



LPKwiss c/o Universität Duisburg-Essen, 45117 Essen

An die  
Mitglieder des Ausschusses für Innovation, Wissen-  
schaft und Forschung des Landtags Nordrhein-  
Westfalen

per E-Mail

**Geschäftsstelle LPKwiss**

Bernadette Stolle  
Matthias Neu

23.05.2016

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 zum Entwurf einer Verordnung über den Landeshochschulentwicklungsplan  
des Landes Nordrhein-Westfalen (Vorlage 16/3836, LHEP – Anhörung – A 10 – 01.06.2016)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie uns um eine Stellungnahme zum Verordnungsentwurf gebeten haben.  
Dieser Bitte kommen wir hiermit gerne nach.

Mit freundlichen Grüßen

Bernadette Stolle





## **Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung über den Landeshochschulentwicklungsplan (Vorlage 16/3836)**

Wir begrüßen, dass das Land einen Hochschulentwicklungsplan aufstellen wird. Hochschulen sind Einrichtungen des Landes, die weitgehend durch staatliche Mittel finanziert werden. Indem der Landtag eine solche Verordnung verabschiedet, signalisiert das Land Verantwortungsbewusstsein für die Hochschulen. Im Vorfeld der Diskussionen zum LHEP wurde insbesondere seitens der Hochschulleitungen vielfach davor gewarnt, detaillierte Vorgaben in diesem Landeshochschulentwicklungsplan aufzunehmen. Aus unserer Sicht sind allerdings Konkretisierungen und ein hohes Maß von Verbindlichkeit gerade im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse an den Fachhochschulen und Universitäten sinnvoll.

### **Verstetigung und Ausweitung von Aufgaben**

Im LHEP werden diverse Aufgaben benannt, die neben den originären Forschungs-, Lehr- und Transferaufgaben von den Hochschulen bereits jetzt übernommen werden bzw. zukünftig übernommen werden sollen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Handlungsfelder:

- Ausbau individueller Beratungsangebote zur Schaffung qualifizierter Entscheidungsgrundlagen für die individuellen Bildungswege der Studierenden (S. 4)
- Aufbereitung und Zugänglichmachen von Lehrinhalten durch Digitalisierung incl. Verbesserung der didaktischen Aufbereitung (S. 5)
- Schaffung eines durchgängigen Beratungsangebots für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase (S. 5)
- Ermöglichung individueller Bildungsverläufe, Schaffung von durchlässigeren Strukturen, um möglichst allen Studierenden einen Studienabschluss zu ermöglichen (S. 14)
- Schaffung von strukturellen Voraussetzungen für den Studienerfolg durch ein aktives Diversitymanagement (S. 24)
- Organisatorische und inhaltliche Studienangebotsdifferenzierungen z.B. im Hinblick auf die Ermöglichung von Teilzeitstudiengängen, auf Inklusion und besonders begabte Studierende, Schaffung von Angeboten für die Studieneingangsphase (S. 25f, 31)
- Feststellung der Studieneignung und –befähigung von Flüchtlingen, Gestaltung passender Beratungs- und Trainingsangebote (S. 27)
- Schaffung eines Informationsangebots für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler, Studierende, Absolventinnen und Absolventen über die Chancen und Wege einer Unternehmensgründung (S. 37)
- Schaffung und Integration von Fortbildungsangeboten für alle Promovierenden (S. 39)
- Umfassendes Angebot zur Steigerung des Frauenanteils nach Abschluss der Promotion, z.B. durch Coaching- und Mentoringangebote für junge Wissenschaftlerinnen, Förderung der Netzwerkbildung, Maßnahmen zur Familienvereinbarung, Dual-Career-Programme, umfassendes Beratungsangebot für Frauen entlang des gesamten Karrierewegs
- Zusammenarbeit mit Unternehmen (insbesondere in den dualen Studiengängen), mit Schulen und den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (S. 47).

Für uns steht außer Frage, dass für die Erfüllung zusätzlicher Aufgaben dauerhaft personelle und damit finanzielle Ausstattung notwendig ist.



## **Personalentwicklung, Personalstrukturkonzepte allgemein**

Durch den inzwischen von allen Hochschulleitungen unterzeichneten Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen haben sich die Hochschulleitungen bereits verpflichtet, Personalplanungskonzepte zu erstellen. Dass der LHEP unseres Erachtens darüber hinausgeht und Personalstrukturkonzepte vorsieht, die institutionelle Personalplanung mit der Entwicklung individueller Entwicklungsperspektiven verbindet (S. 40), begrüßen wir ausdrücklich.

Wir unterstützen, dass das Thema Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten Aufnahme in den Landeshochschulentwicklungsplan gefunden hat. Auf S. 53 wird die Personalentwicklung und Weiterqualifizierung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung nicht nur im Hinblick auf die Anforderungen, die sich aus den sich wandelnden Anforderungen ergeben, sondern auch auf individuelle Entwicklungswege der Beschäftigten benannt. Auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten werden strukturierte Fortbildungsangebote in Aussicht gestellt: in der Hochschuldidaktik auch speziell mit Blick auf eine diversitätssensible Didaktik (S. 29f), im Bereich Medienkompetenz (S. 30) und weiterer Soft Skills im Rahmen der Promotionsverfahren (S. 39). Zu klären ist in diesem Zusammenhang aus Sicht der Personalräte, dass die Teilnahme an diesen Fortbildungen Bestandteil der Tätigkeit ist, damit diese in der Arbeitszeit erfolgen kann, und dass diese Fortbildungen für alle Beschäftigten, die Interesse daran haben, kostenlos zugänglich sind. Für den Bereich Hochschuldidaktik verfügen sowohl die Universitäten als auch die Fachhochschulen jeweils über ein Netzwerk. Wollen die Hochschulen ihre Fortbildungsangebote insgesamt bündeln und gemeinsam Angebote unterbreiten, steht die LPKwiss NRW als landesweiter Gesprächspartner zur Verfügung. Zu beachten ist hier aber in jedem Fall das umfangreiche Mitbestimmungsrecht der jeweiligen örtlichen Personalräte (vgl. § 72 Abs. 4 Nr. 16 LPVG).

## **Postdoc-Phase an Universitäten**

Kritisch sehen wir, dass die Aussagen zur Ausgestaltung der Postdoc-Phase im LHEP sehr unkonkret bleiben. Dass hier ein „spezielles Augenmerk“ auf diese Karrierephase gelegt werden soll (S. 15), halten wir für nicht ausreichend. Schon aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ergibt sich das Erfordernis, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur noch dann befristete Verträge erhalten, wenn ihre Tätigkeit der eigenen Qualifikation förderlich ist (vgl. § 2 Abs. 1 WissZeitVG). Unseres Erachtens wäre es hilfreich, wenn im LHEP Tenure-Track-Möglichkeiten z.B. für Juniorprofessorinnen und –professoren skizziert werden würden. Die Schaffung von Beratungsmöglichkeiten und die Erstellung bzw. Ausweitung des Angebots von Zusatzqualifikationen wird unsererseits begrüßt.

Sollen promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in erster Linie Daueraufgaben wahrnehmen, so sind ihnen unbefristete Arbeitsverträge anzubieten. Die Übertragung der Aufgabe an die Hochschulen, „das Gefüge dieser Stellen systematisch weiterzuentwickeln“ (S. 41) halten wir für zu wenig konkret.



## **Weiterentwicklung der Personalstrukturen an den Fachhochschulen**

Der LHEP weist als Hauptort der Forschung die Universitäten aus, während die besondere Stärke der Fachhochschulen in der angewandten Forschung liegt (S. 34). Diese klare Zuordnung erscheint allerdings gerade im Hinblick darauf, dass die Akademisierung weiterer Berufszweige insbesondere als Aufgabe der Fachhochschulen verstanden wird (S. 20), schwierig. Die grundständigen Forschungsaufgaben in fachlichen Disziplinen, die an Universitäten nur am Rande oder überhaupt nicht vorhanden sind, können bei dieser Aufteilung folglich nur an den Fachhochschulen verortet werden.

Dass das Land NRW kooperative Promotionen an Fachhochschulen fördert, wird unsererseits begrüßt. Beim Blick auf die Finanzierung von Promotionsstellen an den Fachhochschulen wird allerdings deutlich, welche strukturellen Schwierigkeiten die Fachhochschulen derzeit haben, die Promotionsphase zu gestalten. In den meisten Fällen wird auf Drittmittelbasis promoviert. Schwierigkeiten ergeben sich immer dann, wenn die Drittmittelaufzeiten kürzer sind als die üblichen Promotionszeiten oder wenn in Bereichen promoviert werden soll, in denen nicht besonders viele Drittmittel generierbar sind. Einige Drittmittelgeber schließen zudem die Verbindung von drittmittelbasierter Stelle und Promotionsvorhaben explizit aus. Ein paar wenige Fachhochschulen finanzieren Promotionsstellen auch aus den vorhandenen Mitteln des Globalhaushalts. Der Nachteil einer solchen Finanzierung liegt darin, dass dieses Geld jetzt an anderer Stelle fehlt. Bei der Berechnung des Globalhaushalts für die Fachhochschulen werden nämlich keine Promotions- bzw. Qualifikationsstellen, die dem höheren Dienst zuzuordnen sind, zugrunde gelegt sondern nur die vergleichsweise geringe allgemeine personelle Ausstattung. Einem Professor/einer Professorin mit einem Lehrstundenumfang von 18 SWS wird durchschnittlich weniger als eine halbe Mitarbeiterstelle im gehobenen Dienst zugeordnet. Das bedeutet, dass die Gelder, die eigentlich für Personalmittel für den laufenden Lehrbetrieb vorgesehen sind, in Promotionsstellen umgewandelt werden. Derzeit fällt diese grundsätzliche Problematik noch nicht so auf, gerade weil die Fachhochschulen in erheblichem Maße Studienplätze geschaffen haben und damit auch entsprechende Hochschulpaktmittel erhalten.

Der Landeshochschulentwicklungsplan müsste aber aus unserer Sicht Perspektiven für die Fachhochschulen eröffnen, damit die Personalkategorien an den Fachhochschulen auch auf gesetzlicher Ebene den bereits bestehenden umfänglichen Aufgaben der Fachhochschulen angepasst werden. Unerlässlich ist aus unserer Sicht zudem, dass Forschungsaufgaben an den Fachhochschulen nicht ausschließlich auf Drittmittelbasis wahrzunehmen sind. Da es sich um eine gesetzliche Aufgabe der Fachhochschulen handelt, ist auch hier ein gewisses Maß an grundständiger Finanzierung dieser Aufgabe auf Dauer sicher zu stellen.

## **Zusammenarbeit bei IT-Plattformen, Vernetzung**

Dass die Hochschulen in diesem Bereich gemeinsam agieren, erscheint aus unserer Sicht sinnvoll. Wir weisen allerdings darauf hin, dass § 72 Abs. 3 LPVG den Personalräten ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in Technologieangelegenheiten zuweist. Naheliegend ist deshalb aus unserer Sicht, Vertretungen der beiden Landespersonalrätekonferenzen als beratende Mitglieder in die Arbeitsgruppe DV ISA aufzunehmen. Unbeschadet bleibt dadurch das Mitbestimmungsrecht der Personalräte vor Ort. So können aber bereits Ideen der Personalvertre-



tungen in die Diskussionen der Arbeitsgruppe einfließen und damit näherungsweise die Anforderungen an die Prozessbeteiligung gem. § 65 Abs. 1 LPVG erfüllt werden.

## **Fazit**

Die grundsätzliche Ausrichtung des Landeshochschulentwicklungsplans, der unter anderem auch die Entwicklung von Personalstrukturkonzepten vorsieht und insgesamt die im Vertrag für gute Beschäftigung ausgehandelten Ziele unterstützt, wird unsererseits begrüßt. Vielfach bleiben die Zielsetzungen allerdings zu sehr im Ungefähren und Unkonkreten. Eine der Ursachen dafür ist vermutlich, dass bei konkreterer Fassung auch klar werden würde, dass diese Weiterentwicklung der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nicht kostenneutral zu gestalten ist. An einigen Stellen im Text wird auch explizit darauf hingewiesen (z.B. S. 27, 31). Wir erkennen an, dass das Land Nordrhein-Westfalen für eine Stärkung der Grundfinanzierung der Hochschulen eintreten wird (S. 11) und verbinden damit die Erwartung, dass dies umgesetzt wird.

Dass die Kunst- und Musikhochschulen und der Bereich Medizin derzeit noch nicht Bestandteil des LHEP sein sollen, finden wir bedauerlich, zumal der Vertrag für gute Beschäftigung auch für die Beschäftigten im Fachbereich Medizin Geltung entfaltet. Wir bitten deshalb darum, dass die Planungsprozesse auch für diese beiden Bereiche möglichst bald beginnen und dann auch relativ zügig zum Abschluss geführt werden.