

# Informationsbrief

## Dezember 2022

**hlb**

Hochschullehrerbund  
Landesverband  
Nordrhein-Westfalen

### Gutes Beschäftigungsverhältnis und gutes Klima

Macht ein gutes Beschäftigungsverhältnis ein gutes Klima im Beruf aus oder macht ein gutes Klima im Beruf ein gutes Beschäftigungsverhältnis aus? In Wahrheit ist es ein Wechselwirkungsgefüge. Wir können nicht sagen, wie stark das gute Beschäftigungsverhältnis ein gutes Klima bewirkt oder umgekehrt.

Gute Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich allerdings dadurch aus, dass sie gerecht und menschlich gestaltet sind. Beide Zuschreibungen umfassend zu diskutieren, ist hier nicht möglich. Trotzdem würde ich gerne darauf hinweisen, dass zum Beispiel Gerechtigkeit beinhaltet, dass gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt wird. Das war seit Beginn unseres Hochschultyps schon durch die C2- und C3-Besoldung nicht gegeben. Für die W-Besoldung ist es höchst naiv anzunehmen, dass sie in der Summe zu einer gerechteren Bezahlung beigetragen hat. Wenn alle von allen wüssten, was sie in der W-Besoldung erhalten, würde das System explodieren oder kollabieren. Wer seine hochwertigen Leistungen in das System einbringt und bei der nächsten Runde der W-Besoldung nur ein Achselzucken erhält, jedoch keine angemessene Zulage, dürfte bei der Frage nach einem guten Beschäftigungsverhältnis jedenfalls eher eine kritische Antwort geben. Demgegenüber steht der von sehr vielen geäußerte Hinweis, dass die Gestaltungsvielfalt des Berufes eines Professors oder einer Professorin und die damit verbundene Freiheit ein zentrales Motiv für die Berufswahl darstellt.

Leider gibt es angesichts der Ressourcenknappheit aus der Sicht vieler Kolleginnen und Kollegen nicht mehr so viel zu gestalten und es dauert nicht lange, bis wir im Beruf feststellen, dass die Freundschaft da aufhört, wo es um knappe und mittlerweile sehr knappe Ressourcen geht. Das hat Wirkung auf das Klima in Kollegien, zwischen Fachbereichen und/oder zwischen Professorinnen und Professoren und der Hochschulleitung. Und das wiegt manchmal nicht mehr die Gestaltungsfreiheit auf, weil nur noch wenig zu gestalten ist.

Wer gutes Klima und gute Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen als Erfolgsfaktoren ermöglichen möchte, braucht Systeme, die deutlich machen, dass verstehbare Gerechtigkeit vorhanden ist. Um das beurteilen zu können, braucht es zunächst und vor allem Transparenz. Wer Angst vor dieser Transparenz hat, hat nach meiner Einschätzung schon ein schlechtes Gewissen. Das wäre der erste Schritt zur Besserung. Wir kümmern uns weiterhin um die Themen, vor allem um Transparenz, weil sie wichtig sind. Fest versprochen!

Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe  
Präsident des hlbNRW

### Überwiegend Präsenzveranstaltungen für Studierende an Hochschulen in NRW im WS 2022/23

Auch wenn mit dem Corona-Virus und der angespannten Energiesituation die Bedingungen für Lehre und Forschung weiter herausfordernd sind, führen die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften für das Wintersemester 2022/2023 ihre Lehrveranstaltungen überwiegend in Präsenz durch. Die Präsenzlehre hat somit oberste Priorität in NRW.

Nach ersten Schätzungen der Hochschulen in NRW sind im Wintersemester 2022/2023 rund 745.000<sup>1</sup> Studierende eingeschrieben. Das ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (WS 21/22: 764565<sup>2</sup>).

Insgesamt bleiben die Studierendenzahlen damit aber auf dem hohen Niveau der Vorjahre. Die Zahl der Erstsemester liegt nach diesen Schätzungen bei rund 87.000 Personen und damit ebenfalls leicht unter dem Niveau des vergangenen Wintersemesters (-2,6 Prozent/WS 21/22: 89.500)<sup>1</sup>. Auch die KMK<sup>3</sup> (Kultusministerkonferenz) geht in ihren Vorausberechnungen für die nächsten Jahre von gleichbleibenden bis leicht rückläufigen Studierendenzahlen in Deutschland aus.

Die leicht rückläufige Entwicklung der Studienanfängerzahlen hat sowohl demografische als auch pandemiebedingte Ursachen. Infolge der Corona-Pandemie geht die Zahl der Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer zurück. Parallel dazu hat sich in den vergangenen Jahren in Deutschland die Bevölkerungsgruppe der 17- bis 22-Jährigen, aus der derzeit rund drei Viertel der Studienanfängerinnen und -anfänger kommen, um ca. 5 % verringert<sup>4</sup>.

Prof. Dr. Ernst Cleve, Vizepräsident hlbNRW

1 <https://www.land.nrw/pressemitteilung/hochschulen-und-studierende-nordrhein-westfalen-starten-praesenz-ins>

2 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/258090/umfrage/studierende-an-hochschulen-in-nordrhein-westfalen/>

3 <https://www.kmk.org/>

4 [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/11/PD21\\_538\\_21.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/11/PD21_538_21.html)

## Pensionäre an der Hochschule in NRW

Oftmals wünschen sich Professorinnen oder Professoren, auch nach Eintritt in den Ruhestand noch an der Hochschule tätig zu sein können. Dies geht auch ohne eine Dienstzeitverlängerung (siehe dazu den weiteren Artikel in diesem Infobrief). Es bedarf dazu regelmäßig einer Vereinbarung, die zwischen der Hochschulleitung, dem Fachbereich und der Professorin bzw. dem Professor zu treffen ist. Die im Folgenden aufgeführten Aspekte sollten neben anderen Fragen (beispielhaft: Personalbefugnisse, Nutzung der Hochschulinfrastruktur, E-Mail-Adresse, Zugang zur Hochschulbibliothek und dem Intranet, Übernahme von Reisekosten, Unfallversicherungsschutz) konkret geregelt werden.

Was den Status in der Hochschule angeht, sind Professorinnen und Professoren, die nach Eintritt in den Ruhestand weiterhin an der Hochschule tätig sind, nach §9 Abs. 1 LHG NRW weiterhin Mitglieder der Hochschule und können daher grundsätzlich die mitgliedschaftlichen Rechte für sich beanspruchen. Die Amtsbezeichnung lautet „Professorin“ oder „Professor“ – ohne Zusatz (§123 Abs. 4 LBG NRW).

Mit Eintritt in den Ruhestand entfällt zwar die Lehrverpflichtung. Pensionierte Professorinnen und Professoren sind jedoch weiterhin lehrberechtigt und dürfen, entsprechende Raumkapazitäten an der Hochschule vorausgesetzt, weiterhin Lehrveranstaltungen in ihrem Fachbereich anbieten. Für diese Angebote besteht dem Grunde nach zwar kein Vergütungsanspruch, eine Vergütung kann jedoch verhandelt werden. Eine Realisierung ist über einen Lehrauftrag möglich (unter Beachtung der Höchstgrenzen, vgl. § 66 BeamtVG NRW).

Professorinnen und Professoren sind aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation zudem auch nach Eintritt in den Ruhestand befähigt, Prüfungsaufgaben zu erstellen und erbrachte Prüfungsleistungen zu bewerten. Für eine Prüferberechtigung ist allerdings zwingend eine formelle Bestellung durch den jeweiligen Prüfungsausschuss erforderlich.

Ferner besteht grundsätzlich die Möglichkeit, weiterhin Forschung an der Hochschule zu betreiben. Hinsichtlich der Rahmenbedingungen wird es dabei maßgeblich auf die individuelle Vereinbarung zwischen der Hochschulleitung, dem Fachbereich und der Professorin bzw. dem Professor ankommen, gerade was Drittmittelprojekte angeht.

RA (Syndikusanwalt) Dr. Christian F. Fonk

### Kurz Informiert

## Ruhestand, Hinausschieben des Ruhestandes in NRW

Die gesetzliche Altersgrenze (Regelaltersgrenze) liegt in Nordrhein-Westfalen bei 67 Jahren. Professorinnen und Professoren treten mit Ablauf des letzten Monats der Vorlesungszeit des Semesters in den Ruhestand, in dem die Altersgrenze erreicht wird (§ 123 Abs. 3 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen, LBG). Fällt der Monat, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen, in einen vorlesungsfreien Monat, treten sie mit Ablauf dieses Monats in den Ruhestand.

In Nordrhein-Westfalen ist vom Gesetzgeber vorgesehen, dass einem Verlängerungsbegehren nur dann entsprochen werden darf, wenn dienstliche Gründe dies gebieten. Die Professorin oder der Professor hat somit darzulegen, dass die dienstlichen Gründe tatsächlich vorliegen. Dabei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Vorliegen grundsätzlich der uneingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung unterliegt (OVG Münster, Beschl. v. 06.06.2016, Az. 6 B 495/16).

In §32 Abs. 1 LBG heißt es dazu: „Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten um bis zu drei Jahre, jedoch nicht über das Ende des Monats, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird hinaus, hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Eintritt in den Ruhestand zu stellen (...)“

Die Entscheidung über den Antrag der Beamtin oder des Beamten erfolgt durch Verwaltungsakt. In der Hauptsache ist bei Ablehnung dagegen Klage zu erheben, weil ein Widerspruchsverfahren nach §103 Abs. 1 Satz 1 LBG nicht statthaft ist. Problematisch ist dabei, dass eine Entscheidung im Hauptsacheverfahren nicht vor Erreichen der regulären Altersgrenze des Beamten möglich sein wird. Ist das reguläre Zuruhesetzungsdatum verstrichen, kann das Hinausschieben der Altersgrenze nicht rückwirkend ausgesprochen werden (so Hupperts, in: BeckOK Beamtenrecht NRW, Stand 01.05.2022, §32 LBG Rn. 16). Das OVG Münster bejaht dementsprechend einen Anordnungsgrund für einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung (OVG Münster, Beschl. v. 28.03.2014, Az. 6 B 215/14 – Eilrechtsschutz).

RA (Syndikusanwalt) Dr. Christian F. Fonk

## h/b Nordrhein-Westfalen

### Aus der Geschäftsstelle der Bundesvereinigung



Dr. Christian Fonk  
Rechtsberatung



Dr. Karla Neschke  
NRW-Beraterin



Gaby Wolbeck  
Sekretariat

**Hochschullehrerbund Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.**  
Postanschrift Wissenschaftszentrum · Postfach 201448 · 53144 Bonn  
Besucheranschrift Godesberger Allee 64 · 53175 Bonn

Telefon 0228 55 52 56 0 · Telefax 0228 55 52 56 99  
E-Mail info@h/b-nrw.de · Internet www.h/b-nrw.de