

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



LPKwiss c/o Universität Duisburg-Essen, 45117 Essen
An die
Mitglieder des Wissenschaftsausschusses
des Landtags NRW

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/226**

A10

Geschäftsführung LPKwiss

Bernadette Stolle
Matthias Neu

20.12.2017

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 zur Landtags-Drucksache 17/528 „Studienplätze und Hochschulfinanzierung
sicherstellen“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nehmen wir aus unserer Sicht Stellung zum o.g. Antrag.

Mit freundlichen Grüßen

Bernadette Stolle



Bisherige Entwicklung der Studierendenzahlen und Prognose

Die Studierendenzahlen sind an allen Hochschulen in den letzten Jahren erheblich angestiegen, dies gilt ganz besonders für die Fachhochschulen - hier haben sich die Studierendenzahlen teilweise verdoppelt. Alle Wissenschaftsorganisationen gehen davon aus, dass die Nachfrage nach Studienplätzen auch in den nächsten Jahren nicht erheblich zurückgehen wird. Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) hat vor einigen Tagen eine Prognose auf Grundlage der bisherigen Entwicklungen veröffentlicht, nach der bis zum Jahr 2050 die Studienanfängerzahlen zwar sinken werden, aber weit über dem Niveau des Jahres 2005 bleiben.¹ Jörg Dräger, der Geschäftsführer des CHE, stellt dazu fest: „Der Anstieg der Studienanfänger erzeugt keinen Berg, den man untertunneln kann. Die Studienanfängerzahlen bleiben auf einem Hochplateau. Hochschulbildung wird zum Normalfall und zur langfristigen gesellschaftlichen Realität.“² Die finanziellen Aufwendungen des Bundes sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen, insgesamt trägt der Bund inzwischen mehr als ein Viertel aller Ausgaben für den Hochschulbereich in der Bundesrepublik.³ Diese Gelder stehen jedoch nur befristet zur Verfügung.

Die Hochschulpaktmittel des Bundes und der Länder waren die Antwort auf die steigende Zahl von Studierwilligen. Die Ausgaben pro Studierendem sind aber in den letzten Jahren kaum gestiegen, obwohl es schon seit langem strukturelle Defizite gibt.

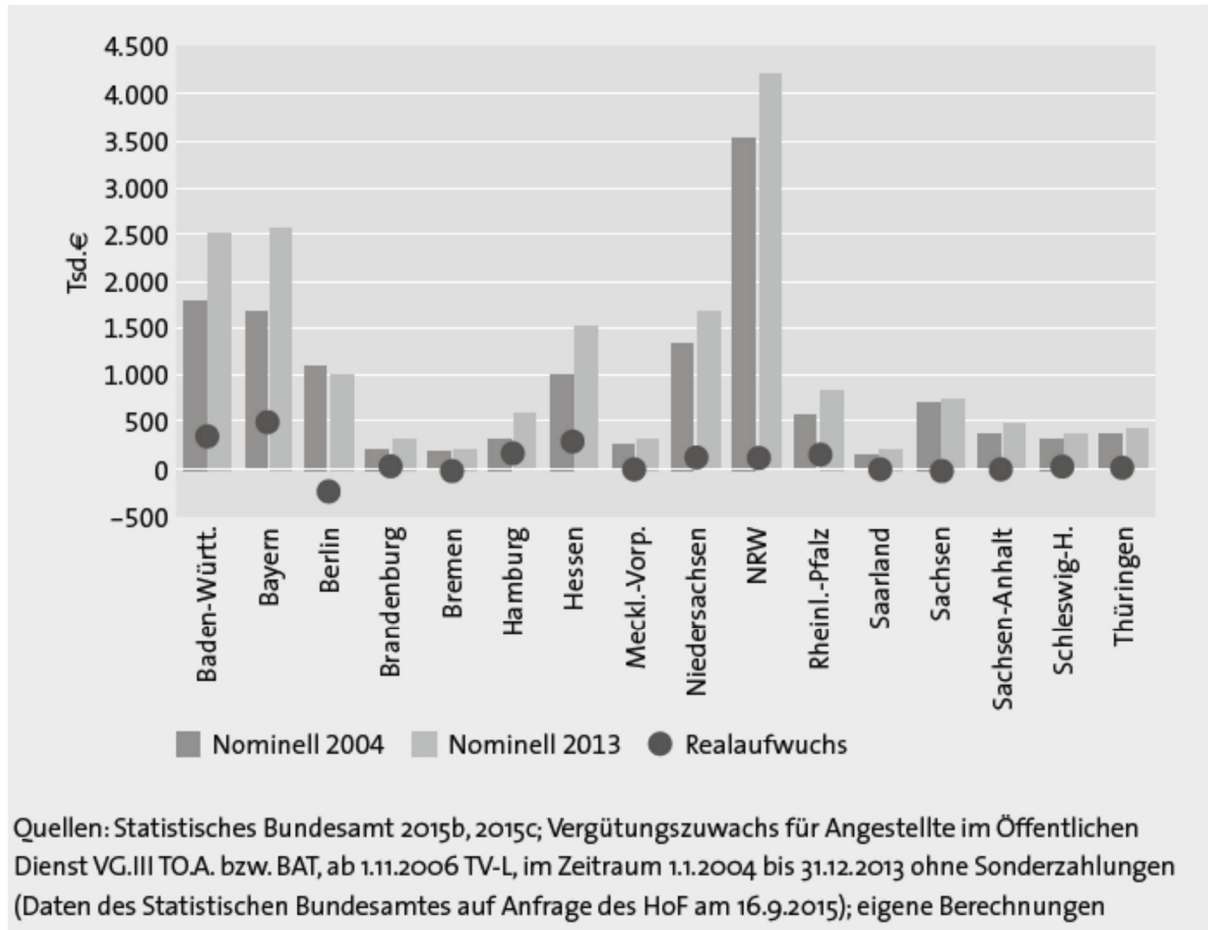
¹ von Stuckrad, Thimo; Berthold, Christian; Neuvians, Tim: Auf dem Hochplateau der Studiennachfrage: Kein Tal in Sicht! Modellrechnungen zur Entwicklung der Studienanfängerzahlen bis zum Jahr 2050, http://www.che.de/downloads/CHE_AP_203_Prognose_Studienanfängerzahlen_bis_2050.pdf

² <http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2105&getCB=398&getLang=de>

³ s. a. Henke, Justus; Pasternack, Peer: Überwiegend mehr, aber nicht genug. Die Entwicklung der Hochschulfinanzierung in den Bundesländern, S. 18, in: Keller, Andreas; Staack, Sonja; Tschaut, Anna (Hg.): Von Pakt zu Pakt. Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung, Bielefeld 2017; https://www.wbv.de/en/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406001598w/area/shop.html?cHash=269085c47697d4c943118d0a748acdfd



Quelle: Henke/Pasternack, ebd., S. 19



Die Konsequenzen aus dieser strukturellen Unterfinanzierung auf der einen Seite und dem enormen Anstieg des Anteils befristeter Mittel hat Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse.

Zwei konkrete Beispiele zu den Auswirkungen

a) Beamtenstelle auf Zeit nach befristetem Arbeitsvertrag

An einer Universität in Nordrhein-Westfalen sind 100 Personen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet eingestellt worden. Aufgrund des doppelten Abiturjahrgangs und der befristeten Hochschulpaktmittel haben alle einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, der Mitte nächsten Jahres auslaufen wird. Um weiterhin ein überschaubares Risiko einzugehen und keine langfristigen Verträge zu schließen, aber das notwendige Lehrangebot trotzdem aufrecht zu erhalten, hat sich diese Universitätsleitung überlegt, die Arbeitsverträge nicht zu entfristen, sondern die Lehrkräfte als Akademische Räte auf Zeit und anschließend eventuell sogar als Akademische Oberräte auf Zeit weiter an der Hochschule zu beschäftigen. Für diejenigen Lehrkräfte, die sich auf diese Vertragsgestaltung einlassen, bedeutet dies, dass sie nach der Zeit als Beamte auf Zeit nicht einmal Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, obwohl sie dann jahrelang



an der Universität gearbeitet und notwendige Lehraufgaben übernommen haben. An dieser Stelle wird aus Sicht der Personalvertretungen das Arbeitgeberrisiko auf den einzelnen Mitarbeiter bzw. die einzelne Mitarbeiterin übertragen.

b) Weiterhin Beschäftigung von Lehrbeauftragten für dauerhafte Aufgaben

Einige Hochschulen haben sich auf Grundlage der Vereinbarung für Gute Beschäftigung auf den Weg gemacht und insbesondere im Sprachenbereich Lehraufträge in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge umgewandelt. Diese Entwicklung wird seitens der LPKwiss ausdrücklich begrüßt. Manche Hochschulen setzen dies allerdings noch nicht um und verweisen auf die fehlenden Mittel. Hinzu kommt, dass es auch außerhalb des Bereichs der Sprachvermittlung Lehraufträge gibt, die ebenfalls eigentlich eine solche Umwandlung erfahren müssten. Dies gilt ganz besonders für viele Lehraufträge an den Kunst- und Musikhochschulen, die zum Teil 50 Prozent ihres Lehrangebots durch Lehraufträge abdecken. Die Bundeskonferenz der Lehrbeauftragten an den deutschen Musikhochschulen (bklm) hat 2012 eine Umfrage unter den Lehrbeauftragten der Musikhochschulen in Deutschland gestartet. Bei dieser Umfrage haben 45% der Befragten angegeben, dass sie bereits seit 10 Jahren ununterbrochen unterrichten. 60% gaben an, dass das Einkommen aus dem Lehrauftrag ein existenziell wichtiger Bestandteil des individuellen Gesamteinkommens darstellt. Lediglich 13,4% der Lehrbeauftragten übten eine hauptberufliche Tätigkeit neben dem Lehrauftrag aus; 79% zeigten Interesse an einer festen Stelle an der Hochschule.⁴ Aus diesen Daten wird bereits deutlich, dass die teilweise langjährigen Erfahrungen der Lehrbeauftragten nahezu unverzichtbar für den Studienbetrieb sind, aber diese Beschäftigungsform vielfach zu prekären Lebensverhältnissen beiträgt.

Generelle Auswirkungen auf die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Neben den befristet zur Verfügung stehenden Hochschulpaktmitteln gibt es noch weitere befristete Mittel, dazu gehören z.B. die drittmittelfinanzierten Forschungsprogramme auf Länder-, Bundes- oder EU-Ebene, die Exzellenzinitiative oder das Bund-Länder-Programm Wissenschaftlicher Nachwuchs.

Für die Beschäftigten der Hochschulen hat dies vielfach zur Folge, dass Arbeitsverträge oftmals nur in befristeter Form abgeschlossen werden, auch wenn die Aufgabenerledigung offensichtlich dauerhaft erforderlich ist. Auch wenn durch die Hochschulvereinbarung 2021 den Hochschulen verstetigte Hochschulpaktmittel zugesichert werden und diese zum Teil bereits jetzt Bestandteil der Haushalte sind, gehen einige Hochschulleitungen davon aus, dass die Mittel anschließend nicht mehr zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, dass die Aufgabenfülle an den Hochschulen insgesamt gestiegen ist und weiterhin steigt: Es ist politischer Wille und aus Sicht der LPKwiss auch gesellschaftlicher Auftrag, eine immer heterogenere Studierendenschaft zum erfolgreichen Studienabschluss zu führen. Dies hat unter anderem zur Folge, dass fast alle Hochschulen das Beratungs- und Unterstützungsangebot für Studierende ausgebaut haben. Die Aufgabenfülle im Wissenschaftsmanagement (z.B. im Bereich Akkreditierung) hat ebenfalls zugenommen, auch hier sind in den letzten Jahren zunehmend Personen an den Hochschulen beschäftigt worden. Da die Beschäftigten, die diese Aufgaben wahrnehmen in der Regel nicht

⁴ <http://dtkv.net/ORG/lehrbeauftragte/aktuelles/623-umfrage-unter-den-lehrbeauftragten-an-den-deutschen-musikhochschulen.html>



auf Grundlage der Befristungsregelungen des WissZeitVG befristet beschäftigt werden können, wird zunehmend sichtbar, dass in diesen Bereichen Arbeitsverträge entfristet werden, während auf der anderen Seite in den originären Arbeitsgebieten der Fachbereiche und Fakultäten ehemals unbefristet Beschäftigte nach deren Ausscheiden durch befristete Qualifizierungsstellen ersetzt werden.

Zu den Einzelforderungen des Antrags Drs. 17/528

1. Einsatz für einen dauerhaften Hochschulpakt, incl. Finanzierung von Masterstudienplätzen, Anhebung der Ausgaben pro Studienplatz auf den OECD-Durchschnitt

Die LPKwiss begrüßt diese Zielsetzungen. Die Zahl der Studierenden wird dauerhaft auf hohem Niveau verbleiben. Befristete Mittel wirken sich direkt negativ auf die Arbeitsvertragsgestaltung wissenschaftlich Beschäftigter aus. Angesichts der derzeitigen Höhe der Bundesmittel ist die Kompensation bei Wegfall dieser befristeten Mittel ausschließlich aus dem Landeshaushalt vermutlich nicht umsetzbar. Hinzu kommt, dass es sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt, deshalb sollte der Bund zur dauerhaften Finanzierung beitragen. Die Bundesländer sind aber auch aus Sicht der LPKwiss weiterhin in der Pflicht, einen steigenden Beitrag zu leisten, um insgesamt die Ausgaben pro Studienplatz auf den OECD-Durchschnitt anzuheben und sich hier nicht ausschließlich auf Steigerungen im Bundeshaushalt zu verlassen.

2. Begrenzung zeitlich befristeter Drittmittel zugunsten der Grundfinanzierung, Sicherstellung guter Beschäftigungsbedingungen

Auch diese Zielsetzung wird seitens der LPKwiss ausdrücklich begrüßt. Besonders kritisch erscheinen aus unserer Sicht befristete Mittel, die nicht dem Forschungsbereich zuzuordnen sind, dazu gehörte z.B. der „Qualitätspakt Lehre“. Wenn es keine dauerhafte Weiterfinanzierung gibt, können auch gute Projekte zum „hochschuldidaktischen Strohflecken“ werden. Problematisch und wenig nachhaltig kann ebenfalls die Clusterförderung im Rahmen der Exzellenzinitiative ausfallen. Fällt die Weiterfinanzierung des Clusters in der nächsten Vergaberunde weg, bedeutet dies nicht nur für die dort Beschäftigten Arbeitsplatzverlust, sondern auch den Verlust von aufgebauter Kompetenz und Expertise. Forschung gehört zu den gesetzlich verankerten Aufgaben von Universitäten und Fachhochschulen. Dies sollte im Landeshaushalt auch bei der Ausweisung der Grundfinanzierung deutlich zum Ausdruck kommen.

Bei der aus Sicht der LPKwiss notwendigen Schaffung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich neben der Professur sind auch die Hochschulleitungen gefordert. Mit der Hochschulvereinbarung 2021 hat das Land sich bereits verpflichtet, steigende Anteile aus dem Hochschulpakt dauerhaft zur Verfügung zu stellen. Flächendeckend ist aus Sicht der LPKwiss allerdings nicht zu beobachten, dass die Hochschulen verstärkt Arbeitsverträge entfristen oder unbefristete Stellen ausschreiben.



3. Einsatz auf der Bundesebene, damit den Ländern ermöglicht wird, mehr Geld in die Grundfinanzierung zu investieren

Zu dieser Zielsetzung kann sich die LPKwiss nicht positionieren. Auf Landesebene sind jedoch auch bei der derzeitigen Ausgangslage klare Bekenntnisse zur besseren Ausstattung der Hochschulen erforderlich und dies in den Haushaltsgesetzen umzusetzen. Im Haushaltsgesetz 2018 finden sich z.B. kaum Anhaltspunkte dafür, dass die im Koalitionsvertrag festgelegte Überzeugung: „Für eine Verbesserung der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen an den Hochschulen des Landes sind zusätzliche finanzielle Ressourcen unerlässlich“ umgesetzt wird.

4. Förderung aller Hochschulen statt Förderung einzelner Spitzenuniversitäten durch Bund-Länder-Programme

Bund-Länder-Programme sind bisher immer befristete Programme gewesen, auch wenn langfristige Effekte damit erzielt werden sollten (z.B. „Qualitätspakt Lehre“, „Wissenschaftlicher Nachwuchs“). Hier liegt aus Sicht der LPKwiss das Grundproblem.

5. Keine Einführung von Studiengebühren, Dynamisierung der Qualitätsverbesserungsmittel

Die Dynamisierung von Qualitätsverbesserungsmitteln ist aus Sicht der LPKwiss dringend geboten.

Fazit

Aus Sicht der LPKwiss bedarf es einer besseren Grundfinanzierung aller Hochschulen. Dies kann die Grundlage dafür sein, dass tatsächlich Dauertätigkeiten in größerem Umfang von Dauerbeschäftigten übernommen werden können. Um dieses aus Sicht der LPKwiss wichtige Ziel zu erreichen und die Beschäftigungsbedingungen damit maßgeblich zu verbessern, ist es allerdings auch erforderlich, dass die Hochschulen dazu bereit sind, diese verstetigten Mittel für unbefristete Beschäftigung zu verausgaben. Besteht diese Bereitschaft nicht, sollte der Landesgesetzgeber Regelungen vorsehen, um das Ziel der jetzigen Koalition auch durchsetzen zu können, „zusätzliche und verlässliche Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen“.⁵

⁵ Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017 – 2022, S. 19; https://www.cdu-nrw.de/sites/default/files/media/docs/nrwkoalition_koalitionsvertrag_fuer_nordrhein-westfalen_2017_-_2022.pdf