



Arbeitsplatz Hochschule in NRW

Ratgeber für den Hochschulalltag

Hochschule und Forschung auf [gew-nrw.de](https://www.gew-nrw.de)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Broschüre möchte Ihnen – anlässlich der Personalratswahlen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten – grundsätzliche und neue Informationen zu den Themen, Bedingungen und Problemlagen geben, die für Sie an ihrem Arbeitsplatz in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement bedeutsam sein können.

In den letzten Jahren konnte festgestellt werden, dass die Befristungspraxis an den Hochschulen ausufert – bis zu 90 % der wissenschaftlich Beschäftigten hatten und haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Dazu liegt die Laufzeit überwiegend bei unter einem Jahr. Die Karrierewege in der Wissenschaft sind häufig verschlungen und die Beschäftigungsbedingungen prekär.

Diesem Unwesen versucht die GEW mit dem Templiner Manifest (2010) und dem Herrschinger Kodex (2012) entgegenzuwirken, um damit auch auf politischer und gesetzlicher Ebene Verbesserungen zu erreichen.

In Nordrhein-Westfalen wurden nach jahrelangen Verhandlungen zwischen Wissenschaftsministerium, Vertreter*innen der Hochschulleitungen, der Gewerkschaften und der Landespersonalrätekonferenzen Verträge für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal geschlossen. In ihnen werden Mindeststandards für Arbeitsbedingungen (z. B. Mindestlaufzeiten, Anzahl und frühzeitige Verlängerung von Arbeitsverträgen) festgelegt. Dass diese eingehalten werden, ist keine Selbstverständlichkeit, sondern dafür benötigt es – leider – starke und wachsame Personalräte.

Im Frühjahr 2016 trat die WissZeitVG-Novelle in Kraft. Seither müssen Befristungen bei Qualifikationsverträgen durch Angabe eines Qualifizierungsziels begründet werden und die Befristungsdauer soll diesem Qualifizierungsziel angemessen sein. Somit sollten sehr kurze Laufzeiten nur noch in begründeten Ausnahmefällen vorkommen, eine positive Entwicklung, an der die Gewerkschaften und Personalräte einen erheblichen Anteil haben.

Als Ihre Kolleginnen und Kollegen von GEW und ver.di arbeiten wir engagiert in den Personalräten der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und verfügen über z. T. langjährige Erfahrungen, die wir gezielt einsetzen werden, um für Ihre Interessen erfolgreich einzutreten.

Auch wenn momentan das Virus Sars-CoV-2 vieles beherrscht und die Personalratswahlen verschoben werden mussten, sollten die Personalräte durch eine hohe Wahlbeteiligung unterstützt werden.

**Wählen Sie daher
die Kolleginnen und Kollegen von
GEW und ver.di
in Ihre Personalräte!**

Inhalt

Editorial	2
Arbeits- und Dienstrecht	3
Arbeitsverträge wissenschaftlich Beschäftigter	3
Arbeitszeit, Lehrdeputate, Regellehrverpflichtung	4
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6
Lehrbeauftragte	7
Befristung, Zeitvertrag	9
Eingruppierung, Entgelt und Vergütung	12
Nebentätigkeiten	14
Urlaub, Beurlaubung und Teilzeitarbeit; Arbeitsbefreiung, Bildungsurlaub	15
Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	16
Beendigung von Arbeitsverhältnissen	18
Versetzung, Umsetzung, Abordnung	20
Zusatzversorgung (VBL)	20
Rechte und Pflichten	21
(Rahmen-)Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal	21
Personalrat – Beteiligungsformen	22
Personalrat und Gleichstellung	23
Schwerbehinderung bzw. Behinderung	24
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	26
Arbeitsschutz	27
Hochschulstruktur und -entwicklung	30
Hochschulsteuerung	30
Hochschulfinanzierung	31
Personalentwicklung und Karrierewege an Hochschulen	32
Digitalisierung	34
Akkreditierung und QM	38
Impressum	38
Abkürzungen	39
GEW-Beitrittserklärung	40

Arbeitsverträge wissenschaftlich Beschäftigter

Allgemeine Grundlagen

Im Arbeitsvertrag sind die grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses festgelegt, insbesondere Beginn, Befristung, Beschäftigungsumfang bzw. wöchentliche Arbeitszeit, Eingruppierung und Tätigkeiten inklusive Lehrverpflichtung. Im Hochschulbereich gibt es rund 70 verschiedene Beschäftigungsarten, die sich grob unterteilen lassen in Beamte, Angestellte und verschiedene Dienstverhältnisse eigener Art wie Hilfskräfte oder Lehrbeauftragte.

Die Arbeits- und Vertragsbedingungen vieler wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an den Hochschulen richten sich nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) bzw. dem Überleitungstarifvertrag (TVÜ-L) und deren ergänzenden Bestimmungen. Es handelt sich dabei um privatrechtliche Verträge, die in NRW bei den Kunst- und Musikhochschulen mit dem Land, vertreten durch die Hochschule und bei den Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW mit der Hochschule selbst abgeschlossen werden. Dienstvorgesetzte sind in beiden Fällen die Rektor*innen oder Präsident*innen.

Daneben gibt es vergleichsweise wenige wissenschaftlich Beschäftigte im Beamtenstatus; hierzu zählen v. a. die Akademischen Räte, Bibliotheksräte, Studienräte im Hochschuldienst und Fachlehrer*innen in ihren jeweiligen Laufbahnen. Das Hochschulgesetz definiert (in § 44) ergänzend als spezifische Personalkategorien Akademische Rät*innen und Oberrät*innen „im Beamtenverhältnis auf Zeit“. Das Dienstverhältnis der Beamtengruppen ist ein Alimentationsverhältnis und richtet sich nach dem Beamtenrecht (insbesondere Landesbeamtengesetz und Laufbahnverordnung). Auch die meisten Professor*innen sind verbeamtet.

Ein Beispiel mag den Unterschied zwischen Beamten- und Angestelltenstatus illustrieren: So gibt es für Beamte Altershöchstgrenzen, die bei der Ernennung nicht überschritten werden dürfen, sie liegt in NRW zwischenzeitlich bei 42 Jahren, in bestimmten Fällen (beispielsweise Kinderbetreuung, Pflege-tätigkeit, Schwerbehinderung) erhöht sie



sich (vgl. § 14 Landesbeamtengesetz NRW). Für Hochschullehrer*innen regelt das Hochschulgesetz (§ 39a) für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis eine Höchstaltersgrenze von 50 Jahren (mit den entsprechenden Erhöhungstatbeständen).

Solche auf das Lebensalter bezogenen Einschränkungen kennt der TV-L nicht. Wer daher die o. g. Altersgrenzen überschritten hat (z. B. wegen einer Berufsphase vor dem Studium), kann zwar nicht mehr verbeamtet werden, eine Einstellung in den Hochschuldienst ist aber im Angestelltenstatus grundsätzlich möglich.

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abschluss von Verträgen

Die Hochschulen ebenso wie das Land als Arbeitgeber sind in der Festlegung der Arbeitsvertragsbedingungen nicht frei. Zum einen existieren eine ganze Reihe von relevanten Gesetzen (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitordnung, Tarifvertragsgesetz usw.), die von

beiden Vertragsparteien beachtet werden müssen und deren Einhaltung von der Rechtsprechung überprüft werden kann; mit den Urteilen aus Arbeits- und Verwaltungsgerichtsprozessen werden die gelegentlich nur wenig bestimmten Gesetzesnormen ausgelegt (sog. Richterrecht). Sie füllen damit gleichsam die gesetzlich oder tarifvertraglich nicht oder nur unzulänglich geregelten Interpretationsräume.

Zum anderen sind in den bestehenden Tarifverträgen Mindestbedingungen für die Arbeitsverhältnisse formuliert, die im jeweiligen Geltungsbereich nicht unterschritten werden dürfen.

Arbeitsverträge unter der Geltung des TV-L

Da die Universitäten und Fachhochschulen dem Arbeitgeberverband des Landes (AdL) und dieser wiederum der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) angehören, gilt für die wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen in der Regel der TV-L. Das heißt, dass alle im TV-L festgelegten Bestimmungen zu Gunsten der Beschäftigten für

das jeweilige Arbeitsverhältnis als vereinbart gelten und von diesen in Anspruch genommen, ggf. auch eingeklagt werden können. Geregelt werden z. B. allgemeine Pflichten, Arbeitszeit und -ort, Urlaub, Entgelt, Sozialbezüge sowie Kündigungsmodalitäten usw.

Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie an Universitätskliniken

Der TV-L enthält für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40 TV-L) sowie für Ärzt*innen an Uni-Kliniken (§ 41 TV-L) bestimmte Sonderregelungen, die den speziellen Erfordernissen des Wissenschaftsbetriebes Rechnung tragen sollen. So finden sich spezifische Regelungen beispielsweise hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsbedingungen, der regelmäßigen Arbeitszeit, Sonderformen der Arbeit, Stufen der Entgeltabelle und besonderer Zahlungen im Drittmittelbereich.

Geltendmachen von Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrag im Konfliktfall

Im Konfliktfall müssen die individuellen Ansprüche von der*dem Beschäftigten geltend gemacht bzw. unberechtigte Ansprüche des Arbeitgebers abgewehrt werden. Sehr

wichtig ist dabei, dass sich die Beschäftigten neben den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen nur auf Abmachungen berufen können, die schriftlich mit der Personalverwaltung vereinbart sind; mündliche Zusagen und Versprechungen von Professor*innen oder Projektleitungen müssen von der Hochschule nicht erfüllt werden (Schriftformerfordernis nach § 2 TV-L).

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen übrigens binnen sechs Monaten nach ihrem Entstehen gegenüber dem*der Dienstvorgesetzten schriftlich geltend gemacht werden (Ausschlussfrist nach § 37 TV-L); anderenfalls braucht der Arbeitgeber den Anspruch nicht zu erfüllen – auch wenn er begründet ist. So kann eine zu niedrige Eingruppierung nur für sechs Monate rückwirkend geltend gemacht werden. Ansprüche können sich beispielsweise aus der Vergütung (-> Eingruppierung), aus der Kürzung bzw. Streichung von Zuwendungen, soweit diese nicht auf die Kündigung von entsprechenden Tarifverträgen zurückgehen, aus der Abgeltung des Urlaubs, aber auch daraus ergeben, dass nachweislich unberechtigte Einträge aus der Personalakte entfernt werden sollen.

Es ist immer hilfreich, sich im Konfliktfall vom Personalrat beraten zu lassen. Aufgrund seiner Erfahrungen kennt er zum einen die

Betriebssituation und kann sich zum anderen auf gesetzliche Befugnisse berufen (-> PR-Beteiligungsformen), die er nutzen kann, um zu einer Regelung zu kommen, die die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt.

Beschäftigte im Hochschulbereich außerhalb des TV-L

Wie oben erwähnt sind einige Gruppen von Arbeitnehmer*innen an der Hochschule von der Geltung des TV-L ausdrücklich ausgeschlossen (vgl. § 2 Abs. 1 und 3 TV-L). Dies sind Beschäftigte, deren Beschäftigung mit Eingliederungszuschüssen finanziert wird, Lektor*innen, soweit sie vor dem Inkrafttreten des TV-L beschäftigt waren, künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte. Im Unterschied dazu unterliegen Studierende, die nicht nach den Richtlinien für studentische Hilfskräfte, sondern als sonstige Beschäftigte eingesetzt werden, durchaus dem TV-L.

In den Arbeitsverträgen der eben genannten Beschäftigten werden meist auf einzelne Bestimmungen des TV-L Bezug genommen, ansonsten werden Arbeitsbedingungen vereinbart, die von den Hochschulen bzw. dem Land einseitig festgelegt werden und die häufig ungünstiger ausfallen als die entsprechenden TV-L-Regelungen.

Arbeitszeit, Lehrdeputate, Regellehrverpflichtung

Fragen der Arbeitszeit erscheinen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte häufig als nachgeordnet, da sich der kreativ-wissenschaftliche Prozess – so die Meinung im Hochschulbereich – nicht mit der Stechuhr reglementieren lässt. Gleichwohl gelten die Regelungen zur Arbeitszeit uneingeschränkt; für Beamte fixiert in der Arbeitszeitverordnung (AZVO NRW), für die Tarifbeschäftigten festgelegt in den §§ 6 – 10 sowie in § 40 Nr. 3 und 4 TV-L. Danach beträgt die Arbeitszeit für Beamte grund-

sätzlich 41 Std./Woche, mit Vollendung des 55. Lebensjahres reduziert auf 40 und ab dem 60. Lebensjahr auf 39 Std./Woche. Die Wochenarbeitszeit gemäß TV-L beträgt für NRW 39 Std. und 50 Min. Die näheren Bedingungen zum Ausgleich von Arbeitszeiten über mehrere Wochen bzw. zu sog. Arbeitszeitkonten sind den §§ 6 bzw. 10 TV-L zu entnehmen.

Einen wesentlichen Anteil der Arbeitszeit hat die Lehre. Die Höhe des Lehranteils ist

für wissenschaftlich Beschäftigte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) häufig eine Quelle von Konflikten, die auf jeden Fall unter Einbeziehung der Personalräte geregelt werden sollten. Ausschlaggebend ist die „Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVV)“ i. d. F. vom 24.06.2009 (s. u.).

Für die an den Hochschulen lehrenden Beamten beträgt die Lehrverpflichtung nach § 3 LVV (in Lehrveranstaltungsstunden, LVS):

Auszug aus der LVV i.d.F. v. 24.06.2009

- „1. Professorinnen und Professoren an Universitäten (soweit nicht Nummer 2 oder Nummer 3): *9 Lehrveranstaltungsstunden*
2. Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten mit der akademischen Bezeichnung „Lecturer“ sowie Professorinnen und Professoren mit einer Qualifikation nach § 46 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe b des Hochschulgesetzes vom 14. März 2000 (GV. NRW. S. 190) in integrierten Studiengängen: *13 Lehrveranstaltungsstunden*
3. Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen und in entsprechenden Studiengängen an Universitäten: *18 Lehrveranstaltungsstunden*
4. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren:
*4 Lehrveranstaltungsstunden in der ersten Anstellungsphase und
5 Lehrveranstaltungsstunden in der zweiten Anstellungsphase*
5. Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten: *9 Lehrveranstaltungsstunden*
6. Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten: *4 Lehrveranstaltungsstunden*
7. Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure: *7 Lehrveranstaltungsstunden*
8. Akademische Rätinnen und Räte in einem Beamtenverhältnis auf Zeit: *4 Lehrveranstaltungsstunden*
9. Akademische Oberrätinnen und Oberräte in einem Beamtenverhältnis auf Zeit: *7 Lehrveranstaltungsstunden*
10. Akademische Rätinnen und Räte, Akademische Oberrätinnen und Oberräte, Akademische Direktorinnen und Direktoren in der Besoldungsordnung A (soweit nicht Nummer 11): *9 Lehrveranstaltungsstunden*
- 10a. Akademische Rätinnen und Räte, Akademische Oberrätinnen und Oberräte, Akademische Direktorinnen und Direktoren in der Besoldungsordnung A, denen Aufgaben in Lehre und Forschung zur selbständigen Wahrnehmung übertragen und die Bezeichnung Lecturer verliehen worden ist: *9 bis 12 Lehrveranstaltungsstunden*
11. Akademische Rätinnen und Räte, Akademische Oberrätinnen und Oberräte, Akademische Direktorinnen und Direktoren in der Besoldungsordnung A, denen mindestens zu drei Vierteln der regelmäßigen Arbeitszeit Dienstaufgaben ohne Lehrverpflichtung obliegen: *5 Lehrveranstaltungsstunden*
12. Akademische Rätinnen und Räte, Akademische Oberrätinnen und Oberräte, Akademische Direktorinnen und Direktoren in der Besoldungsordnung H mit Lehraufgaben je nach Umfang der weiteren Dienstaufgaben und unter Berücksichtigung der Einweisungsverfügung: *5 - 13 Lehrveranstaltungsstunden*
13. Fachlehrerinnen und Fachlehrer (soweit nicht Nummer 14): *24 Lehrveranstaltungsstunden*
14. Fachlehrerinnen und Fachlehrer der Fachrichtung Sozialwesen: *20 Lehrveranstaltungsstunden*
15. Studienrätinnen und Studienräte, Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte an Fachhochschulen und in entsprechenden Studiengängen an Universitäten (als Lehrerinnen oder Lehrer für Fremdsprachen): *20 Lehrveranstaltungsstunden*
16. Studienrätinnen und Studienräte, Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte, Studiendirektorinnen und Studiendirektoren – im Hochschuldienst – sowie sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten gemäß § 42 Absatz 1 Hochschulgesetz je nach Umfang der weiteren Dienstaufgaben: *13-17 Lehrveranstaltungsstunden*
17. Diplom-Sportlehrerinnen und Diplom-Sportlehrer (unter Berücksichtigung eines Anrechnungsfaktors von 0,67 für eine Lehrveranstaltungsstunde, es sei denn es handelt sich um eine mit einem Seminar vergleichbare methodisch-praktische Lehrveranstaltung): *13 Lehrveranstaltungsstunden.“*

Der Absatz 4 ist besonders für Angestellte von Bedeutung: „Für Lehrende, die in Absatz 1 nicht besonders aufgeführt sind, gilt die Lehrverpflichtung der dort genannten Lehrenden, denen sie nach Amt und Aufgabe am ehesten vergleichbar sind. Bei Angestellten richtet sich die Lehrverpflichtung nach der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses. Nehmen Angestellte aufgrund vertraglicher Vereinbarung die gleichen Dienstaufgaben wahr wie die in Absatz 1 genannten Beamtinnen und Beamten, ist ihre Lehrverpflichtung grundsätzlich entsprechend festzusetzen. Nehmen sie aufgrund vertraglicher Vereinbarung die gleichen Dienstaufgaben wahr wie die in Absatz 1 Nummern 5 und 7, 9 bis 12 sowie 16 und 17 genannten Beamtinnen und Beamten, so ist ihre Lehrverpflichtung jeweils um eine Lehrveranstaltungsstunde niedriger festzusetzen, es sei denn, mit ihnen ist die entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeit vereinbart. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in befristeten Arbeitsverhältnissen ist, soweit sie Lehraufgaben wahrnehmen, ihre Lehrverpflichtung auf in der Regel 4 Lehrveranstaltungsstunden festzusetzen.“

Unter bestimmten Umständen (u. a. für Personen, die wissenschaftliche Aufgaben im öffentlichen Interesse außerhalb der Hochschule wahrnehmen oder für Schwerbehinderte) kann die Lehrverpflichtung reduziert werden.

Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen kann eine Lehrverpflichtung in Höhe von bis zu 4 Lehrveranstaltungsstunden übertragen werden. Sie können aber auch mit Lehraufgaben in Form von (bezahlten) Lehraufträgen betraut werden (Grundlage dafür ist § 45 Abs. 2 Satz 2 HZG).

Für alle Drittmittelbeschäftigten gilt die LVV grundsätzlich nicht; es ist aber möglich, ihnen im gegenseitigen Einvernehmen (bezahlte!) Lehraufträge zu erteilen.

Einschätzung und Ausblick

Probleme ergeben sich insbesondere aus der Anrechnungsart der verschiedenen Lehrveranstaltungen. So werden Lehrver-

anstaltungen, an deren Durchführung mehrere Lehrende beteiligt sind, „entsprechend dem Maß ihrer jeweiligen Lehrbeteiligung anteilig angerechnet“. Hier liegt ein großes Konfliktpotential, zumal Lehrveranstaltungen häufig von wissenschaftlich Beschäftigten abgehalten werden, für die offiziell immer noch die Vorgesetzten als Lehrende angegeben werden.

Lehrverpflichtungen gehören zu den wesentlichen Bedingungen des Arbeitsplatzes Hochschule. Deshalb sollten sie nicht einseitig vom Arbeitgeber aufgegeben, sondern zum Gegenstand tarifvertraglicher Aushandlungsprozesse gemacht werden.

Aufgrund des EUGH-Urteils über die Notwendigkeit der Dokumentation von Arbeitszeiten an Hochschulen auch für wissenschaftliches Personal ist viel Diskussionsbedarf entstanden. Aufgrund der sehr heterogenen Mitarbeiter*innenstruktur an Hochschulen ist eine einheitliche Regelung schwer zu fordern. Eine Einbeziehung der Beschäftigten bei der Lösungsfindung zur Umsetzung des neuen gesetzlichen Rahmens erscheint als unabdingbar. Durch das Risiko der (teils selbstgewählten und gewollten) Entgrenzung der Arbeitszeit insbe-

sondere im Hochschulkontext ist dieses Thema besonders delikat. Klar ist, „dass die Erfassung der Arbeitszeit, die durch das EuGH-Urteil auch für Lehrkräfte und Wissenschaftler kommen muss, voraussetzt, dass die vom Arbeitgeber geforderten Tätigkeiten klar definiert werden. Hierin liegt auch eine Chance.“ So ein Ergebnis der Arbeitszeitkonferenz der GEW vom 17./18.09.2019. Ausgangspunkt für die weitere Diskussion ist, dass Beschäftigte über ihre Arbeitszeit und deren Gestaltung möglichst frei verfügen wollen. Eine Beratung der Beschäftigten zu Rechten und Möglichkeiten in diesem Rahmen durch die Personalräte vor Ort darf daher nicht fehlen.

Das/die Covid19-Online-Semester

Digitale Lehrformate zu erstellen sind insbesondere in der Umstellungsphase höchst zeitaufwändig, gilt es doch für die Lehrenden, die technischen Kompetenzen zu erwerben, die didaktischen Kompetenzen zu erwerben und die Formate selbst zu erstellen. Die Interaktion mit den Studierenden ist auf schriftlicher Ebene ebenfalls zeitaufwändiger als die mündliche Kommunikation. Die wenigsten Lehrenden haben

sie unterstützendes Personal. Daher scheuen Sie sich nicht, wenn Sie digitale Formate anbieten, eine Lehrdeputatsreduktion zu beantragen. Wichtiger als das Kriterium Lehrdeputat ist das Kriterium Arbeitszeit und die Tätigkeitsanteile, die Sie in Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung finden. Vernachlässigen Sie nicht Ihre Forschungsanteile!

Literatur:

Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung - AZVO) vom 4. Juli 2006 hier:

<https://preview.tinyurl.com/joadk&v>

Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVV) vom 24.06.2009 hier: <https://preview.tinyurl.com/zcoqxjq>

Lehrverpflichtungsverordnung Fachhochschulen öffentlicher Dienst – LVV FHÖD vom 30.07.2007 hier:

<https://preview.tinyurl.com/yc429hwk>

Artikel der GEW zu Urteil des europäischen Gerichtshof zu Arbeitszeiterfassung hier: <https://preview.tinyurl.com/ycttexa2>

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss (Bachelor und/oder Master) werden in Nordrhein-Westfalen personalrechtlich von den Wissenschaftlichen Personalräten vertreten.

Für die studentischen Hilfskräfte kann nach § 46a des HSG NRW an den Hochschulen eine Stelle eingerichtet werden, die die Belange der SHK vertritt und deren Ausgestaltung in der Grundordnung der jeweiligen Hochschule vorgesehen ist.

Die Tätigkeit von Wissenschaftlichen Hilfskräften unterscheidet sich im Allgemeinen, wie Gerichte festgestellt haben, nicht von der Tätigkeit von wissenschaftlichen Angestellten.

Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind u. a.:

- Für WHK existiert kein Tarifvertrag.
- Damit wird das Einkommen einseitig vom Arbeitgeberverband vorgeschlagen und von den Hochschulleitungen festgelegt.
- Das Einkommen ist etwa ein Drittel (!) niedriger als das der Tarifbeschäftigten.
- Der Urlaubsanspruch ist der gesetzliche und somit geringer: vier Wochen statt sechs Wochen
- Die Arbeitszeit beträgt maximal 19 Stunden in der Woche.
- Es werden keine Beiträge zur Zusatzrentenversicherung in der VBL gezahlt.
- Der Status ist ein geringerer.

Wie für andere befristet Beschäftigte gilt für

sie, dass sie nach WissZeitVG in der ersten Qualifizierungsphase bis zur Promotion maximal sechs Jahre beschäftigt sein dürfen. Allerdings wurde mit der WissZeitVG-Novelle klargestellt, dass die Qualifizierungsphase bis zur Promotion erst mit dem Master beginnt. – Das heißt, die 6-Jahresfrist nach WissZeitVG vor der Promotion beginnt frühestens mit dem Master. Für die studentischen Hilfskräfte und die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Bachelor wurde festgelegt, dass sie maximal sechs Jahre beschäftigt werden können.

Wichtig zu wissen: Auch vor dem Master können Beschäftigte als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eingestellt werden; in diesem Fall beginnt allerdings die 6-Jahresfrist zu laufen.

Die GEW fordert schon lange die Beschäftigtengruppe der WHK abzuschaffen, da mit ihr der gültige Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes unterlaufen wird.

Auf dem Weg zu der Umsetzung dieser Forderung konnte zusammen mit den Personalräten ein erster Teilerfolg erzielt werden. Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, geschlossen zwischen Ministerium, den Hochschulleitungen und den Personalräten, sieht vor, dass

1. die Hochschulen geeignete Maßnahmen ergreifen, um eine missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden,
2. niemand nach einer Promotion als WHK eingestellt werden kann und dass
3. die Beschäftigungszeit maximal drei Jahre vorsieht – so nicht einzelne Hochschulen kürzere Maximalzeiten vorsehen.

Die Personalräte haben mitzubestimmen bei Neu- und Wiedereinstellung, bei der Vertragsdauer und dem Stundenumfang.

Sie können also die Hochschule um eine Erläuterung bitten, warum Personen als WHK und nicht als wissenschaftliche



Angestellte. eingestellt bzw. verlängert werden.

Tipp: Wenn Ihnen ein WHK-Arbeitsverhältnis angeboten wird, fragen Sie, ob Sie nicht stattdessen als Wissenschaftliche/r Angestellte/r eingestellt werden können. Sollte zu wenig Geld da sein, können Sie möglicherweise anbieten, entweder einen

Vertrag mit kürzerer Laufzeit oder einen mit einem geringeren Wochenstundenvolumen einzugehen.

Dies gilt auch für WHK mit Bachelor-Examen. Auch sie können ein Arbeitsverhältnis nach TV-L eingehen. Die Eingruppierung liegt in dem Fall je nach Hochschule zwischen TV-L EG 9 und 12.

Lehrbeauftragte

„Lehraufträge können für einen durch hauptberufliche Kräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden. Die Lehrbeauftragten nehmen ihre Lehraufgaben selbstständig wahr. Der Lehrauftrag ist ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art; er begründet kein Dienstverhältnis.“ (Hochschulgesetz NRW, 2020, § 43)

Lehraufträge können am ehesten mit Honorartätigkeit verglichen werden. Der Unterschied dazu ist, dass ein Lehrauftrag von der/dem Lehrbeauftragten nicht unterschrieben wird, was bedeutet, dass er jederzeit von ihm/ihr abgebrochen werden

kann, zum Beispiel weil man eine richtige Stelle antreten kann. Nur für die geleisteten Lehrveranstaltungsstunden und für Prüfungsleistungen wird gezahlt. Vor- und Nachbereitung ist im Honorar inbegriffen. Es besteht kein Arbeitsverhältnis, Steuern, Versicherungen und Krankheitsrisiko tragen allein die Lehrbeauftragten, das heißt, man geht davon aus, dass die Lehraufträge zusätzlich zu einer weiteren Berufstätigkeit durchgeführt werden.

Lehrbeauftragte mit vier und mehr Semesterwochenstunden (SWS) werden in Nordrhein-Westfalen personalrechtlich von den

Personalräten für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte vertreten. Das heißt auch, dass Lehrbeauftragte passives und aktives Wahlrecht für den Personalrat haben.

Es gibt verschiedene Gruppen von Lehraufträgen, besoldete und unbesoldete, mit und ohne Reisekostenerstattung. Lehrbeauftragte lassen sich auch unterscheiden in Personen, die zusätzlich zu ihrem Broterwerb lehren, die häufig dann nur einen Lehrauftrag mit ein oder zwei SWS annehmen, und in Personen, die von Lehraufträgen leben. Damit der Verdacht der

Scheinselbstständigkeit nicht bewiesen werden kann, wird an verschiedenen Hochschulen die Anzahl der Lehraufträge auf 6 bis 10 SWS pro Hochschule beschränkt, das heißt, die Lehrbeauftragten, die damit ihren alleinigen Lebensunterhalt bestreiten, haben fünf und mehr Arbeitgeberinnen und reisen von Hochschule zu Hochschule und von Volkshochschule zu Volkshochschule. Der „Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ (abgeschlossen im WS 2015/16) sieht maximal 8 SWS vor. Er sieht außerdem vor, dass die Hochschule daraufhin wirkt, „dass die in Ordnungen der Hochschule verpflichtend vorgesehene Sprachenausbildung, insbesondere in den Standardsprachen (Englisch, Französisch, Spanisch) in der Regel durch hauptamtliche Lehrpersonen und nicht überwiegend durch Lehrbeauftragte getragen wird.“ Besoldete Lehraufträge werden an Hochschulen mit etwa 18 bis 80 Euro pro gehaltene Stunde vergütet. Die Höhe ist in den wenigsten Hochschulen einheitlich festgelegt, es gibt keine Kriterien, nur das Geld des Instituts oder der „Nasenfaktor“ entscheiden. Einige Hochschulen haben inzwischen Dienstvereinbarungen getroffen, so zahlt beispielsweise die Ruhr-Universität Bochum in der Regel mindestens 46 € pro gehaltene Veranstaltungsstunde (Stand: SoSe 2020).

Lehrbeauftragte, die im Jahr mehr als 5400 Euro nach Abzug der Kosten durch die Lehraufträge verdienen, sind rentenversicherungspflichtig – unabhängig davon, ob sie einen weiteren rentenversicherungspflichtigen Job haben.

Was können Personalräte tun? Sie können eine zunächst hochschul-, dann landesweit einheitliche Vergütungsrichtlinie erarbeiten, da die Willkür von den Betroffenen als zutiefst ungerecht empfunden wird. Sie können auf eine frühzeitige Vergabe von Lehraufträgen bei sich wiederholenden Veranstaltungen drängen: Auch wenn Lehraufträge semesterweise vergeben werden, könnten Hochschulen ohne weiteres Lehraufträge für zwei, drei, vier Semester auf einmal vergeben. Statt einmal pro Semester könnten die Honorare mit ein bis zwei Abschlüssen bezahlt werden, damit die Lehrbeauftragten nicht zu lange in Vorleistung treten müssen. Lehrbeauftragte, die an hochschuldidaktischen Fortbildungen teilnehmen und keine Vollzeitstelle innehaben, sollten wie es z. B. an der Ruhr-Universität Bochum geschieht, eine Aufwandsentschädigung erhalten. Da Personalversammlungen während der Arbeitszeit stattfinden, müssen für (Teil-)Personalversammlungen von Lehrbeauftragten ebenfalls Aufwandsentschädigungen von der Hochschule bereitgestellt werden.

Was können Lehrbeauftragte tun, die von ihren Lehraufträgen leben? Sie sollten sich vor allem um ausreichenden Versicherungsschutz bemühen (Krankenversicherung, Krankentagegeld, Berufsunfähigkeit, Haftpflicht). Sie sollten einzeln oder mit Kolleg*innen und mit Unterstützung des Personalrats und der Gewerkschaft mit dem Institut um höhere Vergütungssätze und Reisekostenerstattung verhandeln. Lehrbeauftragte sind nicht per se wie zum Beispiel Studierende oder andere

Beschäftigte in der Unfallkasse des Landes versichert. Einige Hochschulen haben jedoch für Lehrbeauftragte eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen.

Titellehre

Die so genannte Titellehre wird häufig als unbesoldeter Lehrauftrag angeboten. Bei der Titellehre handelt es sich um eine Lehrverpflichtung von zwei SWS pro Studienjahr einer/s Habilitierten, um die Venia legendi behalten zu können. Sinn der Titellehre ist, dass man nicht aus der Übung kommt. Die Titellehre von mehreren Semestern kann zusammengelegt werden. Hat man eine Tätigkeit an der eigenen oder einer anderen Hochschule, die mit Lehre verbunden ist, braucht man die Titellehre nicht durchzuführen, da man in Übung bleibt. Grundsätzlich kann auch die Titellehre besoldet werden. Man kann sich von der Titellehre auf Antrag für bestimmte Zeit entbinden lassen, wenn zum Beispiel die weite Anreise einen zu hohen Zeit- und oder Kostenaufwand bedeutet.

» 1. Die (gesetzliche) Verpflichtung für Privatdozenten, in beschränktem Umfang Lehrveranstaltungen ohne Vergütung durchzuführen (unentgeltliche Titellehre), ist keine Regelung der Ausübung des Berufs des Privatdozenten, sondern ein dem Regelungsbereich des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG (Berufswahl) zuzuordnendes Zugangshindernis auf dem Weg zum Beruf eines Hochschullehrers.

2. Der Eingriff in das Grundrecht des Privatdozenten auf freie Berufswahl durch die Verpflichtung zur unentgeltlichen Titellehre ist verhältnismäßig, solange diese eine Semesterwochenstunde nicht überschreitet und andere vergleichbare Lehr Tätigkeiten des Privatdozenten an der Hochschule auf sie angerechnet werden.« BVerwG (6 C 40.92) Datum: 22.06.1994

Manche Fakultätsordnungen sehen eine höhere Titellehre vor. Dies ist nicht mit der oben angeführten Rechtsprechung vereinbar: Eine Aberkennung der Venia kann nicht mit der Fakultätsordnung erfolgreich begründet werden.



Befristung, Zeitvertrag

Grundsätzlich sind nach europäischem und deutschem Arbeitsrecht Arbeitsverhältnisse unbefristet auszugestalten (vgl. Richtlinie 1999/70/EG vom 28.06.1999). Die allgemeine Ausnahme zu diesem Grundsatz wird im deutschen Recht für Arbeitsverträge durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgebildet.

Alle Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen sind bundesgesetzlich geregelt, während die Grundlage für die befristete Beschäftigung von Beamt*innen auf landesrechtlichen Gesetzen (z. B. Hochschulgesetz) fußt.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist eine sachgrundlose Befristung über einen Gesamtzeitraum von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 TzBfG) bei einem Arbeitgeber möglich, weitere Befristungen bedürfen immer eines Sachgrunds (z. B. zur Vertretung, § 14 Abs. 1 TzBfG). Das bedeutet auch, dass bei Vorliegen von länger zurückliegenden Vorbeschäftigungszeiten bei einem Arbeitgeber in der Regel kein neuer sachgrundlos befristeter Vertrag abgeschlossen werden kann (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.01.2019 (Az. 7 AZR 733/16).

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von fünf Jahren bedarf keines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 3 TzBfG, wenn die Arbeitnehmer*in bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vorher vier Monate beschäftigungslos war oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Für die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das zusätzliche Möglichkeiten für die Befristung von Arbeitsverträgen begründet.

Anwendbar sind die Regelungen des WissZeitVG zur sachgrundlosen Befristung

auf Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal – von dieser Regelung sind Professor*innen ausdrücklich ausgenommen.

Mit Urteil vom 01.06.2011 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgestellt (7 AZR 827/09), dass nicht Landesgesetze festlegen, wer zum wissenschaftlichen Personal gehört, sondern dass das WissZeitVG dies selbst definiert. Das BAG stellt im zweiten Leitsatz dieser Entscheidung fest, dass „zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG derjenige Arbeitnehmer gehört, der wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen hat.“

Qualifizierung und Befristungsdauer

Befristete Verträge können vor der Promotion (§ 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG) bis maximal sechs Jahre und befristete Verträge nach der Promotion (§ 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG) ebenfalls bis sechs Jahre (neun Jahre für Medizin) zum Zweck der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung mit den Beschäftigten, die zum personellen Geltungsbereich des WissZeitVG gehören, abgeschlossen werden.

Die Höchstbefristungszeit nach der Promotion kann um einen Differenzzeitraum verlängert werden, wenn die Promotionsdauer weniger als sechs Jahre betragen hat. Dabei werden Beschäftigungszeiten, aber auch beschäftigungslose Zeiten bis zur Promotion von den sechs Jahren abgezogen (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG). Die Gesamtzeit dieser sachgrundlosen Befristungen ist somit auf höchstens 12 (Medizin: 15) Jahre begrenzt. Auf die Befristungshöchstdauer von 12 bzw. 15 Jahren nach dem WissZeitVG werden alle Beschäftigungszeiten nach einem Hochschulabschluss angerechnet, die mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung verbunden waren. Dazu gehören auch die Beschäftigungszeiten in einem Beamtenverhältnis auf Zeit, in Privatdienstverträgen, einer Juniorprofessur, als Drittmittelbeschäftigte*r oder Arbeitsverträge, die auf Grundlage des TzBfG abgeschlossen worden sind. Ausdrücklich nicht

angerechnet werden Hilfskraftverträge gem. § 6 WissZeitVG (s. u.) „sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen“ (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG).

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn (Urteil vom 12.09.2013, Az. 1 Ca 491/13) rechnen einige Hochschulen inzwischen auch die Zeiten einer Professurvertretung gem. § 39 Abs. 2 HG auf die Höchstbefristungszeiten an, obwohl es sich dabei weder um ein Arbeits- noch um ein Dienstverhältnis handelt.

Individuell verlängerbar sind diese Höchstbefristungszeiträume in den Qualifikationsphasen durch Kindererziehungszeiten von zwei Jahren pro Kind (familienpolitische Komponente). So können wissenschaftlich beschäftigte Eltern gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG eine solche Vertragsverlängerung beantragen, wenn sie eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren tatsächlich betreut haben oder betreuen. Dies gilt für alle im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder, auch wenn es keine leiblichen sind und zwar so, dass beide eine zweijährige Verlängerung pro Kind erhalten können.

Für behinderte Beschäftigte und für Beschäftigte mit einer schweren chronischen Erkrankung verlängert sich der Höchstbefristungszeitraum um zwei Jahre (inklusionspolitische Komponente).

Für alle Beschäftigte in Qualifikationsphasen, die zwischen dem 1. März und dem 30. September 2020 beschäftigt waren, verlängert sich der Höchstbefristungsraum um ein halbes Jahr (Covid19-Komponente). Auch wenn Sie noch nicht an ihre Höchstbefristungsgrenze stoßen, beantragen Sie frühzeitig eine Verlängerung ihres Vertrags mit Hinweis auf die Arbeitseinschränkungen durch Covid19.

Es gibt allerdings keinen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Anschlussverträge innerhalb des Höchstbefristungszeitraums. Allerdings könnten Hochschulen von sich aus eine Selbstverpflichtung eingehen und ihren Beschäftigten eine Verlängerung anbieten.

Die Befristung innerhalb des Höchstbefristungszeitraums ist nur zulässig, wenn die

befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die eigene Qualifizierung muss folglich Teil der arbeitsvertraglich gefassten Tätigkeit sein. Das WissZeitVG legt jedoch nicht fest, welchen Anteil die eigene Qualifizierung an der Gesamttätigkeit haben muss und auch der Begriff der Qualifizierung wird nicht gesetzlich definiert. In der Begründung des Gesetzesentwurfs wird dazu ausgeführt: „Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer

erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen [...]“ (Bundestagsdrucksache 18/6489). Der Qualifizierungsbegriff ist ebenso wie die Dauer der Befristung Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen geworden. Zur Befristungsdauer legt das WissZeitVG nämlich fest, dass diese dem Qualifizierungsziel „angemessen“ sein muss. Was jedoch als angemessen betrachtet wird legen die Hochschulen derzeit selber fest, auch wenn sie sich durch den Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal darauf festgelegt haben bei Promotionsstellen unabhängig von der Finanzierung in der Regel mindestens dreijährige Beschäftigungsverhältnisse zu be-

gründen, die höchstens auf zwei Arbeitsverträge aufgespalten werden dürfen. Außerdem ist in diesem Vertrag festgelegt, dass ein Drittel der Tätigkeit der eigenen Qualifikation förderlich sein soll (Artikel 10 des Vertrags). Für Postdoc-Stellen sieht der Vertrag Arbeitsvertragslaufzeiten von drei Jahren vor (Artikel 9 des Vertrags).

Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung des jeweiligen Arbeitsvertrags über das bisher festgelegte Ende hinaus besteht dann, wenn die bzw. der Beschäftigte der Verlängerung zustimmt und einer der folgenden sechs Tatbestände vorliegt (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG):

1. bei Gewährung der Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel zur Betreuung von Kindern bzw. Pflege von Angehörigen
2. bei Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes (Diese Regelung läuft ins Leere, da es keine Anpassung auf den Bundesfreiwilligendienst gibt.)
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats
6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

Bei Verlängerungen gem. der Tatbestände 1, 2 und 5 sollen die Verlängerungszeiträume zwei Jahre nicht überschreiten. Wenn Arbeitsverträge auf dieser Grundlage verlängert werden, wird der Zeitraum der



Arbeitsvertragsverlängerung nicht auf die Höchstbefristungszeiten angerechnet.

Drittmittelbefristungen

Als weitere Befristungsmöglichkeit regelt das WissZeitVG die Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Wissenschaftliches und künstlerisches Personal kann befristet beschäftigt werden, wenn die Stelle überwiegend, d. h. zu mehr als 50 % aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Tätigkeit überwiegend im Projekt erfolgt und die Drittmittel für eine bestimmte Aufgabe und eine begrenzte Zeitdauer vergeben wurden. Die Laufzeit des Arbeitsvertrags soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Das WissZeitVG legt keinen Höchstbefristungszeitraum für die Befristung von Arbeitsverträgen aus Drittmitteln fest. Theoretisch könnte man bis zur Rente in Projekten befristet tätig sein. Aber 2012 hat das Bundesarbeitsgericht nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs anerkannt, dass langjährige Kettenbefristungen rechtsmissbräuchlich sein können, auch wenn es eine nachvollziehbare Begründung für die Befristung des einzelnen Arbeitsvertrags gibt (BAG vom 18.07.2012, 7 AZR 443/09). Im Verfahren ging es um die immer wieder auf Elternzeitvertretung gestützte befristete Beschäftigung in einer Verwaltung. Das BAG stellte fest, dass eine hohe Zahl von befristeten Einzelverträgen über einen langjährigen Beschäftigungszeitraum dazu führen kann, dass diese Befristungskette in sich rechtsmissbräuchlich und der Arbeitsvertrag zu entfristeten ist. Das Bundesarbeitsgericht hat inzwischen auch für Drittmittelbeschäftigungsverhältnisse festgestellt, dass bei langen Beschäftigungsverhältnissen und/oder sehr vielen Vertragsverlängerungen auch rechtsmissbräuchliche Befristungsketten vorliegen können (BAG Urteil vom 08.06.2016, Az. 7 AZR 259/14).

Da manche Hochschulen dazu übergegangen sind, nach einer bestimmten Anzahl von Verträgen einzelne Personen nicht mehr zu verlängern, kann es sinnvoll sein, sich darum zu bemühen, dass jeder einzelne Vertrag so lang wie möglich ist.

Eine besondere Schwierigkeit ergibt sich aus der Kombination von Drittmittelfinanzierung und Qualifikation, denn nicht selten

ist es ein Ziel, innerhalb eines Drittmittelprojektes zu promovieren. Kritisch zu betrachten ist der Umstand, dass die Projektlaufzeit häufig nicht ausreicht, um eine Promotion abzuschließen, dennoch werden die Verträge – da sie drittmittelfinanziert sind – häufig nur über die Projektlaufzeit geschlossen. Wird die Befristung des Vertrags mit einem Qualifizierungsziel begründet (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG), können auch Drittmittelbeschäftigte beispielsweise Elternzeiten an ihren Vertrag anhängen, was gemäß § 2 Abs. 2 nicht möglich wäre.

Sonderregelung für Hilfskräfte (WissZeitVG)

Nach § 6 WissZeitVG können Arbeitsverträge für Hilfstätigkeiten neben dem Studium ohne sachliche Begründung befristet werden. Der Höchstbefristungszeitraum für solche Beschäftigungsverhältnisse beträgt insgesamt sechs Jahre. Verlängerungsmöglichkeiten (für Kindererziehungszeiten, etc.) für diesen Höchstbefristungszeitraum bestehen leider nicht.

Beamtenrechtliche Regelungen im Hochschulgesetz (HG) und im Landesbeamtengesetz (LBG)

Für den Beamtenbereich finden sich im Hochschulgesetz Befristungsgrundlagen in § 44 Abs. 7; 8 HG (Akademische Oberrät*innen und Rät*innen auf Zeit) sowie § 39 Abs. 5 HG i. V. m. § 125 LBG (Juniorprofessor*innen). Demnach können akademische Rät*innen auf Zeit für drei Jahre ernannt werden, wobei dieses Dienstverhältnis um weitere drei Jahre verlängert werden kann. Danach kann eine Ernennung zum/zur Oberrat*in auf Zeit für bis zu vier Jahren erfolgen. Danach kann keine weitere befristete Ernennung erfolgen. Eine Überleitung in ein unbefristetes Beamtenverhältnis erfolgt ebenfalls nicht. Den Beamt*innen soll die Möglichkeit zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation gegeben werden.

Juniorprofessor*innen werden gemäß § 39 Abs. 5 HG befristet. Die Ernennung ins Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt zunächst für drei Jahre und kann um ein oder weitere drei Jahre verlängert werden. Nach dem sechsten Jahr, kann eine Verlängerung um ein weiteres Jahr erfolgen.

Formale Anforderungen an befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge bedürfen in jedem Fall der Schriftform (vgl. § 14 Abs. 4 TzBfG). Im Arbeitsvertrag muss das Ende der Vertragslaufzeit eindeutig benannt werden. Nimmt ein*e Mitarbeiter*in mit Kenntnis des Arbeitgebers seine/ihre Tätigkeit auf und es besteht (noch) kein schriftlicher Arbeitsvertrag, ist die Befristung unwirksam. Wichtig: Arbeitgeber ist die/der Dienstvorgesetzte, nicht die/der Fachvorgesetzte.

Enthält der Arbeitsvertrag in den ersten zwei Jahren der Tätigkeit einen Befristungsgrund, der keinen Bestand hat oder wird eine unrichtige Rechtsgrundlage benannt (z. B. § 1 Abs. 1 WissZeitVG für Personal, das nicht unter den Begriff des „wissenschaftlichen Personals“ nach WissZeitVG subsummiert werden kann), kann dies durch § 14 Abs. 2 TzBfG aufgefangen werden, denn dort ist die sachgrundlose Befristung bis zu zwei Jahren generell normiert. Das heißt, erst nach Ablauf der zwei Jahren kann ggf. auf Entfristung geklagt werden.

Wenn eine Befristung rechtsunwirksam ist, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen (§ 16 TzBfG).

Pflichten der Arbeitnehmer*innen beim Auslaufen befristeter Verträge

Nach dem Sozialgesetzbuch III ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, sich bei einer Kündigung, dem Abschluss eines Auflösungsvertrags oder bei Auslaufen eines befristeten Vertrags **drei Monate** vor dem Ende der Beschäftigung beim Arbeitsamt persönlich als Arbeit suchend zu melden. Andernfalls droht eine Minderung des Arbeitslosengeldes. Wird das Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Dies gilt auch dann, wenn eine hohe Wahrscheinlichkeit der Verlängerung des Arbeitsvertrags besteht oder wenn der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer*innen auf diese Pflicht hinzuweisen.

Bewertung

Befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft sind für die Qualifizierung von Nach-

wuchswissenschaftler*innen vorgesehen (s. auch → Arbeitsvertrag). Befristete Verträge mit kurzer Laufzeit bieten jedoch keinen geeigneten oder förderlichen Rahmen für eine Promotion, Habilitation oder sonstige wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung. Sie dienen de facto lediglich der Verlängerung der Probezeit, setzen die Arbeitnehmerrechte tendenziell außer Kraft, insbesondere den Kündigungsschutz, leisten der Disziplinierung der Beschäftigten Vorschub und machen den Arbeitsplatz Hochschule unattraktiv.

Nach der Promotion sollte die unbefristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals die Regel sein. Auch wenn die Möglichkeit der unbefristeten Beschäftigung im WissZeitVG erwähnt wird, so führen doch die vielfältigen Befristungsmöglichkeiten zur Ausweitung der befristeten Arbeitsverhältnisse. Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung stellt den Grundsatz des Arbeitsrechts, nach dem die unbefristete

Beschäftigung die Regel zu sein hat, auf den Kopf, entzieht den Beschäftigten elementare Schutzrechte und entbindet die Arbeitgeber der Verantwortung für das Personal (vgl. dazu die Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. – Empfehlung der europäischen Kommission vom 11.03.2005, s. u.). Läuft eine Drittmittelfinanzierung aus, so können Teile oder das gesamte im Drittmittelprojekt beschäftigte Personal problemlos „freigesetzt“ werden. Der Versuch, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Hochschule anzubieten, muss erst gar nicht unternommen werden. Personalplanung in den Hochschulen und Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals unterbleibt oder ist zumeist unterentwickelt, Ressourcen werden verschenkt.

Auch wenn im Einzelfall Wissenschaftler*innen nach ausgeschöpften Befristungshöchstgrenzen des WissZeitVG die Möglichkeit der

befristeten Beschäftigung über Drittmittel als Chance zur Weiterbeschäftigung in der Forschung begrüßen, so ist dies doch immer nur eine temporäre Lösung. Zu fordern ist daher die aufgabengerechte Ausweitung der unbefristeten Beschäftigung auch unterhalb bzw. neben der Professur, damit die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule wächst und die verstärkte Abwanderung von qualifizierten Wissenschaftler*innen in den außeruniversitären Arbeitsmarkt oder an ausländischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verhindert wird.

Die Möglichkeiten des TzBfG zur sachgrundlosen Befristung werden in den Hochschulen zunehmend auch zur befristeten Beschäftigung wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter genutzt. Insbesondere werden Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) mit hohem Lehrdeputat über das TzBfG für zwei Jahre beschäftigt, auch wenn diese Daueraufgaben wahrnehmen.

Eingruppierung, Entgelt und Vergütung

Zu den wissenschaftlich Beschäftigten im Sinne des § 104 LPVG, die vom Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten vertreten werden, gehören Beamt*innen, deren Besoldung sich nach dem Landesbesoldungsgesetz (LBesG) richtet, Tarifbeschäftigte, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte mit vier und mehr SWS Lehrverpflichtung. Die Grundlagen für die Vergütung der nichtverbeamteten Beschäftigten sind die folgenden:

- Die wissenschaftlich Beschäftigten gem. §§ 44, 45 des Hochschulgesetzes NRW (HG NRW) werden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Eingruppierungstarifvertrag zum TV-L bzw. bei Beschäftigungsbeginn vor 2012, wenn kein anderslautender Antrag gestellt wurde, nach den Eingruppierungsregelungen des ehemali-

gen Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) eingruppiert.

- Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 42 HG) werden ebenfalls Entgeltgruppen der TV-L-Tabelle zugeordnet. Der Tarifvertrag für die Eingruppierung enthält allerdings keine Eingruppierungsregelungen für den Bereich Lehre und schließt somit die Lehrkräfte aus (Vorbemerkung Nr. 4 der Entgeltordnung zum TV-L), eine arbeitgeberseitige Richtlinie zur Eingruppierung von Lehrkräften für besondere Aufgaben gibt es ebenfalls nicht. Die meisten Hochschulen in Nordrhein-Westfalen übernehmen deshalb für den Bereich der tarifbeschäftigten Lehrkräfte die beamtenrechtlichen Regelungen.
- Für Ärzt*innen an Universitätsklinik, die auch in der Krankenversorgung tätig

sind, gilt neben dem § 41 TV-L ein gesonderter Tarifvertrag, der mit dem Marburger Bund ausgehandelt wurde (vgl. TVÄrzte: <https://www.tdl-online.de/aerzte/tv-aerzte.html>).

- Für wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte gelten einseitig von den jeweiligen Hochschulen aufgestellte Stundensätze. Die Höhe der Vergütungssätze liegt außerhalb der Mitbestimmung der Personalräte, allerdings sind die Grundsätze für die Festlegung solcher Vergütungssätze mitbestimmungspflichtig.

Die Entscheidungen über die Höhe der Vergütung von Lehraufträgen liegen mancherorts auf Fachbereichsebene.

Der Arbeitgeberverband der Länder (TdL) hat eine Richtlinie aufgestellt, in der

Obergrenzen für die Stundensätze für die Bezahlung von Hilfskräften festgelegt werden. Diese Obergrenzen werden in unregelmäßigen Abständen angehoben. Einige Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zahlen aber teilweise erheblich weniger als die dort vorgesehenen Stundensätze. Das Mindestlohngesetz gilt auch für Hilfskräfte an Hochschulen, d. h. eine Entlohnung von weniger als 9,35 Euro/Stunde ist rechtlich nicht zulässig (§ 1 MiLoG).

Grundsätze der Eingruppierung für Tarifbeschäftigte

Unter Eingruppierung versteht man im Tarifrecht die Zuordnung von bestimmten Tätigkeitsmerkmalen bzw. Funktionen zu bestimmten Entgeltgruppen (EG), einschließlich der dort vorgesehenen Grundentgelt- und Entwicklungsstufen. Für diejenigen Beschäftigten, die bei Inkrafttreten des TV-L am 01.11.2006 unter Vertrag standen und ohne größere Unterbrechung weiterbeschäftigt wurden, richtet sich die Eingruppierung nach dem Überleitungsvertrag der Länder TVÜ-L. Dieser regelt die Umstellung vom Vergütungssystem des BAT (Eingruppierung gem. Anlage 1a der Vergütungsordnung zum BAT) auf das Entgeltsystem des TV-L. Seit dem 01.01.2012 gilt für Neueinstellungen die Entgeltordnung zum TV-L.

Angestellte an Universitäten mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulabschluss (d. h. Masterabschluss, Uni-Diplom, 1. Staatsexamen, 1. kirchl. Examen, Magister) und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit keine besonderen Merkmale aufweist,

sind in EG 13 einzugruppieren. Soweit herausgehobene Tätigkeiten ausgeübt werden, ist eine Eingruppierung in EG 14 oder 15 möglich.

Angestellte an Universitäten mit Bachelorabschluss können in EG 12 eingruppiert werden.

Bei Angestellten an Fachhochschulen mit FH-Diplom oder Bachelorabschluss erfolgt die Eingruppierung je nach Tätigkeitsmerkmalen im nichttechnischen Bereich in die Entgeltgruppen EG 9 bis EG 12, im technischen Bereich zwischen EG 10 und EG 13. Wenn die Tätigkeitsbeschreibung einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordert und der*die Angestellte über diesen Abschluss verfügt, erfolgt die Eingruppierung ebenso wie bei den Universitäten in EG 13 bis EG 15.

Neben der Entgeltgruppe hat auch die Stufenzuordnung Auswirkungen auf das Entgelt. Bei Neueinstellungen ist zu unterscheiden zwischen anzuerkennenden beruflichen Vorerfahrungszeiten und sog. „förderlichen Zeiten“.

Anrechnungszeiten

§ 34 Abs. 2 S. 2 HG regelt, dass die beim Land NRW oder bei einer anderen Hochschule in NRW zurückgelegten Zeiten so angerechnet werden, als ob diese bei der Hochschule, bei der die Neueinstellung stattfindet, zurückgelegt worden wären. § 40 Nr. 5 (zu § 16 Abs. 2) TV-L regelt zudem, dass Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außer-

universitären Forschungseinrichtungen bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen 13 bis 15 grundsätzlich anerkannt werden. Für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12 gilt dies auch, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten.

Förderliche Zeiten

Die Anrechnung förderlicher Zeiten liegt im Ermessen der jeweiligen Dienststelle. Sie sind berufliche Vorerfahrungszeiten, die vom Arbeitgeber bei der Stufenberechnung anerkannt werden können (§ 40 Nr. 5 zu § 16 Abs. 2 S. 6 TV-L). Darüber hinaus besteht außerdem die Möglichkeit für die einstellende Hochschule, Erfahrungsstufen vorweg zu gewähren, wenn dies aus Personalgewinnungs- oder ähnlichen Gründen im Interesse des Arbeitgebers liegt (§ 40 zu § 16 Abs. 5 TV-L). Besonders umstritten und unterschiedlich gehandhabt wird die Anerkennung von Vorerfahrungen, wenn diese nicht im Rahmen von Arbeitsverhältnissen, sondern selbstständig, im Rahmen von Lehraufträgen oder im Rahmen eines (Promotions-)Stipendiums gemacht werden.

Grundentgelt und Entwicklungsstufen

Die Entgeltgruppen von EG 1 - 15 enthalten jeweils Grundentgelt- (Stufen 1 und 2) und Entwicklungsstufen (3 bis 6).

Die Zuordnung in die nächsthöhere Stufe einer EG erfolgt gem. §16 Abs. 3 TV-L – beginnend mit einem Jahr in Stufe 1, zwei



Jahren in Stufe 2, drei Jahren in Stufe 3, vier Jahren in Stufe 4 und fünf Jahren in Stufe 5 bei ununterbrochener Tätigkeit innerhalb derselben EG. Stufe 6 als höchste Entwicklungsstufe innerhalb einer EG wird mit hin nach 15 Jahren erreicht. „Ununterbrochene“ Tätigkeit wiederum bemisst sich nach § 17 Abs. 3 TV-L, wo unschädliche Unterbrechungsanlässe aufgelistet sind (z. B. Mutterschutz- und Krankheitszeiten).

Erziehungszeiten nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gelten zwar als Unterbrechungen, sind aber für die Berechnung der jeweiligen Stufenlaufzeit unschädlich. Das heißt, die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit wird während einer Elternzeit ohne Beschäftigung angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos weiter.

Leistungsentgelt

Neben der Verkürzung (oder Verlängerung) der Stufenlaufzeiten (§ 17 Abs. 2 TV-L) enthält der TV-L für den Wissenschaftsbereich weitere Leistungselemente (§ 40 Nr. 6 i. V. m. § 18 TV-L Abs. 6-8). Sie sehen Sonderzahlungen bzw. Leistungszulagen oder einmalige Prämien vor, die beim Vorliegen besonderer Leistungen gezahlt werden können.

Nebentätigkeiten

Wissenschaftlich Beschäftigte haben das Recht, bezahlte und unbezahlte Nebentätigkeiten auszuüben. Allerdings unterscheiden sich die Rechte von Beamt*innen und Tarifbeschäftigten deutlich.

Tarifbeschäftigte müssen nur ihre Nebentätigkeit gegen Entgelt der Dienststelle vorher rechtzeitig schriftlich anzeigen (§ 3 Abs. 4 TV-L). Eine Zustimmung seitens der Dienststelle ist vor Aufnahme der Nebentätigkeit nicht erforderlich. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist es aber gleichwohl sinnvoll, abzuwarten, bis von Arbeitgeberseite mitgeteilt wird, dass der Aufnahme der Nebentätigkeit keine betrieblichen Interessen im Wege stehen.

Nicht genehmigungspflichtig ist beispielsweise

1. die Verwaltung eigenen Vermögens,
2. eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit,
3. die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbständige Gutachterstätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Hochschulen, die als solche zu Beamtinnen oder Beamten ernannt sind, und Beamtinnen und Beamten an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten außerhalb der öffentlichen Hochschulen,
4. die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen der Beamtinnen und Beamten in
 - a. Gewerkschaften und Berufsverbänden oder

b. Organen von Selbsthilfeeinrichtungen und

5. die unentgeltliche Tätigkeit in Organen von Genossenschaften. Für wissenschaftlich im Beamtenverhältnis wird von Seiten des Dienstherrn immer im Rahmen einer Genehmigungsentscheidung geprüft, ob eine mögliche Beeinträchtigung dienstlicher Interessen vorliegt (Erlaubnisvorbehalt). Es gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften (BeamtenStG §§ 40,41 und LBG § 48, 58, 125, 134), die Nebentätigkeitsverordnung NRW (NtV) und die Hochschulnebtätigkeitsverordnung NRW (HNtV).

Bei Beamt*innen werden die Nebentätigkeiten in verschiedene Kategorien eingeordnet, den Nebentätigkeiten aus eigener Veranlassung, den genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten (§ 49 LBG), den antragspflichtigen Nebentätigkeiten (§ 49 LBG), den allgemein genehmigten Nebentätigkeiten (§ 7 NtV, § 5 HNtV), den nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten (§ 51 LBG, § 9 NtV) und schlussendlich den Nebentätigkeiten auf Verlangen der dienstvorgesetzten Stelle (§ 48 LBG).

Beamt*innen und Tarifbeschäftigte können ihre Nebentätigkeiten auch im öffentlichen Dienst ausüben. Hier gilt die Besonderheit, dass eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden kann. Für Tarifbeschäftigte (TV-L) steht die Abfuhrpflicht im Ermessen der Hochschulleitung. Beamt*innen haben in bestimmten Fällen Teile der Vergütung

für Nebentätigkeiten an den Dienstherrn abzuführen (§ 13 NtV).

Wenn die Hochschulleitung eine Nebentätigkeit nicht genehmigt, untersagt oder widerruft ist der Personalrat zu beteiligen (§ 72 (1) Nr. 12 LPVG-NRW). Er prüft dann, ob die von der Hochschulleitung angeführten Gründe mit dem Arbeitsrecht übereinstimmen.

Hinweise

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern – hier: <https://preview.tinyurl.com/y9ph3bfg>

Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG NRW – hier: <https://preview.tinyurl.com/yav2ofrj>

Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Nebentätigkeitsverordnung - NtV) – hier: <https://preview.tinyurl.com/ydfugrde>

Hochschulnebtätigkeitsverordnung NRW (HNtV) – hier: <https://preview.tinyurl.com/yahkqjfl>

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) – hier: <https://preview.tinyurl.com/y7gtoprw>

Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG – hier: <https://preview.tinyurl.com/j6bwpr5>

Urlaub, Beurlaubung und Teilzeitarbeit; Arbeitsbefreiung, Bildungsurlaub

Alle Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst haben Anspruch auf Erholungsurlaub, der frühzeitig angemeldet bzw. beantragt werden muss. Für die tariflich Beschäftigten gelten dabei die Bestimmungen des § 26 TV-L; für die Beamt*innen ist die Erholungsurlaubsverordnung (EUV) des Landes NRW maßgebend. Nach beiden Bestimmungen beträgt der Erholungsurlaub 30 Arbeitstage. Darüber hinaus steht schwerbehinderten Menschen Zusatzurlaub von fünf Tagen zu (§ 125 SGB IX vgl. auch -> Schwerbehinderung). Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen, allerdings ist diese Bestimmung sowohl für Beamt*innen als auch für Tarifbeschäftigte dergestalt gelockert worden, dass der Urlaubsanspruch noch bis zum 31.12. des Folgejahres verlängert werden kann (s. u.: Arbeitgeberverband des Landes NRW, AdL).

Neben dem Erholungsurlaub gibt es die Möglichkeit, sich für eine bestimmte Dauer beurlauben zu lassen bzw. die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu reduzieren; z. B. aus familiären Gründen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder um für einen bestimmten Zeitraum im Ausland eine Stelle anzutreten oder auch, um für eine Weile aus dem Arbeitsprozess aussteigen und etwas ganz Anderes zu machen.

Bei **Beamt*innen** können diese individuellen Interessen erfüllt werden nach Maßgabe der entsprechenden Bestimmungen im Landesbeamtengesetz (LBG).

§ 63 LBG Voraussetzunglose Teilzeitbeschäftigung, § 64 LBG Jahresfreistellung

Nach diesen Vorschriften kann der bzw. die Bedienstete auf Antrag bis zur Hälfte der üblichen Arbeitszeit freigestellt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sie oder er kann sich zudem dafür entscheiden, Teilzeitbeschäftigung in Form eines sog. Sabbatjahres durchzuführen, d. h., bei einer beantragten Freistellung von einem Drittel bis zu einem Siebtel der regelmäßigen Arbeitszeit ist zunächst zwei bzw. bis zu sechs Jahre die volle Zeit zu arbeiten, um danach für ein Jahr freigestellt zu sein.

§ 66 LBG: Teilzeitbeschäftigung, § 71 LBG: Urlaub aus familiären Gründen

Wenn Sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren haben oder ein pflegebedürftiges Mitglied ihrer Familie zu versorgen ist, haben Sie Anspruch auf volle Freistellung von der Arbeit bzw. auf Teilzeitbeschäftigung, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dagegensprechen.

§ 70 LBG: Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen

Die Möglichkeit zu dieser Form der Beurlaubung (ohne Dienstbezüge) gibt es, wenn es wegen der Arbeitsmarktsituation einen außergewöhnlichen Bewerberüberhang gibt und daher ein dringendes öffentliches Interesse besteht, zusätzlich einen Teil dieser Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Anders als im Falle der §§ 66 und 71 LBG steht aber in diesen Fällen das betriebliche Interesse im Vordergrund.

Die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung nach § 65 LBG finden Sie unter dem Stichwort Altersteilzeit (s. u.).

Weiteres in Bezug auf die Bedingungen eines **Sonderurlaubs** – z. B. für staatsbürgerliche, berufliche und gewerkschaftliche Zwecke oder aus persönlichen Anlässen – ist für Beamt*innen in der Sonderurlaubsverordnung (SURVO) geregelt (URL s. u.).

Für die **Tarifbeschäftigten** gelten seit dem Inkrafttreten des TV-L etwas restriktivere Bedingungen, die von den Bestimmungen des LBG bewusst abgesetzt wurden: So sieht § 11 TVL (**Teilzeitbeschäftigung**) in Abs. 1 vor, dass der Arbeitgeber Teilzeitarbeit gewähren soll (nicht: muss), wenn Kinder unter 18 Jahren bzw. pflegebedürftige Angehörige zu betreuen sind, d. h., der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gilt nicht uneingeschränkt, sondern kann u. a. beim Vorliegender dringender betrieblicher Belange abgewehrt werden. Beschäftigte, die aus anderen Gründen eine Reduktion der Arbeitszeit beantragen, können gem. Abs. 2 vom Arbeitgeber eine Erörterung mit dem Ziel einer entsprechenden Verständigung verlangen.

In § 28 TV-L (**Sonderurlaub**) heißt es nur lakonisch, dass Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten können; dabei muss der Arbeitgeber jedoch nach „billigem Ermessen“ entscheiden, und insofern dürften die entsprechenden Regelungen für Beamt*innen zumindest indirekt in Bezug genommen werden. Wenn der Sonderurlaub im dienstlichen Interesse ist, können die Bezüge zumindest den Beamt*innen z. T. belassen werden.

Demgegenüber müssen Bezüge bzw. Entgelt fortgezahlt werden, **wenn Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L** gewährt wird

- a) aus wichtigen persönlichen Anlässen wie z. B. Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau, Tod von engen Angehörigen, schwere Erkrankung von Ehegatten, Kindern oder Eltern bei deren Pflegebedürftigkeit, bei einem Umzug aus dienstlichen Gründen,
- b) für ehrenamtliche Tätigkeiten in verschiedenen sozial-, sicherheits- oder allgemeinpolitisch relevanten sowie in zwischenstaatlichen Bereichen – hierzu würde auch ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Flüchtlingshilfe gehören, allerdings ist die Diskussion darüber noch im Gange,
- c) für gewerkschaftliche Betätigung in Vorstands- bzw. sonstigen verantwortlichen Funktionen auf Antrag,
- d) zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung in dafür anerkannten Bildungsveranstaltungen.

Auch für wissenschaftlich oder künstlerisch Beschäftigte im befristeten Qualifikationsverhältnis kann Sonderurlaub für wissenschaftliche/künstlerische Zwecke gewährt werden, jedoch muss die Dauer dieser Beurlaubung in einem angemessenen Verhältnis zur Beschäftigungszeit stehen.

Anders ist es mit dem Anspruch auf **Bildungsurlaub**. Darunter versteht man die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und der politischen Weiterbildung unter Fortzahlung der Vergütung.

Gesetzliche Grundlage ist das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz i. d. F. vom 9. Dezember 2014 (AWbG, URL s. u.). Entsprechender Urlaub kann im Umfang von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt, der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengefasst werden.

Sollten Sie einen Antrag auf Gewährung des Bildungsurlaubs stellen wollen, muss dies rechtzeitig (sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung) erfolgen und Sie sollten das Tagungsprogramm beilegen. Es kommt häufig zu Diskussionen, ob eine Veranstaltung den Kriterien des AWbG genügt, daher empfehlen wir, den örtlichen wissenschaftlichen Personalrat einzuschalten, wenn Sonder- bzw. Bildungsurlaub verwehrt werden sollte.

Beachtenswertes

In allen Beurlaubungs- und Teilzeitbeschäftigungsfällen müssen Sie finanzielle Einbußen hinnehmen – nicht nur wegen des Wegfalls bzw. der anteiligen Reduktion Ihres Gehaltes, sondern auch wegen der Minderung Ihrer Versorgungs- und Renten-

bezüge nach dem endgültigen Ausscheiden aus dem Dienst. Für den Arbeitgeber gilt die Informationspflicht, Sie auf diese Sachlage hinzuweisen und zu unterrichten (§ 72 LBG). Für Beamt*innen gilt im Übrigen, dass sie weiterhin Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall haben – allerdings nur dann, wenn sie nicht über eine bzw. einen anderen Beihilfeberechtigten berücksichtigt werden können.

Nach Ablauf der Beurlaubungszeit bzw. der Teilzeitbeschäftigung können Beamt*innen beanspruchen, auf eine gleichwertige (nicht unbedingt dieselbe) Stelle gesetzt zu werden, aus der heraus die Freistellung beantragt wurde. Für Tarifbeschäftigte empfiehlt es sich, die Rückkehrbedingungen in einem Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag zu regeln, damit sichergestellt ist, dass der Rechtsanspruch auf Rückkehr nicht verloren geht.

Hat der Arbeitgeber vor, dem Wunsch der oder des Beschäftigten nicht zu folgen und einen entsprechenden Antrag abzulehnen, so muss er dazu die Zustimmung der Personalvertretung einholen (→ PR-Beteiligungsformen). Es empfiehlt sich daher, schon im Vorfeld eines Antrags auf Beur-

laubung oder Teilzeitbeschäftigung mit dem Personalrat Kontakt aufzunehmen und evtl. auftretende Konfliktpunkte zu erörtern.

Hinweise

Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) hier: <https://preview.tinyurl.com/nz99hx2>

Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern – und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrlV NRW) vom 10. Januar 2012 in der Fassung vom 23. Juni 2015 hier:

<https://preview.tinyurl.com/heczsx4>

Landesbeamtengesetz - LBG NRW hier: <https://preview.tinyurl.com/yav2ofrj>

TV-L §§ 11 und 26 – 29 hier:

<https://preview.tinyurl.com/y7y7wujw>

Handbuch für Beamte in Nordrhein-Westfalen, Autoren: Roland Neubert, Dr. Mario Sandfort, Edith Schwarzkopf, Verlag Neue Deutsche Schule, 18. Aufl. 2015

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Gesetze, Verordnungen und auch die Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen selbst haben in den letzten Jahren eine Reihe von Regelungen geschaffen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fördern. Vielerorts wurden im Rahmen eines ‚Audit Familiengerechte Hochschule‘, an dem auch die Personalräte beteiligt waren, Verbesserungen eingeführt.

Regelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Verlängerungsansprüche aufgrund von WissZeitVG § 2 Absatz 5: **Mutterschutzfristen und Elternzeit** führen im Einver-

ständnis mit der/dem Wissenschaftler*in ‚automatisch‘ zur Verlängerung eines befristeten Vertrags um den nicht wahrgenommenen Vertragszeitraum. Dies gilt, sofern der Fristvertrag nach WissZeitVG § 2 Absatz 1 (Qualifizierungsvertrag) geschlossen wurde. Bei Verträgen nach WissZVG § 2 Absatz 2 („Drittmittelverträgen“) besteht dagegen auch weiterhin kein Verlängerungsanspruch, obwohl die GEW im Novellierungsverfahren des WissZeitVG Gleichbehandlung eingefordert hatte. Auch bei Verträgen auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gibt es keinen Ausgleich für die ausgefallenen Zeiten.

Der Verlängerungsanspruch nach WissZeit VG

§ 2 Absatz 1 besteht für diejenigen Zeiträume, während derer aufgrund der Mutterschutzfrist / der Beurlaubung nicht an der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung gearbeitet werden konnte; dies ist die inhaltliche Begründung dieser besonderen Regelung. Auch eine Beurlaubung zur Betreuung minderjähriger Kinder oder zur Pflege pflegebedürftiger Angehöriger führt im Einverständnis mit der beurlaubten Person zu Vertragsverlängerungsansprüchen. Automatische Vertragsverlängerungsansprüche bestehen auch bei einer beantragten Reduzierung der Arbeitszeit, sofern die Reduzierung mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten entspricht.

Familienpolitische Komponente (WissZeitVG § 2):

Für Wissenschaftler*innen, deren Verträge nach WissZeitVG befristet sind, erhöht sich die mögliche Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer minderjähriger Kinder um zwei Jahre je Kind („Familienpolitische Komponente“), und zwar auch dann, wenn ohne Beurlaubung oder Reduzierung weitergearbeitet wird. Seit der Novelle von 2016 gilt diese Fristerweiterung auch dann, wenn Stief- oder Pflegekinder betreut werden. Allerdings eröffnet die Bestimmung nur eine Option, nicht einen Anspruch. Trotz massiven Drucks der GEW hat sich der Gesetzgeber nicht dazu bewegen lassen, im Zuge der Novellierung die familienpolitische Komponente für die Arbeitgeber verpflichtend auszugestalten.

Eine Kumulation von Vertragsverlängerungsansprüchen und familienpolitischer Komponente ist keineswegs ausgeschlossen. Wenn Sie sich bei Nichtgewährung an den (wissenschaftlichen) Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.

Für Beamte auf Zeit (Akademische Rät*innen, Akademische Oberrät*innen sowie Juniorprofessor*innen) gelten bezüglich des Ausgleichs von Mutterschutzfristen, Beurlaubung und Teilzeitarbeit analoge Regelungen aus dem Landesbeamtengesetz.

Förderung der Vereinbarkeit durch die Drittmittelgeber

Einige große Drittmittelgeber haben die Wichtigkeit von Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erkannt und Maßnahmen in ihre Richtlinien aufgenommen. Vorbildlich auf diesem Gebiet ist die DFG. Die GEW setzt sich dafür ein, dass solche Fördermaßnahmen Standard bei allen (großen) Drittmittelgebern werden; dies ist allerdings noch keineswegs durchgängig der Fall.

Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Kindergeld, Teilzeitarbeit, Sonderurlaub, Freistellung:

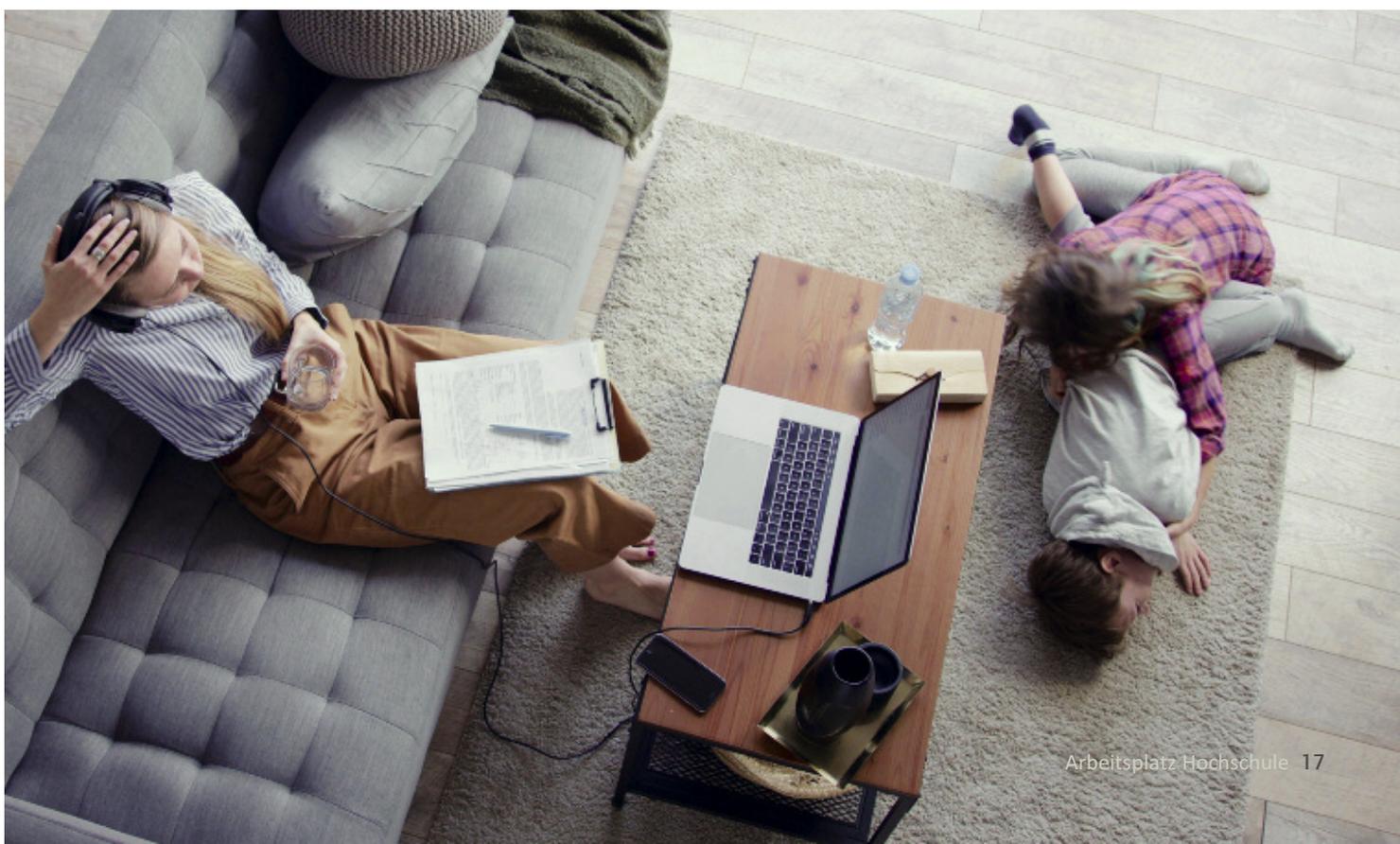
Es ist von Vorteil, die Schwangerschaft der Dienststelle zu melden, um den Schutz der für Schwangere (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen) geltenden Gesetze und Verordnungen zu erhalten und um die Beratung der Hochschule (insbesondere auch des Personalrats) wahrnehmen zu können. Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, muss die Dienststellenleitung eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen, was insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich von Belang ist. Sie haben dann auch die Möglichkeit, Ihre persönlichen Perspektiven (z. B. eine evtl. in

Aussicht genommene Elternzeit, Verlängerungsansprüche) zu klären, und Ihre Stelle kann ggf. (unter Vorbehalt) rechtzeitig zur Vertretung ausgeschrieben werden.

Beamtinnen beziehen während der Mutterschutzfristen weiterhin ihr volles Gehalt.

Tarifbeschäftigte haben während der Mutterschutzfristen Anspruch auf Mutterschaftsgeld und den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld, der dem Arbeitgeber aus der Arbeitgeber-Umlage U2 erstattet wird. Das Geld für die Beschäftigung einer Vertretung ab Beginn der Mutterschutzfrist steht daher zur Verfügung. Auch für Studentinnen gelten seit 2018 ebenfalls alle Mutterschutzfristen – sie können darauf verzichten.

Es wird empfohlen, sich frühzeitig über die geltenden Konditionen von Elternzeit und Elterngeld nach dem BEEG bei den Beratungsstellen der Hochschule (Familienservice, Personalrat) und der zuständigen Stelle der Kommune (Elterngeldstelle) zu informieren. Die Regelungen gelten für beide Partner und bieten vielfältige Möglichkeiten für die partnerschaftliche Aufteilung von Elternzeit(en) / Elterngeld, von Beurlaubung und Teilzeitarbeit. Bereits vorbereitet werden kann der Antrag auf Kindergeld.



Insgesamt kann ein Paar 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen, wobei ein Elternteil dabei mindestens zwei und maximal zwölf Monate Anspruch hat. Alleinerziehende können 14 Monate Elterngeld beziehen. Elterngeld kann nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommen werden – danach besteht die Möglichkeit ElterngeldPlus (doppelt so langer Bezug, halb so hohes Elterngeld) oder den sog. Partnerschaftsbonus (Möglichkeit vier weiterer Monate ElterngeldPlus, wenn zwischen 25 und 30 Stunden gearbeitet wird) zu beziehen. Die Höhe des Elterngeldes richtet sich derzeit nach dem Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate. Je nachdem, wie hoch dieses war, werden davon 65 bis 100 % (min. 300 € und bis zu max. 1800 € plus entspr. Geschwisterboni) für die Monate gezahlt, in denen die elterngeldberechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt.

Es sollte gut überlegt werden, inwieweit eine Teilzeitarbeit in Elternzeit, sofern sie nicht im ‚ElterngeldPlus‘-Modell stattfindet oder aus inhaltlichen Gründen notwendig ist, überhaupt von Vorteil sein kann: Einkommen aus Erwerbstätigkeit wird auf das Elterngeld angerechnet; auch Einkommen aus z. B. Stipendien wird auf das Elterngeld

angerechnet (300 € bleiben in jedem Fall anrechnungsfrei). Und: Teilzeitarbeit innerhalb der Elternzeit reduziert bei befristet Beschäftigten den Umfang des Verlängerungsanspruchs nach WissZVG § 2 Absatz 5.

Sowohl der TV-L (§ 28) wie das LBG NW bieten die Möglichkeit der Beurlaubung und der Teilzeitarbeit zur Betreuung minderjähriger Kinder. Höchstfristen gibt es nur für den Beamtenbereich.

Unter bestimmten Umständen können Beschäftigte vom Dienst freigestellt werden, um ein erkranktes Kind zu pflegen. Die Konditionen sind für Tarifbeschäftigte in § 29 TV-L geregelt, für Beamt*innen in § 33 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV NRW).

Hinweise

Broschüren der GEW ‚kurz und knapp‘ zu: Mutterschutz; Elternzeit / Elterngeld; Sonderurlaub und Dienstbefreiung mit und ohne Bezüge; Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung Leitfaden zum Mutterschutz vom BMFSFJ hier: <https://preview.tinyurl.com/ya3xdax>
Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG, in Novellierung)

hier: <https://preview.tinyurl.com/zgnugmw>
Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG NRW) hier: <https://preview.tinyurl.com/yav2ofrj>
Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) hier: <https://preview.tinyurl.com/hecsx4>
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) hier: <https://preview.tinyurl.com/y7y7wujw>
DFG Chancengleichheit hier: <https://preview.tinyurl.com/yav5denx>
Broschüre des BMFSFJ: Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit hier: <https://preview.tinyurl.com/y75446rb>
Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) hier: <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>
Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) hier: <https://preview.tinyurl.com/ycgkzfv>
Bundeskindergeldgesetz (BKGG) hier: www.gesetze-im-internet.de/bkkg_1996/
Landespersonalvertretungsgesetz-NW (LPVG-NW) hier: <https://preview.tinyurl.com/j6bwp5>

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Die in diesem Abschnitt behandelten Themen gehören zu den Individualmaßnahmen, die allen Personalräten für wissenschaftlich Beschäftigte automatisch nach §§ 72 ff. LPVG-NW von der Personalverwaltung zur Beteiligung vorgelegt werden müssen.

Arbeitsverhältnisse (angestellter wie auch beamteter) wissenschaftlich Beschäftigter können aus unterschiedlichen Gründen enden. Die grundlegenden Regelungen hierfür finden sich jeweils in den §§ 33 und 34 TV-L und § 31 LBG NRW.

Bei Erreichen der Altersgrenze endet für auf Dauer angestellte das Arbeitsverhältnis mit Ende des Monats, in dem sie diese erreichen; das Gleiche gilt auch für Beamt*innen

(außer für Professor*innen), die hauptsächlich in der Lehre tätig sind (Ruhestand gemäß Altersgrenze nach § 31 Absatz 2 LBG). Zurzeit verschiebt sich die Altersgrenze sowohl bei Angestellten als auch bei Beamten noch von 65 auf 67.

Im Semester, in das die Altersgrenze fällt, ist zu überlegen, wie mit der Lehrverpflichtung gegebenenfalls umzugehen ist. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Man verlängert den Vertrag rechtzeitig (!) bis zum Ende des Semesters.
- Man geht in Rente/Pension und macht den Rest der Lehre bis Vorlesungsende als Lehrauftrag.

c) Man reduziert von vornherein die Lehre anteilmäßig und/oder leistet sie als Blockveranstaltung ab.

d) Man lässt sich von der Lehre befreien und übernimmt andere Aufgaben am Institut.

In allen Fällen ist dies mindestens mit den Fachvorgesetzten frühzeitig abzusprechen.

Ein befristeter Vertrag läuft (ohne weitere Kündigung) mit dem in ihm angegebenen Datum oder Ereignis aus. Soll der Vertrag verlängert werden, so ist dies von den Beschäftigten durch die fachvorgesetzte Person über die personalbudgetverwaltende Stelle (meist: Dekanat) in der Dienst-

stelle rechtzeitig (!) zu beantragen. Drei Monate vor dem absehbaren Vertragsablauf müssen wissenschaftlich Beschäftigte in jedem Fall eine Meldung bei der Arbeitsagentur gemacht haben, um Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu wahren. Da die Hochschulverwaltungen ebenfalls Zeit benötigen, sollte man sich spätestens vier Monate vor Vertragsende um eine Verlängerung bemühen.

Caveat: Auf jegliche Verlängerungszusage von Fachvorgesetzten soll man sich nicht verlassen, denn nur Dienstvorgesetzte (= Rektor*innen/Präsident*innen) können gültige Arbeitsverträge ausstellen.

Hinsichtlich der Lehre vergleiche die Möglichkeiten weiter oben c) und d).

Eine Vertragsbeendigung auf Wunsch von Angestellten kann durch Auflösungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen (§ 33 Abs. 1 b TV-L) jederzeit zustande kommen und ist zumeist einer ordentlichen Kündigung (s. u.) vorzuziehen. Hierzu genügt ein formloses Schreiben an die Personalverwaltung mit einer befürwortenden Unterschrift der fachvorgesetzten Person. Da der Personalrat vor dem Auflösungsbegehren angehört werden muss, beschleunigt es den Ablauf, wenn hierfür gleich ein Grund angegeben wird, um eine verdeckte arbeitgeberseitige Kündigung zu enttarnen. Meist ist der (unproblematische) Auflösungsgrund ein neues Arbeitsverhältnis. Ein solches sollte dann allerdings direkt (kalendarisch am folgenden Tag) im Anschluss an die Auflösung des alten wirksam werden, damit negative Konsequenzen bzgl. Sperrfrist beim Arbeitslosengeld und ggf. einer eingruppierungsschädlichen Unterbrechung von Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst vermieden werden.

Caveat: Bei der Beendigung der Beschäftigung aus eigenem Antrieb, sei es durch Auflösung oder ordentliche Kündigung (s. u.), ist mit eingeschränkten Leistungen aus der Arbeitslosenunterstützung zu rechnen.

Eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers kann nur vom Dienstvorgesetzten ausgesprochen werden. Fachvorgesetzte (z. B. Professor*innen) können eine Kündigung bei der Personalverwaltung begründet beantragen, ohne Zustimmung des Personalrats kann aber auch die Dienststelle einem solchen Begehren nicht stattgeben (§ 74 LPVG-NW).

Kündbarkeit: Beschäftigten, die das vierzigste Lebensjahr vollendet haben, kann nach einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden; waren sie nach den bis zum 31. Oktober 2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar, bleiben sie unkündbar (§ 34 Abs. 2 TV-L). Für Frauen während der Mutterschutzfristen, Mitglieder der Personalvertretung und anerkannte Schwerbehinderte gelten besondere Regelungen.

Bei einer ordentlichen Kündigung gelten (für Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite) bindende Fristen je nach zurückgelegter Beschäftigungszeit (vgl. § 34 Abs. 1 TV-L). Will die Hochschule kündigen, muss sie zudem das Kündigungsschutzgesetz beachten.

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber müssen zuerst der Klärung dienende Gespräche zwischen Beschäftigten und Fachvorgesetzten geführt werden. Dann bedarf es einer schriftlichen Abmahnung seitens der Dienststelle. Dabei muss ein*e Beschäftigte*r zu den Vorwürfen gehört werden und hinreichend Gelegenheit bekommen, das kritisierte Verhalten abzustellen. Der Personalrat ist gem. § 74 (2) LPVG-NW anzuhören.

Der über das Kündigungsbegehren informierte Personalrat sollte Kontakt mit der betroffenen Person aufnehmen, um deren Argumente in der vorgeschriebenen Anhörung unterstützen zu können. An solchen

Kündigungsfällen zeigt sich oft, dass sie durch Kontaktaufnahme mit dem Personalrat schon bei Auftreten der ersten Querelen im Institut hätten gemildert, wenn nicht vermieden werden können.

Die Frist für eine Kündigung in der Probezeit, d. h. bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, beträgt zwei Wochen zum Monatsabschluss. Sowohl Beschäftigte als auch verantwortungsvoll agierende Fachvorgesetzte sollten diese Möglichkeit eines relativ schmerzlosen Endes einer absehbar längeren Qual in realistischer Einschätzung der Lage nutzen.

Eine ordentliche Kündigung bei befristeten Arbeitsverträgen (§ 30 (5) TV-L) ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens 12 Monate beträgt. Der Personalrat ist gem. § 74 (2) LPVG-NW anzuhören.

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Tatsachen ausgesprochen werden, die die dienstvorgesetzte Stelle zu der Maßnahme veranlasst haben. Der Vorgang ist dem Personalrat zur Anhörung (§ 74 (2) LPVG-NW) vorzulegen. Ohne seine Beteiligung ist die Maßnahme unwirksam (§ 74 (3) LPVG-NW).

Caveat: Schließen Sie eine Berufsrechtschutzversicherung ab oder werden Sie Mitglied einer Gewerkschaft, dann genießen Sie automatisch Berufsrechtschutz.



Versetzung, Umsetzung, Abordnung

Nach § 4 Abs. 1 TV-L können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Eine Abordnung „ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle [...] desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses“. Eine Versetzung erfolgt dagegen auf Dauer. Vor einer Versetzung oder Abordnung für mehr als drei Monate sind Beschäftigte zu hören.

Nach § 4 Abs. 2 TV-L kann auch eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten im In- oder Ausland zugewiesen werden, bei dem der TV-L nicht zur Anwendung kommt. Eine solche Zuweisung – dabei wird das bestehende Arbeitsverhältnis fortgesetzt – können Beschäftigte nur aus wichtigem Grund verweigern.

Bei derartigen Maßnahmen hat der Personalrat gem. § 72 Abs. 1 Nr. 5 und 6 LPVG mitzubestimmen. Die Mitbestimmung des Personalrats unterliegt hier folgender

Beschränkung: Unter Umsetzung wird sowohl der Wechsel des Arbeitsortes innerhalb des Betriebs oder der Dienststelle verstanden als auch die Übertragung einer anderen Tätigkeit, die auch mit erheblichen Änderungen einhergehen kann.

Der Wechsel eines Büroraums in den Bereich eines benachbarten Instituts zur Vermeidung sonst nicht lösbarer Dauerquerelen zwischen Beschäftigten ist keine Maßnahme, die vom Personalrat mitbestimmt wird.

Zusatzversorgung (VBL)

Die Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes ist über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) geregelt. Um eine Anwartschaft auf die Pflichtversicherung zu erhalten, müssen insgesamt 60 Monate oder fünf Jahre im Öffentlichen Dienst oder in kirchlichen Institutionen eingezahlt werden. Wissenschaftliche Angestellte an Hochschulen sind zu über 80 % befristet beschäftigt, häufig mit einer sehr kurzen Vertragslaufzeit. Zu Beginn ihrer Beschäftigung stehen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen oft vor der Frage, ob sie überhaupt die notwendigen fünf Jahre Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst erreichen können.

Aus diesem Grund können sich wissenschaftlich Angestellte, deren Vertragslaufzeit unter fünf Jahren liegt, innerhalb von zwei Monaten nach Vertragsbeginn von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen eine zusätzliche Altersvorsorge in der freiwilligen Versicherung VBLextra begründen. Für die Beschäftigten kann dies zwei Vorteile haben: Zum einen gibt es für Rentenleis-

tungen aus der VBLextra keinerlei Wartezeiten, das heißt, jeder Beitrag führt sofort zu einer späteren Rentenzahlung. Zweitens leistet der Arbeitgeber (zumindest in den westlichen Bundesländern) die Beiträge für die VBLextra allein, d. h. der Eigenanteil (von zurzeit 1,41 Prozent des Entgelts in der VBLklassik) entfällt.

Ein großer Nachteil allerdings ist: Die Leistungen aus der VBLextra sind geringer als aus der VBLklassik.

Wer auf Grund des Berufswunsches davon ausgeht, dass mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit die Beschäftigung im Öffentlichen Dienst oder bei der Kirche langfristig sein wird, sollte sich für die VBL-Klassik entscheiden, da die Rendite sehr viel höher ist. Die 60 Monate Anwartschaft müssen nicht am Stück erbracht werden.

Wird der Arbeitsvertrag über fünf Jahre hinaus verlängert, tritt ab diesem Moment (zum 1. des Monats der Verlängerungvereinbarung) die Versicherungspflicht in der VBLklassik ein. Dabei werden die Zeiten in der VBLextra auf die fünf Jahre Wartezeit angerechnet.

Die Beschäftigten haben auch die Möglichkeit, die bisherige durch den Arbeitgeber begründete freiwillige Versicherung als eigene Versicherung zusätzlich zur Pflichtversicherung fortzusetzen und können die steuerliche Förderung (Riester) nutzen.

Eine rückwirkende Pflichtversicherung ist allerdings ausgeschlossen.

Unter bestimmten Umständen können Beschäftigte ihre Ansprüche auch zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen.

Wichtig bei Renteneintritt ist, die Zusatzrente aus der VBL zu beantragen. Dies wird häufig vergessen, da die Zeiten der Erwerbung der Anwartschaft unter Umständen bei Renteneintritt lange zurückliegen.

Hinweise

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe - hier: www.vbl.de

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) – hier: <https://preview.tinyurl.com/y8psdv2l>

(Rahmen-)Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal

Mit dem „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ sollten insbesondere Verbesserungen im Bereich der Befristungspraxis erreicht werden. Dabei war die Einführung des Vorhabens „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen“ als neuer Paragraph 34a des Hochschulgesetzes im Rahmen des „Hochschulzukunftsgesetzes“ (2014) begleitet von erheblichem Widerstand der Hochschulleitungen. Dieser gründete vorgeblich weniger auf einem fehlenden Interesse an einer angemessenen Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen, als insbesondere auf der Verknüpfung mit dem zeitgleich ebenfalls in dieser Form neu vorgesehenen Steuerungsinstrument „Rahmenvorgabe“. Vor allem die Universitätsleitungen sahen ihre kurz zuvor gewonnene „Hochschulfreiheit“ und die Wissenschaftsfreiheit in Gefahr. Die Idee, sich für die Beschäftigten der Hochschulen auf Regelungen zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsverhältnisse zu verständigen, erfolgte letztlich im „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ (März 2016), der von fast allen Hochschulen in NRW unterzeichnet wurde (vor Ort jeweils von der Hochschulleitung und den Personalräten). Nach dem Regierungswechsel hat die CDU-FDP-Koalition den Paragraphen 34a im Rahmen einer weiteren Hochschulgesetznovellierung wieder gestrichen (2019). Die verantwortliche Landesregierung sieht damit allerdings den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen als solchen nicht infrage gestellt, er habe eine Rechtsgrundlage, er werde vor Ort gelebt und auch die vorgesehene Kommission zur Evaluierung und Fortentwicklung des Vertrags arbeite weiterhin, da sie ihre Grundlage ebenso im Vertrag an sich habe, wie dieser auch Regelungen für den Fall einer Kündigung beinhalte.

Der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ umfasst Vereinbarungen insbesondere hinsichtlich der Rahmenbedingungen von Befristungen: So sollen bei wissenschaftlich Beschäftigten Befristungen vorrangig nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfolgen (und nur in Ausnahmen nach dem Teil-



zeit- und Befristungsgesetz). Für Beschäftigten zur Promotion sollen in der Regel wenigstens drei Jahre vorgesehen werden (wobei hierzu zwei Verträge möglich sind, von denen der erste wenigstens eine Laufzeit von einem Jahr hat). Ebenso sollen Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel der Habilitation eine Mindestlaufzeit von drei Jahren haben. Bei Abweichungen von den Befristungsregelungen ergibt sich regelmäßig eine Begründungspflicht.

Weiterhin enthält der Vertrag Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte, zu Lehraufträgen, zum Umgang mit Teilzeitbeschäftigung, zum Gesundheitsmanagement und zu Wechseln zwischen Hochschulen in der Trägerschaft des Landes. Darüber hinaus sind Anwendung, Evaluierung, Fortentwicklung, Änderungsanlässe und Kündigungsverfahren geregelt.

Es ist sehr zu begrüßen, wenn Hochschulleitung und Personalrat bisher unterbestimmte Vorgaben – beispielsweise hinsichtlich der Aspekte „Qualifizierungsziel“ und „Angemessenheit eines Qualifizierungsziels – im Sinne tatsächlich guter Beschäftigungsbedingungen konkretisieren.

Der Rahmenvertrag sieht eine Evaluation vor, die zurzeit vorbereitet wird. Aus der Alltagspraxis von Personalräten kann eingeschätzt werden, dass die Phase der Verhandlungen produktiv war, dass es nach Abschluss jedoch wenig Interesse zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen gibt.

Hinweis

Der Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen: <https://preview.tinyurl.com/ydal3ltv>

Personalrat – Beteiligungsformen

Die Rechtsgrundlage für die Arbeit des Personalrats bildet das Landespersonalvertretungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (LPVG-NW). Nach § 105 dieses Gesetzes existiert für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte an den Hochschulen eine eigene Personalvertretung, die Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PRwiss oder WPR) an den einzelnen Universitäten und Fachhochschulen. Die staatlichen Kunst und Musikhochschulen haben neben ihren Personalräten einen Hauptpersonalrat, die sogenannte Stufe. Die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten bilden darin eine eigene Gruppe.

Nach Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes und der weitgehenden Autonomie der Universitäten und Fachhochschulen und der Abschaffung ihres Hauptpersonalrats haben die örtlichen Personalräte die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) gegründet.

Oberste Dienstbehörde gemäß § 68 LPVG (Letztentscheidungsinstanz) ist das Ministerium.

Dienststelle und Personalrat

Das Gesetz verpflichtet Dienststelle und Personalrat in § 2 Abs. 1, zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und

Tarifverträge „vertrauensvoll zusammenzuarbeiten“. Dienststelle und Personalrat wirken „mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen“. Die ausdrückliche Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit beeinträchtigt nicht die Pflicht des Personalrates, auf der Grundlage des Gesetzes die Interessen aller Beschäftigten gegenüber der Leitung der Dienststelle zu vertreten.

Insbesondere hat der Personalrat nach § 62 LPVG darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden und dass unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung sowie wegen des Geschlechtes unterbleibt. Das Gesetz verpflichtet die Leitung der Dienststelle (Rektor*in oder Präsident*in) zu regelmäßigem Meinungsaustausch mit dem Personalrat (§ 63) und zu dessen rechtzeitiger und umfassender Information (§ 65) in Bezug auf alle Aufgaben, die er zu erfüllen hat. Der Personalrat ist auch an Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung von Entscheidungen dienen, beratend zu beteiligen.

Aufgaben des Personalrates

§ 64 listet die allgemeinen Aufgaben des Personalrats auf. Er hat dabei die kollekti-

ven Interessen der Beschäftigten bei Entscheidungen über die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in der Hochschule zur Geltung zu bringen. Dafür sieht das LPVG verschiedene Formen der Beteiligung vor: von der **Mitbestimmung** über die **Mitwirkung** bis zur **Anhörung**.

Maßnahmen, die der **Mitbestimmung** unterliegen, kann die Dienststelle nur mit der förmlichen Zustimmung des Personalrates durchführen. Dazu gehören die wichtigsten Personalentscheidungen wie Einstellung, Beförderung, Laufbahnwechsel, Ein-, Höher- und Herabgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Ebenso die Nichtgenehmigung von Nebentätigkeiten oder von Beurlaubungen und von Teilzeitbeschäftigungen sowie Entscheidungen über die Arbeitsorganisation und die Ordnung in der Dienststelle wie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Gestaltung der Arbeitsplätze und die ordentliche Kündigung. Die Personalräte können bei bestimmten personenbezogenen Maßnahmen (z. B. Geltendmachung von Ersatzansprüchen) nur tätig werden, wenn der bzw. die Betroffene dies beantragt.

Bei **Mitwirkungsangelegenheiten** muss die Stellungnahme des Personalrates eingeholt und berücksichtigt werden. Kommt die Dienststellenleitung den Einwänden des



Personalrats nicht nach, muss sie dies gegenüber dem Personalrat schriftlich begründen.

Damit sind die Interventionsmöglichkeiten der Personalvertretung fast schon erschöpft. Im Unterschied zum Mitbestimmungsverfahren gibt es hier nämlich keine Einigungsstelle. Allerdings kann der Personalrat dann, wenn seine Einwände im Mitwirkungsverfahren nicht berücksichtigt werden, das oberste Organ (für die Hochschulen nach § 82 (2) Hochschulgesetz das Ministerium) anrufen (LPVG § 69 (6)). Zu den mitwirkungspflichtigen Maßnahmen gehören u. a. bestimmte innerdienstliche Verwaltungsanordnungen sowie Stellenausschreibungen und, was im Zusammenhang mit der Umstrukturierung von Hochschulen von besonderer Bedeutung ist, die Mitwirkung bei der Entwicklung von behördlichen oder betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung.

Das **Anhörungsrecht** muss gewährt werden z. B. bei Aufhebungsverträgen, bei Kündigungen in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen, bei der Vorbereitung von Entwürfen zu Stellenplänen oder bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten. Das Recht des Personalrats besteht in diesen Fällen zwar nur darin, eine Stellungnahme abzugeben, ohne dass die beabsichtigte Maßnahme abgewendet werden kann; die verspätete oder gar unterlassene Anhörung hat aber die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

In allen Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitbestimmt, gibt ihm das Gesetz ein **Initiativrecht**, d. h. er kann selbst bestimmte Maßnahmen in Angriff nehmen und dazu eine Entscheidung der Dienststelle erzwingen oder beschleunigen.

Einigungsstelle

Wenn zu einer Maßnahme im Mitbestimmungsverfahren keine Einigung erzielt wird, kann entweder von der/dem Leiter*in der Dienststelle oder aber vom Personalrat die Einigungsstelle angerufen werden, die in den meisten Fällen Empfehlungen an die entscheidungsberechtigte Stelle (für die Hochschulen nach § 82 (2) das Ministerium) aussprechen kann und nur in einigen wenigen Angelegenheiten endgültige Entscheidungen fällt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Personalrat auch die Verwaltungsgerichte anrufen und Entscheidungen beantragen.

Personalversammlung

Mindestens einmal im Jahr muss der Personalrat die Beschäftigten zu einer Personalversammlung einladen, um u. a. den Rechenschaftsbericht über die geleistete Arbeit zur Diskussion zu stellen. Auf der Personalversammlung können Empfehlungen an den Personalrat beschlossen werden. Bei Bedarf können zu wichtigen Fragen weitere Personalversammlungen oder Teilversammlungen einberufen werden.

Aktive Mitbestimmung im Sinne der Beschäftigten

Der Personalrat kann seine Mitbestimmungsrechte nur nutzen, wenn er in ständigem Kontakt zu den Beschäftigten steht. Deshalb:

- Informieren Sie den Personalrat über jede Maßnahme der Dienststelle, mit der Sie nicht einverstanden sind!
- Lassen Sie sich bei Personalangelegenheiten vom Personalrat beraten!

Und noch eines: der Personalrat wird alle vier Jahre von den Beschäftigten der Dienststelle gewählt.

Wählen Sie aktive und sachkundige Personalratsmitglieder: die Listen der GEW und von ver.di.

Hinweise

Neubert R., Sandfort M., Lorenz U., Kochs K-H.: Landespersonalvertretungsgesetz. Kommentar. Neue Deutsche Schule: Verlagsgesellschaft Essen, 13. überarb. Aufl. 2017

Welkoborsky W., Baumgarten B., Berg P., Vormbaum-Heinemann I.: Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen. Orientierung für die Personalvertretung NRW. Bund-Verlag: Frankfurt, 7. Aufl. 2017

Personalrat und Gleichstellung

Im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW ist die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Aufgabe festgeschrieben. In der Praxis des Personalrates ist Gleichstellung eine Aufgabe unter vielen, und es stellt sich die grundsätzliche Frage, inwieweit sich die Gleichstellungspolitik des Personalrates von derjenigen der Gleichstellungsbeauftragten unterscheidet und in welchen Bereichen die beiden Gremien zusammenarbeiten können. Zur Beantwortung dieser Frage ist es zunächst sinnvoll, sich die bei-

den Gremien in ihrer hochschulischen Verfassung vor Augen zu führen. Dabei wird deutlich, dass die zentralen Charakteristika von Gleichstellungs- bzw. Personalratsarbeit grundverschieden sind.

Gleichstellung als „Top-Down-Strategie“

In NRW ist Gleichstellungspolitik seit Ende der 1990-er Jahre als Top-Down-Strategie verfasst. Das heißt, Geschlechtergleichstellung wird als Ziel von der obersten Leitungsebene der Hochschule (Rektorat oder Präsidium und Hochschulrat) festgelegt und nach unten, also über die Professor*innen bis zu den Mitarbeitenden weitergegeben. Mit dieser Struktur ist die Erwartung verbunden, dass Gleichstellungspolitik zum selbstverständlichen Handlungsfeld wird, indem sich Vorbehalte gegen Gleichstellungspolitik und ihren konkreten Anforderungen und Auswirkungen minimieren, wenn die Leitungsebene diese anregt und befürwortet (vgl. Achterberg, Dahmen 2017). Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten,

ebene der Hochschule (Rektorat oder Präsidium und Hochschulrat) festgelegt und nach unten, also über die Professor*innen bis zu den Mitarbeitenden weitergegeben. Mit dieser Struktur ist die Erwartung verbunden, dass Gleichstellungspolitik zum selbstverständlichen Handlungsfeld wird, indem sich Vorbehalte gegen Gleichstellungspolitik und ihren konkreten Anforderungen und Auswirkungen minimieren, wenn die Leitungsebene diese anregt und befürwortet (vgl. Achterberg, Dahmen 2017). Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten,

die aus der „Top-Down-Strategie“ resultiert, ist in erster Linie die Beratung der universitären Organe und Gremien bei Fragen der Gleichstellung. Ihre enge Anbindung an die Hochschulleitung drückt sich auch darin aus, dass die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in der Grundordnung der Hochschule geregelt und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nach ihrer Wahl vom Rektorat bzw. Präsidium bestätigt wird.

Personalvertretung als „Mitbestimmung“

Der Personalrat ist eine Interessensvertretung der Arbeitnehmer*innen. Mittels eines abgestuften Systems an Eingriffsmöglichkeiten sorgt er für die Berücksichtigung und Einhaltung ihrer Rechte. Die stärkste Eingriffsform ist die „Mitbestimmung“, diese schränkt die alleinige Entscheidungsbefugnis der Dienststellenleitung ein. Im Mitbestimmungsrecht drückt sich aus, dass Personalrat und Dienststellenleitung in den Angelegenheiten der Beschäftigten auf Augenhöhe miteinander verhandeln (vgl. Neubert u. a.: 2017). Unterfüttert wird die Ebenbürtigkeit zudem durch die „prozessbegleitende Mitbestimmung“. Mit dieser erweiterten Mitbestimmung wird der Personalrat bereits im Stadium des Meinungsbildungsprozesses beteiligt und kann mögliche Auswirkungen frühzeitig im Sinne der Beschäftigten beeinflussen.

Als Ausdruck seiner innerbetrieblichen Eigenständigkeit sind die Personalratswahlen sowie die Auswahl der vorsitzenden Person, die Anzahl der Personalratsmitglieder und die Amtszeit des Personalrates im LPVG geregelt (§ 10 bis § 23 LPVG-NRW). Im Unterschied zur Gleichstellungsbeauftragten ist die Wahl des Personalrates folglich nicht hochschulspezifisch geregelt, sondern verläuft im gesamten öffentlichen Dienst nach demselben Muster.

Wie kann der Personalrat die Gleichberechtigung von Frauen und Männern verwirklichen?

Die Zusammenarbeit von Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten ist aufgrund der unterschiedlichen strukturellen Verortung in der Hochschule nicht ganz einfach und begrenzt, aber gleichwohl nicht völlig ausgeschlossen.

Zunächst einmal ist der Personalrat – wie die Hochschule insgesamt – bei seinen Handlungen an den Gleichbehandlungsgrundsatz wie an das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gebunden. Mit der Konsequenz, dass alle mit der Dienststelle getroffenen Dienstvereinbarungen und Regelungsabreden, die dagegen verstoßen, nichtig sind.

Darüber hinaus kommt dem Personalrat die Aufgabe zu, sämtliche Personalentscheidungen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit den Regelungen der Gleichstellungspläne der

Hochschule übereinstimmen. Ihm obliegt es darauf zu achten, dass in Vorstellungsgesprächen entsprechend des LGGs ebenso viele Frauen wie Männer die Chance haben ihre fachlichen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen vorzustellen. Er stellt sicher, dass die im Auswahlverfahren herangezogenen Hilfskriterien keine Frauen benachteiligende Wirkung haben und im Vorstellungsgespräch Fragen zur Schwangerschaft oder Kinderbetreuung nicht gestellt werden. Der Personalrat kann überdies Maßnahmen ablehnen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder fehlerhaft beteiligt worden ist. Und schlussendlich kann der Personalrat mit der Dienststelle Dienstvereinbarungen zu den verschiedensten Themen abschließen, bei denen Frauenförderung bzw. Gleichstellung immer ein integraler Bestandteil ist.

Hinweise

Neubert R., Sandfort M., Lorenz U., Kochs K-H. (2017): Landespersonalvertretungsgesetz. Kommentar. Neue Deutsche Schule: Verlagsgesellschaft Essen, 13. überarb. Aufl.

Achterberg S., Dahmen J. (2017): Bis hierhin und nicht weiter? Die Grenzen der Geschlechtergleichstellung in der Hochschulpraxis. In: Dahmen, Thaler (Hg.): Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Verlag: Barbara Buderich, 127-142.

Schwerbehinderung bzw. Behinderung

Rechtliche Grundlagen

Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen oder die von Behinderung bedroht sind, sind durch das neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) geschützt. In NRW wurden zur Konkretisierung des SGB IX die Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst des Landes NRW vom 11.09.2019 durch Runderlass des Innenministeriums vom 24.09.19 (21-42.12.01) erlassen.

Feststellung der (Schwer-)Behinderung

Eine Behinderung liegt vor, wenn körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit eingeschränkt sind und länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen. Schwerbehinderte Menschen, die in der BRD wohnen sind nach dem SGB IX (§ 2 Abs. 2) Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Für sie gelten die im dritten Teil des SGB IX enthaltenen besonderen Schutzrechte.

Anträge zur Feststellung einer Schwerbehinderung sind bei den Behörden der Kreise, dem Versorgungsamt oder auch bei der Stadt zu stellen. Bevor Sie einen Antrag stellen, sollten Sie sich in jedem Fall von der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beraten lassen.

Die zuständige Behörde entscheidet über den Antrag unter Hinzuziehung ärztlicher Gutachten und setzt den GdB fest. Sind Sie mit der Entscheidung nicht einverstanden,

sollten Sie – unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) – innerhalb von vier Wochen Widerspruch einlegen und gleichzeitig Akteneinsicht beantragen. Kopien der Gutachten werden auf Antrag auf dem Postweg in Kopie zugestellt. Erst nach genauer Durchsicht der Gutachten und medizinischen Befunde kann eine qualifizierte Begründung des Widerspruchs erfolgen. Die SBV und die Gewerkschaften sind bei der Begründung behilflich.

Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, können unter bestimmten Voraussetzungen, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Der Antrag ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen. Dadurch erhalten sie eine vergleichbare Rechtsstellung wie schwerbehinderte Menschen.

Besonderer Kündigungsschutz (§§ 168 - 175 SGB IX)

Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses mit schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen durch den Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Inklusionsamtes. Ausgenommen sind Beschäftigungsverhältnisse von weniger als sechs Monaten. Bei der Entscheidung des Inklusionsamtes wird zunächst geprüft, ob begleitende Hilfen einer Kündigung vorbeugen oder sie verhindern können. Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist die Frage, ob der Kündigungsgrund seine Ursache in der Behinderung findet. Der besondere Kündigungsschutz gilt erst drei Wochen nach Antragstellung bei den zuständigen Behörden.

Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX)

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von einer Arbeitswoche im Jahr.

Hilfen zur Teilhabe am Berufs- und Arbeitsleben

Um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen dauerhaft zu erhalten oder zu verbessern, sehen das Sozialgesetzbuch (SGB) IX und die Ausgleichsabgabeverordnung zum Schwerbehindertengesetz (SchwbAV) verschiedene finanzielle und sonstige Hilfen vor. Finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe oder von der Agentur für

Arbeit können sowohl vom schwerbehinderten Menschen als auch vom Arbeitgeber beantragt werden.

Finanzielle Leistungen für schwerbehinderte Beschäftigte gibt es für technische Arbeitshilfen, zum Erreichen des Arbeitsplatzes (einkommensabhängig), zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behindertengerechten Wohnung (einkommensabhängig), zur Teilnahme an Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten und zur Finanzierung einer Arbeitsassistenz. Die SBV ist bei der Beantragung behilflich.

Arbeitgeber können Leistungen zu behindertengerechter Einrichtung und Unterhaltung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen bekommen. Bei der Planung von Neubauten ist zu gewährleisten, dass sowohl die Gebäude, die Inneneinrichtung als auch die Außenanlagen barrierefrei gestaltet werden.

Auf Verlangen können schwerbehinderte Menschen gemäß § 207 SGB IX von Mehrarbeit befreit werden. Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Arbeitszeit und Pausen können entsprechend der Leistungsfähigkeit und den

Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen abweichend von den Arbeitszeitsvorschriften geregelt werden; dabei darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit jedoch nicht vermindert werden. Es ist ihnen Dienstbefreiung in angemessenem Umfang zu gewähren, wenn sie auf Grund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen Einflüssen betroffen sind.

Schwerbehinderte Menschen, die in der Lehre tätig sind, können in Abhängigkeit vom Grad der Behinderung eine Ermäßigung ihrer regelmäßigen Lehrverpflichtung erhalten (§ 5 der Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Hochschulen NRW).

Jede Dienststelle hat für schwerbehinderte Menschen, die aus Gründen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, Parkflächen kostenfrei bereitzuhalten. Dies betrifft vorrangig schwer oder außergewöhnlich Gehbehinderte.

Dem Wunsch nach Versetzung, Umsetzung oder Abordnung von schwerbehinderten Beschäftigten sollte der Arbeitgeber nach Möglichkeit entsprechen. Gegen ihren Willen sollten sie nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, umgesetzt oder abgeordnet werden.



Nachteilsausgleich

In Abhängigkeit von der Art und dem Grad der Behinderung erhalten Menschen mit Behinderungen unter anderem folgende Nachteilsausgleiche: Unentgeltliche Beförderung im ÖPNV, KfZ-Steuerermäßigung/-befreiung, Befreiung oder Ermäßigung von den Rundfunkgebühren und Gewährung eines Lohn- oder Einkommensteuerfreibetrags. Unter bestimmten Voraussetzungen können außergewöhnliche Belastungen (z. B. Kinderbetreuungskosten, Krankheitskosten, Kuren) steuerlich geltend gemacht werden, wenn sie mit der Behinderung zusammenhängen.

Informationen über den Ihnen zustehenden Nachteilsausgleich erhalten Sie bei Ihrer SBV, allen Reha-Trägern, den örtlichen Fachstellen für Menschen mit Behinderungen im Beruf, den Inklusionsämtern, der Arbeitsgemeinschaft der (Haupt-)Schwerbehinder-

tenvertretungen der obersten Landesbehörden NRW (AGSV NRW), der Landesarbeitsgemeinschaft der Hochschulen, Universitäten und Universitätsklinika des Landes NRW (LASH NRW), der Agentur für Arbeit oder dem Finanzamt.

Hinweise

SGB IX – hier: <https://preview.tinyurl.com/y9ullykq>

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen – hier: <https://preview.tinyurl.com/y9qmb2wq>

ELSA.NRW elektronischer Schwerbehindertenantrag – hier: <https://www.elsa.nrw.de>

Ausgleichsabgabeverordnung zum Schwerbehindertengesetz (SchwbAV) – hier: <https://preview.tinyurl.com/y9kldxyw>

Lehrverpflichtungsverordnung NRW – hier: <https://preview.tinyurl.com/zcoqxjq>

Wegweiser Rehabilitationsträger – hier: <https://preview.tinyurl.com/yc3hocaz>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen – hier: <https://preview.tinyurl.com/hkb4w8y>

Arbeitsgemeinschaft der (Haupt-)Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden NRW (AGSV NRW) – hier: <https://www.agsv.nrw.de/>

Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hochschulen, Universitäten und Universitätsklinika des Landes NRW (LASH NRW) – hier: www.lash.nrw

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen: hier: www.behindertenbeauftragter.de

REHADAT – Wissen zur beruflichen Teilhabe – hier: www.rehadat.de/

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Für alle Beschäftigten mit länger andauernden gesundheitlichen Problemen hat der Gesetzgeber im § 167 SGB IX das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein BEM für alle Beschäftigten, die ununterbrochen oder durch wiederholte kürzere Erkrankungen wegen derselben Krankheit innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, durchzuführen. Dies setzt eine Zustimmung der Betroffenen voraus.

Ziel des BEM ist die Wiederherstellung oder der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und damit des Arbeitsplatzes. Im BEM sollen medizinische, organisatorische oder berufliche Maßnahmen gesucht werden, die einen Beitrag zur Vermeidung oder Verringerung der künftigen Arbeitsunfähigkeit der Betroffenen leisten können.

Im BEM nimmt der Arbeitgeber in geeigneter Form zunächst Kontakt mit der oder dem Betroffenen auf und beteiligt die Per-

sonal- und Schwerbehindertenvertretung, falls der oder die Betroffene dies nicht ablehnt. Wurde zur Begleitung oder Durchführung des BEM ein Präventions- oder Inklusionsteam gebildet, dem mindestens die o. g. Vertreter angehören sollten, kann dies mit Zustimmung der Betroffenen einbezogen werden. Diesem Team können auch Vertreter*innen des betriebsärztlichen Dienstes und bei Bedarf örtlicher Serviceeinrichtungen (z. B. Krankenkasse) oder der Inklusionsämter angehören.

Zunächst ist im BEM mit den Betroffenen die Frage zu klären, ob es betriebliche Ursachen für die gesundheitlichen Probleme gibt; z. B. muss bei grippalen Infekten kein BEM durchgeführt werden. Im nächsten Schritt wird dann geklärt, ob und ggf. welche betrieblichen Maßnahmen geeignet wären, zur Wiedererlangung oder zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beizutragen. Anschließend ist deren Umsetzbarkeit zu prüfen. Für die Arbeitsplatzausstattung gibt

es finanzielle Fördermaßnahmen. Abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist die Deutsche Rentenversicherung oder die Agentur für Arbeit zuständig. Bei Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung sind zusätzlich die Inklusionsämter zuständig. Alle einzelfallbezogenen Maßnahmen bedürfen jeweils wieder der Zustimmung durch die oder den Betroffenen. Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden. Angebote des Arbeitgebers können beispielsweise eine stufenweise Wiedereingliederung, die Veränderung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit sowie Qualifizierungs- oder Rehabilitationsmaßnahmen sein.

Bewertung/Einschätzung

Das BEM kann sinnvoll sein, wenn es das Ziel des Arbeitgebers ist, die Arbeitsfähigkeit seines Personals langfristig zu erhalten und Gesundheitsförderung als Betriebs-

kultur zu etablieren. Es kann aber auch vom Arbeitgeber als Instrument zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung benutzt werden. Daher sollten Betroffene die Personalvertretung bzw. die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig einschalten.

Ein wesentliches Problem des BEM ist die Gewährleistung des sensiblen Umgangs mit Gesundheitsdaten. Die Betroffenen müssen sicher sein, dass ihre Gesundheitsdaten vertraulich behandelt werden. Dazu ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der oder dem Betroffenen zum Schutz persönlicher Daten im Rahmen des BEM unerlässlich. Das Gelingen der Maßnahme hängt im Wesentlichen vom Vertrauen des Beschäftigten ab. Informationen zu den gesundheitsbedingten Einschränkungen sowie

den Einsatzmöglichkeiten der/des Betroffenen sind für das Verfahren unerlässlich. Diagnosen und Gutachten dürfen nur mit den Betriebs-/BEM-Ärzt*innen besprochen werden. Diese sind nur ihrem Gewissen verpflichtet und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber und allen am Verfahren Beteiligten einzuhalten.

Ein im Interesse der Beschäftigten eingesetztes BEM muss in ein umfassendes Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung eingebettet sein. Prävention ist dann erfolgreich, wenn sie bereits die Entstehung von schädlichen gesundheitlichen Auswirkungen durch geeignete Maßnahmen verhindert. Dies kann nur durch eine sinnvolle Verbindung von Maßnahmen zur

individuellen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten als auch durch organisatorische Maßnahmen des Arbeitgebers wie die Einführung eines betrieblichen Konfliktmanagements, belastungsreduzierende Veränderungen in der Arbeitsorganisation, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder die Reduktion von Stress- und Belastungsfaktoren beispielsweise durch entsprechende Schulung der Vorgesetzten und der Führungskräfte erreicht werden.

Hinweise

Handlungsempfehlungen zum BEM des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe – hier: <https://preview.tinyurl.com/y8dmvnyu>

Arbeitsschutz

Gesetzliche Grundlagen

Am 12. Juni 1989 trat die Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit („Rahmenrichtlinie“) in Kraft. Die Rahmenrichtlinie musste von den Mitgliedstaaten bis 1992 in einzelstaatliches Recht umgesetzt werden.

Mit großer zeitlicher Verzögerung hat Deutschland am 07. August 1996 endlich das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz verabschiedet, es gilt seit dem 21. August 1996.

So zögerlich wie die Umsetzung der Rahmenrichtlinie in deutsches Recht erfolgte, so ist auch an vielen Hochschulen die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes immer noch nicht vollendet. Die Gründe dafür sind vielfältig. Durch die Unterfinanzierung im Personalbereich sowie eine insgesamt durch den TV-L schlechtere Vergütung im



Vergleich zur Wirtschaft ergeben sich Probleme bei der Gewinnung von qualifiziertem Dauerpersonal im Aufgabenbereich des Arbeitsschutzes. Die teilweise unklaren Verantwortungsstrukturen und die hohe Fluktuation gerade auch im wissenschaftlichen Bereich tragen ebenfalls nicht dazu bei, eine effiziente Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeitsschutz zu etablieren.

Eines der Schlüsselemente der Richtlinie ist der Grundsatz der Gefährdungsbeurteilung: Die Richtlinie führt diesen Grundsatz ein und beschreibt seine wichtigsten Bestandteile (z. B. die Ermittlung schädlicher Wirkungen, die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen, die Einführung geeigneter Maßnahmen zur vorrangigen Bekämpfung möglicher Risiken direkt an der Quelle, die Dokumentation und die regelmäßige Neubewertung von Gefahren am Arbeitsplatz). Diese Systematik findet sich in auch in allen Verordnungen (z. B. GefStoffV, BioStoffV etc.) zum Arbeitsschutz wieder.

Mit der Novelle des Arbeitsschutzgesetzes vom 19.10.2013 wurde der Gesundheitsbegriff dahingehend präzisiert, dass sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit, einschließlich der möglichen Wechselwirkungen, gemeint ist. Durch eine Ergänzung im § 5 Abs. 3 des ArbSchG (Nr. 6 „psychische Belastung bei der Arbeit“) wurden die Gefährdungsfaktoren um diesen konkreten Faktor erweitert, der vom Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen ist.

Durch die Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes findet das seit 1973 geltende Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) im öffentlichen Dienst unmittelbare Anwendung, da der öffentliche Dienst nach den Begriffsbestimmungen in § 2 des ArbSchG ebenfalls erfasst ist, die einzelnen Dienststellen gelten als Betriebe. Auch die beamteten Kräfte im öffentlichen Dienst fallen nun erstmals unmittelbar unter geltendes Arbeitsschutzrecht, bis dahin war diese Personengruppe auf die „Fürsorgepflicht des Dienstherrn“ angewiesen.

Grundlegend für die Arbeitssicherheitsorganisation ist das ASiG, das jedoch durch das o. g. Umsetzungsgesetz in einigen Punkten ergänzt wurde.

Das ASiG gibt klare Vorgaben für die Bestellung von Betriebsärzt*innen (§ 2) und

Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 5) sowie zu den Anforderungen an diese.

Den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzt*innen obliegen zahlreiche Aufgaben, sie sind kraft Gesetz zur Initiative aufgerufen. Sie dürfen nicht warten, bis ihnen Aktivität abverlangt wird. Der Arbeitgeber hat sie bei der „Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen“.

Sie sind bei der „Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde“ weisungsfrei. Sie unterstehen „unmittelbar dem Leiter des Betriebes“, d.h. an den Hochschulen der/dem Kanzler*in. Mit dieser Regelung soll ihre Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde gewährleistet sein.

Betriebsärzt*innen sind darüber hinaus nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

Durch Artikel 2 des Umsetzungsgesetzes wird die Beratungsaufgabe der Betriebsärzt*innen und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers erweitert. Außerdem wird ein Benachteiligungsverbot für die Beratungskräfte eingeführt.

Nach § 9 ASiG sind Betriebsärzt*innen und Sicherheitsfachkräfte zur Zusammenarbeit mit den Personalräten verpflichtet. Die Bestellung unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der jeweils zuständigen Personalräte.

§ 10 ASiG wurde durch Artikel 2 des Umsetzungsgesetzes erweitert, darin werden Betriebsärzt*innen und Sicherheitsfachkräfte auch zur Zusammenarbeit „mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen“ verpflichtet.

In den Hochschulen ist ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden, dessen Zusammensetzung § 11 ASiG regelt. Der Ausschuss tritt mindestens vierteljährlich zusammen. Seine Aufgabe ist es, alle Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

In den einzelnen Bereichen der Hochschulen sind nach § 22 SGB VII Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Bei der Bestellung sind die Personalräte im Sinne der Mitbestimmung zu beteiligen. Sicherheitsbeauftragte

sind freiwillige Helfer*innen des Arbeitgebers im Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung; ihre Aufgabe ist es, auf bestehende Mängel hinzuweisen. Sicherheitsbeauftragte sind weder weisungsbefugt noch sind sie Verantwortliche für die Arbeitssicherheit. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sind sie regelmäßig zu schulen und mit ausreichenden Materialien zu versehen.

Aber auch jede*r einzelne Beschäftigte hat nach dem Arbeitsschutzgesetz die Aufgabe, auf die Einhaltung von Vorschriften zu achten. So erhalten Beschäftigte das Recht, sich bei erheblichen unmittelbaren Gefahren vom Arbeitsplatz zu entfernen, ohne deswegen Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Ihnen dürfen auch keine Nachteile entstehen, wenn sie sich über mangelnde Schutzmaßnahmen bei den Aufsichtsbehörden beschweren – vorausgesetzt, der Arbeitgeber reagiert nicht auf entsprechende Beschwerden der Beschäftigten. Die Arbeitgeberverantwortung kann von der Hochschulleitung für die einzelnen Bereiche der Hochschule auf die jeweiligen Hochschulprofessor*innen übertragen werden.

Neue Regelungen zum Strahlenschutz

Zum 31.12.2018 ist das neue Strahlenschutzrecht komplett in Kraft getreten. Zuvor hat der Bundesrat im Oktober 2018 die neue Strahlenschutzverordnung beschlossen. Mit dem neuen Strahlenschutzgesetz und der neuen Strahlenschutzverordnung setzt Deutschland die Richtlinie 2013/59/Euratom des Europäischen Rates vom 05.12.2013 in nationales Recht um.

Mit der Verordnung zum Schutz vor der schädlichen Wirkung ionisierender Strahlung vom 29.11.2018 wurde eine grundlegende Modernisierung des Strahlenschutzes umgesetzt. Die Röntgenverordnung ist am 31.12.2018 außer Kraft getreten.

„Sicheres Arbeiten in Laboratorien“ (DGUV Information 213-850)

Die DGUV Information 213-850 „Sicheres Arbeiten in Laboratorien“ setzt die seit Jahrzehnten etablierten Laborrichtlinien in neuer und aktualisierter Form fort. In der Online-Fassung mit Stand August 2019 wurden Kapitel neu erstellt bzw. sind Ergänzungen in einzelnen Kapiteln erfolgt. So sind z. B.

Änderungen/Überarbeitungen für den Bereich Arbeits- und Schutzkleidung, Flucht- und Rettungswege vorgenommen worden.

Arbeitsstättenverordnung

In der Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV (v. 25.8.2004) werden die Mindestanforderungen der EG-Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG direkt umgesetzt. Die geltende Arbeitsstättenverordnung enthält weniger konkrete Vorgaben bezüglich der Anforderungen an die Beschaffenheit der Arbeitsstätte und verlangt gleichzeitig mehr Eigenverantwortung des Arbeitgebers bei der Festlegung und Durchführung seiner Maßnahmen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) konkretisieren die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Arbeitszeitgesetz

Im Arbeitsschutz sind auch Fragen der Arbeitszeit (z. B. Sonn- und Feiertagsarbeit) und des Schutzes besonders schutzbedürftiger Personengruppen (z. B. Jugendliche, Schwangere) zu berücksichtigen. Das Arbeitszeitgesetz von 1994, zuletzt geändert 2016, setzt klare Grenzen der täglichen Arbeitszeit sowie der Ruhezeiten als wichtige Faktoren des Gesundheitsschutzes. Es legt die Grundnormen dafür fest, wann und wie

lange Arbeitnehmer*innen höchstens arbeiten dürfen.

Mit Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter*innen gemessen werden kann. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist die gesamte Arbeitszeit vollständig zu dokumentieren. Bereits bestehende Zeiterfassungssysteme müssen gegebenenfalls geändert werden. Die Mitgliedstaaten müssen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, dass den Arbeitnehmer*innen die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitszeitrichtlinie tatsächlich zugutekommen. Man darf gespannt sein, wie die Anpassung des Arbeitszeitgesetzes in Deutschland und dann in der Folge die Umsetzung für das wissenschaftliche Personal in den Hochschulen aussehen wird.

Personalratsaufgaben und Perspektiven

Die Zielsetzungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehen über den technischen Arbeitsschutz weit hinaus. So sind die Hochschulen in NRW nach Artikel 12 des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal aufge-

fordert, ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen auszubauen, dazu Konzepte zu entwickeln und entsprechende Dienstvereinbarungen anzustreben. Die Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements für die Schaffung von gesundheitsfördernden Lebens- und Arbeitsbedingungen ist längst nicht an allen Hochschulen so vorangekommen wie es geboten wäre.

Das LPVG NRW gibt den Personalräten zur Mitbestimmung im Arbeitsschutz zahlreiche Möglichkeiten, angefangen von den übergeordneten Aufgaben nach § 64 LPVG Ziff. 2, 4 und 5 bis hin zum Initiativrecht in einzelnen Belangen wie z. B. der Durchsetzung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze einschließlich der Erfassung psychischer Belastungen (§ 72 (4) Ziff. 7). Diese Möglichkeiten gilt es zu nutzen, Ziel sollte in jeder Hochschule der Aufbau eines AGU-Managementsystems sein.

Hinweis

Die Internetadresse www.umwelt-online.de ermöglicht über den Campuszugang den kostenlosen Zugriff auf alle relevanten rechtlichen Regelungen zu den Themen Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Gefahrguttransporte, Gefahrstoffe, Anlagentechnik- und -sicherheit etc.



Strukturen der Hochschulsteuerung nach dem Hochschulgesetz vom 12.6.2019

Nach rund 13 Jahren der „Hochschulfreiheit“ (HFG vom 31.10.1006) und rund vier Jahren der „Hochschulzukunft“ (HZG vom 16.9.2015) profiliert sich das Hochschulgesetz vom Sommer 2019 als restaurativ in verschiedener Hinsicht. Es kehrt zur traditionellen Aufgabenverteilung in der Steuerung des Hochschulbereichs zurück. Das Land als Träger der Hochschulen stellt die Finanzierung bereit und könnte damit Einfluss auf fachliche und strukturelle Entwicklungen nehmen, was jedoch nur im geringen Maße passiert. Hochschulintern wird die fachliche Entwicklung durch die Hochschulleitung und die Hochschulgremien vorangetrieben, wobei zu beachten ist, dass das Gewicht der Gruppe der Hochschullehrer*innen in den hochschulinternen Gremien entsprechend der neueren verfassungsrechtlichen Rechtsprechung gestärkt wird.

Die gesetzlich definierten Strukturen der Hochschulsteuerung sind unter zwei Aspekten zu beleuchten: Hochschulintern sind die Veränderungen in der Verteilung von Aufgaben und Kompetenzen der Leitungsorgane (Rektorat/Senat/Hochschulrat) zu beachten und zugleich die Konsequenzen der Neugewichtung der Gruppe der Professor*innen für die Selbstverwaltungsgremien. Das neue Hochschulgesetz verabschiedet sich damit von der Vorstellung, dass alle Personengruppen für die erfolgreiche Arbeit einer Hochschule von Bedeutung sind und dementsprechend auch in den Gremien Stimme haben sollten. Zweitens sind die Bestimmungen zu beleuchten, mit denen das Land seine Rolle als aktiver Gestalter des Hochschulbereichs definiert und in Verbindung mit der Haushaltskompetenz wirksam ausgestaltet.

Interne Strukturen der Hochschulsteuerung

Das Rektorat bzw. das Präsidium bleibt zentrales Organ auf der operativen Ebene: Es leitet die Hochschule, es entwirft den Hochschulentwicklungsplan (HEP) für die fachliche und strukturelle Entwicklung der Hochschule als verbindlichen Rahmen für Entscheidungen aller Funktionsträger. Dabei

muss es die vom Senat gebilligten Planungsgrundsätze und die Entwicklungspläne der Fachbereiche berücksichtigen. Der Hochschulrat entscheidet letztendlich über den Hochschulentwicklungsplan des Rektorats/Präsidiums, der zuvor vom Senat beraten wurde.

Die Veränderungen im Aufgabenzuschnitt der zentralen Organe Rektorat - Senat - Hochschulrat sind subtil: Sie werden in ihrem Verhältnis zueinander nicht grundlegend neu arrangiert; durch die Definition von Berichts- und Auskunftspflichten und Beratungskompetenzen wird sichergestellt, dass Entscheidungen – im besten Falle umfassend – abgestimmt und kommunikativ eingebettet sind.

Aufgaben des Rektorates (nach § 16 HG):

- Leitung der Hochschule
- Verantwortung für Evaluation und Ausführung des Hochschulentwicklungsplanes
- Vorbereitung der Sitzungen des Senats und Ausführung der Beschlüsse von Senat und Hochschulrat
- Entwurf des Hochschulentwicklungsplanes zur fachlichen und strukturellen Entwicklung der Hochschule unter Berücksichtigung der Entwicklungspläne der Fachbereiche

Aufgaben des Senats (nach § 22 HG):

- Mitwirkung an der Wahl und Abwahl der Mitglieder des Rektorates/Präsidiums
- Stellungnahme zum Jahresbericht des Rektorates/Präsidiums
- Erlass und Änderung von Grundordnung und Rahmenordnungen
- Billigung der Planungsgrundsätze für die Entwicklungsplanung
- Empfehlungen und Stellungnahme zum Entwurf des HEP, zu den Evaluationsberichten, zum Wirtschaftsplan, zu den Grundsätzen der Mittelverteilung
- Empfehlungen und Stellungnahmen zu grundsätzlichen Angelegenheiten

Aufgaben des Hochschulrates (nach § 21 HG):

- Beratung des Rektorates/Präsidiums und Aufsicht über dessen Geschäftsführung
- Mitwirkung in der Hochschulwahlversammlung (Wahl resp. Abwahl des Rektorates)
- Zustimmung zum Entwurf des Hochschulvertrages sowie zum Entwurf des Hochschulentwicklungsplans
- Zustimmung zum Wirtschaftsplan
- Aufsicht über die Wirtschaftsführung des Rektorates/des Präsidiums
- Empfehlungen und Stellungnahmen zum Rechenschaftsbericht des Rektorates/des Präsidiums und zu den Evaluationsberichten
- Empfehlungen und Stellungnahmen in allgemeinen und grundsätzlichen Angelegenheiten
- Feststellung des Jahresabschlusses und Beschlussfassung über die Verwendung des Jahresüberschusses
- Entlastung des Rektorates/des Präsidiums

Das HG führt in § 17a ein neues Instrument ein, das für die Steuerung der Hochschule relevant werden kann und dass die besondere Stellung der Gruppe der Hochschullehrer*innen verdeutlicht: die Möglichkeit der Abwahl der Mitglieder des Rektorates/des Präsidiums durch eine Mehrheit von Hochschullehrer*innen. Die Bewertung dieser Regelung als Beitrag zur Stärkung der Wissenschaftsfreiheit macht die neue Ausrichtung der Neufassung des Hochschulgesetzes deutlich.

Hochschulsteuerung auf Landesebene

Eine zentrale Rolle der Landespolitik ergibt sich aus § 6 HG (Strategische Ziele; Hochschulverträge): „Zur Steuerung des Hochschulwesens entwickelt das Land strategische Ziele [...] Auf der Grundlage dieser strategischen Ziele werden die hochschulübergreifenden Aufgabenverteilungen und Schwerpunktsetzungen und die hochschul-

individuelle Profilbildung abgestimmt.“ Und weiter heißt es: „Das Ministerium schließt mit jeder Hochschule nach Maßgabe des Haushalts für in der Regel mehrere Jahre geltende Hochschulverträge“, in denen insbe-

sondere strategische Entwicklungsziele und konkrete Leistungsziele und entsprechende Finanzierungen vereinbart werden. Die staatliche Finanzierung ist an den inhaltlich vereinbarten Zielen orientiert. Mit diesen

Bestimmungen ist das Land nicht mehr nur administrativ und rechtsaufsichtlich präsent, es meldet sich als hochschulpolitischer Akteur zurück.

Hochschulfinanzierung

Mit der (mittlerweile wieder zurückgenommenen) Einführung der verkürzten Gymnasialzeit von G9 auf G8 und der Abschaffung der Wehrpflicht stieg die Zahl der Studienanfänger*innen seit 2005 rasant an. Wie konnte man „Doppelten Abiturjahrgängen“ die Chance bieten, ein Studium zu beginnen? Und dies in einer Situation, in der die Politik seit Jahren nur ungenügend auf die gesteigerte Übergangsquote Schule-Hochschule reagiert hatte und in vielen Fächern bereits ein Numerus Clausus existierte. Bundesweit stieg die Zahl von 2005 mit 360.000 Anfänger*innen auf 513.000 in 2017. Am stärksten war der Aufwuchs in den Flächenländern im Westen Deutschlands. Hier gab es in diesem Zeitraum eine Steigerung der Anfängerzahlen um 45 %. Noch dramatischer gestaltet sich die Situation an den Fachhochschulen. Hier stiegen die Anfängerzahlen um 75 %.

Hektisch wurden Finanzierungsprogramme aufgelegt, beginnend mit der Bezeichnung Hochschulpakt (HP) I, für die Jahre 2007 – 2010, fortgeführt als HP II bis 2015 und in einem HP III bis 2020 mit einer geplanten Auslaufregelung bis 2023.

NRW mit seiner ausdifferenzierten Hochschullandschaft schulterte den größten Anteil. Es kamen gewaltige Summen über diese HP-Programme in die Länder, aber der notwendige Ausbau im Personalbereich kam nicht schnell genug voran. Das Hochschulpersonal war und ist überlastet, die räumlichen Bedingungen für Lehrende und Lernende waren und sind oft unzumutbar. Um doch ein qualitativ hochwertiges Studium zu gewährleisten wurden viele (unbezahlte) Überstunden geleistet, Veranstaltungen geteilt bzw. doppelt angeboten, ohne dass es Entlastungen gab. Eine Situation, die bis heute anhält. Die zusätzlichen Stellen wurden meist nur befristet eingerich-

tet, ein vernünftiger Ausbau der Personalstruktur steht aus. Zwar weisen die Statistiken höhere Zahlen für das Lehrpersonal aus, aber sowohl im Bund wie in NRW ist die Tendenz eindeutig: Es gibt einen kleinen Anstieg bei festangestellten Lehrenden, einen rasanten Anstieg bei den befristet beschäftigten Lehrkräften für besondere Aufgaben mit höherem Lehrdeputat und eine über 70 % gestiegene Zahl an Lehraufträgen.

Die Befristungen erfolgten häufig mit dem Hinweis auf die nur befristet zu erwartenden Hochschulpaktmittel.

Diese Tendenz verstärkte sich durch weitere Projektmittel, die über den Bund in die Hochschulen gelangten. Der vom Bundeswissenschaftsministerium finanzierte Qualitätspakt Lehre (QPL), der von 2011-2020 mit 2 Mrd. € dotiert war, wie auch ein weiterer „Pakt“ zur Verbesserung der Qualität in der Lehrer*innen-Bildung verschoben die bisher schon ungünstige Relation von einer soliden Grundfinanzierung hin zu immer wieder neu zu beantragenden Projektmitteln.

Und die seit 20 Jahren rasant ansteigende Drittmiteleinwerbung bei DFG, Bund, Land,

Industrie hat die Projektfinanzierung weiter ansteigen lassen. Mit dieser permanenten Einwerbung von Drittmitteln will die Politik die Konkurrenz zwischen den Hochschulen anheizen. Die Exzellenzinitiative, nun in der neuen Runde „Exzellenzstrategie“ mit der Ausrufung von Exzellenzhochschulen und Exzellenzverbänden treibt die Entwicklung weiter voran.

Öffentliche Kritik u. a. der Gewerkschaften an dieser Politik sowie aus den Hochschulen, aber auch bis weit in die Wissenschaftsverbände und die Hochschulrektorenkonferenz hinein, hat deutlich gemacht, dass es so nicht weitergehen kann und die Grundfinanzierung der Hochschulen gestärkt werden muss.

Als Reaktion auf diesen Diskurs hat in NRW das Wissenschaftsministerium 2015 eine „Hochschulvereinbarung“ initiiert, die für 2016 bis 2021 festgelegt, dass insgesamt 250 Mio. € der Mittel des Hochschulpaktes in die Hochschulhaushalten verlagert werden und dort dauerhaft verbleiben.

Im Nov. 2019 wurde verkündet, dass die nach der Abschaffung der Studienbeiträge



pro Jahr bisher gewährten 249 Mio. € an Qualitätsverbesserungsmitteln (QVM) jährlich um 50 Mio. aufgestockt und verstetigt werden. Diese Anhebung ist dringend erforderlich, eine Dynamisierung des Festbetrages wurde lange schon gefordert.

Bund und Länder kommen nun auch der Forderung nach, die Hochschulpaktmittel insgesamt zu verstetigen. Die Studiennachfrage wird auf diesem hohen Niveau bleiben und muss dauerhaft ausfinanziert werden. Im Frühsommer 2019 wurde nun zwischen dem Bund und den Ländern Umfang und Zeitplan der Mittelvergabe vereinbart. Ab 2021, dann leicht ansteigend ab 2022, werden jährlich gut 4 Mrd. € verbindlich als „Zukunftsvertrag Studium und Lehre, ZSL“ von Bund und Ländern bereitgestellt.

Zu den neuen Pakten haben die Gewerkschaften gefordert, dass verstärkt unbefristetes Personal eingestellt werden muss und die Hochschulen eine entsprechende

Selbstverpflichtung eingehen. Im § 2 der Verwaltungsvereinbarung vom 6.6.19 zum Zukunftsvertrag heißt es: „Bei der Verwendung der Mittel setzen die Länder Schwerpunkte in der Schaffung zusätzlicher Stellen an den Hochschulen.“

Zusätzlich zum ZSL wurde eine Nachfolgevereinbarung zum Qualitätspakt Lehre vereinbart. Das Programm „Innovation in der Hochschullehre“ beinhaltet eine Größenordnung von 150 Mio. € jährlich.

Am Jahresende 2019 haben die Verhandlungen des NRW Wissenschaftsministeriums zur Verteilung des Landesanteils der neuen Pakte mit den Hochschulen begonnen.

Hinweise

Zum Hochschulpaket, Auswertung für 2017 (auch Statistiken zu früheren Jahren enthalten), im Erscheinen 12/19

GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz Heft 64: Hochschulpaket 2020: Bericht zur Umsetzung im Jahr 2017, Bonn 2019, ISBN 978-3-942342-54-4

Zum „Qualitätspakt Lehre“ hier: <https://preview.tinyurl.com/yxnvboxn>

Zur Exzellenzstrategie hier: <https://preview.tinyurl.com/y2unqwjc>

Zum „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ hier: <https://preview.tinyurl.com/y5zb8owe>

Verwaltungsvereinbarung zum „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ hier: <https://preview.tinyurl.com/y4at7hmw>

Verwaltungsvereinbarung zum Pakt „Innovation in der Hochschullehre“ hier: <https://preview.tinyurl.com/yyokmco9>

Hochschulvereinbarung 2021, NRW hier: <https://preview.tinyurl.com/y5hhyajb>

Personalentwicklung und Karrierewege an Hochschulen



„Personalentwicklungskonzept“, „Leitlinien zur Personalentwicklung“, „Kodex für gute Personalentwicklung“, „Personalentwicklungsprogramm“, „Personalentwicklungsstrategie“, „Life-Cycle der Personalentwicklung“, „Handlungsfelder der Personalentwicklung“ – wenn es an einem mittlerweile nicht mehr mangelt, dann sind dies Papiere, in denen Hochschul(leitung)en „Personalentwicklung“ als ein ihnen wichtiges Thema postulieren. Beschrieben wird das jeweilige Verständnis von „Personalentwicklung“ mit ihren verschiedenen Zielgruppen und Personalkategorien, differenzierten Facetten, passgenauen In-

strumenten und vielfältigen Maßnahmen. Aufwendige und farbenfrohe Grafiken dienen mit ihren ineinandergreifenden Kreisringen, nebeneinander aufwachsenden Säulen und ihrer Vielzahl an Pfeilen in unterschiedlichen Breiten nach oben, zur Seite, verschachtelt, sich kreuzend und raus aus dem Bild der Veranschaulichung des komplexen Konzepts.

Es fehlt auch nicht an hochschulübergreifenden Strukturen der Vernetzung, zum gemeinsamen Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung.

Das bundesweite „Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten“ (UniNetzPE), das „Netzwerk zur Personalentwicklung an Universitäten in NRW“ (PE NRW) und der „Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland“ (UniWiND) ergänzen – neben anderen – verschiedene Netzwerke spezifisch zur Hochschuldidaktik.

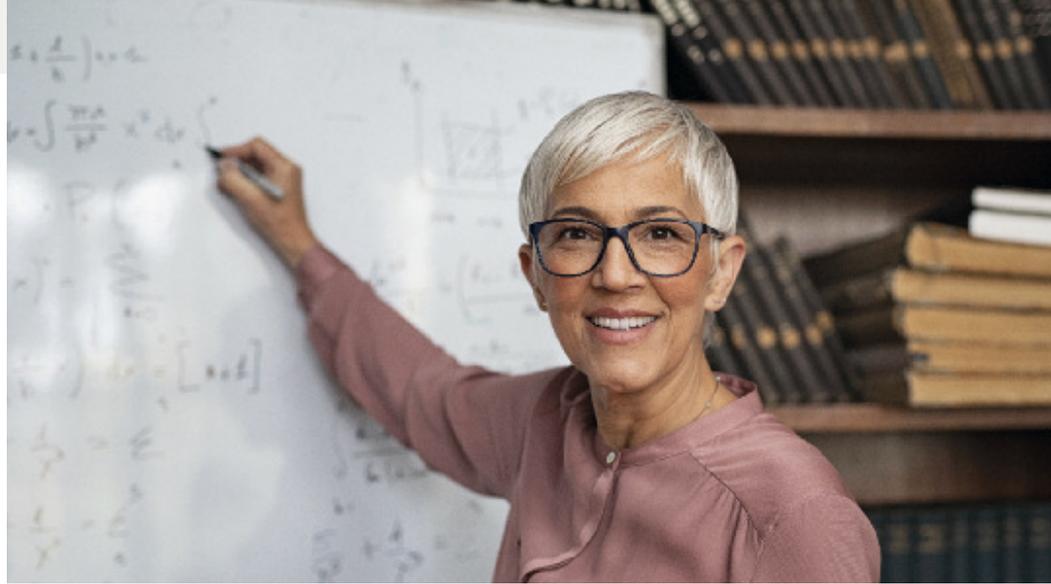
Publikationen solcher Netzwerke, spezifische Fachjournale zur Personalentwicklung an Hochschulen, vor allem eine immer umfassendere Datengrundlage zur Situation wissenschaftlich Beschäftigter und Ansätze der auf sie bezogenen Personalentwicklung rahmen die Aktivitäten. Die Hochschulrektorenkonferenz hat sich und der Politik einen Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen „Nachwachses“ gegeben und auch der Wissenschaftsrat formuliert „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“ wie auch „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“.

Es soll nicht in Abrede gestellt werden, dass

es Hochschulleitungen mit einem ernsthaften Interesse an qualitätsvoller Personalentwicklung für ihre wissenschaftlichen Beschäftigten gibt. Mitunter könnte man aber auch den Eindruck gewinnen, dass ein entsprechendes Papier lediglich verfasst wird, weil es Voraussetzung für die Teilnahme am nächsten wettbewerblichen Verfahren ist. Es soll vor allem überhaupt nicht in Abrede gestellt werden, dass die Kolleg*innen, die an den Hochschulen für die Realisierung von Maßnahmen der Personalentwicklung zuständig sind, engagiert einen guten Job machen. Dass sie hierfür regelmäßig über lediglich bescheidene finanzielle Ressourcen verfügen, ist durchaus eine wenig förderliche Rahmenbedingung und dokumentiert die dann letztlich doch begrenzte Relevanz für die Hochschulleitung. Aber selbst wenn man dies zunächst außen vor lässt, bleibt zu fragen, was das mit Blick auf die geringe Anzahl an Stellen, die „dem Nachwuchs“ an Hochschulen für wissenschaftliche Karrieren zur Verfügung steht, nutzt.

Unbeschadet der Tatsache, dass von einer nicht unerheblichen Zahl an Hochschulabsolvent*innen eine Tätigkeit an der Hochschule von vorneherein als lediglich vorübergehende Arbeits- und Qualifizierungsphase angesehen wird, und jenseits unterschiedlicher Personalkategorien sowie der inhaltlichen Ausgestaltung und Schwerpunktlegung hinsichtlich Lehre, Forschung, Wissenschaftsmanagement bzw. Forschungs- und Informationsinfrastruktur lassen sich wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse insbesondere über zwei Merkmalspaare differenzieren: befristet/unbefristet und abhängig/unabhängig. Als grundlegende Probleme des deutschen Hochschulsystems lassen sich dabei unverändert feststellen: Es gibt viel zu wenige unbefristete Stellen. Und es gibt zu wenige Möglichkeiten, Lehre und Forschung selbstständig, Wissenschaft unabhängig von einer Professur zu betreiben. Diese Defizite stehen planbaren Hochschulkarrieren im Weg, erfordern erhebliche Risikobereitschaft bei einer wissenschaftlichen Laufbahn und lassen sich selbst mit dem besten Konzept zur Personalentwicklung nicht kompensieren.

Viele Forderungen, die mit Blick auf die Vielzahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse und die eingeschränkten und unsicheren Berufsperspektiven bereits seit



mehr als einem Jahrzehnt formuliert werden, haben – und dies ist außerordentlich zu bedauern – bis heute nichts an Aktualität verloren. Eingebettet in ein umfassendes Wissenschaftspolitisches Programm (1) zu einer grundlegenden Reform der Hochschulen hat die GEW im Jahr 2010 mit dem Templiner Manifest (2) ein Programm für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt und damit die Kampagne „Traumjob Wissenschaft“ initiiert.

Dieses Programm und die Kampagne wurden in den folgenden Jahren konkretisiert und weiter ausgeschärft: Auf der Grundlage einer Expertise zum zukünftigen Personalbedarf an Hochschulen (3) konnte die GEW 2016 in ihrer „Wittenberger Erklärung“ (4) den Umfang des notwendigen Aufwuchses beziffern. Erforderlich sind danach – neben einer Erhöhung der Zahl der Professuren – die Schaffung zusätzlicher Tenure-Track-Professuren im Umfang von 5.000 Stellen an Universitäten und wenigstens 500 Stellen an Fachhochschulen sowie der Ausbau von Dauerstellen für Daueraufgaben – um 40.000 an Universitäten und 10.000 an Fachhochschulen.

Korrespondierend hierzu hat die GEW mit der Maxime „Wissenschaft als Beruf“ einen Reformvorschlag zur Personal- und Karrierestruktur (an Universitäten) (5) ausgearbeitet. Die zwei Kernelemente sind befristete Qualifizierungsstellen, die sich an konkreten Qualifizierungszielen ausrichten und für die es eine Befristungszulage gibt, und ausreichende unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die auch die selbstständige Wahrnehmung von Forschung und Lehre umfassen können und somit eine spezifische wissenschaftliche Karriereperspektive neben der Professur bedeuten.

Als notwendige Rahmenbedingung beinhaltet der Reformvorschlag die Einführung einer Department-Struktur. D. h., die Beschäftigten werden nicht Professuren zugeordnet, sondern einem Department oder Fachbereich.

Wenn Hochschulen in ernst zu nehmendem Umfang und – zu einem gewissen Grade berechenbare – Karriereperspektiven für „Wissenschaft als Beruf“ bieten, dann ergibt auch Personalentwicklung, die auf unterschiedliche Karrierewege in der Wissenschaft ausgerichtet ist und entsprechend differenziert ausgestaltet wird, einen Sinn.

Literaturhinweise:

(1) GEW (2009/2015): Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW – hier: <https://preview.tinyurl.com/y9fm25sf>

(2) GEW: Templiner Manifest – hier: <http://www.templiner-manifest.de>

(3) Burkhardt, Anke (2016): Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren – hier: <https://preview.tinyurl.com/j53ry9r>

(4) GEW (2016): Wittenberger Erklärung – hier: <https://preview.tinyurl.com/gllsade>

(5) GEW (2017): Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten. Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW – hier: <https://preview.tinyurl.com/y9sqn85t>

Digitalisierung



Die Digitalisierung wirkt sich bereits seit Jahrzehnten auf den Arbeitsplatz Hochschule aus – auf unsere Art zu denken und zu schreiben, auf wissenschaftliche Praktiken, auf inhaltliche Fragestellungen, auf die Organisation von Studium und Forschung. Sie funktioniert mal als Ersetzung, mal als Erweiterung und manchmal als grundlegend neue Möglichkeit. Über einen langen Zeitraum ist dieser Prozess zwar stetig, aber (aus heutiger Sicht) fast schleichend vor sich gegangen: hier ein IT-System, dazu etwas später eine Ergänzung, dort ein Tool, dann eine Anwendung für dieses Verfahren, ein Onlinenetzwerk für jenes, schließlich eine Weiterentwicklung da. Digitalisierung erfolgte in den verschiedenen Bereichen und Teilbereichen der Hochschule dabei oft in sehr verschiedener Ausprägung, in unterschiedlicher Geschwindigkeit, mit meist überschaubaren und handhabbaren Auswirkungen. Seit der Schließung der Hochschulen wegen Covid19 legt die Digitalisierung erheblich an Tempo zu.

Seit einiger Zeit ist nun festzustellen, dass sich das Zusammenspiel von Digitalisierung und Arbeitsplatz Hochschule verändert. Diese Veränderung unterscheidet sich hinsichtlich grundlegender Merkmale zunächst kaum von entsprechenden Veränderungsprozessen in vielen anderen Bereichen der Arbeitswelt: Digitalisierung gewinnt erheblich an Ausmaß, Vielfalt und Dynamik und ist hierbei durch ein hohes Maß an Gleichzeitigkeit von Veränderungen und sich damit ergebenden unterschiedlichen Anforderungen geprägt. Dabei lässt sich mitunter eine gewisse Radikalität der Veränderungswirkung dergestalt feststellen, dass nicht ein Justieren des bisher Bewährten erfolgt, sondern etwas substanzvoll Neues zu bewältigen ist, nicht selten bei Entwertung des Bisherigen. Während Digitalisierung einerseits ein erhebliches Mehr an Standardisierung und Formalisierung bedeutet, führen andererseits Grenzerwischungen und Vernetzung zu Unübersichtlichkeiten und erhöhter Komplexität. Hieraus ergeben sich

regelmäßig zusätzliche, teils vollkommen neue Abstimmungs- und Koordinationsbedarfe.

Lehren und Lernen

Lehrbezogene IT-Systeme prägen den Arbeitsalltag vieler Hochschulbeschäftigter und den Studienalltag der Studierenden: Learning-Management-Systeme dienen dabei häufig der Bündelung digitaler Lehr-/Lernmedien und ermöglichen E- und Blended Learning, sie können u. a. Vorlesungsaufzeichnungen und ergänzende Videotutorials, Dokumentenzusammenstellungen, Literaturpools oder studienbegleitende E-Tests umfassen und sollen mit Wikis, Foren und ähnlichen Tools die Plattform bilden für den Austausch und das gemeinsame Arbeiten der Studierenden untereinander und der Lehrenden mit den Studierenden. Darüber hinaus konzipieren Lehrende digital unterstützte Veranstaltungsformate, integrieren Digital Game-Based Learning, Simulationen,

Virtual und Augmented Reality und nutzen zur Prüfung von Lernprozessen digitale Prüfungsumgebungen.

Mit der Nutzung digitaler Tools im Zusammenhang mit Lehren und Lernen sammelt sich (potenziert in Verbindung mit u. a. Campus-Management-Systemen) in beträchtlichem Umfang ein begehrter „Rohstoff“ der Digitalisierung an: Daten. Vor dem Hintergrund der Forcierung des Einsatzes von „Learning Analytics“ und „Educational Data Mining“ wird die Diskussion um das Ob, und wenn ja, dann im Weiteren um das Wie und die Bedingungen einer Verwendung dieser Daten für das Lehren und Lernen grundlegende Auswirkungen auf die Idee von Studium und damit auf den Arbeitsplatz Hochschule haben können.

Neben Tools, Instrumenten und digital unterstützten Lehr-Lern-Arrangements ist „Digitalisierung“ auch als curricularer Bestandteil hochschulischer Alltag geworden: als Konzepte des „digital literacy“ und „data literacy“, als Ziel von Bildungsprozessen im Sinne der Vermittlung von fachbezogenen Kompetenzen für eine „digitale Welt“ wie auch als Gegenstand der jeweiligen wissenschaftlichen Auseinandersetzung.

Forschung

Auch das Zusammenspiel von Forschung und Digitalisierung kennt verschiedene Dimensionen: So ist hochschulische Forschung einerseits Grundlage von vielem, was digital möglich ist. Andererseits ist „Digitalisierung“ in ihren unterschiedlichen Ausprägungen Untersuchungsgegenstand von Forschung – bezogen auf Lehr-Lern-Prozesse beispielsweise hinsichtlich der tatsächlichen Wirksamkeit digitaler Unterstützungsformate, bezogen auf gesellschaftliche Phänomene und soziale Praktiken hinsichtlich der Auswirkungen von Digitalisierung.

Jenseits dessen hat sich eine Vielzahl an forschungsbezogenen IT-Systemen etabliert, beispielsweise in Form von Forschungsinformationssystemen, Forschungsdateninfrastruktur in Verbindung mit spezifischen Formen des Forschungsdatenmanagements, Repositorien. Forschung findet auch in virtuellen Forschungsumgebungen statt, nutzt Big Data, Data Mining, Machine Learning, „Künstliche Intelligenz“. Dabei wirken sich IT-Systeme mitunter grundlegend auf For-

schungszugänge, Forschungsmethoden, Forschungsprozesse und Erkenntnisgewinn aus, bis hin zur Ermöglichung bzw. Realisierung alternativer Konzeptionierung von Forschung.

Verwaltung

Die Verwaltung von Hochschule – auch, aber nicht nur verstanden als Hochschulverwaltung jenseits des akademischen Bereichs – erfährt durch Digitalisierung erhebliche Veränderungsprozesse. Das Ressourcenmanagement erfolgt regelmäßig (wenn sicherlich in den einzelnen Hochschulen in unterschiedlicher Ausprägung) unter Nutzung von umfassenden „Enterprise-Resource-Planning-Systemen“ (ERP-Systeme): vom Bereich Haushalt/Finanzen, Beschaffung und Sachmittelmanagement, über das Gebäude- und Raummanagement, Personalwesen und Personalmanagement inklusive Zeiterfassung und Dienstreisemanagement bis hin zu Reports und Berichtswesen.

Darüber hinaus erfolgt die Organisation von studierendenbezogenen bzw. studiumsbezogenen Verwaltungsprozessen mit Campus-Management-Systemen – im umfassendsten Fall als integriertes System des gesamten „Student-Lifecycle“: von Bewerbung, Zulassung und Einschreibung über Rückmeldungen, Beurlaubung, Fach- und Studiengangwechsel, Exmatrikulation, Lehrveranstaltungs-, Anmelde- und Prüfungsmanagement bis hin zur Prüfungsleistungsverbuchung und Zeugniserstellung. Am Beispiel integrierter Campus-Management-Systeme wird erkennbar, dass sich mit IT-Systemen in einem erheblichem Maß Vernetzungen der verschiedenen Bereiche der Hochschule ergeben können.

Quer zu den Bereichen Lehren/Lernen, Forschung und Verwaltung rahmen digitale Services und Basisinfrastrukturen den Arbeitsplatz Hochschule: E-Mail, Groupware, Webpräsenz, Intranet, Social Media, Dokumentenmanagementsysteme, Terminplanungs- und Kalendertools, Netzinfrastruktur incl. Telekommunikation, WLAN, Hochleistungsrechner etc. Quer zu den verschiedenen Bereichen liegen darüber hinaus zentrale (Support-)Einrichtungen – Hochschulrechenzentren (auch: „IT Center“, „Datenverarbeitungszentrale“, „Zentrale Informationstechnik“ ö. ä.), Bibliotheken,

Zentren für Hochschuldidaktik oder Wissenschaftsdidaktik (mit unterschiedlichen Bezeichnungen, Ausgestaltungen und Aufgaben).

Gefahrenpotenzial

Digitalisierung bietet durchaus das Potenzial, Forschen, Lehren/Lernen und Verwaltung qualitätsverbessernd zu unterstützen, Prozesse zu vereinfachen wie auch neue Möglichkeitsräume zu erschließen. Dieses Potenzial kann allerdings nur insofern wirken, als Digitalisierung nicht als Selbstzweck verstanden wird, als nicht mit Heilsversprechen realitätsfremde Erwartungen geschürt werden und als insbesondere erforderliche Rahmenbedingungen erfüllt sind. Festzustellen ist allerdings häufig das Gegenteil – hinsichtlich der regelmäßig uneingelösten Versprechen der Entlastung, in Form der mantramäßigen Mythenbildung, Lehre müsse nur ausreichend digital ausgestaltet sein, und schon seien sämtliche Herausforderungen lösbar bzw. bereits gelöst.

Gerade wenn die förderlichen Rahmenbedingungen nicht gewährleistet werden, ist die Gefahr groß, dass sich Digitalisierung negativ auf den Arbeitsplatz Hochschule auswirkt, beispielsweise in Form von Arbeitsverdichtung u. a. durch die Erhöhung der qualitativen und quantitativen Anforderungen, durch immer mehr „nebenbei“ zu erledigende Aufgaben und die Übertragung zusätzlicher (oft: rollenfremd wahrgenommener) Aufgaben, durch Informationsüberflutung, zeitliche Entgrenzung und Zeitdruck, die Erwartung ständiger Erreichbarkeit und schneller Reaktion, erweiterte Möglichkeiten der Überwachung und Kontrollierbarkeit, Standardisierung, Formalisierung, Autonomieverlust, permanente Qualifizierungsnotwendigkeit, dauerhaftes Multitasking. Und in der Folge: überlastende Beanspruchung, Arbeitsunzufriedenheit, psychosomatischen Gesundheitsbeschwerden, Abwehrreaktionen.

Insbesondere die finanziellen Ressourcen und die Art ihrer Bereitstellung stellen regelmäßig auch für Digitalisierungsmaßnahmen äußerst ungünstige Rahmenbedingungen dar: Deklarieren als Anschubfinanzierung, gedacht zur Initiierung und Erprobung, als nur vorübergehend erforderlich eingestufte Projektförderung, ver-

geben in innerhochschulischen wettbewerblichen Verfahren oder solchen auf Landes- und Bundesebene ergibt sich kontraproduktiv eine Vielzahl an befristeten und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und als weitere negative Konsequenz fehlende Nachhaltigkeit. Darüber hinaus werden bereits für die Einführung von IT-Systemen regelmäßig illusorisch niedrige Personalressourcen angesetzt, ganz zu schweigen davon, dass oft mittel- sowie langfristige Perspektiven fehlen, die von vornehmlich Betreuungs- und Beratungsbedarfe, technischen und didaktischen Support wie auch Weiterentwicklungsnotwendigkeiten berücksichtigen.

Als äußerst problematisch stellt sich eine Herangehensweise heraus, die die Einführung eines (größeren) IT-Systems lediglich als IT-Projekt versteht. Ein solcher Ansatz verkennt, dass es sich auch um Organisationsentwicklungsprojekte handelt, die mitunter die Substanz der Selbstverständnisse der Akteur*innen der Hochschule berühren. Sind verschiedene Bereiche der Hochschule involviert, treffen unterschiedliche (Handlungs-)Logiken aufeinander, eine akademische Logik, eine Verwaltungslogik und eine IT-Logik. Solche Begegnungen können ohne entsprechende Moderierung zu Verzögerungen, Verschleppungen, Verwerfungen, Ausweichbewegungen bis hin zum Scheitern führen.

Wenig förderlich sind auch rechtliche Rahmenbedingungen, die insbesondere das Engagement von Kolleg*innen hinsichtlich didaktisch reflektierter und häufig sehr aufwendiger digital unterstützter Lehrangebote konterkarieren. So regelt beispielsweise die Lehrverpflichtungsverordnung NRW in § 4 Abs. 6 zurzeit eine Deckelung der Anrechenbarkeit von Erstellung und Betreuung von Multimediaangeboten und virtuell durchgeführten Lehrveranstaltungen auf in der Regel 25 % des Lehrdeputats. (Das heißt, bei einem Lehrdeputat von 8 SWS beispielsweise kann dies eine Ermäßigung auf 6 SWS bedeuten.)

Externes Agenda-Setting

Der Arbeitsplatz Hochschule sieht sich im Zusammenhang mit der Digitalisierung in intensiver Form der (versuchten) Einflussnahme von Wirtschaftsunternehmen und deren Stiftungen, von Bildungsindustrie,

Wissenschaftsverlagen und Tech-Konzernen ausgesetzt. Dass hierbei u. a. auf die Nutzung bestimmter Technologien und Lernmaterialien, Hardware, Software und Services fokussiert wird, verkommt fast zu einer Randnotiz im Vergleich zur Penetranz der Rahmung, in welcher Form Digitalisierung gedacht wird, und in welchem Ausmaß und welcher Art und Weise Digitalisierung Hochschule, insbesondere Studium und Lehre, bestimmen soll. Dabei werden regelmäßig Thesen zu den Vorzügen von Digitalisierung formuliert, die nicht ansatzweise evidenzbasiert sind, und Pseudo-Kausalitäten zur Begründung von Digitalisierung herangezogen, bei denen es durchaus erstaunlich ist, dass jemand damit Wissenschaft adressiert. Eine besonders schwierige Rahmenbedingung ergibt sich dabei, wenn Hochschulleitungen sich hiervon adressieren lassen.

Personalräte

Mit Blick auf die möglichen Gefahren, die sich im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Facetten von Digitalisierung ergeben können, kommt den Personalräten eine nicht zu unterschätzende Rolle dabei zu, die Auswirkungen auf den Arbeitsplatz Hochschule im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten. Vor dem Hintergrund der derzeitigen personalvertretungsrechtlichen Regelungen sollten die Personalräte grundsätzlich dann einbezogen sein, wenn es hinsichtlich der Einführung, dem Betrieb bzw. wesentlichen Änderung von IT-Systemen und IT-Projekten um Aspekte der Arbeitsorganisation, der Personalbemessung, Rationalisierung und des Outsourcing, um Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Überwachung, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Qualifizierung und Barrierefreiheit geht.

Bei Einführung, Betrieb und Weiterentwicklung von IT-Systemen stellen sich regelmäßig dieselben Fragen und sind dieselben Themenkomplexe zu bearbeiten. Mit einer Rahmendienstvereinbarung wären hierbei für alle Beteiligten ein gewisses Maß an Planungssicherheit wie auch Entlastung zu erreichen. In einer Rahmendienstvereinbarung ließen sich einerseits unabhängig vom konkreten IT-System grundsätzlich geltende Regelungen festlegen, wie andererseits für jedes IT-System die standardmäßig zu bearbeitenden Aspekte und die Prozesse hierfür.

Eine solche Rahmendienstvereinbarung dürfte auch eine gute Basis für die Personalratsarbeit darstellen, wenn es gilt, adäquat auf die derzeitigen Entwicklungen im Bereich von Cloud-Services und dem damit erfolgreichen Auslagern von genutzter Hardware und Software zu reagieren und deren Verwendung am Arbeitsplatz Hochschule zu regeln. Ob in der Cloud Infrastruktur genutzt wird (Infrastructure as a Service; IaaS), Plattformen beispielsweise als Entwicklungsumgebungen (Platform as a Service; PaaS) oder Anwendungen (Software as a Service; SaaS) – es stellen sich grundsätzliche Fragen u. a. zum Datenschutz und zur Datensicherheit, zur Arbeitsorganisation und zu Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Insbesondere letzterer Aspekt dürfte an Relevanz und Brisanz gewinnen vor dem Hintergrund von Analysetools, die explizit mit der Messung von „Arbeitsverhalten“ und „Mitarbeiter*innen-Produktivität“ beworben werden.

Digitale Hochschule NRW (DH.NRW)

Ein Treiber der Digitalisierung der Hochschulen in NRW ist der 2016 gegründete Kooperationsverbund „Digitale Hochschule NRW“ (DH.NRW), dem insgesamt 42 Hochschulen und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft angehören. Das MKW stellt aus Hochschulpaktmitteln bzw. Mitteln des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ bis 2021 jährlich 50 Mio. Euro, anschließend 35 Mio. Euro jährlich für hochschulübergreifende und strukturbildende Maßnahmen zur Digitalisierung der Bereiche Lehre, Forschung sowie Infrastruktur und Management zur Verfügung (wobei die abschließende Förderentscheidung jeder Maßnahme beim MKW liegt).

Der Ansatz, hochschulübergreifend Maßnahmen fördern zu wollen, ist als solcher durchaus zu begrüßen, dies gilt auch für die Anforderungen der prinzipiellen Skalierbarkeit der Maßnahmen wie auch der möglichst offenen Lizenzierung. Grundsätzlich problematisch ist allerdings, dass es sich regelmäßig um wettbewerbliche Verfahren sowie primär um eine Projektförderung handelt – Fragen der Finanzierung der Nachhaltigkeit und der „Fläche“ bleiben damit (zum jetzigen Zeitpunkt) unbeantwortet, was bereits weiter oben als äußerst ungünstige Rahmenbedingung angeführt wurde. Wenig hilfreich erscheinen auch die

Verfahren, die zu Fördervorschlägen an das Ministerium führen: Diese fokussieren insbesondere Hochschulleitungen und die Leitungen der Rechenzentren, ohne dass Anforderungen an partizipative Prozesse innerhalb der Hochschulen formuliert wären. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es darüber hinaus noch keine Antwort darauf, welche Rolle die Beteiligungsrechte der Personalräte für DH.NRW spielen. Die Geringschätzung, die damit u. a. der Bedeutung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gegenüber zum Ausdruck gebracht wird, ist bedenklich.

Entwicklung E-Government

Eine spezifische Welle der Digitalisierung deutet sich zurzeit aufgrund des Onlinezugangsgesetzes (OZG; Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen) an, nach dem Bund und Länder verpflichtet sind, Verwaltungsleistungen digital über Portale anzubieten. Dabei haben die Bundesländer die Möglichkeit, in ihren korrespondierenden E-Government-Gesetzen (EGovG) beispielsweise ihre Hochschulen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes aus-

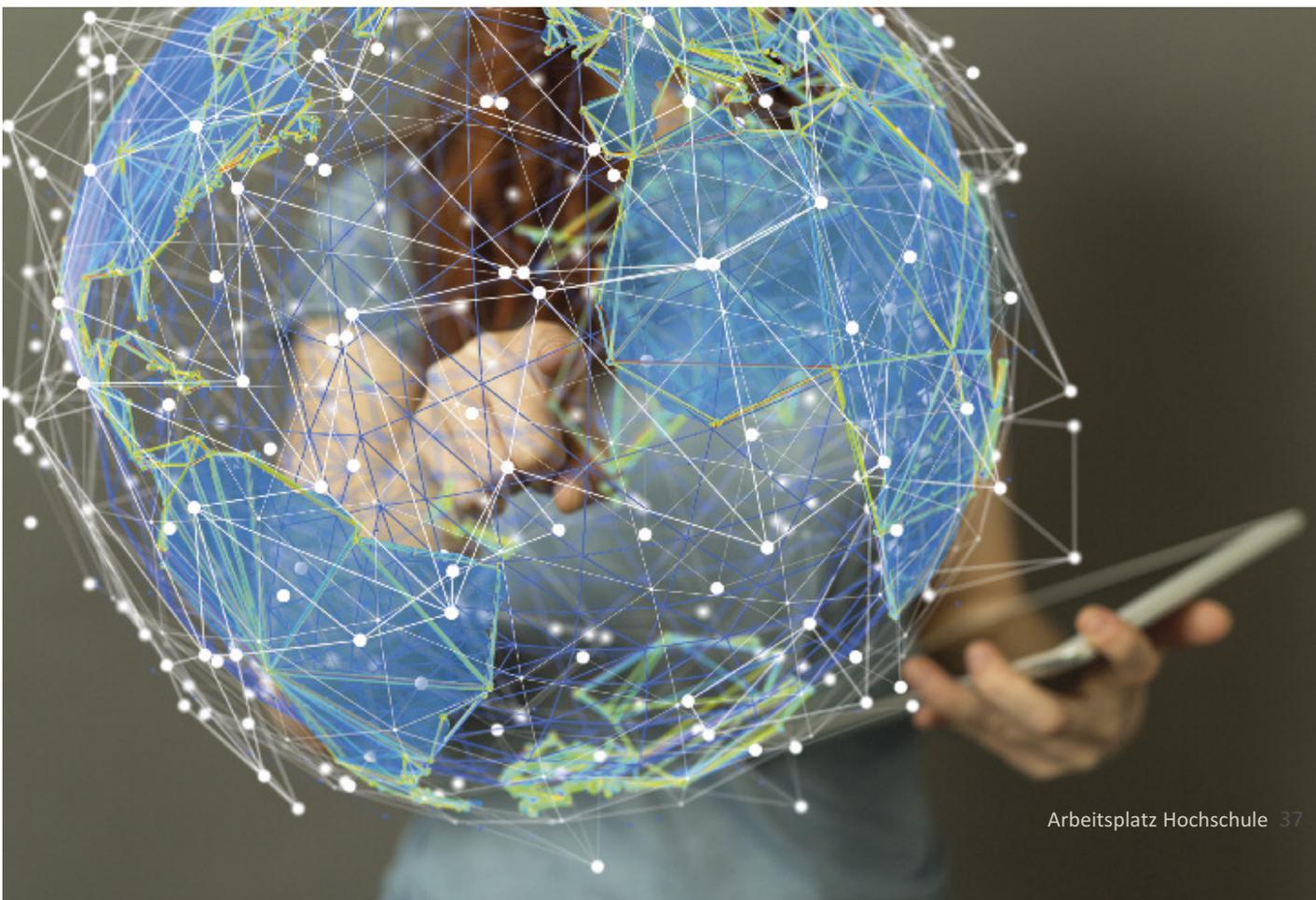
zunehmen. In NRW war für die Hochschulen zunächst die Geltung nur ausgewählter Bestimmungen festgelegt – mit einer Gesetzesnovelle ist allerdings zurzeit (2020) die Streichung der bisherigen Ausnahmen vorgesehen, so dass das E-Government-Gesetz NRW voraussichtlich auch für die Hochschulen umfassend wirksam wird. Es bleibt zu hoffen, dass die Hochschulleitungen die Umsetzung des E-Government-Gesetzes nicht lediglich als Implementierung eines weiteren IT-Systems missverstehen und hinsichtlich des damit verbundenen Aufwands kleinrechnen, sondern von Beginn an als umfassende Organisationsentwicklungsmaßnahme angehen, in die sie die Personalräte von Anfang an einbeziehen.

Gestaltungspotenzial

Jenseits der negativen Auswirkungen, die sich mit Digitalisierung ergeben können, darf das mit ihr verbundene konstruktive und produktive Potenzial nicht außer Acht gelassen werden. Mit den entsprechenden Rahmenbedingungen kann Digitalisierung durchaus der Gestaltung des Arbeitsplatzes

Hochschule im Sinne der Beschäftigten dienen. Digitalisierung sollte als form- und nutzbar, als Mittel zum Zweck verstanden werden. Dabei hat Digitalisierung insbesondere auch eine wissenschaftspraktische und bildungspolitische Dimension, die – den entsprechenden Willen vorausgesetzt – geprägt ist durch Prinzipien wie Offenheit und Transparenz, Selbstbestimmung und Partizipation, Kooperation und Kollaboration.

Orientiert hieran bietet Digitalisierung die Möglichkeit, eine alternative Konzeptionierung von Wissenschaft zu realisieren – als Open Science, die gekennzeichnet ist durch Ideen wie Open Access, Open Data, Open Science Hardware, Open Source Software, Open Peer Review, Open Research, Open Notebook Science etc. Analog zu den offenen Zugangsmöglichkeiten zu Voraussetzungen, Prozessen und Ergebnissen von Forschung sowie deren Bewertungen, Überprüfung und Weiterentwicklung eröffnet das Konzept der Open Educational Resources (OER) Zugänge zu Lern- und Bildungsinhalten, die digital unterstützt prinzipiell grenzenlos gedacht werden können.



Akkreditierung und QM

Die Akkreditierung ist seit zwanzig Jahren das Hauptwerkzeug der Qualitätssicherung an Hochschulen. Ihr Grundgedanke ist, dass in regelmäßigen Abständen externe Expert*innen die Qualität von Studiengängen bzw. internen Qualitätssicherungssystemen überprüfen. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum alten Akkreditierungssystem im Jahr 2016 wurde in den Jahren 2018 bis 2019 ein neues Akkreditierungssystem geschaffen.

Die Akkreditierung wird nun durch den Akkreditierungsrat für i. d. R. acht Jahre ausgesprochen. Mit der Programmakkreditierung können einzelne Studiengänge oder Bündel verwandter Studiengänge überprüft werden, mit der Systemakkreditierung interne Qualitätssicherungssysteme von Hochschulen (oder ihren Teilen). Für besondere Ansätze gibt es die Möglichkeit „alternative Verfahren zur Qualitätssicherung“ zu

akkreditieren. Ggf. kann der Akkreditierungsrat Auflagen an die Akkreditierung knüpfen, die innerhalb einer Frist (i. d. R. ein Jahr) erfüllt werden müssen. Grundlage für die Akkreditierungsentscheidung bilden ein von einer Akkreditierungsagentur erstellter Akkreditierungsbericht und ein Antrag der Hochschule an den Akkreditierungsrat. Die Agentur, die früher selbst über die Akkreditierung entschieden hat, ist nunmehr nur noch Dienstleisterin der Hochschule, die ihrerseits in einem direkten Vertragsverhältnis zum Akkreditierungsrat steht.

Grundlage für die Akkreditierungsentscheidung sind der Studienakkreditierungsstaatsvertrag vom 1. Juni 2017 und, für Hochschulen in NRW, die Studienakkreditierungsverordnung – StudakVO des Landes NRW). Neben den formalen Kriterien (z. B. Studiendauer, Abschlussbezeichnung und Modularisierung) werden im Teil 3 der

StudakVO fachliche und inhaltliche Kriterien benannt, die Interpretationsspielräume öffnen und für viele Studiengänge eine Herausforderung darstellen können. Insbesondere § 12 Absatz 5 zur Studierbarkeit wertet hier bisherige Nebenaspekte wie die Organisation von Lehre und Prüfungen zu Kernkriterien auf.

Hinweise

Staatsvertrag über die Organisation eines gemeinsamen Akkreditierungssystems zur Qualitätssicherung in Studium und Lehre an deutschen Hochschulen

(Studienakkreditierungsstaatsvertrag) – hier: <https://preview.tinyurl.com/yc4fnh6j>

Verordnung zur Regelung des Näheren der Studienakkreditierung in Nordrhein-Westfalen (Studienakkreditierungsverordnung – StudakVO) –

hier: <https://preview.tinyurl.com/ya3hf6tg>

Impressum:

Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW,

Nünningstr. 11, 45141 Essen, Tel.: 0201/2940301, Fax: 0201/2940351

Redaktion: Matthias Neu (GEW) und Dr. Luzia Vorspel (GEW)

Beiträge und Überarbeitungen von: Dr. Susanne Achterberg (GEW), Dr. Linda Averbeck (GEW), Dr. Frédéric Falkenhagen (GEW), Birgit Feldmann (GEW), Mia Feldmann (GEW), Michael Johannfunke (ver.di), Dr. Ingrid Lotz-Ahrens (GEW), Dr. Mischa Meier (GEW), Matthias Neu (GEW), Dr. Bärbel Rompeltien (GEW), Bernadette Stolle (GEW), Dr. Luzia Vorspel (GEW), Dr. Eva Zeppenfeld (ver.di)

Fotos: adobestock

Verlag: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH, Nünningstr. 11, 45141 Essen April 2020

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz	LGG	Landesgleichstellungsgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz	LOM	Leistungsorientierte Mittelverteilung
AWbG	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz	LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit	LPKwiss	Landespersonalrätekonzferenz der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz	LRK	Landesrektorenkonferenz
BAG	Bundesarbeitsgericht	LVO	Laufbahnverordnung NRW
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag	LUK	Landesunfallkasse
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement	LVS	Lehrveranstaltungsstunde
BVerfG	Bundesverfassungsgericht	LVV	Lehrverpflichtungsverordnung
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht	MBL. NRW.	Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft	MIWF	Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund	MuSchG	Mutterschutzgesetz
DSG-NRW	Datenschutzgesetz NRW	NtV	Nebentätigkeitsverordnung
EuGH	Europäischer Gerichtshof	ö. D.	öffentlicher Dienst
FH	Fachhochschule	OVG	Oberverwaltungsgericht
GdB	Grad der Behinderung	PRwiss	Personalrat der wiss. und künstl. Beschäftigten
GefStV	Gefahrstoffverordnung	SchwG	Schwerbehindertengesetz
GUV	Gemeindeunfallversicherung	SGB	Sozialgesetzbuch
HG	Hochschulgesetz	SHK	Studentische Hilfskraft
HIS eG	Hochschulinformationssystem eG	StR i.H.	Studienrat/Studienrätin im Hochschuldienst
HNtV	Hochschulnebtätigkeitsverordnung	SUrIV	Sonderurlaubsverordnung
HPR	Hauptpersonalrat	TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
HR	Hochschulrat	TV-L	Tarifvertrag der Länder
HRG	Hochschulrahmengesetz	TV-öD	Tarifvertrag des ö.D. (Bund und Kommunen)
HRK	Hochschulrektorenkonferenz	TVÜ-L	Überleitungstarifvertrag
HS	(Fach-)Hochschule	TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
HÜF	Hochschulübergreifende Fortbildung	UK	Universitätsklinikum
KapVO	Kapazitätsverordnung	UrlGG	Urlaubsgeldgesetz
KMK	Kultusministerkonferenz	VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
KSchG	Kündigungsschutzgesetz	VG	Verwaltungsgericht
KunstHG	Kunsthochschulgesetz	VGO	Vergütungsordnung der künstl. LfbA an Musikhochschulen
KV	Krankenversicherung	WHB/WHF	Wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelorabschluss
L-EGO	Entgeltordnung des TV-L	WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelor oder Masterabschluss, Staatsexamen
LAG	Landesarbeitsgericht	WissZeitVG	Gesetz über befristete Verträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)
LBG	Landbeamtenengesetz	WM/WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
LBesG	Landesbesoldungsgesetz	WPR	Personalrat der wiss. und künstl. Beschäftigten
LDS	Landesinstitut für Datenverarbeitung und Statistik	ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
		ZV	Zielvereinbarung

Beitrittserklärung

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Name, Vorname

Straße, Nr.

Land, Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum, Nationalität

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Telefon

Fax

E-Mail

Berufsbezeichnung, -ziel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Name/Ort der Bank

IBAN

BIC

Tarif-/Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb/Dienststelle

Träger

Straße, Nr. des Betriebes/der Dienststelle

PLZ, Ort des Betriebes/der Dienststelle

Ort, Datum, Unterschrift

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Beschäftigungsverhältnis

Beamter/in

Angestellte/r

Honorarkraft

Pensionär/in, Rentner/in

Altersübergangsgeld

arbeitslos

beurlaubt ohne Bezüge

Teilzeitbeschäftigt mit

_____ Std./Woche

Lehramtsanwärter/in

Studierende/r

ABM befristet bis _____

Sonstiges _____