

01.08.2018

Große Anfrage 8

der Fraktion der SPD

Wie haben sich die Arbeitsbedingungen des Personals an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen entwickelt?

Mit dem im Jahr 2014 beschlossenen Hochschulzukunftsgesetz hat die SPD-geführte Vorgängerregierung die Frage nach der Qualität der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt. Hintergrund waren die vielfach vorgetragenen Beschwerden und vom Hochschulpersonal geäußerten Befürchtungen, dass ohne entschiedene politische Schritte, die Hochschulen in NRW als attraktiver Arbeitgeber zurückfallen und ihre Zukunftsfähigkeit gefährdet sei. Ausdruck dieser Einschätzung ist § 34a des Hochschulzukunftsgesetzes, der die Etablierung eines Rahmenkodexes für gute Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals normierte. Diese gesetzgeberische Initiative wurde vom Wissenschaftsrat ausdrücklich begrüßt.

In einem langwierigen Dialogprozess wurde ein Vertrag zwischen den Hochschulleitungen, den Landespersonalrätekonferenzen und dem Wissenschaftsministerium ausverhandelt, der dieser Zielsetzung Rechnung trägt. Auch wenn der Vertrag nicht den Begriff des Rahmenkodexes nutzt, war die gesetzliche Initiative notwendig, um zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft kommentiert auf seiner Homepage den Vertragsabschluss wie folgt:

„70 Hochschulen und mehr als 50 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen machen Nordrhein-Westfalen zur dichtesten Wissenschaftsregion Europas. Dafür braucht das Land hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen konkurrieren national und international um die besten Köpfe, sowohl mit der Wirtschaft als auch innerhalb der Wissenschaft. Sie können diesen Wettbewerb nur gewinnen, wenn sie durchweg gute Beschäftigungsbedingungen anbieten. Um auch auf der Landesebene konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen, hat das Wissenschaftsministerium gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- (Hochschulen) und der Arbeitnehmerseite (Landespersonalrätekonferenzen) einen Rahmenvertrag für gute Beschäftigungsverhältnisse erarbeitet. NRW hat damit einen bundesweiten Maßstab aufgestellt. Einerseits, weil sich Hochschulen, Arbeitnehmerinnen und

Datum des Originals: 27.07.2018/Ausgegeben: 07.08.2018

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

Arbeitnehmer und das Ministerium auf gemeinsame Standards geeinigt haben, andererseits aufgrund der inhaltlichen Tragweite des Vertrages.“

In dem abgeschlossenen Vertrag ist eine Evaluierung verabredet, die vier Jahre nach Unterzeichnung des Vertrages durch die sogenannte Ständige Kommission erfolgen soll. Ohne diese Evaluierung abzuwarten, plant die Landesregierung in ihrem Gesetzentwurf die Abschaffung des – aus ihrer Sicht entbehrlichen – § 34a des Hochschulgesetzes. Vor diesem Hintergrund erscheint es notwendig, die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen seit Inkrafttreten des § 34a des Hochschulgesetzes zu hinterfragen, um feststellen zu können, ob die geplante Abschaffung des § 34a des Hochschulgesetzes Folgewirkungen an den Hochschulen entwickelt. Da die Hochschulen sich zudem in der im Oktober 2016 unterzeichneten Hochschulvereinbarung verpflichtet haben, verstärkt dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu finanzieren und dies insbesondere für den Vertrag "Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal" sowie für die Beteiligung an geplanten Bund-Länder-Programmen für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs gilt, erscheint es sinnvoll, auch hier die entsprechende Umsetzung zu validieren.

Vor diesem Hintergrund bittet die SPD-Fraktion die Landesregierung um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Landesweiter Arbeitsmarkt der Universitäten und Hochschulen

Die folgenden Fragen beziehen sich jeweils auf Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW (nachfolgend Hochschulen genannt). Bitte unterteilen Sie die Antworten auf die folgenden Fragen nach Hochschularten, Personalgruppen und Entgeltgruppen. Bitte berücksichtigen Sie den Zeitraum seit dem 01.04.2016.

- 1.1. In wie vielen Fällen hat es einen Wechsel von Tarifbeschäftigten aus dem Landesdienst an eine Hochschule, von einer Hochschule in den Landesdienst oder zwischen Hochschulen gegeben?
- 1.2. In wie vielen Fällen wurde bei einem solchen Wechsel auf die Einhaltung einer neuerlichen Probezeit verzichtet und in wie vielen nicht?
- 1.3. In wie vielen Fällen kam es bei einem solchen Wechsel zu Gehaltseinbußen? (Wechsel von TV-Ü in TV-L bzw. niedrigere EG und/oder niedrigere Stufe)
- 1.4. In wievielen Fällen wurde bei einem solchen Wechsel nach Artikel 1 Abs. 2 des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal die Mitnahme bereits erreichter Bewährungsaufstiege realisiert und in wie vielen nicht?
- 1.5. In wie vielen Fällen fand ein Wechsel von einem befristeten in ein unbefristetes und in wie vielen Fällen in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis statt?

2. Umsetzung der Hochschulvereinbarung vom 26.10.2016

Wie viele zusätzliche Stellen sind an den Hochschulen mit den mittlerweile für die Grundfinanzierung zur Verfügung gestellten 100 Millionen Euro als Dauerstellen eingerichtet worden? Wie viele Stellen wurden befristet eingerichtet und mit welchen Vertragslaufzeiten? Wir bitten, die Zahlen hochschulscharf zur Verfügung zu stellen und die Vertragslaufzeiten gestaffelt auszuweisen (bis sechs Monate, mehr als sechs bis zwölf Monate, mehr als zwölf bis 18 Monate, mehr als 18 bis 24 Monate, mehr als 24 bis 36 Monate mehr als 36 Monate). Darüber hinaus bitten wir um Aufschlüsselung nach Personalgruppen und Entgeltgruppen sowie der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit einer Unterteilung nach Hochschularten.

3. Sondermittel aus dem Hochschulpakt III im Bereich Humanmedizin

Wie viel Prozent der Sondermittel werden für den Personalaufwuchs genutzt? Wie hoch ist der Personalaufwuchs auf Basis dieser Sondermittel? Welche Arbeitsverhältnisse sind auf dieser Basis entstanden? Bitte unterteilen nach Personalkategorie, Vertragsdauer, Vergütung, Stundenumfang, Befristung, Begründung für die Befristung.

4. Veränderung der Arbeitsbedingungen der Personalgruppen

Wir bitten, zur Beantwortung der folgenden Fragen (4.) jeweils die Daten zum 01.10.2013 und dem 01.10.2017 im Vergleich auszuweisen.

4.1. Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal

Wie haben sich die Zahl und Arbeitsbedingungen des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals entwickelt?

4.1.1. Wie viele Beschäftigte aus dem Bereich Technik und Verwaltung sind unbefristet und wie viele befristet tätig? Bitte hochschulscharf und nach Personalkategorien und Eingruppierungen sowie in Teilzeit und Vollzeit ausweisen.

4.1.2. Wie viele Beschäftigte waren unbefristet in Teilzeit beschäftigt? Wie viele von ihnen wiesen eine befristete Aufstockung auf? Wie lange betragen die Vertragslaufzeiten und die durchschnittliche, vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Aufstockungen? Bitte unterteilen bis drei Monate, drei bis sechs Monate, mehr als sechs bis zwölf Monate, mehr als zwölf bis 18 Monate, mehr als 18 bis 24 Monate.

4.1.3. Wie viele Beschäftigte waren ausschließlich befristet beschäftigt? Bitte ausweisen nach Befristungsgrund (z. B. Auszubildende, Mutterschutz/Elternzeitvertretungen, Krankheitsvertretungen, sachgrundlos nach dem TzBfG). Welche weiteren Gründe sind Grundlage für die Befristung und wie viele Beschäftigte sind davon betroffen?

4.1.4. Wie lange betragen die Laufzeiten der befristeten Verträge? Bitte unterteilen bis drei Monate, drei bis sechs Monate, sechs bis 12 Monate, 12-18 Monate, 18-24 Monate.

4.2. Aushilfen und Hilfskräfte

Bitte weisen Sie Ihre Antworten gesondert nach Studentischen Aushilfen, Studentischen Hilfskräften, Wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelor-Abschluss, Wissenschaftlichen Hilfskräften mit Master-Abschluss sowie Hochschulart aus.

4.2.1. Wie viele Aushilfen und Hilfskräfte waren im genannten Zeitraum beschäftigt? Bitte hochschulscharf und nach den o. g. Personalkategorien ausweisen.

4.2.2. Wie lange betragen die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten? Bitte aufschlüsseln bis drei Monate, drei bis sechs Monate, sechs bis 12 Monate, 12-18 Monate, 18-24 Monate, mehr als 24 Monate. Bitte hochschulscharf und nach den o. g. Personalkategorien ausweisen.

4.2.3. Wie hoch war die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit? Bitte unterteilen bis fünf Stunden, sechs bis elf Stunden, 12 bis 19 Stunden, mehr als 20 Stunden. Bitte hochschulscharf und nach den o. g. Personalkategorien ausweisen.

4.2.4. Wie hoch war der vertraglich vereinbarte Stundenlohn (brutto)? Bitte unterteilen: unter 5 Euro, 5-8,50 Euro, 8,51-11 Euro, 11,01-13,50 Euro, 13,51-16 Euro, 16,01-18,50 Euro, mehr als 18,51 Euro. Bitte hochschulscharf und nach den o. g. Personalkategorien ausweisen.

4.2.5. In welchen Bereichen waren die Studentischen Hilfskräfte beschäftigt? Bitte hochschulscharf aufschlüsseln nach Bereich (Lehre, Forschung, Labor, Bibliothek, Verwaltung usw.) und unterteilen bis fünf Stunden, sechs bis elf Stunden, 12 bis 19 Stunden, mehr als 20 Stunden.

4.2.6. Wie viele Hilfskraftverträge sind auf Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifikationsphase) geschlossen worden? Bitte aufschlüsseln nach Stundenumfang, Befristungsdauer und Fachrichtung. Befristungsdauer bitte aufschlüsseln bis drei Monate, drei bis sechs Monate, sechs bis 12 Monate, 12-18 Monate, 18-24 Monate, mehr als 24 Monate. Bitte hochschulscharf ausweisen.

4.2.7. Welche Maßnahmen wurden von den Hochschulen ergriffen, um die missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden (Artikel 4, Absatz 5 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal)?

4.2.8. Aus welchen Mitteln werden die Hilfskräfte bezahlt? Bitte aufschlüsseln nach Grundmittel und Drittmittel. Falls Drittmittel bitte unterteilen in öffentliche und nicht-öffentliche Drittmittel.

4.2.9. Hat das Ministerium Lohnerhöhungen der nach § 46 HZG NRW eingestellten Hilfskräfte eingeplant? Wenn ja: in welcher Höhe, über welchen Zeitraum und in welcher Kostenkategorie (Sachkosten- oder Lohnkosten)? Wenn nein, warum nicht?

4.2.10. Teilt das Ministerium die Auffassung, dass auf dem Weg zu einer vollen personalrechtlichen Vertretung, die nach § 46a HZG NRW definierten „Vertretungen der Belange studentischer Hilfskräfte“ zunächst vereinheitlicht, gestärkt, institutionalisiert und unterstützt werden müssen, um sie perspektivisch hin zu einem studentischen Personalrat (Berliner Modell) zu entwickeln? Wenn nein, warum nicht?

4.2.11. Wenn rein administrative Aufgaben inzwischen nicht mehr von Hilfskräften erledigt werden (bspw. in Datenverarbeitungszentren, Bibliotheken, Fachbereichssekretariaten): Von wem und unter welchen Bedingungen wird diese Arbeit nun geleistet? Bitte aufschlüsseln nach Personalkategorie, Eingruppierung, Vertragsdauer, Vergütung, Stundenumfang, Befristung, Begründung für die Befristung. Bei nicht-Tarifbeschäftigten bitte Vertragsart ausweisen.

4.3. **Wissenschaftliche Beschäftigte**

Bitte jeweils aufschlüsseln nach Personalkategorie (WiMi, LfBA, akademische Räte und Oberräte auf Zeit usw.), Vertragslaufzeit, Befristungsgrund (WissZVG, TzBfG, beamtenrechtliche Regelungen, BEEG), Wochenarbeitszeit, Hochschulart und Fachrichtung.

4.3.1. Wie haben sich die Zahl und Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlich Beschäftigten entwickelt? Bitte jeweils ausweisen für:

- a) Wissenschaftlich Beschäftigte mit Bachelorabschluss
- b) Wissenschaftlich Beschäftigte mit Masterabschluss in der Qualifizierungsphase vor der Promotion. Bitte hier ergänzend ausweisen: Befristungsdauer für den ersten und zweiten Vertrag in der Promotionsphase. Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit bei Promotionsstellen auf tariflicher Basis sowie auf nicht-tariflicher Basis.
- c) Wissenschaftlich Beschäftigte nach der Promotion (Post-Doc-Phase)

4.3.2. Aus welchen Mitteln werden die Wissenschaftlichen Beschäftigten bezahlt? Bitte aufschlüsseln nach Grundmittel und Drittmittel. Falls Drittmittel, bitte unterteilen in öffentliche und nicht-öffentliche Drittmittel.

4.3.3. Wie viele Arbeitsverträge haben wissenschaftliche Mitarbeiter (im Durchschnitt) in ihrer Qualifizierungsphase bis zur Promotion?

4.4. **Professuren**

Wie haben sich die Zahl und die Arbeitsbedingungen von Professor*innen entwickelt? Bitte aufschlüsseln nach Personalkategorie (Vertretungs- und Verwaltungsprofessur, Stiftungsprofessur, Apl. Professur, Juniorprofessur (W1), W2 und W3 usw.), Eingruppierung/Besoldungsgruppe, befristet oder unbefristet und Hochschulart. Bei befristet beschäftigten Professor*innen bitte ausweisen, ob sie auf Zeit verbeamtet oder angestellt sind. Wir bitten darum, die Vertragslaufzeiten gestaffelt auszuweisen (bis sechs Monate, sechs bis 12 Monate, 12-18 Monate, 18-24 Monate, 24-36 Monate mehr als 36 Monate). Wie viele Juniorprofessuren wurden entfristet und wie viele nicht verlängert? Bitte nach Fachrichtung ausweisen.

4.5. Lehrbeauftragte

- 4.5.1. Wie hat sich die Zahl der Lehraufträge entwickelt (bitte in Semesterwochenstunden ausweisen)? Bitte ausweisen nach Lehraufträgen mit bzw. ohne Vergütung, Höhe der Vergütung, Hochschulart, Fakultät/Fachbereich oder Zentrum.
- 4.5.2. Im Bereich der Sprachlehre: Wie hat sich der Anteil der Lehraufträge in der Sprachlehre entwickelt? Bitte unterscheiden nach Lehraufträgen an Fachbereichen und Sprachzentren sowie Höhe der Vergütung.
- 4.5.3. Wie viele Lehrauftragnehmer*innen haben zusätzlich Arbeitsverträge mit den Hochschulen? Bitte nach Personalkategorie, Vertragslaufzeit, Wochenarbeitszeit, Hochschulart aufschlüsseln.

4.6. Weitere Honorarkräfte

- 4.6.1. Wie viele Honorarverträge wurden zwischen Hochschulen und natürlichen Personen abgeschlossen? Bitte hochschulscharf sowie nach Werk oder Dienstleistung und Entgelt ausweisen.
- 4.6.2. Wie viele Werkverträge wurden zwischen Hochschulen und natürlichen Personen abgeschlossen? Bitte hochschulscharf sowie nach Werk und Entgelt ausweisen.
- 4.6.3. Wie viele Dienstleistungsverträge wurden zwischen Hochschulen und natürlichen Personen abgeschlossen? Bitte hochschulscharf sowie nach Dienstleistung und Entgelt ausweisen.
- 4.6.4. Wie viele Stipendien werden aus Hochschulmitteln finanziert? Wem sind die Stipendiatinnen und Stipendiaten zugeordnet (z. B. den Fachbereichen, International Offices, Exzellenzclustern usw.)? Bitte hochschulscharf und unter Berücksichtigung der Anzahl, der durchschnittlichen Stipendienhöhe sowie der Laufzeit ausweisen.
- 4.6.5. Welche weiteren Personalkategorien, die nicht im Hochschulgesetz verankert sind, haben die einzelnen Hochschulen eingeführt? Wie viele Personen sind in diesen Personalkategorien erfasst? Welche Zielsetzung, Vertragslaufzeiten, Wochenarbeitszeiten und Vergütung weisen sie auf? Bitte hochschulscharf ausweisen.

5. Personalentwicklung

An welchen Hochschulen sind Personalplanungskonzepte nach Artikel 7, Absatz 3 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal entwickelt worden? Welche dieser Personalentwicklungskonzepte weisen Dauerstellenkonzepte auf? An welchen Hochschulen ist dies nicht geschehen? Bitte hochschulscharf ausweisen.

6. Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für befristet Beschäftigte

- 6.1. An welchen Hochschulen sind professionelle Beratungs- und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für befristet Beschäftigte nach Artikel 8 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal entwickelt worden? An welchen Hochschulen ist dies nicht geschehen? Bitte hochschulscharf ausweisen.
- 6.2. Gem. Artikel 7, Absatz 5 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal soll Beschäftigten mindestens drei Monate vor Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses mitgeteilt werden, ob sie anschließend weiterbeschäftigt werden sollen. In wie vielen Fällen wird diese Frist beachtet und in wie vielen nicht? Bitte hochschulscharf ausweisen.

7. Chronisch Kranke und schwerbehinderte Beschäftigte

- 7.1. Welche Hochschulen erfüllen die Pflichtquote von 5% gem. § 154 SGB IX (n.F.) und welche Hochschulen erfüllen sie nicht?
- 7.2. Wie viele Personen fallen an den Hochschulen unter den Punkt 2.1. der Fürsorgerichtlinie des SGB IX oder werden mit einem Grad der Behinderung von 30 im Sinne der Fürsorgerichtlinie aufgrund einer Einzelfallentscheidung einem schwerbehinderten Menschen im Bedarfsfall gleichgestellt? Bitte hochschulscharf ausweisen.
- 7.3. An welchen Hochschulen wird die Fürsorgerichtlinie in vollem Umfang angewendet und an welchen nicht? Bitte hochschulscharf ausweisen.
- 7.4. Werden die Regelungen des SGB IX in regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen für Personalverantwortliche (gem. Punkt 1.4 der Fürsorgerichtlinie) behandelt? Bitte hochschulscharf ausweisen.
- 7.5. Welche Hochschulen haben Richtlinien und Handreichungen zu Einstellungsverfahren entwickelt, um die „gleiche Eignung“ chronisch Kranker und Schwerbehinderter Bewerber*innen feststellen zu können? Bitte hochschulscharf ausweisen.

8. Gesundheitsmanagement

An welchen Hochschulen sind Konzepte zum Gesundheitsmanagement nach § 76 LBG und Artikel 12 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal entwickelt worden? An welchen Hochschulen ist dies nicht erfolgt? Bitte hochschulscharf ausweisen.

- 8.1. An wie vielen Hochschulen wurden vor und an wie vielen nach Abschluss des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement abgeschlossen? Wie viele Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement befinden sich aktuell noch in Arbeit?

- 8.2. Wie viele Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) sind im Bereich Gesundheitsmanagement beschäftigt? Wie sind diese Personen eingruppiert (bitte unterteilen in Analogie zu den beamtenrechtlichen Laufbahnen)? Bitte hochschulscharf und unterteilt vor und nach Abschluss des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal ausweisen.
- 8.3. An welchen Hochschulen wird im Rahmen des Gesundheitsmanagements mit welchem Erfolg das BEM-Verfahren (BEM=betriebliches Eingliederungsmanagement) mit Unterstützung von BEM-Beauftragten realisiert? Sofern BEM-Beauftragte vorhanden sind, wo sind sie organisatorisch verortet (z. B. Personalabteilung)? In welchem Umfang (Wochenarbeitszeit) sind diese BEM-Beauftragten für diese Aufgabe angestellt? Welche weiteren dienstlichen Aufgaben nehmen sie wahr? Bitte hochschulscharf ausweisen.

Thomas Kutschaty
Sarah Philipp
Marc Herter
Dietmar Bell

und Fraktion