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

LPKwiss c/o Universität Duisburg-Essen, 45117 Essen

An den Landtag
Nordrhein-Westfalens
– Innenausschuss –
per E-Mail

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3544

Alle Abg

Geschäftsstelle LPKwiss
Bernadette Stolle
Matthias Neu

26.02.2016

LPKwiss@landespersonalraetekonferenz.de
Tel.: 0201 183-2840
Fax: 0201 183-2841

Altendorfer Str. 7
Raum A 206
45127 Essen

Öffentliche Verkehrsmittel:
U-Bahn 11, 17, 18 Berliner Platz

Stellungnahme der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG NRW – A 09 – 7.3.16)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) im Rahmen dieses Gesetzgebungsprozesses um eine Stellungnahme gebeten haben. Dieser Bitte kommen wir gerne nach, beschränken uns aber angesichts der Regelungsfülle auf die Besonderheiten, die ausschließlich für die wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen Geltung entfalten.

Mit freundlichen Grüßen

Bernadette Stolle

Stellungnahme der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW (Drs. 16/10380)

Bezüglich der geplanten Neuregelungen, die Auswirkungen auf alle Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger haben, schließen wir uns inhaltlich den Stellungnahmen der Gewerkschaften an, soweit diese Stellungnahmen das von uns vertretene Personal – die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in Trägerschaft des Landes – betrifft.

Darüber hinaus gibt es zwei spezielle Bereiche, die für unseren Zuständigkeitsbereich von besonderer Bedeutung und deshalb Gegenstand dieser Stellungnahme sind:

1. die vorgesehenen Änderungen im Hochschulgesetz
2. die Betrachtung der Laufbahnen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Hochschulen.

zu 1. Änderungen im Hochschulgesetz

Im lang und intensiv auch mit uns geführten Diskussionsprozess zur Novellierung des Hochschulgesetzes, der mit Inkraftsetzung des Hochschulzukunftsgesetzes zu Beginn des Wintersemesters 2014/15 endete, wurde die Einführung einer „Hochschullehrerposition mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre“[1] nicht thematisiert. Dass auch im Nachgang zur Hochschulgesetznovelle das Gespräch mit uns diesbezüglich nicht gesucht wurde, um über die Einführung dieser Personalkategorie zu sprechen und dies im Rahmen des umfangreichen Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes en passant geschehen soll, ist für uns irritierend und steht im Widerspruch zum konstruktiven Austausch und zur gelebten Gesprächskultur zwischen den politischen Akteurinnen und Akteuren und uns. Wir würden gerne zur bisherigen guten Praxis zurückfinden.

Der Wissenschaftsrat hatte 2007 und 2008 die Einführung einer Lehrprofessur mit einem Pflichtstundenumfang von bis zu 12 SWS empfohlen. Im Nachgang haben nur wenige Bundesländer diese Empfehlungen in ihren jeweiligen Hochschulgesetzen umgesetzt und die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen. Das Institut für Hochschulforschung führte 2013 eine Erhebung durch und konnte dabei feststellen, dass es insgesamt zu diesem Zeitpunkt in Deutschland nur 46 Lehrprofessuren gab. Der Redakteur der ZEIT, Anant Agarwala, führt diese geringe Zahl in einem Artikel vom 23.07.2015 darauf zurück, dass diese Lehrkräfte als Professorinnen und Professoren „zweiter Klasse“ gelten und zitiert in diesem Artikel auch eine Vertreterin des Wissenschaftsrats, Dr. Susanne Behrenbeck, mit folgender Aussage: „Die Karriere innerhalb der Wissenschaft vollzieht sich ausschließlich über die Forschung.“ Auch wenn aus Sicht der LPKwiss der Stellenwert von guter Lehre ähnlich hoch sein sollte wie der von Forschung, erscheint damit die Einführung einer Lehrprofessur als „Karrieresackgasse“ für die Beteiligten.

[1] Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten vom 26.01.2007, http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf, S. 35, s.a. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium vom 04.07.2008, http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8639-08.pdf, S. 73ff

Hinzu kommt, dass britische Studien für den britischen Wissenschaftsbetrieb auf einen geschlechterbezogenen „dual labour market“ hinweisen,[2] wonach Frauen vermehrt die lehrintensiven Stellen und Männer die forschungsintensiven Stellen innehaben. Die lehrintensiven Stellen sind weniger reputationsträchtig und erschweren zudem den Zutritt zu forschungsintensiven Stellen. [3]

Diese Beobachtung trifft sowohl für die Beschäftigungskategorien im professoralen Bereich wie im sog. „Mittelbau“ zu:
Bei der in Österreich eingeführten Beschäftigungskategorie „Senior Lecturer“ mit einer Lehrverpflichtung von 18 SWS zeigt sich, dass Frauen diese Position mit 52% leicht dominieren[4] und auch bei der in Deutschland existierenden Personalkategorie „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ mit einem Lehrdeputat von bis zu 16 SWS an Universitäten bzw. mehr als 20 SWS an Fachhochschulen ist der Frauenanteil überproportional hoch.[5]
Die Verankerung einer weiteren Personalkategorie mit erhöhter Lehrverpflichtung neben der mit höherem Forschungsanteil ist folglich für die Gleichstellung von Frauen nicht förderlich.

Der Wissenschaftsrat hat am 11.07.2014 umfassende „Empfehlungen zur Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ vorgelegt.[6] Offensichtlich verfolgt damit auch der Wissenschaftsrat inzwischen nicht mehr die Idee der Einrichtung von dauerhaften Lehrprofessuren, sondern regt umfassende Veränderungen der Personalstruktur an. Neben der Erhöhung der Zahl der Professuren und Tenure-Track-Professuren weist der Wissenschaftsrat auch darauf hin, dass es angesichts der dauerhaften Aufgaben an den Universitäten unerlässlich sei, auch im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und diese auch in den Personalkategorien der Hochschulgesetze zu verankern.

In den letzten Jahren hat der Anteil der befristet Beschäftigten erheblich zugenommen. Vielfach ist an den Universitäten zu beobachten, dass unbefristete Stellen akademischer Räte nach Ausscheiden der bisherigen Stelleninhaber/innen nicht nachbesetzt werden.

Aus unserer Sicht ist deshalb die in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommende Absicht, neue Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu eröffnen, begrüßenswert. Dies allerdings ausschließlich durch die Einrichtung der Personalkategorie „Hochschuldozent/in“ erreichen zu wollen, erscheint uns nicht zielführend.

Hinzu kommt der folgende Effekt, der durch die alleinige Einführung dieser neuen Personalkategorie die Bedingungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch weiter verschlechtern würde:

---

[2] Thomas, R./ Davies, A. 2002: Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. In: Gender, Work and Organization 9 (4), S. 372 - 397.
[3] Leontowitsch, M./ Vázquez-Cupeiro, S. 2003: “Above the Glass Ceiling?” Preliminary report of Postal Survey of University Professors in the UK: http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/TP%2003-13%20Leontowitsch%20Vasquez-Cupeiro.pdf
[4] http://archive.is/eportal.bmbwk.gv.at
[5] Bloch, R./ Burkhardt, A. 2010: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf
[6] http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf

In der Regel finanzieren die Hochschulen das unbefristete Personal fast nur aus den im Landeshaushalt dauerhaft zur Verfügung stehenden Mitteln; hinzu kommen an einigen Hochschulen Anteile der Mittel, die aufgrund des Studiumqualitätsgesetzes ausgezahlt werden. Bleibt die Grundfinanzierung der Universitäten auf diesem Niveau, führt dies bei Einrichtung von Stellen für Hochschuldozentinnen und -dozenten vermutlich nicht zum Abbau von Professuren – dies wäre angesichts der Betreuungssituation auch mehr als kontraproduktiv. Das würde aber bedeuten, dass diese Gelder damit nicht mehr für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen würden.

Wir lehnen aus diesen Gründen die Einführung der Personalkategorie „Hochschuldozent/in" ausdrücklich ab.

Bezüglich der Benennung der Personen mit dem Begriff „Lecturer" weisen wir darauf hin, dass „Lecturer" im internationalen Kontext in der Regel Personalkategorien bezeichnen, die dem sog. „Mittelbau" zuzuordnen sind. Die Verwendung der Begriffe ist nicht einheitlich, aber selbst der sog. „Senior Lecturer" bezeichnet vielfach Personen, die nicht dem professoralen Bereich zugeordnet werden.[7] Die Bezeichnung „Lecturer" sollte also, wenn diese überhaupt Verwendung auf gesetzlicher Ebene finden soll, in der bisherigen, mit der letzten Hochschulgesetznovelle vorgesehenen Form beibehalten werden.

zu 2. Laufbahnen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Hochschulen

In der Begründung des Gesetzentwurfes wird ausgeführt, dass die Laufbahnverordnung bereits im laufenden Verfahren der Dienstrechtsmodernisierung 2014 geändert worden sei. Da der Gesetzentwurf aber die Laufbahngruppen benennt und im Rahmen der Landesbesoldungsordnung A auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben auflistet, möchten wir zu diesem Themenkomplex Stellung beziehen:

§ 61 der Laufbahnverordnung beschreibt die Voraussetzungen für die Aufgaben von Fachlehrerinnen und Fachlehrern als Lehrkräfte für besondere Aufgaben. In den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 wird die Aufgabenbeschreibung aus der Laufbahnverordnung wiederholt. Demnach sollen diese Fachlehrer und -lehrerinnen in Studiengängen an Fachhochschulen und in universitären Fachhochschulstudiengängen eingesetzt werden. Durch die Umstellung der Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen auf das Bachelor-/Mastersystem im Zuge des sog. „Bologna-Prozesses" läuft diese Regelung aber inzwischen ins Leere bzw. stellt nur noch eine Ursache der unterschiedlichen Bezahlung von Lehrkräften für besondere Aufgaben an Universitäten und Fachhochschulen dar, ohne dass ein inhaltlicher Grund dafür erkennbar wäre, warum Lehrkräfte an Fachhochschulen in der Regel schlechter besoldet werden als an Universitäten. Das Hochschulgesetz unterscheidet schon seit längerer Zeit nicht mehr zwischen Lehrkräften unterschiedlicher Hochschultypen, sondern beschreibt in § 42 unterschiedslos die Aufgaben der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Wenn Fachhochschulen Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausschreiben, wird in der Ausschreibung in der Regel ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss vorausgesetzt. Wir

[7] vgl. § 26 Kollektivvertrag, Österreich, http://www.uni-klu.ac.at/persabt/downloads/KV_2012.03.pdf

regen deshalb an, § 61 der Laufbahnordnung und die zugehörigen Besoldungsgruppenzuordnungen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 zu streichen und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen ebenso wie an Universitäten mindestens der Besoldungsgruppe A 13 zuzuordnen. Für die derzeit noch an den Hochschulen beschäftigten Fachlehrer und Fachlehrerinnen, die nicht über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen, sind Überleitungsregelungen zu finden. Angesichts der beruflichen Erfahrungen dieses Klientels regen wir ebenfalls die Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 13 an, mindestens jedoch die Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 12.
Unter diesen Lehrkräften sind auch solche, die aufbauend auf ein Fachhochschuldiplom promoviert haben. Außer Frage sollte stehen, dass diese promovierten Lehrkräfte mindestens die Besoldungsstufe A 13 erreichen.

Besonderer Regelungen bedarf es unseres Erachtens im Bereich der künstlerischen Lehrkräfte. Hier regen wir an, in Zusammenarbeit mit den Personalräten an Kunst- und Musikhochschulen, dem zuständigen Hauptpersonalrat und uns Lösungen zu erarbeiten.