

**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
Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes
Nordrhein-Westfalen
Frau Isabel Pfeiffer-Poensgen
Herrn Prof. Dr. Joachim Goebel

nachrichtlich an die wissenschaftspolitischen Spre-
cherinnen und Sprecher der Landtagsfraktionen

Geschäftsführung LPKwiss

Bernadette Stolle
Matthias Neu

09.04.2020

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

Berliner Platz 6-8
Raum WST-B.03.02
45127 Essen

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

Der Blick der Hochschulbeschäftigten auf die Auswirkungen der Corona-Krise

Sehr geehrte Frau Ministerin Pfeiffer-Poensgen, sehr geehrter Herr Prof. Goebel,

die Corona-Krise hat enorme Auswirkungen auf die Hochschulen und damit auch auf die dort Beschäftigten. Hinzu kommt, dass heute im Landtag ein Pandemiegesetz verabschiedet werden soll, mit dem auch Änderungen im Hochschulgesetz und im Kunsthochschulgesetz vorge-
sehen werden sollen. Mit dieser Gesetzesänderung soll der Erlass einer Rechtsverordnung er-
möglichst werden. Wir gehen davon aus, dass diese Rechtsverordnung unmittelbar nach In-
kraftsetzung des Gesetzes erlassen werden wird.

Diese Gemengelage möchten wir zum Anlass nehmen, um Ihnen einen Überblick über die
Problemlagen und den daraus abzuleitenden landesweiten Regelungsbedarf im Hinblick auf
die wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen in NRW zu geben.

I. Der Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse

Zusammengefasst bedarf es

- **der Weiterbeschäftigung und durchgängigen Bezahlung von Lehrbeauftragten,**
- **der Verlängerung von Arbeitsverträgen für Drittmittel- und Projektbeschäftigte sowie Quali-
fizierungsstellen,**
- **der Fortführung von Hilfskraftstellen,**
- **der Schaffung rechtlicher Voraussetzungen, um Arbeitsverträge befristet fortführen zu kön-
nen.**

Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften werden
ausschließlich aufgrund erbrachter Lehrleistungen bezahlt. Aufgrund der derzeitigen Situation
sind viele Lehraufträge aber erst gar nicht erteilt worden, bzw. konnten die Lehrbeauftragten
ihrer Lehrverpflichtung nicht nachkommen.



Das Sommersemester soll am 20.04. mit ausschließlich digitalen Lehrformen starten. Ob Lehrbeauftragte ihrer Lehrverpflichtung dann nachkommen können, hängt davon ab, ob sie über das technische Equipment verfügen, mediendidaktische Kenntnisse haben und anwenden können und auch ob die Umsetzung der Lerninhalte in digitaler Form überhaupt möglich ist. Wir regen an, den dadurch entstehenden Mehraufwand für die Lehrbeauftragten zusätzlich zu vergüten, sowie für die unter den derzeitigen Umständen nicht abhaltbaren Veranstaltungen ein Ausfallhonorar zu zahlen. Die Höhe dieses Ausfallhonorars sollte in Analogie zu den Regelungen zur Kurzarbeit mindestens 60 bzw. 67 Prozent der vereinbarten Lehrauftragsvergütung betragen (vgl. Punkt 2.4 des Runderlasses des MKW vom 26.03.2020 zu den Grundsätzen zur förderrechtlichen Behandlung der Auswirkungen der Coronavirus-Krise).

Befristete Arbeitsverträge

Aufgrund der massiven Einschränkungen des öffentlichen Lebens haben sich auch die Arbeitsbedingungen für alle wissenschaftlich Tätigen verschlechtert. Von daher sollten alle befristeten, also auch die Projekt- und Drittmittelfinanzierten Arbeitsverträge, um mindestens ein halbes Jahr automatisch verlängert werden.

Die LPKwiss plädiert ausdrücklich dafür, auch alle Hilfskraftverträge zu verlängern. Für zahlreiche Studierende wäre dies existenzsichernd.

NRW sollte aus Sicht der LPKwiss auf Bundesebene darauf hinwirken, dass die Höchstbefristungszeiträume sowohl für Qualifizierungsstellen (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) als auch für Hilfskraftstellen (§ 6 WissZeitVG) anlassbezogen um 6 Monate verlängert werden.

Werden Drittmittelprojekte aus Landesmitteln gefördert, sollte die Förderungsdauer um ein halbes Jahr verlängert werden. Die LPKwiss regt an, dass sich NRW dafür einsetzt, dass auch auf Bundes- und EU-Ebene der Förderungszeitraum um ein halbes Jahr verlängert wird. Einige öffentliche Drittmittelgeber setzen voraus, dass ein Teil der Finanzierung durch Wirtschaftsunternehmen zu erbringen ist (z.B. AiF-/ZIM-Projekte). Da Wirtschaftsunternehmen derzeit in Teilen Kurzarbeit angeordnet haben, aufgrund der Umstände insolvenzgefährdet sind und/oder ihre eigenen Beschäftigten in die Kurzarbeit geschickt haben, sollte die Kofinanzierung von Drittmittelprojekten durch Unternehmen für einen Zeitraum von einem Jahr eine optionale, keine verpflichtende Anforderung sein.

II. Der Blick auf die Arbeitsbedingungen

Zusammengefasst bedarf es

- **flächendeckender Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen an den Hochschulen,**
- **flächendeckender Regelungen auf Grundlage des LPVG zum Homeoffice unter Beachtung des Arbeitsschutzes und der Ermöglichung des mobilen Arbeitens,**
- **bezahlter Teil(-freistellungen) nach Bedarf für Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben.**



Hygienemaßnahmen und Gesundheitsschutz in den Hochschulen

Die Hochschulleitungen haben sicherzustellen, dass im aufwachsenden Teilbetrieb die notwendigen Hygienemaßnahmen umgesetzt werden (z.B. Aufstellung von Desinfektionsmittelpendern, Erhöhung der Reinigungskapazitäten, flächendeckende Ausstattung aller Handwaschbecken mit Flüssigseife und Einweghandtüchern). Sicherzustellen ist durch die Hochschulleitung zudem, dass Büros nur jeweils von einer Person genutzt werden. Im Labor- und sonstigen Forschungsbetrieb sind Maßnahmen einzuleiten, damit das Abstandsgebot nach Möglichkeit auch dort eingehalten werden kann. Gegebenenfalls sind Beschäftigte in den Forschungsbereichen mit Schutzkleidung auszustatten. Die besondere Gefährdungslage von Beschäftigten mit Vorerkrankungen oder mit anderen Risikofaktoren sollte besonders beachtet werden.

Ausbau der Regelungen zum Homeoffice

Homeoffice-Regelungen sind unter Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Grundlagen unter Beteiligung der Personalräte umzusetzen. Tätigkeiten, die im Homeoffice erledigt werden können, sollten nach Möglichkeit auch dort erledigt werden. Dies schützt die Beschäftigten nicht nur direkt am Arbeitsplatz, sondern auch der Weg zur Arbeitsstätte, der z.B. mit Infektionsgefahren in öffentlichen Verkehrsmitteln verbunden sein kann, entfällt.

Freistellungen für Beschäftigte, die vorübergehend Kinder zu betreuen oder Pflegeleistungen zu erbringen haben

Solange Schulen, Kindergärten und Kindertagesstätten usw. geschlossen sind, sollten Eltern bezahlt von der Arbeit freigestellt bzw. teilfreigestellt werden, wenn dies für die Kinderbetreuung erforderlich ist. Da derzeit auch im Pflegebereich Corona-bedingt Versorgungslücken auftreten, weil beispielsweise ausländische Pflegekräfte keine Einreiseerlaubnis erhalten oder Pflegeheime ihren Betrieb nicht aufrechterhalten können, sollten Beschäftigte, die zeitweise Pflegeaufgaben übernehmen, ebenfalls bezahlt von der Arbeit freigestellt werden.

III. Der Blick auf die Umstellung vom Präsenzlehrbetrieb in einen Lehrbetrieb ohne Anwesenheit der Studierenden in den Hochschulen

Zusammengefasst bedarf es

- **eines geeigneten Equipments, mediendidaktischem Know-How sowie eines umfangreichen Weiterbildungsangebots für die Lehrenden,**
- **der Reduktion der individuellen Lehrverpflichtung,**
- **einer Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung, damit die rechtlichen Grundlagen dafür geschaffen werden, Präsenzlehre durch online-gestützte Lehrinhalte zu ersetzen,**
- **Haftungsregelungen zugunsten der Beschäftigten.**

Sowohl die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben arbeiten derzeit engagiert an der Umsetzung von onlinegestützten Lehrformaten an den Hochschulen im Hinblick auf den Studienfortschritt und -erfolg der Studierenden.



den. Aufgrund fehlender oder nur rudimentär vorhandener notwendiger technischer Unterstützung aber auch unzureichender technischer Kenntnisse sowie geschlossener Hochschulen und fehlender Regelungen zum Homeoffice arbeiten die Beschäftigten freiwillig unter widrigen Umständen zu Hause.

Novellierung der Lehrverpflichtungsverordnung, Reduktion der individuellen Lehrverpflichtung

Für die Umsetzung von Präsenzlehre in online-gestützte Lehrformate ist ein in Teilen erheblicher zusätzlicher Zeitaufwand notwendig. Wenn Beschäftigte nachvollziehbar begründen können, dass die Lehrinhalte nicht innerhalb kürzester Zeit in digitaler Form aufzubereiten sind, oder wenn die Umsetzung der Präsenzlehre in andere Lehrformen nicht möglich ist (Praktika, etc.), sollte dieser Teil der individuellen Lehrverpflichtung ersatzlos entfallen. Bei Beschäftigten mit hoher Lehrverpflichtung sollte diese zudem generell reduziert werden.

Es bedarf einer Novellierung der Lehrverpflichtungsverordnung, damit die Rechtsgrundlage dafür geschaffen wird, dass die Anrechnung von Fernlehre auf die Lernverpflichtung nicht nur für Lehrende der Fernuniversität und im Verbundstudium gilt. Die Regelungen zur Reduktion der individuellen Lehrverpflichtung sollten ebenfalls dort verankert werden, aber nicht erst mit Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung, sondern direkt ab 20.04. umgesetzt werden.

Schaffung der Voraussetzungen, um online-gestützte Lehrformate umzusetzen

Grundvoraussetzung für die Umstellung der Lehre ist die Bereitstellung von passenden E-Learning-Tools und Lizenzen, welche auch im Home-Office genutzt werden können und möglichst anwendungsfreundlich gestaltet sind. Die Anforderungen, die sich aus den Datenschutzregelungen ergeben, sind ebenso zwingend zu erfüllen wie die ordnungsgemäße Beteiligung der Personalräte und die Sicherstellung der Barrierefreiheit bzw. -armut.

Neben den technischen Voraussetzungen sollten den Beschäftigten aber auch zeitnah Fortbildungsangebote gemacht werden, um z.B. mediendidaktische Kenntnisse zu erlangen. Über datenschutzrechtliche und sonstige rechtliche Grundlagen ist umfassend innerhalb der Hochschule zu informieren.

Die Anzahl der Beschäftigten, die den Lehrenden Hilfestellungen bei der Umsetzung der Lehre in digitale Formate anbieten, ist nach Bedarf auch kurzfristig zu erhöhen.

Schaffung von Haftungsregelungen zugunsten der Beschäftigten

Viele Lehrende haben sich bisher noch nicht und nur in geringem Maße mit „digitaler Lehre“ beschäftigt oder müssen sich jetzt erstmals unter hohem Druck damit befassen. Derzeit wird zudem hilfsweise mit IT-Anwendungen gearbeitet, die den datenschutzrechtlichen Anforderungen nicht in vollem Umfang gerecht werden. Wenn aus diesen Umständen unbeabsichtigte Fehler erwachsen (z. B. im Hinblick auf Urheberrechtsverletzungen), sollte das Haftungsrisiko von den Hochschulen und nicht den einzelnen Beschäftigten getragen werden.



IV. Der Blick auf die Anforderungen an die akademischen Selbstverwaltungsgremien

Zusammengefasst bedarf es

- **der Stärkung der akademischen Selbstverwaltungsgremien,**
- **der technischen Unterstützung der Gremien, wenn Sitzungen vor Ort nicht möglich sind.**

Dem Gesetzentwurf der Landesregierung zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie (Pandemiegesetz) ist zu entnehmen, dass die Hochschulleitungen durch eine darauf aufbauende Rechtsverordnung gestärkt werden sollen, um notwendige Änderungen beispielsweise in den Prüfungsordnungen vornehmen zu können.

Die LPKwiss kann in der derzeitigen Situation in keinsten Weise die geplanten Eingriffe in die akademische Selbstverwaltung zugunsten der Rektorate nachvollziehen. Dieser Machtzuwachs der Rektorate unter Aushebelung der akademischen Gremien ist schlicht und ergreifend als demokratiefeindlich zu bezeichnen und schießt weit über das Ziel hinaus.

Es bedarf aus Sicht der LPKwiss deshalb nicht der Stärkung der Hochschulleitungen, sondern Unterstützung der akademischen Selbstverwaltungsgremien, auch damit die Stimmen der Beschäftigten in den Entscheidungsgremien Gehör finden können.

Die LPKwiss möchte zudem darauf hinweisen, dass diese Regelungen allesamt nicht die Beteiligungsrechte der Personalräte tangieren und daher erwarten die Personalräte, dass die vertrauensvolle Zusammenarbeit auch vor Ort gesetzeskonform umgesetzt wird.

Alle derzeit eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen, die den Lebensalltag einschränken, können nur temporärer Natur sein und müssen möglichst schnell wieder zurückgenommen werden. Dies sollte im Fokus aller Beteiligten bleiben.

Die LPKwiss geht davon aus, dass Sie die Grundüberzeugung teilen, dass solch gravierende Veränderungsprozesse wie derzeit nur umzusetzen sind, wenn eine gute Kommunikationskultur gelebt wird und alle Akteurinnen und Akteure auch beteiligt werden.

Ich wünsche Ihnen auch gesundheitlich alles Gute und verbleibe mit freundlichen Grüßen

Bernadette Stolle