

-1-

Kölner Wirtschaftsforum
Dipl.-Kfm. Ludwig Tillmann
Postfach 260250
50515 Köln

Landtag Nordrhein-Westfalen
Landtagsverwaltung
Frau Ute Klein
Postfach 101143
40002 Düsseldorf

Landtag
Nordrhein-Westfalen
13. Wahlperiode

Neudruck
Zuschrift 13/4379
alle Abg.

Köln, 4.11.04

Stellungnahme zum Achten Landesbesoldungsänderungsgesetz - 8.ÄndlBesG

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Interessenvertretung nordrhein-westfälischer wirtschaftlicher Entscheidungsträger haben wir uns mit dem vorliegenden Gesetzentwurf befaßt und nehmen Bezug auf die für Unternehmen relevanten Sachverhalte und Veränderungen:

Die Recruitment von qualifiziertem Fach- und Führungskräftenachwuchs aus nordrhein-westfälischen Hochschulen nimmt einen besonderen Stellenwert bei der Personalpolitik von Unternehmen ein.

Im besonderen Maße gilt dies nicht nur für universitäre bzw. Masterstudiengänge, sondern auch für Kurzzeit- bzw. Bachelorstudienangebote, deren Absolventen praxisbezogener ausgerichtet, wesentlich früher dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und einen großen Personalbedarf, vornehmlich im mittleren Management decken.

Für die Aufrechterhaltung der Qualität der Ausbildung ist jedoch ein hochqualifizierter Lehrkörper an Hochschulen entscheidend.

Fachhochschulen, die ihren Professorenbedarf vornehmlich aus der betrieblichen Praxis rekrutieren, müssen in der Lage sein, dem zu erwartenden Einkommensverlust geeigneter Bewerber akzeptable Anreize entgegen zu setzen.

Der vorliegende Gesetzentwurf erschwert im erheblichen Maße die Einwerbung geeigneter Bewerber für ein Professorenamt an Fachhochschulen:

Mit einem Anteil von bis zu 10% für W3-Stellen bei den Fachhochschulen bewegt sich Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu allen anderen Bundesländern gemeinsam mit Thüringen am untersten Rand der Stellenausbringung.

-2-

-2-

Konträr dazu bildet Nordrhein-Westfalen die meisten FH-Absolventen bundesweit aus, ist führend in praxisorientierten Forschungsprojekten und trägt entscheidend durch den hohen Mobilitätsgrad der Absolventen zur bundesweiten Bedarfssicherung im mittleren Management bei.

Mit großer Sorge ist daher das starke Ausbringungsgefälle von W3-Stellen an Fachhochschulen gegenüber den übrigen Bundesländern (z.B. Berlin 50% W3-Stellenanteil) zu sehen. Mit einer Obergrenze von 10% W3-Stellen sind erhebliche Wettbewerbsnachteile und -verzerrungen zu erwarten.

Damit eine Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Fachhochschulen anderer Länder und damit einhergehende Qualitätssicherung der nordrhein-westfälischen Fachhochschulausbildung gewährleistet bleibt, ist es erforderlich, eine Öffnungsklausel in Abhängigkeit von der jeweiligen Haushaltslage über die 10%-Quote hinaus im Gesetz vorzusehen. Dies ist umso wichtiger, da im Hinblick auf die Internationalisierung der Studiengänge (Bachelor/Master) andere Professorenprofile mit Schlüssel- und Zusatzqualifikationen an Bedeutung gewinnen und die Einwerbung von Spitzenkräften aus der Wirtschaftspraxis die Konkurrenzfähigkeit der Fachhochschulen stärkt.

Nur so kann verhindert werden, daß nordrhein-westfälische Fachhochschulen nicht Fachhochschulen zweiter Klasse werden. Dazu trägt auch bei, daß eine Anhebung des Besoldungsdurchschnitts nicht nur den Universitäten des Landes vorbehalten bleibt, sondern wie nach dem Bundesbesoldungsgesetz vorgesehen, allen Hochschulen zur Stärkung der Konkurrenzfähigkeit zur Verfügung steht.

Weiter sieht der Gesetzentwurf vor, daß neben der Regelbesoldung W2 für Fachhochschulprofessoren besondere (befristete) Leistungsbezüge im allgemeinen erst 5 Jahre nach der Erstberufung zugestanden werden können und nach mindestens 10jähriger Bezugsdauer für Ruhegehaltfähig erklärt werden können. Diese Regelung gilt unabhängig von der Hochschulart, an der die Berufung stattfand.

Da bei Fachhochschulen längere Praxisphasen ein wesentlicher Bestandteil der Berufungsvoraussetzungen sind und das durchschnittliche Berufungsalter bei ca. 45 Jahren liegt, käme der Bewerber erst mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Genuß besonderer Ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge.

-3-

-3-

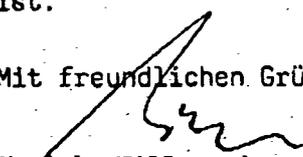
Sein universitärer Kollege könnte, ausgehend von einem durchschnittlichen Promotionsalter von ca. 28-30 Jahren und erfolgreich absolvierter Juniorprofessur bereits mit dem 50. Lebensjahr (zum Teil auch früher) mit ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen rechnen.

Da bei Fachhochschulen das Leistungsbezugsbudget im Regelfall enger zugeschnitten ist als bei Universitäten, bleibt eine 10jährige Bezugsdauer mitunter die Ausnahme. Auch bewegt sich der Rechtsanspruch zu stark auf die Entpflichtungsgrenze zu.

Anders als universitärintern Qualifizierte, verfügt der an Fachhochschulen berufene Bewerber bereits über ein in der Praxis erworbenes Erfahrungspotenzial, das den besonderen Leistungsbezug bereits ab Zeitpunkt der Berufung rechtfertigt.

Wir bitten Sie daher, unsere Änderungsvorschläge in ihren weiteren Beratungen einzubeziehen, da für nordrhein-westfälische Unternehmen die Qualität der Fachhochschulausbildung von besonderem Interesse ist.

Mit freundlichen Grüßen



(Ludwig Tillmann)