

LRK-NRW | Palmenstraße 16 | Südeingang | 40217 Düsseldorf

An den Präsidenten des  
Landtags Nordrhein-Westfalen  
Herrn André Kuper  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

per E-Mail: [anhoerung@landtag.nrw.de](mailto:anhoerung@landtag.nrw.de)

**Der Vorsitzende**  
Prof. Dr. Johannes Wessels

Geschäftsstelle:  
Universität NRW –  
Landesrektorenkonferenz  
der Universitäten e.V.  
Palmenstraße 16 (Südeingang)  
40217 Düsseldorf

T: 0211 437939-11  
[geschaeftsstelle@lrk.nrw](mailto:geschaeftsstelle@lrk.nrw)

4. Dezember 2024

**Stellungnahme zum schriftlichen Bericht der Ministerin für Kultur und Wissenschaft an den Wissenschaftsausschuss in Bezug auf die Frage „HRK-Leitlinien für mehr befristete Stellen neben der Professur – Wie steht die Landesregierung zu dem Konzept?“ (Drs. 18/2872)**

Sehr geehrter Herr Präsident,

mit Ihrem Schreiben vom 30. Oktober 2024 haben Sie die Landesrektorenkonferenz gebeten, zum im Betreff genannten Beratungsgegenstand Stellung zu nehmen. Dieser Bitte kommen wir gerne nach. Unseren Ausführungen sei vorangestellt, dass wir das zugrundeliegende Papier der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur“ prinzipiell mittragen. Einige Standorte prüfen derzeit, inwiefern die Vorschläge der HRK als Orientierungsrahmen bei der Schaffung neuer Dauerstellen dienen können.

---

### **Grundsätzliche Einordnung**

---

Mit Blick auf die Schaffung von unbefristeten Stellen im sog. akademischen Mittelbau stehen die nordrhein-westfälischen Universitäten seit Längerem in einem konstruktiven Austausch mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren im Hochschulbereich. Konkret seien hier die Mitwirkung in der Arbeitsgruppe „Karrierewege neben der Professur“ sowie die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung des „Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ genannt. Daneben haben die Hochschulen in NRW bereits im Oktober 2021 jeweils eine ergänzende Vereinbarung zum Sonderhochschulvertrag im Rahmen des ZSL unterzeichnet, in der sie sich verpflichten, die dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals weiter auszubauen. Dieser Verpflichtung sind die NRW-Universitäten in den vergangenen Jahren nachgekommen.

Seit 2019 hat die Zahl der unbefristeten Stellen beim wissenschaftlichen Personal ohne Professur stetig zugenommen. Dies betrifft vor allen Dingen die in dem HRK-Papier beschriebenen Stellenmodelle mit Daueraufgaben im Bereich Lehre, Forschung und Management/Transfer. Insofern handelt es sich um Karriereprofile, die schon seit Längerem strukturell in den Universitäten verankert sind, wenngleich konkrete Ausgestaltungen und Stellenbezeichnungen von Standort zu Standort voneinander abweichen. Das bedeutet auch, dass die geltenden Bestimmungen im Hochschul-, Arbeits- und Beamtenrecht grundsätzlich ausreichend sind, um entsprechendes wissenschaftliches Personal an nordrhein-westfälischen Universitäten zu beschäftigen.<sup>1</sup> Auf einige wünschenswerte ergänzende Rahmenbedingungen sei im Folgenden eingegangen.

---

### **Zuordnung zum wissenschaftlichen Personal**

---

Von den genannten Stellenprofilen sind die *Lecturer* und die *Researcher* gemäß § 44 Abs. 1 HG dem wissenschaftlichen Personal zuzuordnen, da sie überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen in der Lehre bzw. in der Forschung erbringen. In ihrer Stellungnahme vom 29. Oktober 2024<sup>2</sup> hat sich die Landesrektorenkonferenz darüber hinaus dafür ausgesprochen, neben der zeitlich („überwiegenden“) Dimension gleichsam zu berücksichtigen, inwiefern eine wissenschaftliche Dienstleistung als „prägend“ für die Tätigkeit insgesamt angesehen werden kann. Nach hiesiger Auffassung trifft das für das Profil des *Academic Manager* zu, sofern diese:r in einem gemäß § 44 Abs. 1 HG „überwiegenden“ oder „prägenden“ Umfang<sup>3</sup> wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Das Land sollte insofern sicherstellen, dass demgemäß auch diese Personalkategorie dem wissenschaftlichen Bereich zugeordnet wird.

---

### **Kapazitätsneutralität von Stellenaufwüchsen**

---

Seit 2023 arbeiten die nordrhein-westfälischen Hochschulen gemeinsam mit dem Land an einer Reform des Kapazitätsrechts, auch um der (traditionell) schlechten Betreuungsrelation in NRW entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang konnte vereinbart werden, dass die aus den ausdrücklich der Verbesserung der Lehre und der Studienbedingungen gewidmeten Mittel aus der Prämienfinanzierung gemäß § 2 Satz 3 Hochschulzulassungsgesetz NRW nicht zur Erhöhung der Aufnahmekapazitäten führen. Aus den ZSL-Prämien finanzierte wissenschaftliche Stellen und Lehraufträge werden daher bei der Ermittlung des Lehrangebotes nicht berücksichtigt. Darüber hinaus ist der aus dem ZSL finanzierte Aufwuchs bei den Qualitätsverbesserungsmitteln kapazitätsneutral. Damit ist insgesamt sichergestellt, dass mit den Investitionen in eine Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre, u. a. über zusätzliches Personal, nicht auch ein Aufwuchs an Studierenden einhergehen muss. Dadurch werden auch Anreize gesetzt, weitere unbefristete Stellen im Bereich Studium und Lehre zu schaffen. Diese Zielsetzung sollte auch angesichts der aktuell rückläufigen Studierendenzahlen nicht aufgegeben werden.

---

<sup>1</sup> An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Begriff *Lecturer* in § 39 Abs. 7 des Hochschulgesetzes (HG) festgelegt ist für Hochschuldozent:innen (sog. Lehrprofessur mit 13 SWS Lehrverpflichtung). Dazu stünde die HRK-Systematik mithin im Widerspruch.

<sup>2</sup> Abrufbar unter <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST18-2002.pdf>

<sup>3</sup> Die Definition dessen, was gem. § 44 HG Abs. 1 „überwiegend“ bzw. „prägend“ ist, steht noch aus, da sich der entsprechende Gesetzentwurf aktuell im parlamentarischen Verfahren befindet.

---

## Finanzierung des Ausbaus unbefristeter Mittelbau-Stellen

---

Die Schaffung neuer, unbefristeter Stellen ist stets mit zusätzlichem Kostenaufwand verbunden. Diesen Aufwand auf Dauer zu stemmen, bedarf auch der kontinuierlichen finanziellen Unterstützung des Landes. Die Landesrektorenkonferenz ist sich bewusst, dass eine stagnierende Wirtschaft und zurückgehende Steuereinnahmen den finanziellen Spielraum bei der Bewältigung zusätzlicher Herausforderungen eingrenzen. Dennoch sollte nicht aus den Augen verloren werden, dass der Ausbau von unbefristeten wissenschaftlichen Stellen neben der Professur und damit die Verbesserung nicht nur der Qualität von Studium und Lehre, sondern auch nachhaltiger universitärer Strukturen mit einer Attraktivitätssteigerung des Wissenschafts- und Forschungsstandortes NRW insgesamt einhergeht.

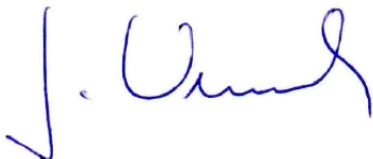
---

## Fazit

---

Da die Leitlinien der HRK vornehmlich deskriptiver Natur und die darin genannten Stellenprofile in NRW ohnehin, wenngleich teils unterschiedlich definiert, implementiert sind, ergeben sich aus Sicht der Landesrektorenkonferenz – zumal unter haushaltswirtschaftlich aktuell herausfordernden Bedingungen – keine unmittelbaren Implikationen für den Wissenschaftsstandort NRW. Im Zuge der momentanen Novellierungs- und Reformbemühungen sollte das Land jedoch berücksichtigen, dass geplante Anpassungen nicht zu Lasten des Ausbaus unbefristeter Stellen im Mittelbau gehen,

Mit freundlichen Grüßen



Johannes Wessels