ansatz verfolgt, in dessen Rahmen die Gesamtverantwortung für den praktischen und theoretischen Ausbildungsanteil bei der Hochschule liegt. Das ist aufwendiger. Die Entwicklung der entsprechenden Studiengänge in Deutschland zeigt, dass dies kein Selbstläufer ist. Dieser Anspruch ist zum Beispiel auch im neuen Pflegeberufegesetz formuliert, und 15 Jahre nach Einführung der Modellklausel sind wir immer noch weit entfernt von der Zielvorstellung einer Akademisierungsquote von 10 bis 20 %, wie der Wissenschaftsrat sie in den Raum gestellt und im letzten Jahr auch noch einmal bestätigt hat.

Durch diese berufsgesetzlichen und ressourcentechnischen Herausforderungen ist es, würde ich behaupten, unattraktiv für Hochschulen, sich im Kontext der Gesundheitsfachberufe auf den Weg zu machen. Das zeigen auch die bundesweiten Entwicklungen. Es ist erkennbar, dass in vielfach die Pflegestudiengänge und auch andere Studiengänge nicht optimal laufen konnten. An der Hochschule für Gesundheit hat man dieses Problem bei der Gründung anerkannt, sodass durch die Rahmung hervorragende Bedingungen für die Studierenden entstanden sind. Hier hat man wirklich Qualität gefördert. Das muss aus unserer Sicht erhalten bleiben.

Eine Stärkung des Hochschulstandorts, wie mit dem Gesetz beabsichtigt, muss daher weiterhin mit dem Anspruch verbunden sein, den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften für Tätigkeiten im Gesundheitswesen zu decken.

Man braucht Lösungen, die über das Land hinausgehen, die aber im Land unterstützt werden können. NRW hat sich immer sehr weit nach vorne begeben bei der Frage der Akademisierung der Gesundheitsberufe. Wir erhoffen uns, dass wir dabei unterstützt werden, die Sichtbarkeit, welche durch die Gründung der Hochschule für Gesundheit als Standort auf dem Gesundheitscampus damals erzeugt wurde, auch in der neuen Hochschule zu erhalten und dass dieses Leuchtturmprojekt weiter vorangetrieben wird.

Dies funktioniert durch ein starkes Forschungsprofil. Herr Hartmann, Sie hatten gefragt, ob das Teil der neuen DNA der Hochschule werden kann. Ich hoffe es sehr, auch wenn ich nicht weiß, wie es geklont werden kann oder soll. Aber wir werden das hinkommen.

Damit komme ich zu der Frage von Herrn Tigges nach den Chancen. Herr Wytzik-Arens hat bereits angedeutet, dass sich hier die Möglichkeit bietet, unter einem neuen Dach Fachbereiche bzw. Fachrichtungen zusammenzubringen. Eine Kooperation wurde schon angedeutet: Pflegetherapie und Mechatronik in Richtung der Gangrobotik. Der Gedanke gilt aber auch für Architektur, gesunde Rahmenbedingungen, gesunde Gestaltung von Gesundheitssystemeinrichtungen, nachhaltige technische Versorgung, gesundheitsförderliche Lebensbedingungen, KI und Versorgung, Gesundheitsinformatik. Das alles sind Bereiche, in denen man sich vielfältige Entwicklungen vorstellen kann.

Wir unterstützen dies durchaus, es setzt aber im Sinne eines interdisziplinären Ansatzes auch voraus, dass man in den grundständigen Studiengängen weiterhin eine Entwicklung unterstützt, die eine Disziplinentwicklung und die Fächer selbst fördert.

Zu der Gestaltung der Übergangslösung hat Herr Wytzik-Arens einiges gesagt. Bezogen auf die Frage, ob es einen Übergangszeitraum oder andere Übergangslösungen

braucht und ob ein Kompromiss darin bestehen könnte, Doppelstrukturen weiterzuführen: Ich persönlich glaube das, ehrlich gesagt, nicht. Wir haben das Problem der Mehrbelastung so oder so. Es ist vielmehr eine Frage der Gestaltung des Gesamtprozesses als eine Frage des Zeitpunktes, wann technisch dieser Übergang erfolgt.

Im laufenden Projekt wurden – es wurde erwähnt – alle Aufgaben differenziert betrachtet und geprüft, ob sie kritisch für den Eingliederungszeitpunkt sind. Wir werden zwangsläufig vieles im Parallelbetrieb weiterlaufen lassen müssen. Das geht auch unter einem Dach, würde ich sagen.

Mir wäre wichtig – da kann man aber sicherlich auch anderer Ansicht sein –, dass die Mitarbeitenden beider Hochschulen, insbesondere aber der Hochschule für Gesundheit, klare Verhältnisse und klare Strukturen haben und auf Zielstrukturen hinarbeiten, die sie mitgestalten können. Dies gelingt in einem gemeinsamen Haus und unter einem gemeinsamen Dach mit der Rahmung durch diese Gesetzgebung hoffentlich besser.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich bitte Sie, zum Ende zu kommen.

Prof. Dr. Sven Dieterich (Stellv. Präsident der Hochschule für Gesundheit Bochum):

Eine zentrale Frage war aus meiner Sicht noch, wie Kompetenzen erhalten werden können. Wir haben das angesprochen, und es betrifft meiner Ansicht nach sowohl den Verwaltungsbereich als auch den Wissenschaftsbereich. Wir müssen weiterhin attraktiv für alle Kolleginnen und Kollegen sein. Das beinhaltet Gestaltungsspielräume, und es beinhaltet auch, dass der Ansatz, der derzeit bis zum Jahresende in diesem Projekt steckt, weiterverfolgt wird, dass um die besten Lösungen gerungen wird und dass gemeinsam Zielstrukturen erarbeitet werden, welche die Hochschule in die Zukunft tragen. Ein attraktiver Arbeitsplatz und die Attraktivität für das Personal sind also entscheidend, und ich hoffe sehr, dass uns dies gelingen wird.

Die Fragen zur Organisationsentwicklung hat Herr Wytzik-Arens bereits bezogen auf das Projekt erläutert. Ich möchte nicht redundant werden und es wiederholen.

Hinsichtlich der Frage nach den zentralen Ordnungen und der Harmonisierung bin ich der Meinung, dass es in dem Projekt bislang ganz gut abgefangen wird und dort keine Dinge aufgefallen sind, die nicht zu lösen wären.

Wichtig wäre aber, dass wir nicht aufgrund des Zeitdrucks den Prozess als abgeschlossen betrachten, wenn wir aus ganz pragmatischen Gründen im Einzelfall Strukturen oder Prozesse der Hochschule Bochum übernehmen. Im Kreise des Projektes besteht aber ein gemeinsames Verständnis, dass wir gemeinsam an einer sinnvollen und guten Lösung arbeiten.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich erinnere noch einmal: Bitte denken Sie an die Zeit. Wichtig ist, dass alle an die Reihe kommen. Wenn Sie nicht alle Fragen in voller Breite bearbeiten, ist das in Ordnung. Ich möchte jedenfalls alle zu Wort kommen lassen.

Daniela Lentner (Vorsitzende des Personalrats der wissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule Bochum): Vielen Dank, dass Sie uns für den heutigen Tag eingeladen haben. Ich weiß, dass es nicht selbstverständlich ist, dass die Personalvertretungen in einem solchen Prozess beteiligt werden. Insofern freuen wir uns besonders, heute hier sein zu dürfen.

Ich versuche, mich kurz zu fassen und erst einmal allgemeine Aspekte zu beantworten, zunächst zu den langfristigen Chancen und der Positionierung. Wir Mitarbeiter – aus dieser Sicht kann ich ja nur sprechen – sehen eine große Chance, weil beide Hochschulen aktuell Stärken und Schwächen haben. Wir hoffen für die Zukunft sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in Technik und Verwaltung, dass die Stärken zusammengefasst werden und wir zukünftig besser, zielorientierter und effektiver arbeiten können. Darin sehen wir eine Chance dieses Zusammenlegungsprozesses.

Des Weiteren sehen wir auch Chancen, unsere Studiengänge attraktiver und zukunftsfähiger gestalten zu können, indem wir gemeinsame Wege gehen.

Die Sicherstellung der Expertise betreffend ist anzumerken, dass die verschiedenen Interessenvertretungen sich aktuell schon regelmäßig austauschen und, denke ich, gut zusammenarbeiten. Ich hoffe, dass dies auch in Zukunft weiter erfolgen kann. Wenn Sie unsere Stellungnahme aufmerksam gelesen haben, dann haben Sie gesehen, dass die Personalräte der Hochschule Bochum künftig erhalten bleiben sollen. Wir legen aber auch großen Wert darauf, die Expertise der aktuellen Personalräte der Hochschule für Gesundheit einzubeziehen, und wir möchten sie als ständige Gäste zu unseren Sitzungen einladen. Das ist uns sehr wichtig. Wir haben gemerkt, dass es interessante Ansätze und sehr gute Dienstvereinbarungen bei der Hochschule für Gesundheit gibt, und wir denken, dass wir gemeinsam etwas Tolles gestalten können.

Wir haben kürzlich schon einen Markenworkshop durchgeführt, in dem es darum ging, wie sich die neue Hochschule positionieren könnte. Es waren Vertreter beider Hochschulen anwesend, und man hat gemerkt: So unterschiedlich, wie man denkt, sind wir gar nicht. Wir haben sehr viele Gemeinsamkeiten gefunden. Insofern denke ich, dass wir weiterhin in den Gremien gut zusammenarbeiten können, auch wenn die Mitglieder nicht offiziell gewählt sind.

Melanie Schellhoff (Vorsitzende des Personalrats der akademisch Beschäftigten der Hochschule für Gesundheit): Zunächst einmal möchte ich mich den Ausführungen von Herrn Dieterich zu den Chancen anschließen. Wir sehen es ebenfalls so, dass durchaus viele Chancen in der Zusammenarbeit bzw. in der Zusammenlegung der Hochschulen und der verschiedenen Fachbereiche bestehen. Es können fachübergreifende Projekte und vielleicht auch mehr entstehen.

Ich möchte auf die Frage nach der Expertise und den Kompetenzen eingehen. Ich muss leider sagen, dass wir als Personalrat der akademisch Beschäftigten der Hochschule für Gesundheit es nicht so sehen, dass wir regelmäßig als ständige Gäste in den Personalratssitzungen anwesend sein können, weil wir dafür keinen rechtlichen Rahmen sehen. Dementsprechend wären wir dafür, dass der Gesetzgeber § 44 LPVG

zur Einsetzung einer Personalkommission zieht. Dann hätten wir einen geregelten Rahmen, nach welchem wir den Ausführungen von Daniela Lentner entsprechend einer Zusammenarbeit positiv entgegensähen und diese auch gestalten wollten.

Zu der Frage, ob es eine Übergangsfrist braucht: Uns hat seitens unserer Mitarbeitenden eine ganze Reihe von Fragestellungen erreicht, die insbesondere direkt den Anfang des Jahres betreffen, sofern der Gesetzentwurf zum 1. Januar in Kraft tritt. Es geht hier insbesondere um die Rechtssicherheit der Mitarbeitenden, weil sie schon ab dem 3. Januar auf Dienstreisen unterwegs sind. Wenn wir das geregelt kriegen und alle sicher losgehen können, sehen wir eigentlich kein Problem.

Grundsätzlich ist es auch uns wichtig, dass die Sichtbarkeit unserer Fachbereiche erhalten bleibt. Das hat für uns im Sinne des Gründungsauftrags der Hochschule – auch da möchte ich mich gerne den Ausführungen von Herrn Dieterichs und Herrn Wytzik-Arens anschließen – besondere Wichtigkeit. Wir möchten, dass die Gesundheitsfachberufe und die Gesundheitsberufe weiterhin entsprechend gefördert werden und beispielsweise die vorhandenen Planstellen insbesondere mit Blick auf die berufsgesetzlichen Vorgaben erhalten bleiben. Bei einem möglichen Ausbau sollte dies auch in Zukunft berücksichtigt werden.

Andrea Brenner (Vorsitzende des Personalrats Technik und Verwaltung der Hochschule Bochum): An mich wurde eine Frage bezüglich zusätzlicher Maßnahmen in der Übergangszeit für die Mitarbeiter und Studenten gerichtet. Ich kann mich zu den Mitarbeitern äußern.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Hochschule Bochum in der Verwaltung sind schon seit Längerem ausgelastet, vielleicht stellenweise und temporär auch leicht überlastet. Sie sind jetzt schon seit mehreren Monaten durch die vorbereitenden Maßnahmen der Eingliederung überlastet. Wir würden uns Maßnahmen wünschen, die die Arbeitslast und sonstige Belastungen abmildern oder beenden können.

Möglicherweise ist das dieser vorbereitenden Phase geschuldet. Da wir dann ab dem 1. Januar 2025, sofern das der Zeitpunkt wird, andere Handlungsmöglichkeiten haben werden, kann man diese Arbeitslast vielleicht anders organisieren. Zum jetzigen Zeitpunkt kann ich aber noch nichts Konkretes zu den Maßnahmen sagen.

Eine weitere Frage lautete, wie Ordnungen, Strukturen und Personen in die neue Hochschule integriert werden sollen. Ich gehe zum jetzigen Zeitpunkt davon aus, dass wir dies über die sogenannten Arbeitspakete im Rahmen der Begleitung durch das externe Beratungsbüro mitbehandeln und zumindest erst einmal eine Erfassung des Istzustandes machen. Wir haben in dieser Woche das nächste Treffen des Steuerungskreises, bei dem zum Projektstand berichtet wird, sodass zum jetzigen Zeitpunkt auch dazu aus unserer Rolle heraus noch nicht so viel gesagt werden kann. Ich baue aber darauf, dass die Beratungsfirma und die Projektbegleitung Ideen und Maßnahmen entwickeln, um Ordnungen, Strukturen und Personen in die neue Hochschule zu integrieren.

Rafael Wolinth (Vorsitzender des Personalrats Technik und Verwaltung der Hochschule für Gesundheit): Ich kann mich vielen Ausführungen meiner Vorrednerinnen und Vorredner anschließen. Ich möchte auch die Perspektive der Verwaltung der Hochschule für Gesundheit einbringen.

Zur Frage nach Übergangslösungen in der überlappenden Zeit und möglichen bzw. hilfreichen Maßnahmen: Es ist richtig, dass die Arbeitsbelastung auch bei uns in der Hochschule durch die Prozesse, die jetzt angestoßen und bearbeitet werden, steigt. Man muss bedenken, dass das Tagesgeschäft weiterläuft und die Beschäftigten sich zusätzlich in die Prozesse der Arbeitspakete einbringen.

Ab dem 1. Januar, wenn das Gesetz in Kraft tritt, werden wir als Personalräte der Hochschule für Gesundheit nicht mehr in unserer Funktion vertreten sein. Gerade in dieser kritischen Phase des Prozesses sehen wir es als sehr wichtig an, dass die Beschäftigten eine Vertrauensperson haben, an die sie sich wenden können, wenn es zu Problemen oder Belastungen im Rahmen der weiteren Prozesse und der Eingliederung kommt. Das sehen wir mit dem Vorschlag, als ständige Gäste bei den Personalräten der Hochschule Bochum eingeladen zu sein, nicht gegeben.

Man muss bedenken, dass die Hochschule für Gesundheit immerhin ein Drittel des neuen Personalstammes stellt. Dieser Personalstamm wird natürlich von Personalräten vertreten; es gibt keine vertretungsfreie Zeit. Aber die Beschäftigten – ein Drittel des neuen Personals – hatten keine Möglichkeit, ihre Vertrauensperson demokratisch in den Personalrat zu wählen und sich von dieser Person vertreten zu lassen. Das finden wir sehr schwierig.

Die Regelung eines Übergangspersonalrats war im ursprünglichen Gesetzesentwurf vorhanden. Das fanden wir gut, weil wir dann natürlich weiterhin unsere Expertise, die wir im Rahmen unserer langjährigen Personalratstätigkeit an der Hochschule für Gesundheit erworben haben, einbringen könnten. Das ist leider nach Änderungen weggefallen, was wir sehr bedauern.

Wir möchten daher darum bitten, eine Übergangsregelung zu finden, wie weiterhin sichergestellt werden kann, dass die Expertise der Personalräte der Hochschule für Gesundheit in den Prozess einfließen kann und weiter unterstützt werden kann.

Andreas Wilming (Vorsitzender des Hochschulrats der Hochschule Bochum): Vielen Dank für die Einladung. Ich versuche, es kurz zu machen. Vieles ist von Herrn Professor Dr. Dieterichs und Herrn Professor Dr. Wytzik-Arens gesagt worden, insbesondere zu der Vision bzw. der künftigen Weiterentwicklung.

Als Hochschulrat der Hochschule Bochum unterstützen wir das Präsidium und den ganzen Prozess mit voller Überzeugung. Wir haben großes Vertrauen zu den handelnden Personen. Das beziehe ich insbesondere auf das Präsidium der Hochschule Bochum. Ich bin seit einiger Zeit Hochschulratsvorsitzender. Es handelt sich um eine große Organisation, und ich habe selten gesehen – auch im Verhältnis zu anderen Hochschulen –, dass es so harmonisch abgegangen ist und dass die Gremien auch bei Personalentscheidungen, bei Rekrutierungen eine solche Harmonie ausgestrahlt haben.

Das hat etwas mit der grundsätzlichen Überzeugung der Personen zu tun. Ich bin der festen Überzeugung, dass das Präsidium und die handelnden Personen sowohl der Hochschule für Gesundheit als auch der Hochschule Bochum diesen Prozess harmonisch durch die Tür kriegen, sodass niemand stehen gelassen wird und dass auch die Schwerpunkte, die an der Hochschule für Gesundheit verfolgt werden, in geeigneter Art und Weise aufgenommen und fortgeführt werden. Seitens der Hochschule Bochum unterstützen wir diesen Prozess und sind auch der Meinung, dass das Gesetz dafür geeignet ist.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Wir liegen jetzt wieder gut in der Zeit. Die Professoren haben sehr ausführlich gesprochen, wir konnten jetzt aber etwas Zeit aufholen. Daher ist alles entspannt.

Prof.'in Dr. Claudia Hornberg (Vorsitzende des Hochschulrats der Hochschule für Gesundheit [per Video zugeschaltet]): Als Vorsitzende des Hochschulrats der Hochschule für Gesundheit in Bochum gefällt es mir sehr gut, dass der Gesetzentwurf an vielen Stellen erkennen lässt, wie wichtig es dem Land ist, durch diese Neuaufstellung der Hochschulen die akademische Ausbildung in den Pflege- und Gesundheitsberufen effektiv zu sichern und zu stärken. Ich halte das für ein sehr wichtiges Signal.

Ich denke, wir müssen gemeinschaftlich schauen, wie die Ausgangssituation aussieht und wo wir hinwollen. Das ist gerade auch schon deutlich geworden. Die Ausgangssituation ist klar: Der demografische Wandel im bevölkerungsreichsten Bundesland bringt gewisse Erfordernisse für den Erhalt und die Weiterentwicklung von nicht oder neu akademisierten Heilberufen mit sich. Dies muss einmal mehr vor dem Hintergrund der personellen Knappheit im Gesundheitssystem geschehen. Diese personelle Knappheit im Gesundheitssystem bedeutet, dass sich auch die Versorgungsbedarfe kontinuierlich wandeln.

Aus meiner Sicht bringt die Hochschule für Gesundheit diesbezüglich sehr viel mit, weil sie in der gesamten Breite das Thema „Gesundheit“ bespielt: Ökonomie, Public Health und auch digitale Gesundheit. Letzteres ist aus unserer Sicht potenziell ein gutes Querschnittsthema. Es ist vieles angelegt, was man gut und gewinnbringend mit beiden Institutionen voranbringen kann.

Auf der anderen Seite muss man aber auch sagen, dass die Erfahrungen der Hochschule Bochum im Bereich der primärqualifizierenden Gesundheitsberufe nicht sehr ausgeprägt sind. Daher muss man überlegen, mit einem gewissen Schutzschild zu arbeiten, um etwas Zeit zu gewinnen.

Wir haben es mehrfach gehört: Der Gründungsauftrag hat eine wichtige Rolle gespielt. Ich möchte das erweitern und verweise auf diverse Statements des Wissenschaftsrats. Verschiedene Evaluationsverfahren – öffentlich-rechtliche, aber auch private Evaluationsverfahren von medizinischen Einrichtungen – unterstreichen diese Gründungsüberlegungen der Hochschule für Gesundheit.

Wir müssten also gemeinschaftlich überlegen, wohin man mit den Mitarbeitenden und den Studierenden will. Die Stimmen dazu waren deutlich; dazu muss ich nichts Weiteres sagen. Wir befinden uns jedenfalls in einem wichtigen Veränderungsprozess, bei dem die Mitnahme des Personals aus meiner Sicht das Wichtigste ist.

Neben dem Personal ist auch die Frage der Organisation und der Finanzierung sehr wichtig. Die Hochschule für Gesundheit ist eine sehr drittmittelstarke Hochschule im Gesundheitsbereich. Dies gilt es zu erhalten. Im Rahmen der Veränderungsprozesse muss man auch darüber nachdenken, Rollen zu sichern: Wie wird ein Präsidium mit entsprechenden Vizepräsidenten angelegt? Wie wird ein Hochschulrat aufgesetzt? Ich verweise auf meinen Vorredner, sozusagen als Rollenmodell an der Hochschule Bochum.

Ich kann mir sehr gut vorstellen, in einer Übergangszeit nicht nur eine gemeinsame Konzeption, sondern auch eine gemeinsame Haltung zu entwickeln, um dann gemeinschaftlich und reflektiert zu überlegen – auch mit dem Hattinger Büro –, in welche Richtung es gehen soll.

Christopher Stottrop (Vorsitzender des AStA der Hochschule Bochum): Vielen Dank für die Einladung, und vielen Dank für die Frage zu unseren Bedenken bezüglich der Haftung im Finanzbereich. Wir vermissen in dem Gesetzentwurf eine Auseinandersetzung mit den Studierendengeldern und der Verantwortung dafür. Wir konnten nicht herauslesen bzw. herausarbeiten, welche Haftungen nach dem Zusammenschluss für die bereits erhobenen Gebühren und Gelder gelten. Ähnliches gilt für Kooperationen mit Firmen, das Deutschlandticket und weitere Kooperationen. Auch da ist nicht klar, wie es nach dem Zusammenschluss weitergehen soll.

Wir wünschen uns eine einheitliche Regelung, an der wir uns orientieren können. Wir haben den Auftrag zur Klärung an einen Rechtsanwalt gegeben, haben aber noch keine Lösung gefunden, wie wir es intern regeln könnten. Wir würden eine Regelung jedenfalls sehr begrüßen.

Ein weiterer Aspekt ist eine Regelung dazu, dass es keine Außenstände offenbleiben und vorher geprüft wird, dass Budgetdeckung gegeben ist und die Haftung durch das jeweilige Studienparlament im Idealfall zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses erfolgt, sodass ein klarer Schnitt gemacht wird.

Sophie Johanna Gäng (Vorsitzende des AStA der Hochschule für Gesundheit): Ich kann mich größtenteils meinem Vorredner anschließen. Wir haben die Stellungnahme gemeinschaftlich im Landes-Asten-Treffen verfasst und befinden uns in etwa auf dem gleichen Standpunkt.

Für uns vom AStA der Hochschule für Gesundheit ist die Frage besonders prägnant, wie man es schafft, das Profil unserer Hochschule in den AStA bzw. in die Studierendenschaft der neuen Hochschule zu integrieren. Wir haben viele duale Ausbildungssysteme, gerade bei Hebammen, Therapiewissenschaften und Pflegeberufen, was es bei den Studierenden der Hochschule Bochum so nicht gibt. Dementsprechend halten wir es für wichtig, dass wir sowohl Vertreter*innen unserer Hochschule als auch Ver-

treter*innen der bestehenden Hochschule Bochum in die Vertretungen der neuen Studierendenschaft integrieren, sodass die Interessen beider Hochschulen in der Studierendenschaft durchgesetzt werden können. So haben die Studierenden weiterhin Ansprechpartner, die in den jeweiligen Thematiken firm.

Wir maßen uns nicht an, etwas über Dinge zu sagen, von denen wir schlichtweg keine Ahnung haben, sondern wir leben meiner Meinung nach sehr vom Austausch. Es ist für uns enorm wichtig, dass uns die nötige Zeit und der nötige Raum zum Austausch gegeben werden.

Markus Hinsenkamp (Kanzler der Hochschule Bochum): Ich möchte etwas zu den an die Hochschulleitung gerichteten Fragen ergänzen. Meine Kollegen haben bereits nicht nur zeitlich, sondern vor allem inhaltlich sehr erschöpfend geantwortet, deswegen sind es nur ein paar Details.

Eine Frage bezog sich auf möglicherweise benötigte Übergangsregelungen. Vieles können wir momentan noch nicht absehen, weil es sich aus dem Prozess heraus ergibt, aber ein Punkt bewegt mich doch. Wir haben es von den Kolleginnen und Kollegen aus den Personalräten gehört: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beiden Hochschulen sind stark mit dem Zusammenschluss beschäftigt, und das werden sie auch im nächsten Jahr noch sein. Das ist so, und das Tagesgeschäft läuft trotzdem weiter. Gleichzeitig haben wir – das ist auch ganz gut so – für bestimmte Fragestellungen mit dem Land Vereinbarungen getroffen. An den Vereinbarungen hängen Fristen, und die Fristen müssen auch eingehalten werden.

Ich bin mir nicht sicher, ob wir das alles gleichzeitig schaffen. Deswegen wären wir dankbar, wenn wir irgendwelche Regelungen – auf welcher Ebene auch immer – erreichen könnten, dass wir bei der einen oder anderen Frist einen Aufschub bekommen, um die Dinge einfacher hinzubekommen, insbesondere vor dem Hintergrund der Belastung der einzelnen Beschäftigten.

Das Gleiche gilt auch für Berichtspflichten, die im nächsten Jahr vielleicht nicht so einfach für die Hochschule sind. Bisher hat man immer zwei Berichte gemacht, jetzt muss es einer sein. Das alles bedeutet Arbeit. Wenn diesbezüglich Regelungsmöglichkeiten beständen, wäre das wirklich eine tolle Sache, und ich glaube, das würde den einen oder anderen bei uns deutlich entlasten.

Es gab noch eine Frage nach Dienstvereinbarungen. Die Dienstvereinbarungen der Hochschule für Gesundheit fallen grundsätzlich erst einmal in sich zusammen. Aber es gibt Dienstvereinbarungen aus der Hochschule für Gesundheit, die wir für den Betrieb brauchen. Diese sind uns auch bekannt. Wir prüfen, ob wir sie so anpassen können, dass sie einen zusätzlichen Nutzen für den Rest der Hochschule mit sich bringen. Ich glaube, das ist möglich, weil da gut verhandelt wurde und gute Ergebnisse erzielt wurden. Da können wir vielleicht etwas übernehmen. Schon daran sieht man, dass vielleicht aus eins plus eins ein bisschen mehr als zwei wird.

Ich möchte noch etwas zu der Frage sagen, was mit den Personen, den Aufgaben und Funktionen geschieht. Die fallen ja erst einmal weg. Es gibt im Augenblick aber eine

Menge bilateraler Gespräche. Zum Beispiel gab es bisher jemanden, der an der Hochschule für Gesundheit für die Belange der schwerbehinderten Studierenden zuständig ist. Wir haben uns in dieser Sache ausgetauscht. Die Person soll das erst einmal ein Semester lang weitermachen, und dann haben wir genügend Zeit, es so zu organisieren, wie wir es gemeinsam in der Zukunft brauchen, sodass wir nicht in ein Loch fallen. So finden an verschiedenen Stellen Abstimmungsgespräche statt, sodass wir, denke ich, in allen Bereichen wirklich zu guten Lösungen kommen werden.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Wir sind jetzt einmal durch mit der Runde. Ich habe ein bisschen Druck gemacht, und es hat auch geklappt. Rechts von mir sitzen schon die Sachverständigen für den zweiten Teil der Anhörung, aber ich möchte den Fraktionen noch die Möglichkeit für weitere Fragen geben. Wir haben noch ungefähr 20 Minuten Zeit für diesen ersten Teil. Falls Sie noch Nachfragen haben, könnten Sie diese nutzen.

Silvia Gosewinkel (SPD): Vielen Dank für die ausführlichen Antworten. Es freut mich sehr, dass die Kompetenzen der Hochschule für Gesundheit gesehen werden. Ich denke beispielsweise an das, was Sie zu den Beauftragten bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung ausführten. Es wurde außerdem unterstrichen, dass es sich um eine Hochschule mit einem Gründungsauftrag handelt, die in den letzten Jahren, dem letzten Jahrzehnt, einen Leuchtturmcharakter hatte, der erhalten bleibt.

Mit meiner nächsten Frage adressiere ich noch einmal die Personalräte. Wir haben im Verlauf der letzten Stunde bemerkt, dass es einen Dissens bezüglich der aktuellen Version des Gesetzentwurfs gibt. Es wurde erwähnt, dass im ersten Referentenentwurf von Übergangspersonalräten die Rede war. Ich erachte es übrigens als selbstverständlich, dass die einzelnen Vertreter der Personalräte bei dieser Anhörung mit am Tisch sitzen, da es sich um ein partizipatives Vorgehen handelt. Welche konkreten Wünsche haben Sie bezüglich der Herausforderung, die komplette Belegschaft – also Verwaltung, Technik und Wissenschaft – mitzunehmen? Welche Wünsche haben Sie, damit der Prozess gelingt?

Herr Professor Wytzik-Arens und Herr Hinsenkamp, ich habe noch eine Verständnisfrage. Habe ich es richtig verstanden, dass es jetzt einen Übergangsprozess geben soll, in dem alle Prozesse, alle Aufgaben, die gelistet wurden, angeschaut werden und dass Tandems aus beiden Hochschulen entstehen, die prüfen, welcher Prozess als Best Practice gelten kann; egal aus welcher Hochschule? Sie sagten vorhin, dass so aus eins plus eins etwas mehr als zwei werden kann.

Daniela Lentner (Vorsitzende des Personalrats der wissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule Bochum): Ich wünsche mir zum einen, dass unsere Beschäftigten offen aufeinander zugehen und wir uns ab dem 1. Januar wirklich als eine Hochschule, als eine Gruppe von Beschäftigten sehen.

Einen Wunsch an unsere Hochschulleitung habe ich gestern im Vierteljahresgespräch bereits kommuniziert. Falls es so kommt, wie es jetzt im Gesetzentwurf steht, dass die

Personalräte der Hochschule Bochum weiterhin im Amt bleiben und wir die Personalräte der Hochschule für Gesundheit als dauerhafte Gäste aufnehmen, wünschen wir uns dringend, dass innerhalb des Hauses klar kommuniziert wird, dass die Gäste dauerhaft freigestellt werden, um an jeder Sitzung, an jedem Gespräch teilnehmen zu können. Den Vorgesetzten der jeweiligen Beschäftigten muss klar sein, dass sie weiterhin quasi wie Personalratsmitglieder agieren können und wirklich diese Aufgaben wahrnehmen können. Es darf aus meiner Sicht nicht sein, dass es dann heißt, sie seien keine gewählten Mitglieder mehr und dürften deshalb nicht zu den Sitzungen gehen. Nein, sie müssen definitiv immer dabei sein können. Das ist mir sehr wichtig.

Melanie Schellhoff (Vorsitzende des Personalrats der akademisch Beschäftigten der Hochschule für Gesundheit): Wir wünschen uns in jedem Fall eine weiterhin sehr transparente und offene Kommunikation und dass die Mitglieder der beiden Hochschulen offen aufeinander zugehen. In verschiedensten Gesprächen erlebe ich dies aber durchaus schon so.

Ich möchte noch einmal betonen, dass wir uns wirkliche eine Anpassung des § 12 im Gesetzentwurf wünschen – hin zu Übergangspersonalräten – oder ein Zurückgreifen auf § 44 LPVG zwecks Einsetzung einer Personalkommission. Dann könnten aus beiden Hochschulen Vertreterinnen und Vertreter der Personalräte nach dem Höchstzahlverfahren zusammengefügt werden. Innerhalb einer bestimmten Frist könnte dann ein Wahlvorstand gegründet werden, der Neuwahlen initiiert.

Für den Bereich „Technik und Verwaltung“ würde der Personalrat um zwei Personen größer werden. Für den Bereich der akademisch bzw. wissenschaftlich Beschäftigten der dann voraussichtlich zusammengeführten Hochschule weiß ich nicht, ob die Zusammenführung zu mehr Personen im Personalrat führen würde. Der Webseite der HS Bochum konnte ich entnehmen, dass in diesem Jahr 211 wissenschaftliche Mitarbeitende den Personalrat der Wissenschaftler gewählt haben. Bei uns im Haus waren es 149 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hinzu kommen in beiden Hochschulen die Lehrbeauftragten mit mehr als vier SWS und die wissenschaftlichen Hilfskräfte, sodass durchaus ein großer Personalstamm zusammenkommt. Dementsprechend wünschen wir uns eine Personalvertretung, die sich aus beiden Hochschulen zusammensetzt.

Andrea Brenner (Vorsitzende des Personalrats Technik und Verwaltung der Hochschule Bochum): Unser Personalrat arbeitet mit dem Kanzler, dem Präsidium, dem Personaldezernat und den weiteren Gremien vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Ich wünsche mir, dass dies in unserer Hochschule erhalten bleibt und eine solche Kommunikation mit dem Personalbereich und den Dezernenten weiterhin möglich sein wird, wenn sich die Strukturen verändern und sich auf zwei oder drei Standorte verteilen.

Rafael Wolinth (Vorsitzender des Personalrats Technik und Verwaltung der Hochschule für Gesundheit): Wir wünschen uns ebenfalls eine Rückkehr zu dem alten § 12, weil darin ein Übergangspersonalrat oder alternativ eine Personalkommission vorge-

sehen war. Man muss bedenken: Es kommt mehr Arbeit auf die Personalvertretungen zu. Die Personalvertretungen würden nach der Zusammenlegung der Hochschulen wachsen. Sie hätten mehr Mitglieder und könnten so der steigenden Arbeitslast begegnen. Dies könnte allerdings nur durch Neuwahlen ausgelöst werden. Darum plädieren wir sehr stark dafür, dass hier eine Übergangsregelung gefunden wird.

Wir sind auch offiziell in diesen Prozess mit dem Hattinger Büro eingebunden und begleiten ihn in unserer Funktion als Personalräte. Diese Funktion würden wir dann ebenfalls verlieren. Das heißt, die Frage, wie wir weiterhin in diesem Fusionsprozess unterstützen und unsere Expertise einbringen können, müsste von den Hochschulleitungen ebenfalls noch geklärt werden.

Prof. Dr. Andreas Wytzik-Arens (Präsident der Hochschule Bochum): Frau Gosewinkel, Sie haben gefragt, wie der Übergangsprozess derzeit aussieht bzw. ob in dem Projekt bei den Vorgehensweise, Strukturen, Prozessen Good Practices identifiziert werden. Ja, das ist so. Der Kerngedanke lautet, dass diese Tandems sich die Art und Weise, wie bestimmte Dinge abgearbeitet werden, in den jeweiligen Hochschulen ansehen, und dann wird man – durchaus vor dem Hintergrund der Zeitachse und mit etwas Pragmatismus – entscheiden müssen, wie man es künftig macht.

Natürlich gibt es Dinge, die einfach nur anders sind und bei denen man schlecht sagen kann, dass das eine besser als das andere sei. Dann muss man schauen, was aus pragmatischen Gründen schneller und besser umsetzbar ist.

Ein schönes Beispiel dafür, dass derzeit intensiv geplant und nachgedacht wird, wie Dinge von der Hochschule für Gesundheit übernommen werden können, findet sich im Bereich der Digitalisierung bei HIS und HIS-EXA. Da gibt es verschiedene Dinge, die jetzt schon auf der Planungsachse liegen.

Markus Hinsenkamp (Kanzler der Hochschule Bochum): Herr Wytzik-Arens hat das meiste schon gesagt. Es ist tatsächlich so, dass alle bei uns in der Verwaltung den Auftrag haben, die Prozesse nebeneinanderzulegen. So wurde den gesamten Sommer über gearbeitet.

Ich habe mir gestern noch einen Überblick verschafft. In vielen Bereichen ist man schon sehr weit. Nur in sehr wenigen Fällen sind wir noch nicht ausreichend weit. Darum kümmere ich mich selbst, und ich habe den Eindruck, dass wir auch das schaffen. Prozesse, bei denen die Entscheidung noch aussteht, werden im nächsten Jahr noch angeschaut. Über allem steht im Augenblick die Funktionsfähigkeit zum 1. Januar. Es geht aber nichts von dem, was erarbeitet worden ist, verloren. Es wird alles betrachtet.

Wichtig ist in meiner Funktion als Kanzler vor allem, zum 1. Januar eine funktionsfähige Hochschule zu haben. Ich bin aber der Meinung, dass wir da auf einem sehr guten Weg sind.

Julia Eisentraut (GRÜNE): Meine Frage richtet sich an die Hochschulleitungen. Gibt es aus Ihrer Sichtstand heute noch große Hindernisse, die einer Fusion entgegenstehen,

oder sind Sie zuversichtlich, dass die noch bestehenden und heute auch angesprochenen Herausforderungen in den nächsten Monaten gemeinsam gut gelöst werden können?

Prof. Dr. Andreas Wytzik-Arens (Präsident der Hochschule Bochum): Ja, das kriegen wir hin.

Prof. Dr. Sven Dieterich (Stellv. Präsident der Hochschule für Gesundheit Bochum): Dem kann ich mich im Grundsatz anschließen.

Raphael Tigges (CDU): Herr Hinsenkamp, Sie sprachen von Fristverlängerungen in bestimmten Bereichen. Könnten Sie konkrete Beispiele nennen, wo so etwas in der Übergangszeit auf Sie zukommen könnte?

Ich will nicht vorwegnehmen, was wir gleich noch diskutieren werden. Ich habe noch eine Frage an Sie zur Zuordnung von Aufgabenfeldern, auch hinsichtlich vertretungsrechtlicher Dinge, aber die werde ich dann in der folgenden Runde stellen.

Angela Freimuth (FDP): Zum Thema „Übergangsregelungen“ ist schon vieles gesagt worden. Das eine oder andere die personalvertretungsrechtlichen Fragestellungen betreffend kann ich sicherlich auch in der zweiten Runde anbringen.

Ich kann will noch nach den Studierenden fragen. Dazu wurde bislang wenig gesagt. Sie haben angeregt, dass es mit Blick auf die unterschiedlichen Größen der Studierendenschaften faire und praktikable Lösungen geben sollte. Könnten Sie das bitte präzisieren?

Christopher Stottrop (Vorsitzender des AStA der Hochschule Bochum): Wir haben Anmerkungen zu den Wahlen und Zusammensetzungen des Studierendenparlaments und des Allgemeinen Studierendenausschusses angeführt, weil im derzeitigen Entwurf vorgesehen ist, dass diese zusammengefügt werden und dabei keine Gewichtung besteht. Eines würden wir dabei gerne vermeiden. Das sollte man vorher besprechen.

Wenn eine Hochschule ein deutlich größeres Studierendenparlament hat, besteht bei Abstimmungen zum Haushaltsplan etc. vor allem im Übergangszeitraum die Möglichkeit, über die andere Hochschule hinweg abzustimmen und über Gelder zu bestimmen – auch über Gelder, die vielleicht vorher von der anderen Hochschule eingesammelt wurden. Das wurde bisher noch nicht berücksichtigt.

Wir haben aber gesehen, dass in anderen Gremien schon eine Gewichtung vorgesehen ist. Wir würden uns wünschen, dass unsere Gremien anhand der Gewichtung der Studierenden zusammengeschlossen werden. Ungefähr der Faktor drei zu eins müsste es dann sein. Ein entsprechendes Stimmrecht wäre vom ersten Tag an sowohl im Studierendenparlament als auch im Allgemeinen Studierendenausschuss einzurichten.

Angela Freimuth (FDP): Wie lange wäre aus Ihrer Sicht eine solche Sonderregelung erforderlich?

Christopher Stottrop (Vorsitzender des AStA der Hochschule Bochum): Im Entwurf steht ja schon, dass das neu zusammengesetzte Studierendenparlament sich eine neue Satzung gibt. Diese Regelung würden wir gerne bis zur Geltung dieser neuen Satzung einführen. In die beschlossene Satzung können wir es selbst einarbeiten. Das Studierendenparlament kann die späteren Bestimmungen selbst ausarbeiten und sich selbst eine entsprechende Satzung geben. Vor dem Zusammenschluss ist das allerdings nicht so einfach möglich.

Sophie Johanna Gäng (Vorsitzende des AStA der Hochschule für Gesundheit): Ich möchte noch ergänzen, dass wir nun einmal die kleinere Hochschule sind. Uns geht es darum, wie unsere Rechte in der neuen Studierendenschaft weiterhin vertreten werden. Ich habe es angesprochen: Wir haben ein fachbezogenes Wissen, auf welches wir uns stützen müssen.

Im Moment läuft vieles über Vertrauen und gute Zusammenarbeit. Man muss ehrlich sagen: Ja, es gibt Prozesse, über die wir uns gegenseitig blockieren könnten, wenn wir nicht schnell genug sind mit gewissen Satzungsänderungen und Satzungserstellungen. Dass das nicht passiert, verhindert man durch Kommunikation und Zusammenarbeit und dadurch, dass wir alle davon überzeugt sind, dass wir für diese Studierendenschaft arbeiten und nicht gegeneinander. Würden wir gegeneinander arbeiten, würden wir uns als Studierendenschaft komplett boykottieren. Dann sind wir nicht mehr handlungs- und geschäftsfähig.

Ich glaube, dass wir da einen recht guten Weg finden werden. Der braucht aber Zeit, und er wird nicht zum 1. Januar perfekt sein.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich nehme das mal als Schlusswort auf. Das passt gut.

(Raphael Tigges [CDU]: Meine Frage wurde noch nicht beantwortet!)

– Entschuldigung, Herr Tigges! Wir haben noch ein paar Minuten zur Beantwortung Ihrer Frage.

Markus Hinsenkamp (Kanzler der Hochschule Bochum): Herr Tigges, Sie haben danach gefragt, um welche Vereinbarungen es bei den Fristen gehen könnte. Alle Hochschulen haben mit dem Land Vereinbarungen zu Cybersicherheit und Informationssicherheit geschlossen. Das ist auch gut und wichtig, und dahinter stehen wir alle. Ich möchte es nicht negativ framen; deswegen kommt gleich noch eine Zusatzinformation dazu. Es ist allerdings ein sehr komplexer Prozess für die Hochschulen. Beide Hochschulen sind klein, und wir haben da eine große Aufgabe vor uns.

Die vereinbarten Fristen sind diesbezüglich ohnehin sehr knapp und sportlich. Das wissen aber alle. Bei dieser zusätzlichen Aufgabe kann ich mir vorstellen, dass es uns

besonders schwerfallen wird, solche Fristen einzuhalten. Wir wären über weitergehende Möglichkeit sehr dankbar.

Ich möchte dieses Thema aber nicht nur problematisieren, sondern auch aus einer anderen Perspektive betrachten. Es ist nämlich auch ein schönes Beispiel dafür, dass aus eins plus eins mehr als zwei werden kann.

Beide Hochschulen sind meiner Einschätzung nach zu klein, um aus der Struktur heraus dem Thema „Business Continuity Management“ genügend Ressourcen zu widmen. Unseren ersten Überlegungen zufolge werden wir das nach dem Zusammenschluss besser hinkriegen. Wahrscheinlich hätten wir beide es einzeln nicht gut geschafft, im nächsten Jahr werden wir es aber angehen und besser schaffen können. Dieses Thema ist sehr wichtig und wir nehmen es sehr ernst, aber mit den Fristen werden wir auf jeden Fall kämpfen.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Diese Synergieeffekte sind sicherlich noch erwähnenswert gewesen.

Ich bedanke mich nun bei den Sachverständigen für diesen ersten Teil der Anhörung. Kommen Sie gut nach Hause. Alles Gute!

Wir setzen die Anhörung gegen 17:00 Uhr fort.

Teil 2: Personalvertretungsrechtliche Zuordnung

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich begrüße Sie herzlich zu diesem zweiten Teil unserer heutigen Anhörung; insbesondere die Sachverständigen, die nun neu zu uns gestoßen sind.

Ich habe vorhin schon etwas zum Verfahren gesagt. Wir werden es genauso machen wie zuvor. Die Fraktionen werden reihum jeweils bis zu zwei Fragen stellen und die Sachverständigen direkt adressieren.

Raphael Tigges (CDU): Wir freuen uns auf den zweiten Teil dieser Anhörung. Vielen Dank an diejenigen, die neu dazugekommen sind, dass Sie uns zu diesem wichtigen Gesetzesvorhaben Rede und Antwort stehen. Ihre Anmerkungen und Hinweise sind wichtig für die nachfolgenden Diskussionen und Debatten.

Wir befassen uns hier mit einem Thema, das uns im Vorfeld schon in vielen Diskussionsrunden beschäftigt hat. Es ist gut, dass wir es hier auf den Punkt bringen können. Es geht um die personalvertretungsrechtlichen Fragestellungen, insbesondere die Zuordnung betreffend. Darum wird es auch in meinen Fragen gehen.

Wir haben aus den Stellungnahmen unterschiedliche Gewichtungen bei der LPKwiss und der LPK MTV herausgelesen. Bei Herrn Doht lese ich es so, dass im Gesetzentwurf eine gute Lösung formuliert worden sei, bei der LPKwiss lese ich durchaus kritische Punkte. Diese Unterschiedlichkeiten möchte ich noch etwas herausarbeiten. Welche Hinweise können Sie dazu geben, wie § 44 besser gefasst werden kann? Herr Doht,

warum sehen Sie es wiederum als tragfähige Lösung an bzw. wo sehen Sie Kompromisslösungen?

Herr Hinsenkamp, Sie wollte ich in der ersten Runde zu Ihrer Einschätzung hinsichtlich der Kriterien fragen, derer es vielleicht bedarf, um zielgerichtet zuordnen zu können, in welchem Bereich Mitarbeiter später tätig sein werden, was natürlich bedingt, von wem sie letztendlich vertreten werden können. Das wäre aus meiner Sicht die für mich zentrale Fragestellung.

Dr. Bastian Hartmann (SPD): Auch meinerseits herzlich willkommen bzw. vielen Dank, dass Sie weiterhin hier sind.

Meine ersten beiden Fragen richten sich an Sie alle, weil es mir darum geht, ein allgemeines Gefühl zu entwickeln. Wie groß ist Ihrer Meinung nach der Graubereich bei den Stellen, deren Zuordnung unklar ist? Wir alle können uns eine Stellenbeschreibung ausdenken, bei der nicht ganz klar ist, ob es technisch oder wissenschaftlich ist. Wie sehen Sie es aber konkret in Ihren Bereichen? Wie groß ist der Graubereich bzw. der Personenkreis, der im Zweifel umsortiert werden müsste?

Zweitens. Wie aufwendig ist das Ganze? Eine Aufteilung nur anhand der Organisationseinheiten ist natürlich einfacher als nach einer Einzelfallprüfung. Mitunter muss man eine solche Prüfung bei Einstellungen trotzdem durchführen. Wie stark würde es Sie beschäftigen, wenn Sie auf Grundlage dieser Regelung Ihre Prozesse bzw. Einteilungen vor Ort anpassen müssten?

Julia Eisentraut (GRÜNE): Vielen Dank auch von meiner Seite, dass Sie heute hier sind und uns für Fragen zur Verfügung stehen. – Meine beiden Fragen richten sich an Frau Professorin Wolff, Frau Dr. Reinhardt und Herrn Doht. Sie schreiben jeweils in Ihren Stellungnahmen, dass die Regelung dringlich bzw. notwendig ist. Warum sehen Sie das so?

Sie plädieren zweitens dafür, dass im Gesetzentwurf hinsichtlich der Zuordnung anstatt „überwiegend“ das Wort „prägend“ für die Tätigkeit eingesetzt wird, sodass Mitarbeitende, die in charakteristischer Weise wissenschaftliche Tätigkeiten in einem Zeitumfang von weniger als der Hälfte der Arbeitszeit ausführen, dennoch dem wissenschaftlichen Personal zugeordnet werden können. Warum plädieren Sie dafür?

Angela Freimuth (FDP): Auch seitens der FDP-Fraktion herzlich willkommen und herzlichen Dank für Ihre schriftlichen Stellungnahmen sowie für die vielen Impulse. Wenn man als Vierte in der Runde fragt, haben die Kollegen schon die Fragen danach, warum es überhaupt notwendig ist, sowie nach einer rechtlichen Einordnung gestellt. Ich will mich deswegen auf zwei Punkte beschränken, die aber wahrscheinlich ebenfalls Sie alle betreffen und die Frage des Kollegen Hartmann ergänzen.

Für die neu einzustellenden Mitarbeiter dürfte es relativ unproblematisch sein, es anhand der Stellenbeschreibungen zu regeln. Aber für den gesamten Bestand dürften solche Einstufungen noch nicht an allen Stellen vorliegen. Wie viel Unruhe erwarten Sie

deswegen? Wir haben einige Zuschriften und auch viele Nachfragen in Bezug auf die Unruhe in der Belegschaft erhalten. Könnte, wie von Herrn Doht vorgeschlagen, eine Übergangsregelung auf der einen Seite dem rechtlichen Klärungsbedürfnis entsprechen – das habe ich Ihren übrigen Stellungnahmen entnommen – und auf der anderen Seite befriedend in die Hochschulen hineinwirken?

Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD): Ich habe für die Fraktion der AfD eine Frage an Frau Dr. Reinhardt. Sie begrüßen in Ihrer Stellungnahme die Änderungen. In anderen Stellungnahmen kam aber die Kritik auf, dass durch die neue gesetzliche Regelung der Gremienbesetzung die Kanzler gestärkt und die Rektoren geschwächt würden, da nun davon auszugehen sei, dass vormals wissenschaftliche Bedienstete nun als Bedienstete in Verwaltung und Technik eingruppiert werden und somit der Kanzlerin oder dem Kanzler der Hochschule unterstehen. Sehen Sie diese Problematik ebenfalls bzw. würden Sie dies überhaupt als problematische Eingliederung ansehen?

Zweitens habe ich eine allgemeine Verständnisfrage. Im neuen Referentenentwurf des Gesetzes wird auch von Fachhochschulen gesprochen. Eigentlich geht ja der Trend dahin, dass es nur „Hochschule“ heißt. Habe ich da etwas nicht verstanden? Können Sie mir weiterhelfen?

Markus Hinsenkamp (Kanzler der Hochschule Bochum): Ich möchte die letzte Frage zuerst beantworten. Die Fachhochschulen sind die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Unter anderem deswegen bin ich auch hier. Ich glaube, wir können im Übergangszeitraum die Begriffe noch synonym verwenden; irgendwann werden wir nur noch von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sprechen.

Herr Tigges hat gefragt, was wir für die Abgrenzung brauchen und wie wir die wissenschaftlichen Mitarbeiter dann beschreiben. Da wird man aufpassen und auf jeden Fall zwischen Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften unterscheiden müssen, weil nach dem Hochschulgesetz die Aufgaben unterschiedlich sind. An den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften besteht die Aufgabe vor allem in der Anleitung und Betreuung von Studierenden.

Das muss man bei der Gestaltung des Gesetzes berücksichtigen, denn dahinter stecken – nicht nur, aber im Wesentlichen – an unserer Hochschulform typischerweise Laboringenieure, die Praktika aufbauen und begleiten, Studierende anleiten, Fragen beantworten usw. Würden sie durchs Raster fallen, würde bei uns sicherlich viel wegfallen.

Es gibt auch ähnliche Aufgaben im Wirtschaftsbereich, wo es keine Laboringenieure, aber ähnliche Funktionen gibt. Auch da geht es um die Anleitung und Betreuung von Studierenden. Das muss immer wissenschaftlich bleiben. Wenn das wegfällt, geht uns wirklich etwas verloren.

Zur Frage nach dem Graubereich: Ich glaube, dass nur in überschaubarem Umfang etwas wegfällt. Es wird wahrscheinlich Rechenzentren bzw. Datenverarbeitungszentralen betreffen. Es wird Bibliotheken betreffen. Auch Dekanatsassistenten und Fachbereichsgeschäftsführer – in den Fachbereichen gibt es unterschiedliche Bezeichnungen –, also

diejenigen, die typische Verwaltungsaufgaben haben, werden betroffen sein. Ich meine, das ist insgesamt eine überschaubare Größe.

Natürlich wird es diejenigen geben, bei denen man heute von einem Graubereich sprechen könnte. Meines Erachtens wird man diesen aber gut in den Griff bekommen können, indem man eine Anpassung vornimmt und die Aufgaben etwas genauer definiert, um es klar sortieren zu können. Das kann man gut in den Griff bekommen.

Wie groß ist der Aufwand? Ja, wir werden uns alles einmal angucken müssen. Wir werden in allen Personalabteilungen etwas tun müssen. Ich habe aber inzwischen gelernt: Nichts zu tun bedeutet nicht, keinen Aufwand zu haben. Die aktuelle Rechtslage ist merkwürdig und sehr widersprüchlich: Auf der einen Seite steht die Rechtsprechung für die Zuordnung zu den Personalvertretungen und auf der anderen Seite eine Zuordnung zu den Gremien in den Hochschulen; die kooperationsrechtliche Zuordnung. Diese Zuordnungen sind unterschiedlich.

Das hat im Moment niemand auf dem Schirm. Vermutlich haben momentan fast alle Hochschulen ihre Senate falsch besetzt, und um sich nach der jetzigen Rechtsprechung rechtskonform aufzustellen, müssten wir sowieso alles angehen und jede Person zweimal zuordnen. Diesen Aufwand hätten wir ohnehin. Wenn wir das jetzt bereinigen, haben wir den Aufwand zwar auch, aber wir müssen nur noch eine Liste führen. Insofern wäre es langfristig aus meiner Sicht mit etwas weniger Aufwand verbunden.

Wie viel Unruhe kommt rein? Das wird, glaube ich, von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich sein. Das kann ich pauschal nicht beantworten. Ich gehe aber davon aus, dass die Unruhe relativ schnell wieder vorbei ist. Natürlich wird der eine oder andere meinen, ihm gehe etwas verloren, wenn man aber nach einem Vierteljahr feststellt, dass dem nicht so ist, legt es sich auch wieder.

Wir hatten so etwas übrigens schon einmal. Die Rechtsprechung, die dazu geführt hat, dass viele Leute umgeswitcht wurden, stammt aus 2016 oder so. Daraufhin haben wir in unserer Hochschule viele Leute umgebettet. Da rumorte es kurz, das war aber schnell vorbei. So würde ich es jetzt auch erwarten.

Prof.'in Dr. Birgitta Wolff (Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW):

Ich möchte Ihnen zunächst einige Zahlen nennen, auch wenn sie vielleicht nicht repräsentativ sind. Sie stammen aus der Bergischen Uni mit knapp 21.000 Studierenden, also mittelgroß. Dort wären von einer solchen Umtopfung ca. 60 Personen betroffen, auf der Basis von im Moment 1.315 wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 845 Personen, die dem TUV-Personal angehören. Neu wären es 1.255 wissenschaftliche Mitarbeitende und 905 TUV-Mitarbeitende. Das ist weder eine hohe absolute Zahl, noch würde sich die Relation drastisch verschieben. An meiner Uni – das ist, glaube ich, auch an anderen Unis teilweise so – gäbe es also keine drastische Machtverschiebung.

Zweitens sind sich zumindest bei uns an der Uni Kanzlerin, Rektorin und eigentlich alle anderen einig, dass wir eine Wissenschaftseinrichtung sind, und das wird auch so bleiben. Da wird weder die eine noch die andere Seite die jeweils andere verpottfegen

können, wie es in meiner westfälischen Heimat heißt, sondern das wird weiter ganz friedlich gehen.

Wir sehen in der Tat Probleme in Bezug auf das Selbstverständnis Einzelner als einer wissenschaftlichen Mission dienend, die sich vielleicht auch in ihrer persönlichen Lebensplanung oder mit einer Personalratsmitgliedschaft etc. so eingerichtet haben, dass sie damit produktiv und glücklich sind. Wir haben die Sorge, dass man intrinsische Motivation zerstören und an dem Selbstverständnis kratzen könnte. Deswegen plädieren wir für eine Übergangsregelung, die auch noch großzügiger ausfallen könnte als nur bis zum Ablauf der nächsten Amtsperiode. Wir plädieren dafür, das Bestandspersonal – auch das befristete – von dieser Neuregelung möglicherweise auszunehmen. Dann hätte man das Problem der inneren Unruhe wohl elegant und weitgehend umschifft.

Bei den Neuausschreibungen werden uns schon geeignete Möglichkeiten einfallen, so auszuschreiben, wie wir es wollen. Das ist weniger eine Erleichterung für uns als Rektorinnen, aber durchaus für die Kolleginnen und Kollegen in den Personaldezernaten, für die Kanzlerinnen und vielleicht auch für andere in den Fakultäten, die Stellenausschreibungen betreuen.

Frau Eisentraut, Sie haben gefragt, weshalb wir diesen Begriff „prägend“ interessant finden. Wenn man nur nach einer quantitativen Aufgabenzuordnung gehen würde – wobei wir in vielen Bereichen gar nicht die Minuten aufschreiben; wir sind ja keine Wirtschaftsprüfer oder Anwälte –, dann könnten Schieflagen entstehen, vor allem im Bereich der Universitätsmedizin. Denken Sie an die Qualifikationsstellen für Ärzte und Ärztinnen, die sehr stark in der Krankenversorgung tätig sind, aber nur, weil sie sich wissenschaftlich weiterqualifizieren. Wir wären dankbar für eine Möglichkeit, die jungen Ärzte und Ärztinnen nicht alle aus der Wissenschaftlichkeit rauszukicken. Das hätte zahlreiche nachteilige Folgen.

Prof.'in Dr. Susanne Staude (Stellv. Vorsitzende HochschulenNRW – Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften NRW):

Ich bin heute für die Rektor*innen und Präsident*innen der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften hier. In unseren Diskussionen hat sich gezeigt – wir sind zum großen Teil keine Jurist*innen, muss man dazusagen –, dass hinsichtlich der Interpretation des aktuellen Geschriebenen offensichtlich sehr viele unterschiedliche Möglichkeiten bestehen, was genau mit „wissenschaftsprägend“ gemeint ist. Es gab auch sehr unterschiedliche Vorstellungen davon, wie viele Personen im eigenen Haus davon betroffen wären. Ungefähr die Hälfte war der Meinung, dass es bis zu 50 Personen im eigenen Haus betrifft.

Ich vermute, dass das vor allem damit zu tun hat, wie es von den einzelnen Personen interpretiert wird. Vor dem Hintergrund ist unser Plädoyer, dass man darauf achten muss, dass das Gesetz möglichst wenig Auslegungsspielraum lässt. Das scheint im Moment noch nicht der Fall zu sein.

Man sieht auch an den Stellungnahmen – Frau Wolff hat es angesprochen –, dass es beim Bestandspersonal Zugehörigkeitsthemen geben könnte, die einiges an Unruhe

verursachen können. Je nach Person kann dies auch vor die Gerichte kommen. Deswegen ist wichtig, dass auch für die Gerichte eindeutig verständlich ist, was ist mit dem Gesetz intendiert ist. Dies erschien uns mit unserem Nichtjuristenblick nicht eindeutig.

Insofern stimme ich dem zu, was Herr Hinsenkamp sagte: Es muss eindeutig beschrieben werden und zu dem passen, wie wir im Moment sowohl unsere wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lehre also auch in der angewandten Forschung verstehen. Letztere ist vielleicht eine andere Art der Forschung als die nach neuem Wissen strebende, denn es geht in der angewandten Forschung auch um Entwicklungsaufgaben. Auch das würde ich als wissenschaftsgeprägt definieren, das muss aber auch von Gerichten so anerkannt werden.

Zum Aufwand hat Herr Hinsenkamp schon gesagt, dass dieser für die Kanzlerinnen und Kanzler ohnehin besteht. Auch wir plädieren für großzügige Übergangsregelungen. Einige Hochschulen haben Amtszeiten in den Senaten von bis zu sechs Jahren. Man muss berücksichtigen, dass das nicht von heute auf morgen passieren kann. Wir plädieren für etwas Ruhe in diesem Gesetzgebungsprozess. Es war ursprünglich angedacht, es im Zuge des normalen Gesetzgebungsverfahrens für das neue Hochschulgesetz zu machen. Dann hätte man vielleicht auch genügend Zeit, es so zu formulieren, dass nicht neue Fragen entstehen.

Dr. Christina Reinhardt (Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen): Ich äußere mich heute für die Sprecher*innengruppe der Universitätskanzler*innen. Wir haben geschrieben, dass wir den Gesetzentwurf begrüßen, weil er eine Klärung zu einem Thema herbeiführt, die wir für dringend notwendig halten. So, wie es im Moment ist, ist es ein Herd ständiger Konflikte. Diese unterschiedlichen Zuordnungen nach den unterschiedlichen Gesetzen wirken wie Sand im Getriebe.

Es wurde nach dem Umfang gefragt. Ich schließe mich dem an, was für Wuppertal gesagt wurde. Die RUB hat ca. 6.000 Beschäftigte. Überschlägig würde es bei uns etwa 80 bis 100 Personen betreffen, zum Beispiel die Geschäftsführungen in den Dekanaten und die Beschäftigten im Rechenzentrum oder in anderen zentralen Betriebseinheiten in den Tarifgruppen E13 und höher, die in aller Regel keine direkten Aufgaben in der Lehre – also kein Lehrdeputat – oder in der Forschung haben.

Zum Aufwand für die Umsortierung hat Herr Hinsenkamp schon gesagt, dass jeder einzelne Fall einmal angeguckt werden muss. Angesichts des aktuellen Aufwands durch diese unklare Situation sind wir aber gerne bereit, diesen einmaligen Aufwand in Kauf zu nehmen, damit wir in Zukunft diese Aufwände, die wir im Moment haben, nicht mehr haben. Wir diskutieren immer wieder um einzelne Stellen, dann geht es in die Einigungsstelle, dann fragen wir die Rechtsaufsicht, die sagt dann dieses, das Gericht sagt jenes usw. Das blockiert Einstellungsverfahren, Leute können nicht eingestellt werden, und es erzeugt eine Blockade im System. Ja, es gibt einen Aufwand, den ich auch nicht genau beziffern kann, aber im Vergleich zu dem jetzigen Aufwand würde ich diesen gerne auf mich nehmen.

Genau das erzeugt auch eine Dringlichkeit. Im Moment ist der Zustand eigentlich unhaltbar und unbefriedigend, weil dieser Herd für Konflikte in unserer Universität wirklich lähmt und unheimlich viel Energie kostet.

Es wurde dann nach den Begrifflichkeiten „überwiegend“ und „prägend“ gefragt. Bei uns im Kanzler*innenkreis wogte die Diskussion immer etwas hin und her, ob das eine oder das andere besser wäre. Am Ende der Diskussion stand eine leichte Tendenz zu „überwiegend“, weil man daraus vielleicht etwas Quantifizierbares machen könnte. In Stellenbeschreibungen könnte dann mit Prozenten gearbeitet werden. Mit „prägend und überwiegend“ oder so etwas könnten wir aber auch gut leben.

Zur entstehenden Unruhe: Ich glaube, es gibt zwei Herde für Unruhe. Zum einen wird mit Sicherheit Unruhe entstehen, wenn es keine Übergangsfrist gibt und Leute, die ein Amt bekleiden, also im Senat sitzen oder im Personalrat sind, umgetopft würden. Das würde für große Unruhe sorgen. Deswegen plädieren auch wir für eine Übergangsfrist.

Unruhe entsteht außerdem durch etwas, was mich, ehrlich gesagt, regelmäßig ärgert. In der Universität heißt es oftmals, Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerin zu sein, sei irgendwie etwas Besseres, als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung zu sein. Manche Wissenschaftler*innen sagen, das sei so etwas wie eine Abwertung.

Da ich selbst biografisch aus dem Wissenschaftsmanagement komme, denke ich immer: Warum soll das eigentlich so sein? Wissenschaftsmanager*innen sind ja nicht weniger wert. Es ist schade, dass da oft so etwas wie eine Hierarchie angenommen wird. Ich plädiere eher dafür, in der Hochschule dafür zu sorgen, dass beide Gruppen einen angemessenen Platz haben und als wichtig für das Funktionieren der Hochschule angesehen werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage zu sehen, ob die Kanzler*innen gestärkt und die Rektor*innen geschwächt würden. Ich finde diese Frage etwas seltsam, weil Stärke und Schwäche in diesen Funktionen mit Sicherheit nicht daraus resultieren, ob man als Dienstvorgesetzte ein paar Köpfe mehr zählt. Die resultieren aus ganz anderen Aspekten, die mit den Funktionen zu tun haben. Welche Befugnisse man hat, ist einerseits klar beschrieben und auf der anderen Seite im kollegialen Miteinander ein täglicher Aushandlungsprozess. Ich nehme es so wahr, dass es zwischen den Rektor*innen und Kanzler*innen zum Glück keinen Konkurrenzkampf um das Zählen von irgendwelchen Köpfen gibt.

Bastian Doht (Landespersonalrätekonferenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung an den Hochschulen in NRW): Sie sehen hier ein zumindest öffentlich relativ seltenes Einhergehen zwischen Kanzlerinnen und Personalrätinnen aus Technik und Verwaltung. Die Kolleginnen wissen, dass dies in den Hochschulen auch mal anders gelebt wird, was durchaus auch Diskussionen auslöst.

Hier sind wir uns aber sehr einig. Darum könnte ich es kurz machen und sagen, dass ich meiner Vorrednerin zustimme. Ich möchte dennoch etwas ergänzen.

Ich beginne mit der Frage von Frau Eisentraut nach dem Zeitaspekt. Dringlich und notwendig ist es, weil wir damit Arbeit haben. Alle Gremien und Kolleginnen in den

Hochschulen müssen überlegen, wie sie mit dieser Fragestellung nach dem OVG-Urteil umgehen. Durch das Ministerium wurde so zu den Personalratswahlen Unruhe geschaffen. Das müssen wir klären, und zwar schnell und im Sinne aller Kolleginnen und Kollegen. Das ist uns sehr, sehr wichtig. Im Augenblick gibt es, wenn nicht 30, dann bestimmt 27 unterschiedliche Vorgehensweisen an den Hochschulen in unserem schönen Land. Das ist nicht gut.

Sie könnten mich auch als Linguisten fragen, ob wir über „prägend“ oder über ein quantifizierbares Mehrheitsverhältnis sprechen wollen. Man könnte es auch so definieren, dass, wenn eine Stelle einen gewissen Lehrraum beinhaltet und die Person eine gewisse Leistung in Prüfungen oder in der Forschung erbringt, dies prägend für die Stelle ist. Aber das ist Aufgabe der Gesetzgeber. Personalräte beschäftigen sich jeden Tag sehr intensiv mit verschiedensten Gesetzen und immer wieder auch damit, dass Ausführungen zu den einzelnen Worten des Gesetzes beigelegt werden. Man sagt dann eben, was unter „prägend“ verstanden wird, und die Hochschulen müssen es dann ausführen. Die LPK MTV ist durchaus kompromissbereit, dies zu mittragen und weite Wege mitzugehen.

Wie viel Arbeit macht es? Im Augenblick macht es jedenfalls Arbeit. Sobald wir es geklärt haben, macht es noch einmal Arbeit, aber dann ist es auch klar. Für Neueinstellungen ist der Aufwand völlig überschaubar. Es ist ein zusätzlicher Prüfschritt, der vielleicht eine oder zwei Minuten dauert. Da ist alles vorher schon geklärt; das ist völlig unerheblich.

Es geht also nur noch darum, wie wir mit dem erwarteten Unruhestand umgehen. Wie gehen wir damit um, dass Personen Mitglieder in Senaten oder in Personalräten sind? Da müssen wir natürlich über Übergangsregelungen reden. Vor allem an den großen Universitäten können wir in den Personalabteilungen nicht ad hoc zu irgendeinem Wunschdatum alles einmal anfassen und umsortieren. Man müsste gegebenenfalls zigtausend Akten zumindest einmal prüfen.

Wir haben solche Übergangsregelungen ebenfalls vorgeschlagen. Ich glaube, das ist im Sinne aller Beteiligten. So bleiben sowohl die Verwaltungen, die ich hier vertrete – also die Kolleginnen, die es bearbeiten –, als auch alle Personalräte und sonstigen Gremien handlungsfähig. Das muss das oberste Ziel sein. Diese Übergangsregelungen dürfen auch gerne sehr lang sein. Es gibt unterschiedliche Senatslaufzeiten, zum Beispiel sechs oder acht Jahre. Ich glaube, es gibt viele Möglichkeiten, die tragfähig wären.

Die Frage der Stärkung der Kanzlerinnen fand ich sehr interessant. Die darauf gegebene Antwort ist aus unserer Sicht zu stützen. Wir nehmen wahr, dass es in den Hochschulen – die Kanzlerinnen und Rektorinnen lassen durchaus auch Befragungen durchführen – viele Kolleginnen und Kollegen gibt, die gerne an den Hochschulen arbeiten und eine hohe Motivation haben, dies zu tun. Wir sind der Meinung, dass Wechsel von Statusgruppen – vielleicht ist auch noch die dritte Kategorie der Wissenschaftsmanagerinnen zu nennen, die einfach in den letzten Jahren gefördert worden sind – keine Unruhe in dem Sinne mit sich bringen würden, dass plötzlich Statusgedanken nicht mehr tragbar sind.

Wir sind in Bielefeld einen Sonderweg gegangen, daher noch eine Einschätzung von uns: In einer effektiven Umsortierung würde es je nach Begriffsbestimmung vermutlich ungefähr einen niedrigen zweistelligen Prozentbereich betreffen. Zwischen 10 und 12 % Prozent könnten betrachtenswert sein. Dann würde man, wenn man es umsortiert, effektiv bei Zahlen landen, wie vorhin auch Frau Wolff sie zum Beispiel genannt hat.

Bernadette Stolle (Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW): Zunächst zu den Unterschieden: Im Gegensatz zu Herrn Doht sehen wir es völlig anders als die Kanzlerinnen und Kanzler. Mit der OVG-Rechtsprechung, die nicht neu ist, sondern schon 40 Jahre währt, haben wir eine klare und dem OVG zufolge auch handhabbare Regelung. Die ist sehr einfach. Wenn insbesondere einige Universitäten in den letzten Jahren davon in eigenartiger Weise abgewichen sind, was unter anderem im Februar durch das Oberverwaltungsgericht festgestellt wurde, dann zeigt dies nur die Kreativität der Hochschulen, aber letztlich nicht, dass es eine rechtliche Unsicherheit gegeben hat.

Für die Personalräte im wissenschaftlichen Bereich sind die Auswirkungen erheblich. Ich glaube, ich muss nicht wiederholen, was in unserer Stellungnahme steht. Ich kann keine genauen Zahlen nennen, wie viele Beschäftigte in der Hochschule insgesamt von diesem Umtopfen betroffen wären. Dazu fehlt mir jegliche Zahlengrundlage. Aber ich kann sagen, wie viele Menschen in den Personalräten konkret betroffen wären. Denn dort haben wir eine Umfrage gemacht.

Die Hälfte aller Personalratsvorsitzenden sagte mir, sie wären persönlich betroffen, und somit kann ich es nur so zusammenfassen, dass es für die Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten einem Kahlschlag gleichkäme. Mindestens ein Viertel bis zu einem Drittel der gewählten Mitglieder der Personalräte im wissenschaftlichen Bereich ist davon betroffen. In der Spitze gehen 70 bis 80 % davon aus, dass sie dann nicht mehr dem Personalrat angehören würden.

Das ist auch keine Frage des Übergangs, wie auch in der Stellungnahme sehr deutlich wird. Wir vertreten in den wissenschaftlichen Personalräten ziemlich viele befristete Beschäftigte, und zwar nicht nur befristete Beschäftigte mit Arbeitsvertrag, sondern es kommen auch noch die Lehrbeauftragten hinzu. Auch die Hilfskräfte haben zwar Arbeitsverträge, aber sehr kurze. Auch diese werden von uns vertreten. „Wir“ bedeutete in der Regel unbefristet Beschäftigte, weil das gar nicht anders geht. Man könnte alle befristet Beschäftigten unter Druck setzen – man kann sie nicht in die erste Reihe der Personalvertretungen stellen –, und dann ist es auch das Ende des Arbeitsvertrags; dann geht es nicht weiter.

Wie aufwendig wird es für die Personalabteilungen? Ich muss tatsächlich widersprechen: Man wird nicht einmal eingetopft, und dann bleibt man in dem Topf, sondern die Arbeitsbereiche entwickeln sich. Bei Personen, die längerfristig in Instituten und wissenschaftlichen Einrichtungen arbeiten, wird sich das Arbeitsumfeld irgendwann mal verändern. Bei mir persönlich ist das auch so.

Wir haben inzwischen mehrere Informationsveranstaltungen und Personalversammlungen zu diesem Thema gemacht. Eine der ersten Anmerkungen lautet immer: Wenn Führungsaufgaben zuwachsen, gibt es wesentlich mehr administrative Tätigkeiten, die nichts mehr mit Wissenschaft zu tun haben, sondern es handelt sich um Leitungsaufgaben. Wenn Aufgaben durch das Schreiben von Drittmittelanträgen zuwachsen, ist auch das nicht unbedingt eine Tätigkeit, die der Wahrheitssuche dienen, sondern man kümmert sich darum, dass diese Anträge vernünftig formuliert sind.

Frau Eisentraut hat uns keine Frage gestellt, deswegen kann ich ihre Fragen nicht beantworten. Das hat vielleicht auch Gründe.

Bezogen darauf, wie viel Unruhe erwartet wird: Ich kann für mich persönlich sagen, dass ich stinksauer bin, und ich bin angesichts dieses Gesetzentwurfs nicht allein stinksauer. Ich kann Ihnen einen kurzen Einblick in die erste Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten geben: Dort wurden die ersten Adressen der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ausgetauscht, die man in solchen Fällen anrufen kann. Es jetzt über eine Übergangslösung regeln zu wollen, bedeutet den Tod auf Raten für die Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten.

Das Ganze ist jetzt mit „personalvertretungsrechtliche Zuordnung“ überschrieben. Es geht im Übrigen auch um die akademische Zuordnung; um die Senate, Fachbereichsräte, Berufungskommissionen etc. Wir werden mit den dann übrig bleibenden, fast nur befristet Beschäftigten diese Positionen nicht mehr besetzen können. Das heißt, diese befristet Beschäftigten werden nicht mehr in den Gremien vertreten. Ganz abgesehen von meinem persönlichen Schicksal, das definitiv auch an diesem Gesetz hängt, ist das ein Schlag ins Gesicht der wissenschaftlich Beschäftigten.

Es ist wirklich falsch, anzunehmen, dass die wissenschaftlich Beschäftigten sich als etwas Besseres verstehen als die Beschäftigten in Technik und Verwaltung. Das wird uns häufig vorgeworfen, es stimmt aber schlicht und ergreifend nicht. Ich habe es in der Stellungnahme so umschrieben, dass wir einfach unterschiedlich ticken. So muss man das vielleicht auch sehen.

Jetzt habe ich mich etwas in Rage geredet; ich bitte um Entschuldigung. Frau Schlösser möchte noch kurz etwas ergänzen.

Christina Schlösser (Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW): Ich bin Mitglied und Vorsitzende eines Personalrats der Universität Bonn, die sicher unter die größeren Hochschulen in diesem Land fällt. Ich bin in einem Personalratsgremium, das ungefähr 5.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt. Ich kann zwar nicht exakt sagen, wie viele Menschen bei uns betroffen wären, möchte aber auf jeden Fall festhalten, dass es deutlich mehr als 10 % sein werden. Selbst wenn es nur 10 % wären, wären es immer noch ungefähr 500 Leute.

Wir rechnen damit, dass die Beschäftigten im Hochschulrechenzentrum, in der Universitäts- und Landesbibliothek, in den BZHs und BZLs, also in den Hochschulzentren und Lehrernzentren, sowie alle Wissenschaftsmanagerinnen und -manager sowie zahlreiche

Positionen, für die mir jetzt die Begrifflichkeit fehlt und die sich vielleicht nicht gut unter einer Überschrift zusammenfassen lassen, betroffen sein werden. Da werden schon einige zusammenkommen.

Ich kann nur unterstreichen, dass sehr viele Menschen sich im Zuge dieser Thematik schon bei uns gemeldet haben und fragen: Werde ich betroffen sein? Was wird das für mich bedeuten? Ich hatte dieses und jenes vor; geht das dann noch? – Dann kommt noch die Frage der Beamten hinzu. Wie werden die einsortiert?

Auch ich sehe hier eine große Klagewelle auf uns zukommen bzw. zumindest die Möglichkeit, dass es so kommt. Ich frage mich, ob der Wissenschaftsstandort NRW einen guten Weg einschlägt, wenn er eine solche Sonderregelung schafft, obwohl, wie Frau Stolle erläutert hat, die Rechtsprechung eigentlich klar war und an anderer Stelle Unruhe aufgekommen ist.

Ich möchte mich auch ausdrücklich dagegen verwehren, dass Kolleginnen und Kollegen, die entweder im Wissenschaftsbereich oder im Bereich von Technik und Verwaltung arbeiten, in der einen oder anderen Weise aufeinander herabschauen. Diese Erfahrung habe ich überhaupt nicht gemacht. Ich will nicht ausschließen, dass es vorkommt und dass es Einzelfälle von so etwas gibt, aber dieses Erlebnis kann ich nicht bestätigen. Ich finde es sehr schwierig, das hier so zu sagen. Das zeichnet meines Erachtens ein völlig falsches Bild.

Es ist des Weiteren deutlich geworden, dass offensichtlich für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte durchaus eine andere Lösung favorisiert wird, um zu verhindern, dass die Ärztinnen und Ärzte in den medizinischen Fakultäten im Bereich der Krankenversorgung plötzlich aus der Lehre fallen. Das würde dort zu erheblichen Problemen führen. Weshalb man aber einen Unterschied macht zwischen Ärztinnen, die dann eigentlich keine Wissenschaftler mehr wären, und wissenschaftlich Beschäftigten, die dann keine wissenschaftlich Beschäftigten mehr wären, erschließt sich mir nicht.

Angela Kallweit (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Vielen Dank im Namen der GEW für die Einladung zu dieser Anhörung, und vielen Dank an Herrn Hartmann, der als Einziger eine Frage an alle gerichtet hatte. Ansonsten ist die GEW offensichtlich nicht gefragt in dieser Runde, was ich ein bisschen enttäuschend finde, weil wir auch eine ausführliche Stellungnahme abgegeben haben. Die GEW trägt das W für Wissenschaft in ihrem Namen.

Die Frage von Herrn Hartmann betraf diesen Graubereich. Das eine sind Zahlen, das andere ist die Quantität derjenigen, die die Wissenschaftler*innen an den Hochschulen und Universitäten vertreten. Es handelt sich häufig, wie Frau Stolle sagte, um Menschen, die in Dauerbeschäftigungsverhältnissen stehen und sich aus einer wissenschaftlichen Tätigkeit heraus in das Wissenschaftsmanagement hinein weiterentwickelt haben, gegebenenfalls auch in Transferaktivitäten wie das Verfassen von Drittmittelanträgen usw. All diese Tätigkeiten würden den Personen dann nicht mehr obliegen. Sie würden wegfallen, oder man müsste eine weitere Personalkategorie erfinden.

Ich selbst bin Personalrätin an der Westfälischen Hochschule. Dort wären 70 von ca. 380 Beschäftigten direkt betroffen. Wenn der Begriff „überwiegend“ eng ausgelegt würde, dann wären auch die Laboringenieur*innen betroffen. Dann bleiben vielleicht noch 80 Wissenschaftler*innen an unserer HAW übrig. Das käme einem Kahlschlag gleich.

Ich verstehe auch nicht – das geht auch aus der Stellungnahme der GEW sowie einem Brief unserer Landesvorsitzenden an die Ministerin hervor –, warum diese Eile an den Tag gelegt und nicht abgewartet wird. Im Eckpunktepapier stand, dass eine Regelung für das Hochschulgesetz gesucht wird, und dann kam plötzlich ein Artikelgesetz, und es wird angehängt, dass mal eben die §§ 44 und 45 des Hochschulgesetzes und dann auch noch das Kunsthochschulgesetz geändert werden. Die Unterschiedlichkeit der Tätigkeiten in den Hochschulformen ist in keiner Weise wirklich berücksichtigt worden.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Vielen Dank. – Frau Kallweit, der Vollständigkeit halber: Ich hatte für die AfD-Fraktion auch eine Frage an alle gestellt. Es ging um den Begriff der Fachhochschulen.

(Angela Freimuth [FDP]: Ich auch!)

Haben Sie seitens der Fraktionen noch direkte Nachfragen, oder sind alle Fragen zu diesem Themenkreis beantwortet worden? Wir hätten noch etwa 45 Minuten Zeit für eine weitere Runde.

Raphael Tigges (CDU): Ich habe noch eine Anmerkung und eine Frage. Frau Kallweit, es kann auch sein, dass wir keine Frage an Sie richten, weil Sie mit sieben Seiten die umfangreichste Stellungnahme eingereicht und damit unsere Fragestellungen vollumfänglich beantwortet haben. Deswegen ist es nicht unüblich, dass man keine direkte Nachfrage an die Beteiligten stellt.

Im Übrigen haben auch nicht alle, die eine Stellungnahme eingereicht haben, eine Einladung zur Teilnahme an der heutigen Anhörung erhalten. Das darf auch durchaus als wertschätzend verstanden werden, und wir schätzen Ihre Anwesenheit hier sehr. Herzlichen Dank, dass Sie sich einbringen.

Ich habe noch eine Frage an die LRK HAW und die LRK der Universitäten zu dem zeitlichen Aspekt. In der Stellungnahme der LRK HAW steht, dass Sie den Zeitdruck, unter dem das Ganze nun geschieht, nicht nachvollziehen können. Aus der Stellungnahme der anderen LRK habe ich durchaus einen dringlichen Handlungsbedarf herausgelesen. Frau Professor Wolff und Frau Professor Staude, ich möchte Sie bitten, noch einmal herauszuarbeiten, warum es durchaus Argumente dafür geben könnte, es schon vorab zu regeln und nicht noch auf die längere Bank einer Hochschulgesetznovelle zu schieben.

Dr. Bastian Hartmann (SPD): Es gibt eine Reihe von Aufgaben im System Hochschule, die von Wissenschaftler*innen übernommen werden mussten. In der Lehre könnte es bei der Drittmittelwerbung schwierig werden – darauf wird mitunter auch

in den Stellungnahmen verwiesen –, wenn das nicht Wissenschaftler*innen tun würden. Sehen Sie das auch so? Würde der Pool derjenigen, die sich um die Drittmittelinwerbung kümmern könnten, kleiner? Diese Frage richtet sich vor allem an die Hochschulleitungen, also an Herrn Hinsenkamp, Frau Wolff, Frau Staude und Frau Reinhardt.

Die zweite Frage geht noch einmal an alle. Ich habe verschiedentlich herausgehört, dass man der Regelung in Teilen etwas abgewinnen kann, gleichzeitig hat man aber direkt einen Personenkreis im Sinn, der davon nicht betroffen sein soll – zum Beispiel die Ärztinnen und Ärzte oder die Laboringenieur*innen. Schafft die jetzt vorgeschlagene Formulierung die Klarheit, die wir brauchen? Damit verbunden: Macht der Zusatz „prägend“ es besser? Ich vermute, mit dem Zusatz „prägend“ wird der Personenkreis, der umverteilt werden müsste, etwas geringer, weil man vielleicht nicht zu 50 % im eigentlichen Sinne wissenschaftlich tätig sein muss, die Tätigkeit aber trotzdem wissenschaftlich geprägt sein kann. Oder sind wir en passant schon an der geradezu philosophischen Frage angelangt, was wissenschaftliche Dienstleistungen eigentlich sind? Müssten wir das im Gesetz auch konkretisieren?

Julia Eisentraut (GRÜNE): Vielen Dank für die Beantwortung der bisherigen Fragen. Ich habe noch eine Nachfrage.

Selbst wenn Mitarbeitende von der Wissenschaft zu Technik und Verwaltung wechseln oder umgekehrt und somit eine andere Vertretung erhalten, treten dann wirklich diese Konsequenzen, über die wir sprechen notwendigerweise ein? Das ist ein bisschen inspiriert von der Frage, was es bedeutet, wenn die Kategorie nicht mehr „wissenschaftliche Mitarbeitende“ heißt. Ändert das beispielsweise die Qualität des Antrags? Sehen Sie, Frau Professorin Wolff und Frau Professorin Staude, seitens der Hochschulleitungen auch andere Möglichkeiten, mit diesen Konsequenzen umzugehen, unabhängig von der personalrechtlichen Vertretung?

Angela Freimuth (FDP): Vielen Dank für die bisherigen Antworten. Ich muss gestehen: Ich bin ein bisschen verwirrt, weil auf der einen Seite seitens der Hochschulleitungen, also seitens der Rektoren und Kanzler, gesagt wird, dass ein relativ geringer Personenkreis betroffen wäre. Das Verhältnis würde auch nicht maßgeblich verändert werden. Die Stellungnahme von Frau Stolle und insbesondere die leidenschaftlichen Plädoyers von Frau Stolle und Schlösser vorhin lassen aber einen völlig anderen Eindruck entstehen.

Wenn man viele Jahre seines Berufslebens als wissenschaftlicher Mitarbeiter geführt wird und dann irgendwann festgelegt wird, dass es irgendwie anders sein soll, kann ich mir vorstellen, dass bei den Beschäftigten viele Fragezeichen aufkommen. Ich kriege auch die personalvertretungsrechtlichen und statusrechtlichen Fragen noch nicht so ganz aufgelöst, also wie sie im Senat oder in welcher Gruppe vertreten werden. Betrifft es also nur eine geringe Personenzahl, oder sind es doch so viele, dass es sich maßgeblich auswirkt? Gibt es dazu Zahlen?

Schon hier in der Anhörung wurden Status- bzw. Beschäftigtengruppen benannt, zum Beispiel Ärztinnen und Ärzte in den Klinika, Laboringenieure usw., für die anderes

gelten solle. Kann die von allen gewünschte Klarheit auf diese Weise überhaupt erreicht werden? Könnten Sie das noch etwas detaillierter darstellen? Frau Kallweit, diese Frage geht an alle. Ich werde Sie nicht explizit benennen, habe aber auch gerade wie die Kolleginnen und Kollegen meine Fragen offen formuliert. Insofern steht es Ihnen völlig frei, zu dem von meiner Seite Vorgebrachten alles zu äußern, was zu Erhellung beiträgt.

Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD): Ich habe ebenfalls noch eine Frage für meine Fraktion. Ich greife auf, was Frau Schlösser und Frau Stolle gesagt haben: Worin besteht der Unterschied zwischen den medizinischen wissenschaftlichen Angestellten und anderen? Was machen Mediziner anders als andere Wissenschaftler? Das ist, finde ich, ein interessanter Aspekt.

Angela Kallweit (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Danke Herr Tigges und Frau Freimuth. Ich verstehe das dann als Kompliment für die Stellungnahme.

Prof. Dr. Daniel Zerbin (AfD): Ich muss noch hinzufügen: Meine Frage ging auch an alle. Ich weiß nicht, ob ich es gesagt habe.

Angela Kallweit (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Vielen Dank. – Ich möchte zunächst darauf eingehen, ob das Gesetz Klarheit bringt. Wir haben in unserer Stellungnahme eindeutig formuliert, dass wir nicht erkennen, dass es erforderlich ist und mehr Klarheit bringt als das, was wir jetzt haben. Ich muss nicht wiederholen, was schon in der Stellungnahme steht. Wir erkennen überhaupt nicht, dass diese Gesetzesanpassung Klarheit bringt.

Das gilt auch für den Begriff „überwiegend“, der gegebenenfalls durch „prägend“ ersetzt würde. Ich weiß nicht, ob es durch „prägend“ eindeutiger wird. Es ist natürlich schön, wenn zumindest Personen darunterfallen, die in der Lehre tätig sind, aber nicht überwiegend mit Lehre und Studierendenbetreuung befasst sind, zum Beispiel Laboringenieur*innen. Das betrifft einen großen Teil der Menschen, die an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften tätig sind. Nur wenige an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Tätige machen überwiegend Forschung und Lehre.

Ich weiß aber nicht, ob der Begriff „prägend“ dazu führt, dass die Zuordnung einfacher wird. Vielleicht wäre das bei neuen Stellenausschreibungen der Fall. Es gibt bei uns an der Hochschule Stellenausschreibungen, die aktuell die Personalräte beider Seiten erreichen. Je nachdem, welche Person die Stelle letztendlich ausfüllt, wird geschaut, ob es zum Bereich „Technik und Verwaltung“ oder eher zum Bereich „Wissenschaft“ passt. Das ist möglich, und ich finde nicht, dass das ein sehr großer Aufwand ist. Dafür reichen uns die bestehenden gesetzlichen Grundlagen, und es braucht nicht dringend irgendetwas Neues.

Eine Konkretisierung des Begriffs „wissenschaftliche Dienstleistungen“ ist sehr wichtig. Das müsste unbedingt gemacht werden, damit man weiß, was dazugehört. Wenn man sagt, es sollen überwiegend oder prägend wissenschaftliche Dienstleistungen durchgeführt werden, muss klar sein, was konkret dazugehört. Das müsste wahrscheinlich noch formuliert werden.

Für alle, die jetzt schon in der Wissenschaft tätig sind, also wissenschaftlich Beschäftigte sind, habe ich mir noch das Stichwort „Karriereplanung“ notiert. Für die Karriereplanung macht es schon einen Unterschied, ob in einer Ausschreibung steht, man werde wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften, oder ob es heißt, man führe Sachbearbeitertätigkeiten durch oder Ähnliches. Aus Sicht der GEW und auch aus meiner persönlichen Sicht ist schade, dass wir schon im Tarifvertrag nicht vorkommen, sondern irgendwo unter den Bereich „Verwaltung“ gefasst werden. Da muss sich die Gewerkschaft aber selbst auf die Fahne schreiben, stärker werden zu müssen. Wenn wir im Grunde aber noch nicht einmal mehr in unsere Lebensläufe schreiben können, dass wir wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an einer Hochschule gewesen sind, macht das einen Unterschied. Das soll nicht abwerten, und ich will nicht sagen, es sei mehr oder weniger wert, aber es ist einfach etwas anderes.

Bernadette Stolle (Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinik in der Trägerschaft des Landes NRW): Ich beginne mit der Frage nach dem Unterschied zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern, die als Arzt oder Ärztin oder in anderen Bereichen tätig ist. Ich kann Ihnen das auch nicht beantworten. Genau diese Frage stellt sich hier ja. Sollen Ärztinnen und Ärzte per se wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, nicht aber jemand, der in der Fakultätsgeschäftsführung arbeitet und zusätzlich diverse wissenschaftliche Dienstleistungen im engeren Sinne zu erfüllen hat, dies aber nicht seine Tätigkeit prägt, sondern diese Aufgaben nur zusätzlich wahrgenommen werden? Ich möchte nicht darüber entscheiden, wer mehr Wissenschaftler oder weniger Wissenschaftler ist. Diese Frage ist nicht zu beantworten.

Das zeigt vielleicht auch, wie unklar diese ganze Gemengelage ist. Ich möchte das noch etwas weiterspinnen.

Die Situation stellt sich so dar, dass die wissenschaftlich Beschäftigten der Fakultäten für Medizin an der Universität beschäftigt sind, aber an der Uniklinik arbeiten. Das betrifft nicht nur Ärztinnen und Ärzte, sondern genauso wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen naturwissenschaftlichen oder einen Informatikhintergrund haben. Ebenso betrifft es die Geschäftsführungen der Fakultät im Fachbereich. Soll es so sein, dass es sich in der Medizin um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt, aber in der Pädagogik oder in der Germanistik nicht, nur weil die einen an der Universitätsklinik arbeiten? Ich kann es nicht beantworten.

Kommen wir zum Thema „Klarheit“. Ich glaube, wir haben übrigens die längste Stellungnahme, Herr Tigges.

(Raphael Tigges [CDU]: Mea culpa! 17 Seiten!)

Wir haben sehr umfangreich dargelegt, welche Rechtsfragen aus dieser gesetzlichen Änderung folgen und dass damit in keinsten Weise irgendeine Rechtsklarheit erreicht wird, sondern das absolute Gegenteil. Ich kann daher nur davor warnen.

Zu den Begrifflichkeiten „prägend“ und „überwiegend“: In der OVG-Entscheidung ist nachlesbar, was die damals klagende Universität darunter verstanden hat. Dort wurde es nämlich gleichgesetzt. „Überwiegend“ ist demnach „prägend“ und umgekehrt.

Diese Begrifflichkeiten bedeuten einen großen Gestaltungsspielraum, und zwar nicht aufseiten der Beschäftigten, sondern aufseiten der Kanzlerinnen und Kanzler und der Personalabteilungen, die entscheiden können: Du gehörst zu dieser Sorte Mäuse; du gehörst zu der anderen Sorte Mäuse. – Das vergrößert die Abhängigkeit der Beschäftigten noch weiter.

Frau Freimuth, Sie hatten nach dem Ausmaß gefragt. Wir haben tatsächlich über unterschiedliche Personenkreise geredet. Ich kann für die Hochschulen, für die Universitäten, für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften wirklich nicht sagen, wie viele Menschen betroffen sein werden. Dazu fehlen mir jegliche Zahlen. Ich kann nur unsere Gremienzusammensetzung zugrunde legen, und da sind die Auswirkungen gravierend und verheerend.

Das heißt aber nicht, dass die Hälfte aller wissenschaftlich Beschäftigten davon betroffen sein wird. Das ist sicherlich nicht so. Die Zahl wird aber an den Universitäten auf jeden Fall hoch dreistellig sein und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaft je nach Größe knapp unter oder auch über der Grenze zur Dreistelligkeit.

Ich kann noch ein Beispiel anfügen. Ich selbst komme aus dem Institut für Verbundstudien. Es handelt sich um ein wissenschaftliches Institut, das für alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zuständig ist. In diesem wissenschaftlichen Institut gäbe es, obwohl es ein wissenschaftliches Institut ist, keine einzige wissenschaftliche Mitarbeiterin und keinen einzigen wissenschaftlichen Mitarbeiter mehr. Ich weiß nicht, ob NRW so etwas wirklich will.

Christina Schlösser (Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW): Ich möchte noch etwas zu den Begriffen „prägend“ und „überwiegend“ ergänzen. Es kommt mir ein bisschen so vor, als würde man einen Apfel mit einer Birne vertauschen. „Prägend“ würde vielleicht mehr Spielräume lassen. Dann hätten wir im Endeffekt aber wieder einen Flickenteppich, und Uni A ordnet anders zu als Uni B. Wenn sich die Mitarbeitenden untereinander vergleichen, sagt dann der eine, er sei WMA, während der andere in Technik und Verwaltung arbeitet, und sie fragen sich, wie das denn sein könne, da sie doch eigentlich dasselbe machten. Ich weiß nicht, ob damit mehr rechtliche Klarheit geschaffen oder mehr Ruhe ins System gebracht wird.

Zu den Zahlen: Ich finde die Eile und Hektik – es ist dargestellt worden –, in der dieser Teil des Gesetzes behandelt wird, schwierig. Man hat keine Gelegenheit gehabt, konkrete Zahlen zu erheben und zu überprüfen, wie viele Leute betroffen wären, wenn

man NRW-weit diese Zahlen erhebt. Es ist ja auch mit einem gewissen Aufwand verbunden – zumindest für sehr große Einheiten –, dies festzustellen. Vielleicht könnte man noch nicht einmal genaue Zahlen benennen, weil der Wissenschaftsbegriff nicht genau geklärt ist, sodass die Zuordnung nicht klar ist.

Insofern redet man hier über irgendeine undefinierte Zahl von Beschäftigten. Das hätte man vermeiden können, wenn man der Sache etwas mehr Zeit gegeben und sie zum Beispiel im Rahmen der Hochschulgesetznovelle betrachtet hätte.

Bastian Doht (Landespersonalrätekonferenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung an den Hochschulen in NRW): Ich habe zunächst zwei grundsätzliche Anmerkungen. Im Gegensatz zu meinen Vorrednerinnen sehe ich den Wissenschaftsstandort NRW im Rahmen dieses Gesetzes nicht als gefährdet an, egal wie entschieden werden sollte. Ich bin schon lange auf verschiedenen Ebenen in der Hochschulpolitik unterwegs, und das glaube ich nicht.

Es wird aber deutlich – das war die Antwort der Vorrednerinnen auf die Frage von Frau Freimuth –, dass Befristungen ein Thema sind. Das ist nicht von der Hand zu weisen. Als befristet Beschäftigter in einem Personalrat gehe ich vielleicht zum Beispiel mit Frau Reinhardt in den Clinch, weil ich ihr vertraue, aber alle Menschen und ihre Emotionen sind anders. Eine Befristung ist natürlich kein guter Schutz, um die Interessen der Kolleginnen gut zu vertreten. Natürlich muss auch unterhalb der Professorinnenebene über weniger Befristungen nachgedacht werden, aber das ist ein anderes Thema. Dazu kommt man, glaube ich, im Dezember noch.

Zu den Fragen nach den Ärzten und dem medizinischen Dienst: Im Hochschulgesetz sind die Ärzte ebenfalls separat aufgeführt, und auch im Prüfungsrecht gibt es für die Ärzte eigene Regelungen und Bestimmungen. Daher habe ich überhaupt kein Problem damit, so etwas wie ein weiteres Lex-Medizin oder Lex-Arzt ins Gesetz zu schreiben, wenn es sein muss. Ich habe das nicht bis ins Tiefste geprüft, aber ich glaube, eine weitere Regelung für Ärztinnen und Ärzte an irgendeiner Stelle tut uns nicht weh.

Um es noch einmal deutlich zu machen: Im Augenblick ist aus unserer Sicht das Gesetz unklar, und es wird 27-fach oder 30-fach – demnächst wahrscheinlich nur 29-fach – ausgelegt. Wir müssen es explizieren. Daran ist uns gelegen. Die genaue Ausformulierung des zu explizierenden Begriffs – sei es „prägend“, sei es „überwiegend“ – ist dann, denke ich, nur noch eine politische Entscheidung.

„Überwiegend“ kann man sehr schön quantifizieren, wie Frau Reinhardt es sagte. Das hat für Verwaltungsmitarbeitende einen gewissen Charme. Zumindest bei allen Tarifangestellten – das ist die überwiegende Mehrheit an allen Hochschulen – wird beschrieben, wie viel Prozent der Arbeitszeit die einzelnen Arbeitsvorgänge ausmachen. Dann lässt sich sehr genau sagen: Hier habe ich 20 %, dort 30 %; damit habe ich 50 % erreicht.

Es gibt also durchaus Möglichkeiten, zu quantifizieren, die im Gesetz gar nicht berücksichtigt werden, aber tägliche Verwaltungspraxis an den Hochschulen sind.

Dr. Christina Reinhardt (Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen): Ich finde, durch den Gesetzentwurf wird Klarheit hergestellt; denn in der Neufassung werden zwei Dinge präzisiert. Erstens müssen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegend – wir können noch überlegen, ob bestimmte Gründe für den Begriff „prägend“ sprechen – wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Und zweitens wird dieser Begriff der wissenschaftlichen Dienstleistung präzisiert. Der Neufassung zufolge gehören nur noch Aufgaben in Forschung, Lehre und Krankenversorgung zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen, und das, was man sonst so macht – also die Verwaltung –, ist dann eben keine wissenschaftliche Tätigkeit.

Ich denke noch einmal laut über dieses „überwiegend“ und „prägend“ nach. Zoomen wir doch mal in eine Hochschule hinein. In einem Rechenzentrum ist zumindest bei uns von denjenigen, die ab EG13 als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen tätig sind, niemand in der Lehre tätig, und es schreibt auch niemand eigene Forschungsanträge. Ich denke, dass wir es uns mit der Diskussion manchmal arg kompliziert machen; denn bei diesem Beispiel ist doch eigentlich klar, dass es eine Anpassung geben muss.

Wenn aber zum Beispiel eine Fakultät entschieden hat, eine Fakultätsgeschäftsführung zu besetzen, dann gibt es unterschiedliche Wege, dies auszugestalten. Bei uns in der Fakultät für Physik ist zum Beispiel eine Sozialwissenschaftlerin Geschäftsführerin. Natürlich macht die keine Physik, sie schreibt keine Drittmittelanträge mit physikalischem Hintergrund, und sie unterrichtet auch nicht an der Fakultät. Also ist das doch eigentlich ein eindeutiger Fall.

Mit dem Begriff „prägend“ könnte man eine andere Variante erfassen. Hat zum Beispiel eine relativ kleine Fakultät sich entschieden, eine Geschäftsführung mit einer Person aus dem Fach zu besetzen, die auch weiterhin in einem bestimmten Umfang an Semesterwochenstunden Lehrtätigkeiten übernimmt, könnte man mit dem Begriff „prägend“ sagen, dass sie eigenständig in der Lehre und damit wissenschaftlich arbeitet. Da könnte eine Kompromisslinie liegen, um diese Präzisierung genauer abzubilden.

Zum Zustandekommen unterschiedlicher Zahlen: Ich glaube, es hängt von der Perspektive ab und ist ein bisschen von der Sorge getrieben, dass größere oder kleinere Zahlen eine riesige Veränderung zur Folge haben könnten. Ich habe an einer Stelle auch Verständnis für Ihre Position, Frau Stolle und Frau Kallweit, da in manchen Hochschulen die wissenschaftlichen Personalräte traditionell aus Bereichen wie dem Rechenzentrum, der Universitätsbibliothek usw. gespeist wurden. Deswegen erscheint vielleicht die Folgewirkung quantitativ größer, als wenn Frau Wolff und ich sagen, bei 6.000 Beschäftigten betreffe es nur 100 Leute und es gebe kein Problem. Es konzentriert sich vielleicht ein etwas größerer prozentualer Anteil bei denjenigen, die momentan die Personalratsarbeit machen. Das ist meine Interpretation, warum wir so unterschiedlich auf die Zahlen blicken.

Es wurde auch noch einmal die Frage nach der Dringlichkeit gestellt. Ich habe schon zuvor versucht, es so zu beschreiben: Da wir uns immer wieder in der Auslegung des jetzigen, eben etwas unklaren Gesetzestextes aneinander reiben, ist es offenbar nicht so, dass es hier kein Problem gibt und alles klar ist. Wenn alles klar wäre, dann würde

man sich nicht ständig vor Gerichten treffen, und das Ministerium als Rechtsaufsicht müsste nicht immer wieder zu endlosen Stellungnahmen ausholen und Schiedssprüche machen, die sich gegebenenfalls auch noch widersprechen. Es gibt also ein Problem, und deswegen wären wir dankbar für diese jetzt vorgesehenen Präzisierungen.

Prof.'in Dr. Susanne Staude (Stellv. Vorsitzende HochschulenNRW – Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften NRW): An den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften erachten wir die Dringlichkeit meiner Meinung nach als geringer, weil zumindest aus Kreisen der LRK nicht über viel Unruhe in den Häusern berichtet wird. Das bedeutet nicht, dass keine Klarstellung gewünscht ist, sondern wir sagen nur, dass gut beschrieben werden muss, was „prägend“ bedeutet. Daraus leitet sich aus meiner Perspektive auch ein Teil der unterschiedlichen Zahlen ab. Es ist im Moment noch nicht eindeutig ist, wer darunterfallen könnte. Sind es nur die Beschäftigten in den Rechenzentren und den Bibliotheken, oder betrifft es auch Menschen, die in den Fachbereichen Misch Tätigkeiten wahrnehmen?

In den HAWs befinden sich die Personen nicht in der Lehre bzw. machen nicht eigenständige Lehre, sondern sie führen lehrunterstützende Aufgaben aus. Es besteht eine Unsicherheit bei den Beschäftigten und auch bei den Rektor*innen, wie es im Moment zu verstehen ist. Auch das erklärt die unterschiedlichen Zahlendimensionen.

Insofern ist uns daran gelegen, dass das Gesetz klar formuliert ist. Wir erkennen im Moment nicht, dass es an dieser Stelle klar formuliert ist.

Es wurde auch die Frage gestellt, ob Aufgaben wegfallen und bestimmte Leute keine Drittmittelwerbung oder Lehre machen könnten. Ich gehe davon aus, dass die Intention des Gesetzgebers nicht ist, per Gesetz die Aufgaben von einzelnen Personen zu ändern, sondern eher andersherum die Aufgaben die Personalkategorien kennzeichnen müssen. Das muss natürlich so sein. Es darf nicht sein, dass die Leute dadurch Aufgaben nicht mehr machen dürfen. Das wäre fatal, aber das will sicherlich niemand. Wir wollen nur, dass die Einsortierung zu den Aufgaben passt. Es darf nicht die Situation entstehen, dass bestimmte Personen bestimmte Aufgaben, die sie im Moment machen, nicht mehr machen können. Das gilt auch für bestimmte Personalkategorien.

Auch das aus meiner Sicht ein Argument dafür, darauf zu achten, dass es gut formuliert ist, damit tatsächlich Klarheit geschaffen wird. Wir sind noch nicht überzeugt davon, dass die aktuelle Formulierung die Klarheit schafft, die es braucht.

Prof.'in Dr. Birgitta Wolff (Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW): Vieles ist schon gesagt worden. Zur Frage, was Ärzte bzw. medizinisch Mitarbeitende anders machen als andere: Es ist die Patientenversorgung. Mit Ausnahme eines Betriebsarztes oder einer Betriebsärztin stellen Unis in der Regel keine Ärzte ein, sondern wir stellen Wissenschaftler oder TUV-Leute ein. Dazu kann man weitere Regelungen machen und beliebig weiterbürokratisieren, aber wir plädieren für die einfache Lösung, dass man einfach „prägend“ sagt.

Dazu kann man Kriterien hinterlegen. Zum Beispiel, wenn es sich um Mitarbeitende handelt, die auf ihrer Stelle eine wissenschaftliche Qualifikation anstreben oder einen nennenswerten Anteil selbstständiger Lehre und Forschung haben – so sieht es zum Beispiel die Kategorie „Academic Manager“ in den HRK-Leitlinien für Jobs neben der Profession vor –, kann man, glaube ich, relativ schnell präzisierende Formulierungen finden. Dann wird es schon einfacher, auch bei Neueinstellungen.

Man kann es so machen, wie Frau Kallweit es sagt, und Einzelfallentscheidungen treffen. Das kann gut klappen, wenn diese Entscheidungen einmütig gefällt werden. Aber ich höre aus anderen Unis, dass es eben nicht immer so einfach ist. Deswegen verstehe ich unsere Kanzlerin und unsere Personaldezernentin, dass sie gerne eindeutige Regelungen hätten. Diese lassen sich aber sicherlich finden.

Es wird sich in der Stellenlandschaft wahrscheinlich einiges tun. Insbesondere, wenn neue Jobkategorien definiert werden, dann wird es üblich werden, diese Kategorien zu nutzen und grundsätzlich wissenschaftliche oder TUV-Mitarbeitende einzustellen. Die Leute werden lernen, Arbeitsplatzbeschreibungen und Stellenausschreibungen hinreichend eindeutig zu formulieren. Ich glaube, sobald man diese Unsicherheit herausnimmt, werden sich alle strategisch anpassen und die Dinge operativ glatt umsetzen können.

Die anderen Themen wurden schon hinreichend von den Mitstreiterinnen und Mitstreiterinnen beantwortet.

Markus Hinsenkamp (Kanzler der Hochschule Bochum): Ich will mich in weiten Teilen den Ausführungen von Frau Reinhardt anschließen. Das verkürzt ein bisschen, was ich zu sagen habe.

Vorhin ist die Frage angeklungen, wie es mit dem Einwerben von Drittmitteln und dem Schreiben von Anträgen ist und ob das nicht alles wegfallen. Dass dieses Beispiel angeführt wurde, hat mich ein bisschen überrascht, denn es geht ja nicht um die Arbeit eines Sekretärs oder einer Sekretärin, einen solchen Antrag abzutippen, sondern das ist ja der erste Teil der wissenschaftlichen Arbeit. Mir fehlt jegliche Fantasie, warum das nicht dazugehören würde, wenn man dazu eine vernünftige Tätigkeitsdarstellung schreibt.

Dann zu dem Begriff „prägend“: Für mich war das zunächst ein unbestimmter Begriff, ich habe aber etwas dazu gelesen und gesehen, dass die Gerichte eigentlich ziemlich gut damit umgehen können. Wenn wir uns daran orientieren, dann haben wir auch hinreichend Klarheit. Wenn uns bei der Gesetzgebung durch die Begründung und möglicherweise durch Ausführungsbestimmungen noch etwas mehr Konkretisierung an die Hand gegeben wird, kommen wir, glaube ich, gut damit zurecht und haben hinterher auch mehr Klarheit.

Momentan haben wir aus meiner Sicht keine Klarheit. Ich nenne Ihnen ein Beispiel. Es wurden heute schon häufig die Rechenzentren genannt. Ein Rechenzentrum – oft auch „Datenverarbeitungszentrale“ – ist häufig eine Betriebseinheit in den Hochschulen oder auch bei den HAWs. Wenn ein Mitarbeiter mit Hochschulabschluss einen Server betreut, dann ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter. Wenn ein anderer Kollege in demselben

Rechenzentrum als Fachinformatiker einen Server betreut, gehört er zu Technik und Verwaltung. Die machen die gleiche oder ähnliche Arbeit. Und wenn der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss, der Wissenschaftler ist, wie bei uns in der Campus-IT in einem Dezernat arbeitet, ist er nicht Wissenschaftler, sondern zählt zu Technik und Verwaltung. Logische Klarheit haben wir da also überhaupt nicht, und ich kann auch nicht vermitteln, weshalb es so ist, wie es ist. Schon aus diesem Grund brauchen wir eine Veränderung, um für die dort arbeitenden Menschen für Klarheit zu sorgen.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Wir haben jetzt noch zwölf Minuten. Ich habe gesehen, dass Frau Freimuth und Herr Dr. Hartmann noch Nachfragen haben. Diese möchte ich noch zulassen.

Angela Freimuth (FDP): Bei Neueinstellungen wird es im Stellenprofil oder im Vertrag geregelt, die Problematik besteht aber im Bestand. Haben Sie für die Neueinstellung schon Kriterien, anhand derer Sie eine Eingruppierung vornehmen, die dann auch für alles weitere bindend ist?

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Richtet sich Ihre Frage an Frau Dr. Reinhardt?

Angela Freimuth (FDP): Ich will niemanden auf die Palme treiben, weil er sich nicht angesprochen fühlt.

Dr. Christina Reinhardt (Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen): Das vorhin angeführte Beispiel bezieht sich auf eine Stelle, an welcher der Prozess wegen Uneinigkeit stockt. Wenn ich zum Beispiel jemanden mit EG13 im Rechenzentrum einstelle, der den Server betreuen soll, dann würde ich das eigentlich dem Personalrat für Technik und Verwaltung vorlegen, weil die Person eben nicht in der Forschung tätig ist, nicht eigenständig in der Lehre tätig ist und auch keine Krankenversorgung macht.

An der Stelle besteht dann ein Konfliktherd, weil sich bei uns die Personalräte nicht einig sind. Wir als Dienststelle sagen, dass es für uns eigentlich in Technik und Verwaltung gehört, und dann geht der Streit über den Gesetzestext los. Da würde diese Präzisierung helfen.

Christina Schlösser (Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW): Frau Freimuth, ich kann Ihnen versichern, dass nicht jede Universität diese Problematik hat. Es klingt ein bisschen so, aber es ist nicht so. Zumindest meine Universität hat diese Problematik nicht in dieser Form.

Ich kann nicht für alle anderen sprechen, die hier nicht anwesend sind und sich nicht selbst äußern können, aber ich möchte unbedingt den Eindruck revidieren, als wären alle von diesem Problem betroffen oder würden dieses Problem haben.

Dr. Bastian Hartmann (SPD): Ich habe noch eine Frage, die die Schnittstelle zwischen Frau Professorin Staude und Frau Dr. Reinhardt betrifft. Frau Dr. Reinhardt, Sie haben vorhin das Beispiel einer Fakultätsgeschäftsführung angeführt, die aus der Disziplin kommt und zwei Semesterwochenstunden Lehre anbietet. Das ist ganz eindeutig nicht überwiegend eine wissenschaftliche Tätigkeit, weil sie mit zwei SWS natürlich nicht über 50 % kommt. Ich verstehe es so bzw. befürchte, dass die Person, wenn sie dann nicht mehr Wissenschaftlerin ist, weil es eben nicht überwiegend ist, auch diese Lehre nicht mehr machen kann. Frau Staude, ich will natürlich niemandem etwas verbieten, aber es könnte dann ja quasi als Kollateralschaden passieren. Oder interpretiere ich das völlig falsch?

Dr. Christina Reinhardt (Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen): Eine Fakultät diskutiert ja vorher, wie sie diese Stelle ausgestalten will. Entweder hat sie sich dafür entschieden, dass die Person eine reine Managementstelle ausfüllt, oder sie hat sich dafür entschieden, dass eine Person die Stelle bekleidet, die aus dem Fach kommt und auch noch lehrt. Ich verstehe gar nicht, so recht, wo Sie dann die Schwierigkeit sehen, habe deswegen vorhin aber auch gesagt, dass es einen Kompromiss darstellen könnte, es mit dem Begriff „prägend“ zu verbinden. „Prägend“ bedeutet dann eben: Da ist eine Person, die in Forschung oder Lehre arbeitet. Sie macht selbstständig Lehre, und das prägt ihre Arbeit. Das reicht dann; dann muss man nicht zählen.

Das wäre für die Verwaltung einfacher. Ich sehe also ein, dass man mit dem Begriff „prägend“ besser charakterisieren könnte, welche Person man sucht, und man hätte etwas mehr Flexibilität.

Prof.'in Dr. Susanne Staude (Stellv. Vorsitzende HochschulenNRW – Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften NRW): Ich glaube, das zeigt die Komplexität der Regelung. Die Frage ist ja, ob die Aufgabe, die eine Person hat, wenn sie zwei SWS Lehre macht, sich so wahnsinnig von der Aufgabe einer Person unterscheidet, die keine zwei SWS Lehre macht. Inwieweit ist diese Arbeit dann geprägt von Wissenschaft?

Man merkt: Es ist eben doch ein emotionales Thema. Da braucht man sehr klare und sachliche Argumente, und es muss klar formuliert sein, damit man die Argumentation im eigenen Haus auf einer Sachebene führen kann. Dafür brauchen wir eine gute, klare Formulierung, die all dies berücksichtigt.

Dr. Bastian Hartmann (SPD): Natürlich ist es komplex; das verstehe ich. An anderer Stelle sagen wir aber, die Lehre wird durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemacht. Wenn wir hier sagen, jemand sei keine Wissenschaftlerin, kein Wissenschaftler mehr, weil es nur zwei SWS sind, könnte das bedeuten, dass keine Lehre mehr gemacht werden darf. Und dann fallen doch Konstellationen weg – zum Beispiel, dass jemand in der Dekanatsgeschäftsführung arbeitet und aus einem Promotionsprojekt

oder aus alter Verbundenheit weiterhin auf dem Niveau eines Lehrauftrages oder dergleichen eine Lehrveranstaltung anbietet.

Prof.'in Dr. Birgitta Wolff (Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW):

Man könnte jetzt darüber philosophieren, ob beispielsweise Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die ein Jahr Englisch für Lehramtsstudierende auf der Anfängerstufe unterrichten, dies wissenschaftlich machen oder machen müssen. Das mag Ihre Frage nicht hinreichend beantworten, aber es unterstreicht, dass die Frage sehr berechtigt ist und es unterstreicht auch, dass es sinnvoll ist, mit gesundem Menschenverstand an die Sache heranzugehen, das Selbstverständnis der betreffenden Mitarbeitenden zu berücksichtigen und ansonsten Kriterien heranzuziehen.

Einige Kriterien habe ich schon genannt. Ein Anteil selbstständiger Forschung und Lehre könnte zum Beispiel weiterhelfen. Das ist übrigens bei dieser Lehrkraft für besondere Aufgaben häufig ohnehin nicht der Fall. So etwas kann man auch eindeutig in Stellenbeschreibungen festhalten. Es ist dann vielleicht keine selbstständige Lehre, sondern unterliegt einem Weisungsverhältnis durch zu einer anderen Person. Des Weiteren könnte die wissenschaftliche Qualifikation ein Hinweis nicht nur auf das Selbstverständnis, sondern auch auf die Motivation und das gewünschte Arbeitsergebnis sein. Da müsste man dann die Frage stellen, nach welcher Zeit man überprüft, ob das noch aktuell ist.

Ich glaube, bei den meisten Fällen wird es relativ einmütige und auch eindeutige Regelungen geben, wenn man ein paar Basiskriterien fixiert.

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Gibt es noch weiteren Bedarf bei den Fraktionen?

(Angela Freimuth [FDP]: Ich habe noch jede Menge Bedarf, aber das würde den Rahmen eindeutig sprengen!)

Wir haben noch drei Minuten. Wenn es ganz wichtig ist, kann noch kurz etwas gesagt werden.

Angela Kallweit (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Ich will noch ganz kurz etwas sagen, weil es immer wieder nur „die Universitäten“ heißt.

An den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind Wissenschaftler*innen diejenigen, die auch lehrunterstützend tätig sind. Sie machen selbstständige Lehre in der Regel nur in sehr geringem Umfang. Eher ist es unselbstständige Lehre. Die eingangs angesprochenen Laboringenieur*innen und diejenigen, die daraus an allen möglichen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften entstanden sind, wären im Zweifel bei enger Auslegungen vollständig betroffen.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind noch eine völlig andere Personalkategorie. Darauf will ich jetzt gar nicht eingehen. Aber diese zwei SWS könnten tatsächlich auch an HAWs, die irgendwie immer so ein bisschen mitschwimmen, eine Rolle spielen.

Wissenschaftsausschuss (35.)

06.11.2024

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (67.)

exn

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorsitzender Prof. Dr. Daniel Zerbin: Ich sehe nun keine Wortmeldungen mehr. Dann haben wir zeitlich eine Punktlandung hinbekommen.

Ich danke den Gästen für die wertvollen Beiträge.

Das Protokoll der Anhörung soll bereits bis spätestens zum 25. November vorliegen, damit der mitberatende Gesundheitsausschuss am 27. November sein Votum an den federführenden Wissenschaftsausschuss abgeben kann.

Wir im Wissenschaftsausschuss beraten den Gesetzentwurf am 11. Dezember abschließend.

Ich wünsche den Sachverständigen, den Zuhörern und den Kollegen eine gute Heimreise. Die Sitzung ist geschlossen.

gez. Prof. Dr. Daniel Zerbin
Vorsitzender

Anlage

18.11.2024/21.11.2024

Anhörung von Sachverständigen
des Wissenschaftsausschusses und
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Gesetz zur Stärkung des Hochschulstandorts Bochum im Bereich des Gesundheitswesens und zur Änderung weiterer hochschulrechtlicher Vorschriften
Gesetzesentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/9769

Teil „Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gesundheit Bochum“

am Mittwoch, dem 6. November 2024
15.30 bis (max.) 17.00 Uhr, Raum E3 D01, Livestream

Tableau

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Professor Dr. Andreas Wytzisk-Arens Präsident Hochschule Bochum Bochum	Prof. Dr. Andreas Wytzisk-Arens	18/2018
Professor Dr. Sven Dieterich Stellvertretender Präsident Hochschule für Gesundheit Bochum	Prof. Dr. Sven Dieterich	18/2010
Daniela Lentner Vorsitzende Wissenschaftlicher Personalrat Hochschule Bochum Bochum	Daniela Lentner <i>(per Videozuschaltung)</i>	18/1873
Melanie Schellhoff Vorsitzende Personalrat der akademisch Beschäftigten Hochschule für Gesundheit Bochum	Melanie Schellhoff Jennifer Becker	18/2028
Andrea Brenner Vorsitzende Personalrat Technik und Verwaltung Hochschule Bochum Bochum	Andrea Brenner Meike Katthöfer	18/2033

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Rafael Wolinth Vorsitzender Personalrat Technik und Verwaltung Hochschule für Gesundheit Bochum	Rafael Wolinth René Weyers	18/2011
Andreas Wilming Vorsitzender Hochschulrat Hochschule Bochum Bochum	Andreas Wilming	---
Professorin Dr.in Claudia Hornberg Vorsitzende Hochschulrat Hochschule für Gesundheit Bochum	Prof. Dr. Claudia Hornberg <i>(per Videozuschaltung)</i>	---
Christopher Stottrop Vorsitzender Allgemeiner Studierendenausschuss Hochschule Bochum Bochum	Christopher Stottrop	18/2035
Sophie Johanna Gäng Vorsitzende Allgemeiner Studierendenausschuss Hochschule für Gesundheit Bochum	Sophie Johanna Gäng	---
Markus Hinsenkamp (Kanzler der HS Bochum) Hochschule Bochum Bochum University of Applied Sci- ences Bochum	Markus Hinsenkamp	18/2027
Annette Pietsch (Stellvertretende Kanzlerin der Hochschule für Ge- sundheit) Hochschule für Gesundheit University of Applied Sciences Bochum	keine Teilnahme	---

Anhörung von Sachverständigen
des Wissenschaftsausschusses und
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Gesetz zur Stärkung des Hochschulstandorts Bochum im Bereich des Gesundheitswesens und zur Änderung weiterer hochschulrechtlicher Vorschriften
Gesetzesentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/9769

Teil „personalvertretungsrechtliche Zuordnung“

am Mittwoch, dem 6. November 2024
17.00 bis (max.) 18.30 Uhr, Raum E3 D01, Livestream

Tableau

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Professor Dr. Johannes Wessels Vorsitzender Landesrektorenkonferenz der Universitäten NRW Düsseldorf	Prof. Dr. Birgitta Wolff	18/2002 (Neudruck)
Professor Dr. Bernd Kriegesmann Vorsitzender Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften NRW c/o Fachhochschule Münster Münster	Prof. Dr. Susanne Staude	18/1835
Professor Dr. Thomas Grosse Sprecher Landesrektorenkonferenz der Kunst- & Musikhochschulen NRW c/o Hochschule für Musik Detmold Detmold	keine Teilnahme	18/2034
Simone Probst Sprecherin Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten NRW c/o Universität Paderborn Paderborn	Dr. Christina Reinhardt	18/2031

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
<p>Markus Hinsenkamp Sprecher Konferenz der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen für angewandte Wissenschaften NRW c/o Hochschule Düsseldorf Düsseldorf</p>	keine Teilnahme	---
<p>Bastian Doht Vorsitzender Landespersonalrätekonferenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung an den Hochschulen in NRW c/o Universität Münster Münster</p>	Bastian Doht	18/2014 18/2032
<p>Johanna Boeck-Heuwinkel Sprecherin Kanzlerinnen und Kanzler der Kunst- und Musikhochschulen NRW c/o Kunsthochschule für Medien Köln Köln</p>	keine Teilnahme	---
<p>Bernadette Stolle Geschäftsführung Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinik c/o Fachhochschule Südwestfalen Iserlohn</p>	Christina Schlösser Bernadette Stolle	18/2019
<p>Anja Weber Vorsitzende Deutscher Gewerkschaftsbund NRW (DGB) Düsseldorf</p>	keine Teilnahme	---
<p>Gabriele Schmidt Landesbezirksleiterin Ver.di NRW Düsseldorf</p>	keine Teilnahme	18/2015

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Ayla Çelik Vorsitzende Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Essen	Mischa Meier Julia Löhr	18/2016

Weitere Stellungnahme:

HS Gesundheit Bochum	18/2037
csnd e. V. c/o HRK Berlin	18/2042
Verband der Bibliotheken Des Landes NRW e.V. Bonn	18/1668
Marburger Bund Köln	18/2059