

**Landespersonalrätekonferenz
der wissenschaftlich Beschäftigten an
den Hochschulen und Universitätsklinika
in der Trägerschaft des Landes NRW**



LPKwiss c/o IfV NRW, Postfach 1728, 58017 Hagen

An den Präsidenten des
Landtags Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL

Geschäftsführung LPKwiss

Bernadette Stolle
Dr. Ulrich Schütz

03.02.2022

LPKwiss@landespersonalraetekonferenz.de
Tel.: 02331 9330-935

zur Weitergabe an den Haushalts- und Finanzaus-
schuss sowie den Wissenschaftsausschuss

- per E-Mail -



LPKwiss
c/o IfV NRW
Postfach 1728
58017 Hagen

**Stellungnahme zum Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in
Nordrhein-Westfalen
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/15940 (Neudruck)**

Sehr geehrter Herr Kuper, sehr geehrte Mitglieder des Landtags,

der Innenausschuss des Landtags hat vor geraumer Zeit festgestellt, dass die Landespersonalrätekonferenzen „als ‚Stimme der Hochschulpersonalräte‘ - auch in Politik und Gesellschaft – wahrgenommen“ werden (Drs. 15/2218). Da die geplante Novellierung erhebliche Auswirkungen für die Beamt*innen der Hochschulen, die dem Vertretungsbereich der Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten zuzuordnen sind, und damit auch für den Lehr- und Forschungsbetrieb der Hochschulen in NRW haben wird, reichen wir diese Stellungnahme ein, obwohl die LPKwiss nicht zu den Gruppierungen oder Personen gehört, die zur Anhörung am 10.02.22 geladen sind.

Wir gehen davon aus, diverse Themenfelder darin zu benennen, die aus Sicht der von uns vertretenen Beschäftigten wichtig sind, aber offensichtlich bisher nicht im Fokus der Beratungen stehen.

Die grundsätzliche Intention des Gesetzentwurfs, die Arbeit im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, begrüßen wir ausdrücklich und möchten mit unserer Stellungnahme weitere Attraktivitätshemmnisse im hochschulspezifischen Kontext benennen bzw. Vorschläge zur Verbesserung der Situation einreichen.

Wenn Sie Fragen an uns haben, beantworten wir diese gerne.

Bernadette Stolle



**Stellungnahme zum Gesetz zur Steigerung der Attraktivität
des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/15940 (Neudruck)**

I. Vorbemerkungen

Die LPKwiss begrüßt die grundsätzliche Intention des vorliegenden Gesetzentwurfs, den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten zu wollen. Auch wenn die Hochschulbeschäftigten keine Landesbeschäftigten mehr sind, geht die LPKwiss davon aus, dass die Ankündigung des Koalitionsvertrags zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitgebers Land auch für die Hochschulbeschäftigten grundsätzlich Geltung entfalten soll. Die Arbeit und die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen unterscheiden sich allerdings erheblich von anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes, deshalb möchte die LPKwiss den Blick insbesondere auf hochschulspezifische Verbesserungsmöglichkeiten lenken und damit auf erhebliches Potential zur Attraktivitätssteigerung hinweisen.

Ein wesentlicher Unterschied zu anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes liegt beispielsweise darin, dass ca. 90 Prozent der Personen, die von den Personalräten der wissenschaftlich Beschäftigten vertreten werden, keine Beamt*innen sind. Es ist folglich nicht ausreichend, ausschließlich im Beamtenrecht Regelungen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes verankern zu wollen.

Ebenso wie die Gewerkschaften geht die LPKwiss davon aus, dass maßgebliche Attraktivitätssteigerungen nicht ausgabenneutral, wie der Gesetzentwurf derzeit vorsieht, umgesetzt werden können. Ausdrücklich unterstützt die LPKwiss die grundsätzliche gewerkschaftliche Kritik, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die Wochenarbeitszeit nicht abgesenkt werden soll, dass die Aspekte Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Familienfreundlichkeit offensichtlich bei der Ausgestaltung von Langzeitarbeitskonten keine Berücksichtigung gefunden haben und das Fehlen einer Regelung zum Altersgeld.

II. Zu den im Gesetzentwurf vorgesehenen Neuerungen aus Sicht der Hochschulbeschäftigten

II.1 Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung (§ 60 LBG, §§ 1, 16 AZVO)

Im Gegensatz zu Professor*innen und Lehrkräften an Schulen gehören die verbeamteten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben dem personellen Geltungsbereich der AZVO an. Der Gesetzentwurf sieht zudem Ausnahmen von der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung für Staatsanwält*innen, Amtsanwäl*innen sowie gegebenenfalls Rechtspfleger*innen vor, weil der Gesetzgeber erkannt hat, dass die Regelungen der AZVO für diesen Personenkreis offensichtlich die für die Aufgabenerfüllung benötigte „Freiheit von den Regelungen über Zeit und Ort“ erheblich einschränken würde.

An den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW findet bis auf sehr wenige Ausnahmen keine Zeiterfassung für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte



statt. Dies trägt auch dem Umstand Rechnung, dass die zeitlichen Anforderungen aus dem Lehr- und Forschungsbetrieb in der Regel erheblichen zeitlichen Schwankungen unterworfen sind. An den meisten Hochschulen werden deshalb Vertrauensarbeitszeitmodelle gelebt. Die Verpflichtung zur Zeiterfassung und damit die Abkehr von der Vertrauensarbeitszeit würden viele wissenschaftlich Beschäftigte nicht als Verbesserung, sondern als Belastung wahrnehmen. Hinzu kommt, dass die weit überwiegende Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben Tarifbeschäftigte sind. Hochschulinterne Konflikte sind vorprogrammiert, wenn die Festlegung von Standards zur Zeiterfassung für einen kleinen Teil der wissenschaftlich Beschäftigten gesetzlich festgelegt werden, während für die Mehrheit der wissenschaftlich Beschäftigten die arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen gelten, die nach derzeitigem Stand beispielsweise Vertrauensarbeitszeit ermöglichen. Ebenso wie bei den Staatsanwält*innen sollte deshalb eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zeiterfassung für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingeräumt werden.

Die EuGH-Entscheidung (EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO), NZA 2019, 683, Rz. 40), die offensichtlich der Idee des Gesetzentwurfs zur verpflichtenden Zeiterfassung zugrunde liegt, findet ihre Grundlage im Arbeitsschutz. Für den/die einzelne Beschäftigte ergibt sich das individuelle Recht auf Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, um vor Überlastung geschützt zu werden. Wollte der Landesgesetzgeber diesem Anspruch vollumfänglich gerecht werden, wären Regelungen zur Arbeitszeiterfassung auch für Lehrkräfte an Schulen, Staatsanwält*innen, Professor*innen usw. umzusetzen und Rahmenbedingungen zu schaffen, um solche Regelungen gemäß der dienstlichen Aufgabenfelder adäquat umzusetzen.¹ Dies ist mit dem vorliegenden Gesetzentwurf jedoch offensichtlich nicht geplant. Auch den wissenschaftlich Beschäftigten sollte dieser vom EuGH geforderte Schutz vor Überlastung grundsätzlich zuteilwerden, aber dies setzt flexiblere Rahmenbedingungen voraus.

II.2 Alternierende mobile Arbeit (§ 60 LBG)

Eingeführt werden soll die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, ausschließlich in „alternierender“ Form, wobei der Begriff „alternierend“ nicht näher definiert wird. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird „alternierende Telearbeit“ häufig gleichgesetzt mit Regelungen an bestimmten Wochentagen in der Dienststelle bzw. am heimischen Schreibtisch zu arbeiten. Eine solche Regelmäßigkeit entspricht häufig jedoch nicht den Bedarfen und Anforderungen aus dem Arbeitsbereich der wissenschaftlich Beschäftigten und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Dies gilt insbesondere im Lehrbetrieb der Hochschulen. Während die Anwesenheit in der Hochschule im Präsenzlehrbetrieb während des Semesters häufiger erforderlich ist, bietet die vorlesungsfreie Zeit die Möglichkeit, verstärkt außerhalb der Hochschule zu arbeiten, weil beispielsweise Klausurkorrekturen dort störungsfreier möglich sind. Zu klären ist zudem, ob der Begriff „alternierend“ auch die Möglichkeit einschließt, (nahezu) ausschließlich außerhalb der Dienststelle zu arbeiten. Es sind Fallkonstellationen möglich und bereits heute gelebte

¹ s.a. Hauck-Scholz, Peter: Europarechtliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung von Beamtinnen und Beamten. Zu den Auswirkungen des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union - C-55/18 (CCOO) - vom 14. Mai 2019, ZBR Heft 1/2/2022, S. 5ff



Praxis, bei denen die Aufgaben vollkommen ortsunabhängig zu erledigen sind. Zudem kann die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, an denen ausschließlich gearbeitet wird, für chronisch Kranke oder Schwerbehinderte eine erhebliche Arbeitserleichterung darstellen.²

Der Begriff der „Telearbeit“ sollte neben der eher situativen, anlassbezogenen „mobilen Arbeit“ ausdrücklich in den beamtenrechtlichen Gesetzen erhalten bleiben (z.B. § 16 S. 2 AZV in der geltenden Fassung). Für solche Telearbeitsplätze gilt die Arbeitsstättenverordnung und die Verweigerung der Einrichtung solcher Arbeitsplätze außerhalb der Dienststelle unterliegt eindeutig der Mitbestimmung der Personalräte (§ 72 Abs. 1 Nr. 14 LPVG). Die Beibehaltung des Begriffs „Telearbeit“ neben der mobilen Arbeit dient der Aufrechterhaltung der Rechtssicherheit.

Der Entwurf sieht folgende Regelung vor (§ 60 Abs. 4 S. 3 LBG): „Die Ausgestaltung alternierender mobiler Arbeit kann durch Dienstvereinbarung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt werden“. Dies stellt aber keineswegs eine Erweiterung oder Verbesserung der derzeitigen Rechtslage dar (vgl. § 70 Abs. 1 LPVG). Hinzu kommt: Das Landesbeamtengesetz gilt ausschließlich für Beamt*innen, also wiederum nicht für die Mehrzahl der wissenschaftlich Beschäftigten. Wenn der Landesgesetzgeber eine gesetzliche Grundlage für Dienstvereinbarungen zur mobilen Arbeit für alle Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen schaffen will, ist dazu die Aufnahme eines entsprechenden Mitbestimmungsstatbestands im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) notwendig. § 72 LPVG ist deshalb dahingehend zu ergänzen, dass den Personalräten ein umfassendes Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf mobiles Arbeiten einzuräumen ist. Dies schließt auch die Mitbestimmung im Einzelfall ein.

II.3 Langzeitarbeitskonten (§ 14a AZV)

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L), der die Grundlage für die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben bildet, sieht ausdrücklich die Beteiligung des Personal-/Betriebsrats bei Einrichtung von Langzeitarbeitskonten auch im Einzelfall vor (§ 10 Abs. 6 S. 2 TV-L). Die Einräumung der Möglichkeit in der AZV, Dienstvereinbarungen auch für Beamt*innen abzuschließen, ersetzt nicht die Verankerung eines Beteiligungstatbestands im LPVG, der ebenfalls den Einzelfall einschließt. Bisher sieht das LPVG nur die Mitbestimmung bei der „Aufstellung von Grundsätzen zu Arbeitszeitmodellen“ vor (§ 72 Abs. 4 Nr. 21 LPVG). Es würde dem Betriebsfrieden dienen, wenn auch der Einzelfall der Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos der Mitbestimmung der Personalräte unterliegen würde. Dies würde zudem auch auf Seiten der Dienststelle die Bereitschaft erhöhen, entsprechende Verhandlungen zu Dienstvereinbarungen zu führen und diese auch zum Abschluss zu bringen.

² s. a. Punkt 8.6 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - SGB IX - im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen



II. 4 Forschungs- und Lehrzulage (§ 62 LBG, § 8 HLeistBVO)

Aus Sicht der LPKwiss ist zu begrüßen, Juniorprofessor*innen in § 62 LBesG und in § 8 der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung zusätzlich aufzunehmen. Forschungs- und Entwicklungsleistungen sind häufig Teamleistungen. An solchen Teams sind nicht nur Professor*innen und Juniorprofessor*innen beteiligt, sondern auch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Der personelle Geltungsbereich von § 62 LBesG sollte folglich erweitert werden bzw. mindestens die Möglichkeit geschaffen werden, dass verbeamtete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ebenfalls berechtigt sind, Sonderzahlungen aus Drittmitteln entgegen zu nehmen.

III. Im Gesetzentwurf bisher noch fehlende Aspekte

Nachfolgend finden sich diverse Anknüpfungspunkte und Vorschläge, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in NRW aus Sicht der LPKwiss zu steigern. Die Reihenfolge ist zufällig und stellt keine Rangfolge dar.

III.1 Lage des Erholungsurlaubs (§ 121 Abs. 2 LBG i. V. m. § 44 Abs. 9 HG)

Beamt*innen, zu deren Dienstaufgaben auch Lehre gehört, sind gesetzlich verpflichtet, Urlaub ausschließlich in der sog. vorlesungsfreien Zeit zu nehmen. Das Hochschulgesetz weitet diese Verpflichtung sogar auf alle nichtverbeamteten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten aus.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass diese gesetzliche Vorgabe an den Hochschulen nur teilweise oder gar nicht umgesetzt wird. Der Hochschulbetrieb würde insgesamt ins Stocken geraten, wenn Urlaub nur während der vorlesungsfreien Zeit möglich wäre. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten haben nicht überwiegend oder ausschließlich Lehraufgaben, sondern diverse andere dienstliche Verpflichtungen z.B. Forschungsaufgaben oder Aufgaben im Wissenschaftsmanagement, die nicht von den Vorlesungszeiten abhängig sind. Prüfungszeiten werden teilweise in vorlesungsfreie Zeiten gelegt. Alle nichtprofessoralen Ärzt*innen in den Universitätskliniken sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen der Universitäten. Wenn diese ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit Urlaub nehmen würden, wäre der Krankenhausbetrieb nicht aufrecht zu erhalten. Hinzu kommt, dass vorlesungsfreie Zeiten und die Zeiträume der Schulferien häufig divergieren. Das bedeutet auch, dass die jetzige gesetzliche Regelung dem Grundsatz der Familienfreundlichkeit entgegensteht.

Die LPKwiss schlägt vor, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen von § 121 Abs. 2 LBG auszunehmen und die entsprechende Regelung im Hochschulgesetz ersatzlos zu streichen. Dass dies keine negativen Auswirkungen auf den Lehrbetrieb hat, wird deutlich beim Blick auf §§ 42 und 45 des Hochschulgesetzes. Für alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte für besondere Aufgaben und die wissenschaftliche Mitarbeiter*innen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) gilt § 121 Abs. 2 LBG nämlich nicht.

Verfassungsrechtlich stellt sich zudem die Frage, ob die Verortung arbeitsrechtlicher Regelungen im Hochschulgesetz nicht sogar generell unzulässig ist. Der Bundesgesetzgeber hat im



Wege der konkurrierenden Gesetzgebung gem. Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG arbeitsrechtliche Regelungen in Form des Bundesurlaubsgesetzes erlassen. Auch der für die Hochschulen geltende Tarifvertrag (TV-L) sieht keine Ausnahme von den allgemeinen Regelungen zur Lage des Urlaubs für die wissenschaftlich Beschäftigten vor.

III.2 Gesetzliche Regelung zur sog. „Poolbeteiligung“

Im derzeitigen Gesetzentwurf wird eine Änderung angestrebt, um den Kreis der Berechtigten bei Sonderzahlungen aus Drittmitteln zu erweitern (s. II.4).

Nicht nur gemäß der in NRW geltenden Berufsordnungen für Ärzt*innen³ ist eigentlich die Beteiligung der nachgeordneten ärztlichen Mitarbeiter*innen (z.B. Ober- und Assistenz-ärzt*innen) an den zusätzlichen Einnahmen chefärztlicher Behandlung von Privatpatient*innen und selbstzahlenden Patient*innen vorgesehen, die auch in den Universitätskliniken generiert werden. Im Gegensatz zu anderen Bundesländern (z.B. Baden-Württemberg) gibt es in NRW allerdings keine gesetzliche Regelung für diese sog. „Poolbeteiligung“. Konsequenz dieses Umstands ist, dass es seit Jahrzehnten kein geordnetes Verfahren und/oder keine Beteiligung der nachgeordneten Mitarbeiter*innen an diesen Auszahlungen gibt.

Die LPKwiss fordert deshalb den Landesgesetzgeber auf, im Rahmen des vorliegenden Gesetzesvorhabens, das der Attraktivitätssteigerung im öffentlichen Dienst dienen soll, auch diesen Aspekt aufzunehmen und verbindliche und praktikable gesetzliche Regelungen beispielsweise ins Krankenhausgesetz aufzunehmen und ausdrücklich auch die Universitätskliniken in diese Regelungen einzubeziehen.

III.3 Abschaffung der Personalkategorie und Laufbahn der Fachlehrer*in an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (§ 42 LVO)

Im Jahr 1999 wurde die Bologna-Erklärung u.a. von Seiten der Bundesrepublik Deutschland unterschrieben. Danach wurden die Studiengänge sukzessive, mit wenigen Ausnahmen auf die gestufte Studienstruktur Bachelor/Master umgestellt. Die Kultusministerkonferenz hat in mehreren Beschlüssen klargestellt, dass die Bachelor- und Masterabschlüsse der Universitäten und HAW gleichwertig sind, sofern die Studiengänge akkreditiert sind. Auch für die Lehrämter an Schulen hat es in den letzten Jahren Reformen gegeben. Der regelhafte Studienabschluss für das Lehramt an unterschiedlichen Schulformen bildet inzwischen der Master.

Vor diesem Hintergrund erscheint es der LPKwiss unverständlich, warum der Gesetzgeber offensichtlich weiterhin an der Personalkategorie und der Laufbahn von Fachlehrer*innen festhält, die es ausschließlich an HAW gibt. Wenn die Studienabschlüsse gleichwertig sind, sollte auch die Wertigkeit der Lehre gleich sein. Praktisch führt diese beamtenrechtliche Regelung dazu, dass auch die Bezahlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte trotz gleicher persönlicher Voraussetzungen zwischen den Hochschulformen unterschiedlich ausfallen kann, da es weiterhin an einer tariflichen Regelung für Lehrkräfte für besondere Aufgaben fehlt.

³ § 29 Abs. 3 Berufsordnung für die nordrheinischen Ärztinnen und Ärzte, sowie § 29 Abs. 3 der Berufsordnung der Ärztekammer Westfalen-Lippe - vergleichbare Regelungen gelten in den anderen Bundesländern



III.4 Reform der Lehrverpflichtungsverordnungen (LVV und analog dazu DHPol LVV)

Die in § 3 Abs. 1 LVV festgesetzten Lehrdeputate sind für einige Personalkategorien zu hoch. Neben den Fachhochschulprofessor*innen, die 18 Semesterwochenstunden Lehre zu erbringen haben, gilt dies aus Sicht der LPKwiss insbesondere für die Personalkategorie der Fachlehrer*innen mit 20 bzw. 24 SWS (§ 3 Abs. 1 Nr. 13 und 14 LVV). Mit einem derart hohen Deputat ist eine qualitativ ansprechende Lehre nicht mehr möglich. Dies gilt ebenso für Studienrätinnen und Studienräte, Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte an HAW (§ 3 Abs. 1 Nr.15 LVV).

Regelmäßig zeigt sich auch, dass die tariflich bzw. gesetzlich festgelegte Arbeitszeit der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) an den Universitäten überschritten wird, weil das Lehrdeputat von 16 bzw. 17 SWS innerhalb dieser Arbeitszeit nicht zu schaffen ist. Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden seit Jahren nämlich nicht nur für besondere Lehraufgaben eingesetzt, sondern in allen Bereichen und übernehmen oft auch gerade die Lehrveranstaltungen, die mit einer hohen Prüfungslast verbunden sind.

Die generelle Festlegung unterschiedlicher Lehrdeputate für befristete und unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten sind zudem ein Hemmnis bei der Entfristung wissenschaftlich Beschäftigter. § 3 Abs. 4 LVV legt für befristete wissenschaftliche Beschäftigte ein Deputat von 4 SWS fest, für unbefristete 8 SWS. Somit sind Entfristungen wissenschaftlich Beschäftigter in zulassungsbeschränkten Studiengängen kapazitätsrelevant, da sich durch die Entfristung das Deputat verdoppelt und somit die Studienkapazität steigt, ohne dass die Zahl der Beschäftigten steigt. Dies wird seitens der Hochschulleitungen zudem häufig als gravierendes Hemmnis für die Entfristung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die ausschließlich oder überwiegend im Wissenschaftsmanagement tätig sind und in vielen Fällen keine persönliche Lehrverpflichtung haben, angeführt.

III.5 Abschaffung der Personalkategorie Akademischer Rat bzw. Oberrat auf Zeit (§ 44 Abs. 6-8 HG)

2006 wurde durch das damalige Hochschulfreiheitsgesetz die Personalkategorie der akademischen (Ober-)Räte auf Zeit eingeführt. Das bundesweit geltende spezifische Arbeitsrecht für den Hochschulbereich (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) ermöglicht bereits den Abschluss befristeter Arbeitsverträge über 6 Jahre vor Abschluss der Promotion und für weitere 6 Jahre nach der Promotion. Für Mediziner*innen sieht das WissZeitVG sogar einen Zeitraum von 9 Jahren nach der Promotion vor. Hinzu können individuelle Verlängerungen für den Befristungszeitraum kommen (z.B. Kindererziehungszeiten). Der Landesgesetzgeber in NRW gibt den Universitäten darüber hinaus zusätzlich die Möglichkeit, befristete (Ober-)Ratsstellen zu schaffen. Diese Dienstverhältnisse dienen den Universitäten oftmals nur als weitere Option, um wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne eine längerfristige berufliche Perspektive an der Hochschule befristet zu halten.

Zwischen dem Bund und den Ländern wurde 2019 vereinbart, dass die bisherigen Hochschulpakete, die mehrfach seit 2007 gemeinsam von Bund und Ländern finanziert wurden, aber immer zeitlich befristet waren, durch ein im Grundsatz unbefristetes Programm, den „Zukunfts-



vertrag Studium und Lehre stärken (ZSL)“, fortgeführt wird. In der von Bund und Ländern geschlossenen Verwaltungsvereinbarung ist zu lesen: „Um diese Ziele zu erreichen, setzen die Länder bei der Verwendung der Mittel Schwerpunkte insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen“. Die Hochschulen sollten folglich nicht nur aus Sicht der LPKwiss mit entsprechenden Konzepten verlässliche Karrierewege, die in einer Daueranstellung münden, anbieten oder aber frühzeitig die Entscheidung treffen müssen, eine befristete Beschäftigung nicht fortzuführen. Ein Festhalten des Landesgesetzgebers an befristeten Beamtenstellen und damit eine Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten, erscheint auch vor diesem Hintergrund kontraproduktiv.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse teilweise über Jahrzehnte bieten für die Betroffenen keine Perspektive und sind eines attraktiven Arbeitgebers unwürdig. Hinzu kommt, dass durch die Konstruktion eines Beamtenverhältnisses auf Zeit keine Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung bestehen, wenn das Beamtenverhältnis vereinbarungsgemäß endet.

III.6 Schaffung von zusätzlichen Stellen für Beamt*innen an den Hochschulen

Im Koalitionsvertrag wurde für den Zeitraum bis zur nächsten Landtagswahl vereinbart, die Betreuungsrelation zu verbessern.

Für das Wintersemester 2007/08 weist die amtliche Statistik aus, dass 468.747 Studierende in NRW eingeschrieben waren. Die Zahlen sind in den letzten Jahren erheblich angestiegen und im Wintersemester 2020/21 weist die amtliche Statistik 779.199 Studierende an NRW-Hochschulen aus. Auch wenn diese Zahlen nicht ausschließlich, sondern nur mehrheitlich die Studierenden an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften gem. § 1 Hochschulgesetz (HG) wiedergeben, liegt dort folglich in diesem Zeitraum ein Anstieg der Studierendenzahlen um zwei Drittel vor. Trotz dieser seit Jahren zu beobachtenden Entwicklung bleibt es bei der Bereitstellung der Mittel zur Durchführung der Aufgaben der Hochschule in Form von Zuschüssen für den laufenden Betrieb und für Investitionen bei der Bemessungsgrundlage für die Finanzierung der Planstellen und Stellen des Haushalts 2007.

Die LPKwiss kritisiert diese Vorgehensweise nicht nur, weil inzwischen der Grundsatz der Haushaltsklarheit nicht mehr eingehalten wird, weil es neben den dort ausgewiesenen Stellen eine Vielzahl weiterer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen gibt und auch diverse Zuweisungen an die einzelnen Hochschulen bei der Haushaltsgesetzgebung überhaupt nicht mehr ersichtlich werden. Diese Form der Haushaltsaufstellung führt faktisch auch dazu, dass eigentlich notwendige neue Stellen für Beamt*innen, also auch für Professor*innen und Akademische Rät*innen und Oberrät*innen faktisch nicht geschaffen wurden, wenn von den landesweit 140 sog. „Stärkungsstellen“ für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften abgesehen wird.

Der Großteil des zusätzlichen Lehrvolumens, das aufgrund der gestiegenen Studierendenzahlen notwendig wurde, wird fast ausschließlich von den wissenschaftlich Beschäftigten getragen, die nicht verbeamtet sind und häufig befristet beschäftigt werden. Die Gruppe der Beschäftigten, die häufig als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnet wird, ist erheblich



angewachsen, während die Zahl der Stellen für Wissenschaftler*innen, die nicht mehr dem „Nachwuchs“ zuzuordnen sind, nahezu konstant geblieben ist. Diese Entwicklung und die damit einhergehende fehlende berufliche Perspektive für Wissenschaftler*innen war ein Katalysator für die #IchbinHanna-Bewegung und führt dazu, dass kluge Köpfe die Hochschulen verlassen, deren Weiterbeschäftigung für den Wissenschaftsstandort NRW wichtig wären.