



# Arbeitsplatz Hochschule in NRW

Gewerkschaft und Wissenschaft Extra 2016

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Diese Broschüre möchte Ihnen – anlässlich der Wahlen zu den Personalräten 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 sind.

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

Diesem Unwesen versuchte die GEW mit dem Templiner Manifest und dem Herrschinger Kodex entgegenzuwirken und damit auch auf politischer und gesetzlicher Ebene Verbesserungen zu erreichen.

In Nordrhein-Westfalen wurde über Jahre hinweg um den Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen“ zwischen Wissenschaftsministerium, Vertretern der Hochschulleitungen, der Gewerkschaften und der Landespersonalrätekonferenzen gerungen. Mitte 2015 wurde das Ergebnis veröffentlicht und ist inzwischen von den Hochschulen als „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ unterschrieben worden. In ihm werden Mindeststandards für Arbeitsbedingungen (z.B. Mindestlaufzeiten, Anzahl und frühzeitige Verlängerung von Arbeitsverträgen) festgelegt.

Im Frühjahr 2016 trat die WissZeitVG-Novelle in Kraft. Seither müssen Befristungen 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!

Dieses Heft soll zu den wichtigsten Themen des Arbeitsplatzes Hochschule Auskunft geben – manche nur in aller Kürze, aber prägnant.

Auf den Web-Seiten der GEW <http://www.gew-nrw.de> im Bereich „Hochschule und Forschung“ unter „Arbeitsplatz Hochschule“ werden Sie ab Ende April einige Themen ausführlicher finden, die Grundsätzliches und Hintergründiges darstellen, analysieren und Erstrebenswertes postulieren.

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.

**Wählen Sie daher im Juni 2016  
die Kolleginnen und Kollegen von GEW und ver.di  
in Ihre Personalräte!**

## Inhalt

Editorial	2
<b>Arbeits- und Dienstrecht</b>	
Arbeitsvertrag wissenschaftlich Beschäftigter	3
Arbeitszeit, Lehrdeputate, Regellehrverpflichtung	4
Wissenschaftliche Hilfskräfte	5
Lehrbeauftragte	6
Befristung, Zeitvertrag	7
Eingruppierung, Entgelt und Vergütung	11
Nebentätigkeiten	12
Urlaub, Beurlaubung und Teilzeitarbeit; Arbeitsbefreiung, Bildungsurlaub	13
Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	14
Beendigung von Arbeitsverhältnissen	16
Versetzung, Umsetzung, Abordnung	18
Zusatzversorgung (VBL)	18
Europäisierung, Charta für Forscher/innen	18
<b>Rechte und Pflichten</b>	
Personalrat – Beteiligungsformen	20
Personalrat und Gleichstellung	21
Schwerbehinderung bzw. Behinderung	22
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	24
Arbeitssicherheit	25
<b>Datenschutz an der Hochschule</b>	
Diensthaftung	27
<b>Hochschulstruktur</b>	
Hochschulsteuerung nach dem HZG	27
Hochschulfinanzierung	30
Personalstruktur und Personalentwicklung im Mittelbau	31
Abkürzungen	32

# Arbeitsvertrag wissenschaftlich Beschäftigter

## Allgemeine Grundlagen

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

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. Mit dem Hochschulgesetz sind im Jahr 2006 als zusätzliche Personalkategorien Akademische Räte und Oberräte auf Zeit eingerichtet worden. Das Dienstverhältnis der Beamtengruppen ist ein Alimentationsverhältnis und richtet sich nach dem Beamtenrecht. Dieses im Einzelnen darzustellen, würde den Rahmen dieser Broschüre bei Weitem sprengen (s.u.: Handbuch für Beamte, 18. Aufl. 2015).

Ein Beispiel mag den Unterschied zwischen Beamten- und Beschäftigtenstatus illustrieren: So gibt es für Beamte sog. Altershöchstgrenzen, die bei der Ernennung nicht überschritten werden dürfen (vgl. Laufbahnverordnung, LVO-NW); sie liegt für den gehobenen Dienst bei 32, für den höheren Dienst bei 40 Jahren. Nach einem Urteil des BVerfG vom 21.04.2015 (Az. 2 BvR 1322/12) wurde diese Altershöchstgrenze allerdings in Frage gestellt. Als Reaktion darauf hat das Landesparlament am 16.12.15 die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit von bisher 40 Jahre auf 42 Jahre angehoben.

Solche auf das Lebensalter bezogenen Einschränkungen kennt der TV-L nicht. Wer daher die o.g. Grenzwerte überschritten hat (z.B. wegen einer Berufsphase vor dem Studium oder weil zu nächst in mehreren aneinander gereihten Fristverträgen beschäftigt), kann zwar nicht mehr verbeamtet werden, die Einstellung in den Hochschuldienst ist aber im Beschäftigtenstatus grundsätzlich möglich. Allerdings sträuben sich die Hochschulen zumeist dagegen, weil höchaltersgerecht eingestellte Beamte wegen der nicht erforderlichen Altersrücklagen für die Hochschule preiswerter sind.

## 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 (Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitordnung, Tarifvertragsgesetz usw.), die von beiden Vertragsparteien beachtet werden müssen und deren Einhaltung von der Rechtsprechung zum Arbeitsrecht überprüft wird; dieses

sog. Richterrecht legt die gelegentlich nur wenig bestimmten Gesetzesnormen aus und füllt 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 grundsätzlich 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

Mit dem Abschluss des TV-L sind für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40 TV-L) sowie für Ärztinnen und Ärzte an Uni-Kliniken (§ 41 TV-L) bestimmte Sonderregelungen entwickelt worden, die den speziellen Erfordernissen des Wissenschaftsbetriebes Rechnung tragen sollen. Hier im Einzelnen darauf einzugehen, würde den vorgegebenen Rahmen erheblich sprengen.

### Geltendmachen von Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrag im Konfliktfall

Im Konfliktfall müssen die individuellen Ansprüche vom/von der 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/inn/en 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. Ansprüche können sich beispielsweise aus der Vergütung (-> Eingruppierung), aus der Kürzung bzw. Streichung von Zuwendungen, soweit diese nicht auf die Kündigung von entsprechenden Tarifverträgen zurück gehen, 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. Auf Grund seiner Erfahrungen kennt er zum einen die Betriebssituation und kann sich zum anderen auf gesetzliche Befugnisse berufen (-> PR-Mitbestimmung), die er nutzen wird, um zu einer Regelung zu kommen, die die Interessen der Beschäftigten hinlänglich berücksichtigt.

### Beschäftigte im Hochschulbereich außerhalb des TV-L

Einige Gruppen von ArbeitnehmerInnen an der Hochschule sind 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, LektorInnen, 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 einzelne Bestimmungen des TV-L in Bezug genommen, ansonsten werden Arbeitsbedingungen vereinbart, die von den Hochschulen bzw. dem Land einseitig festgelegt werden bzw. worden sind und die häufig ungünstiger ausfallen als die entsprechenden TV-L-Regelungen (dies gilt insbesondere für künstlerische LfBA an Musikhochschulen).**

## Arbeitszeit, Lehrdeputate, Regellehrverpflichtung

Fragen der Arbeitszeit erscheinen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte häufig als nachgeordnet, da der kreativ-wissenschaftliche Prozess sich nicht mit der Uhr reglementieren lässt. Gleichwohl gelten die Regelungen zur Arbeitszeit auch für die wissenschaftlich Beschäftigten uneingeschränkt; für die Tarifbeschäftigten festgelegt in den §§ 6 – 10 TV-L sowie in den Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen § 40 Nrn. 3 und 4 TV-L, für Beamte fixiert in der Arbeitszeitverordnung (AZVO NRW). Danach beträgt die Arbeitszeit für Beamte grundsätzlich 41 Std./Woche, mit Vollenendung des 55. Lj. reduziert auf 40 und ab 60. Lj. auf 39 Std./Woche. Die Wochenarbeitszeit gemäß TV-L beträgt für NRW 39 Std.

und 50 Min. Eine eventuell praktizierte „Vertrauensarbeitszeit“ wird u.U. zurückgenommen, sobald Konflikte entstehen. Wenden Sie sich in solchen Fällen an den Personalrat!

Einen wesentlichen Anteil an der Arbeitszeit hat die Regellehrverpflichtung. Sie ist für wissenschaftlich Beschäftigte 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 10. Dezember 2014 (s.u.).

Tarifbeschäftigte haben (aufgrund der im Vergleich zu den Beamten kürzeren

Wochenarbeitszeit) gegenüber der unten folgenden Auflistung eine um eine Stunde reduzierte Lehrverpflichtung, was nicht immer beachtet wird. Für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Angestellte gilt die Lehrverpflichtung der unten genannten Gruppen, „denen sie nach Amt und Aufgabe am ehesten vergleichbar sind“, ansonsten richtet sie sich „... nach der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses“. Im Zweifelsfalle sollten Sie sich mit Ihrem Arbeitsvertrag an Ihren Personalrat wenden. Für angestellte wissenschaftlich Beschäftigte mit befristeten Verträgen ist die Lehrverpflichtung auf höchstens vier LVS festgelegt; bei Teilzeitbeschäftigung ist die Lehrverpflichtung entsprechend geringer.



Für die an den Hochschulen lehrenden Beamten (in der Nummerierung der LVV, hier nur Mittelbau) beträgt die Lehrverpflichtung nach § 3 LVV (in Lehrveranstaltungsstunden):

- Nr. 8 Akademische Rätinnen und Räte auf Zeit: 4 LVS
- Nr. 9 Akademische Oberrätinnen und Oberräte auf Zeit 7 LVS
- Nr. 10 Akademische Rätinnen und Räte usw. mit ständigen Lehraufgaben: 9 LVS
- Nr. 10a Akademische Rätinnen und Räte usw., denen Aufgaben in Lehre und Forschung zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen sind („Lecturer“): 9–12LVS
- Nr. 11 Akademische Rätinnen und Räte usw., denen zu mindestens drei Vierteln Dienstaufgaben ohne Lehre obliegen („Kustodenrätinnen/-räte“): 5 LVS
- Nr. 16 Studienrätinnen und Studienräte usw. i. H. und sonstige Lehrkräfte für bes. Aufgaben (einschl. Lektor/innen), je nach Umfang der weiteren Dienstaufgaben: 13–17 LVS
- Nr. 17 Diplom-Sportlehrerinnen und -Sportlehrer (unter Berücksichtigung eines Anrechnungsfaktors von 0,67 für eine Lehrveranstaltungsstunde): 13 LVS

Den Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) an Fachhochschulen wird ein besonders hohes Lehrdeputat abverlangt:

- Nr. 15 Studienrätinnen und Studienräte usw. (als Lehrende für Fremdsprachen): 20 LVS
- Nr. 14 Fachlehrerinnen und Fachlehrer in der Fachrichtung Sozialwesen: 20 LVS
- Nr. 13 Fachlehrerinnen und Fachlehrer in anderen Fachrichtungen: 24 LVS

Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fachhochschulen kann eine Lehrverpflichtung in Höhe bis zu 4 LVS übertragen werden.

Für Schwerbehinderte kann auf Antrag die Lehrverpflichtung reduziert werden (je nach Grad der Schwerbehinderung um 12, 18 oder 25 %).

Drittmittelfinanzierte Beschäftigte haben grundsätzlich keine Lehrverpflichtung nach LVV.

### Einschätzung

Die arbeitszeitliche Anrechnung einer LVS ist nicht gesetzlich oder tariflich geregelt. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine Kontaktstunde mit der Ziffer 3 (mindestens mit der Ziffer 2) zu multiplizieren ist, um die zeitliche Belastung durch eine LVS darzustellen. Probleme können sich auch aus der Anrechnungsart der verschiedenen

Lehrveranstaltungen ergeben. Lehrveranstaltungen, an deren Durchführung mehrere Lehrende beteiligt sind, werden „entsprechend dem Maß ihrer jeweiligen Lehrbeteiligung anteilig angerechnet“. Hierin liegt Konfliktpotential, zumal Lehrveranstaltungen häufig von wissenschaftlich Beschäftigten abgehalten werden, für die offiziell der/die Vorgesetzte als Lehrperson angegeben ist. Die hohe Lehrbelastung der Lehrenden an Fachhochschulen entspricht nicht dem gewandelten Auftrag dieser Hochschulform.

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

### Hinweise

Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung – AZVO) vom 4. Juli 2006.; Stand: 10. Januar 2012 <http://tinyurl.com/joadk8v>

Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVV) vom 24. Juni 2009, Stand: 10. Dez. 2014 <http://tinyurl.com/zcoqxj>

## Wissenschaftliche Hilfskräfte

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

Für die studentischen Hilfskräfte ist nach § 46a des HSG NRW eine Stelle einzurichten, 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 für WHK sind:

- Es existiert kein Tarifvertrag.
- Damit wird das Einkommen einseitig vom Arbeitgeberverband vorgeschlagen und von den Hochschulleitungen festgelegt.
- Das Einkommen ist 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 Zusatzversicherung 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-Jahres-Frist 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.

**Die GEW fordert daher 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 Be-

schäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden, dass

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 von der Hochschule um eine Erläuterung bitten, warum Personen als WHK und nicht als Wiss. M.A. 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.“ (Hochschulzukunftsgesetz NRW, 2014, § 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 ihr/ihm 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, häufig dann nur ein Lehrauftrag mit ein oder zwei SWS, 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 6-10 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 16 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 43 € pro gehaltene Veranstaltungsstunde (Stand WS 2016/17).

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 Abschlägen 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 stattzufinden haben, 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/inn/en und mit Unterstützung des Personalrats und der Gewerkschaft mit dem Institut um höhere Vergütungssätze und Reisekostenerstattung verhandeln.

### 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 Lehrtätigkeiten 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

Mehr als 80% aller Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind befristete Arbeitsverträge. Vielfach liegt die Befristungsdauer unter einem Jahr. Die Verlängerung der Vertragsdauer war erklärtes Ziel des Gesetzgebers bei der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf Bundesebene. Außerdem enthält der „Vertrag für Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“, den die Hochschulen in NRW mit den Personalräten und dem Wissenschaftsministerium geschlossen haben, Regelungen die zu mehr unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen führen könnten und Anforderungen an die Dauer befristeter Verträge.

### Rechtsgrundlagen

Grundsätzlich sind nach europäischem und deutschem Arbeitsrecht Arbeitsverhältnisse

unbefristet auszugestalten (vgl. Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999). Die allgemeine Ausnahme zu diesem Grundsatz bildet das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ab. Demnach ist eine sachgrundlose Befristung über einen Gesamtzeitraum von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 TzBfG) bei einem Arbeitgeber möglich, weitere Befristungen bedürfen eines Sachgrunds (z.B. zur Vertretung, § 14 Abs. 1 TzBfG).

Mit Urteil vom 6. April 2011 (7 AZR 716/09) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine erneute sachgrundlose Befristung beim selben Arbeitgeber wieder möglich wird, wenn zwischen dem Ende des bisherigen Arbeitsvertrags und dem Beginn einer erneuten Beschäftigung mehr als drei Jahre liegen. Ob diese Drei-Jahres-Regelung bestehen bleibt, ist offen, weil der Wortlaut des Gesetzes eine Anschlussbeschäftigung ohne Sachgrund nicht vorsieht. Das Landesarbeitsgericht Baden-

Württemberg hat in zwei Verfahren wegen fehlender sachlicher Begründung bei Anschlussbeschäftigungen nach dem Drei-Jahres-Zeitraum entschieden, dass die beiden Arbeitsverträge zu entfristen sind (Urteil vom 26.09.2013, 6 Sa 28/13 und Urteil vom 21.02.2014, 7 Sa 64/13). Das Bundesarbeitsgericht ist damit aufgefordert, in dieser Frage nochmals zu entscheiden.

Weiterhin bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von fünf Jahren keines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 3 TzBfG, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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.

Für die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt darüber hinaus das Wissen-

schaftszeitvertragsgesetz, das zusätzliche Möglichkeiten für die Befristung von Arbeitsverträgen begründet.

Für den Beamtenbereich finden sich im Hochschulgesetz Befristungsgrundlagen und zwar in § 44 Abs. 7; 8 HG (Akademische Oberräte und Räte auf Zeit) sowie § 39 Abs. 5 HG i.V.m. § 125 LBG (Juniorprofessor/inn/en).

### **Personeller Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

Anwendbar sind die Regelungen des WissZeitVG zur sachgrundlosen Befristung auf Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal – ausdrücklich ausgenommen von dieser Regelung sind Professor/inn/en.

Mit Urteil vom 1.6.2011 hat das Bundesarbeitsgericht 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.“ Geklagt hatte eine Lehrkraft für besondere Aufgaben einer Universität, deren Haupttätigkeit darin lag, Fremdsprachenkenntnisse zu vermitteln. Das BAG entschied, dass die Vermittlung von Kenntnissen zwar auch zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen zählen könne. Da dieses Arbeitsverhältnis allerdings nicht durch Forschungs- sondern fast ausschließlich durch Lehrtätigkeiten geprägt war, wurde die Befristungsmöglichkeit nach WissZeitVG durch das BAG verneint. Rechtsfolge war die Entfristung des bisherigen Arbeitsvertrags.

### **Befristungsregelungen für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten neben einem Studium**

Mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Frühjahr 2016 ist eine Grundlage dafür geschaffen worden, um Arbeitsverträge für Hilfstätigkeiten neben dem Studium ohne sachliche Begründung zu befristen (§ 6 WissZeitVG). Der Höchstbefristungszeitraum für solche

Beschäftigungsverhältnisse neben dem Studium beträgt insgesamt sechs Jahre. Verlängerungsmöglichkeiten für diesen neu geschaffenen Höchstbefristungszeitraum bestehen nicht.

### **Höchstbefristungszeiträume für die Beschäftigung von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten**

Wie bereits im Hochschulrahmengesetz von 2002 eingeführt, können befristete Verträge nach dem seit 2007 gültigen WissZeitVG vor der Promotion bis maximal sechs Jahre und befristete Verträge nach der Promotion ebenfalls bis sechs Jahre (neun Jahre für Medizin) ohne besonderen Sachgrund 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 abge-





zogen (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG). Die Gesamtzeit dieser sachgrundlosen Befristungen ist somit auf höchstens 12 (Medizin: 15) Jahre begrenzt.

Individuell verlängerbar sind diese Höchstbefristungszeiträume für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten 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).

Es gibt allerdings keinen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Anschlussverträge innerhalb des Höchstbefristungszeitraums.

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. Gewährung der Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel zur Betreuung von Kindern bzw. Pflege von Angehörigen
2. 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 (Regelung läuft ins Leere, keine Anpassung auf den Bundesfreiwilligendienst)

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.

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. Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn (Urteil vom 12.9.2013, Az. 1 Ca 491/13) rechnen einige Universitäten inzwischen auch die Zeiten einer Professurenvertretungen gem. § 39 Abs. 2 HG auf die Höchstbefristungszeiten an, obwohl es sich dabei weder ein Arbeits- noch ein Dienstverhältnis handelt.

Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen. Auch das novellierte WissZeitVG definiert diesen Studienabschluss jedoch weiterhin nicht, allerdings wird dort festgelegt, dass Arbeitsverhältnisse nach § 6 (studienbegleitende

Hilftätigkeiten) „sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen“ (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) nicht auf die Höchstbefristungszeiten angerechnet werden.

### Qualifizierung und Befristungsdauer

Mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wurde in den Gesetzestext aufgenommen, dass die Befristung innerhalb des Höchstbefristungszeitraums nur zulässig ist, 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 Gesetzentwurfs 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). Vermutlich wird der Qualifizierungsbegriff ebenso wie die Dauer der Befristung Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen werden. Zur Befristungsdauer legt das WissZeitVG nämlich fest, dass diese dem Qualifizierungsziel „angemessen“ sein muss. Durch den Vertrag für Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal haben sich die Hochschulen aber bereits bei Promotionsstellen unabhängig von der Finanzierung darauf festgelegt, in der Regel mindestens dreijährige Beschäftigungsverhältnisse zu begründen, 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).

### 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. 2012 hatte 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 (BAGE 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 entfristen ist. Ob diese Rechtsprechung auch auf den Drittmittelbereich Anwendung finden wird, ist höchstrichterlich noch nicht geklärt.

### 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.

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 subsumiert werden kann), kann dies durch § 14 Abs. 2 TzBfG aufgefangen werden, denn dort ist die sachgrundlose Befristung bis zu zwei Jahren generell normiert.

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

### Pflichten des Arbeitnehmers beim Auslaufen befristeter Verträge

Nach dem Sozialgesetzbuch III („Hartz I bis IV“), 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 notwendig für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler/inne/n (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 Qualifizierungsphase sollte die unbefristete Beschäftigung des wissen-

schaftlichen Personals die Regel sein. Auch wenn die Möglichkeit der unbefristeten Beschäftigung im WissZeitVG erwähnt wird, so führen doch die 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. März 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 verschwendet.

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 der Professur, damit die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule wieder hergestellt und die verstärkte Abwanderung von qualifizierten Wissenschaftler/inne/n 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 gehören einerseits die Beamten, 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 HG 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 ehemaligen 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.
- Künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen (auch wenn sie nach dem 1.1.2012 eingestellt worden sind und somit in den Geltungsbereich des TV-L einbezogen sind) werden weiterhin nach einer speziellen Vergütungsordnung (VGO) der künstlerischen Lehrkräfte gem. § 35 KunstHG entlohnt.
- Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätsklinikum gilt neben dem § 41 TV-L ein gesonderter Tarifvertrag, der mit dem Marburger Bund ausgehandelt wurde <http://tinyurl.com/hpz7alr>
- Für wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte gelten einseitig von den jeweiligen Hochschulen aufgestellte

Richtlinien. 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 Fachbereichs- oder Fakultätsebene.

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 8,50 Euro/Stunde ist rechtlich nicht zulässig (§ 1 MiLoG).

### Grundsätze der Eingruppierung

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. November 2006 unter Vertrag standen und ohne größere Unterbrechung weiterbeschäftigt wurden, richtet sich die Eingruppierung nach dem Überleitungstarifvertrag der Länder (TV-Ü). Dieser regelt die Umstellung vom Vergütungssystem des BAT (Eingruppierung gem. Anlage 1a der Vergütungsordnung zum BAT) auf das Entgeltsystem des TV-L. Auf Antrag oder bei Neueinstellungen nach dem 01.01.2012 gilt die Entgeltordnung zum TV-L.

Angestellte an Universitäten mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit (Diplom, 1. Staatsexamen, 1. kirchl. Examen, Magister), deren Tätigkeit keine

besonderen Merkmale aufweist, sind in E 13 einzugruppieren. Soweit herausgehobene Tätigkeiten ausgeübt werden, ist eine Eingruppierung in E 14 oder E 15 möglich.

Bei Angestellten an Fachhochschulen mit FH-Diplom oder Bachelorabschluss erfolgt die Eingruppierung je nach Tätigkeitsmerkmalen im nichttechnischen Bereich in den Entgeltgruppen E 9 bis E 12, im technischen Bereich zwischen E 10 und E 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 E 13 bis E 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“, deren Anrechnung im Ermessen der jeweiligen Dienststelle liegt. § 34 Abs. 2 S. 2 Hochschulgesetz NW (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 außeruniversitären 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 hingegen 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 wurden.

### Grundentgelt und Entwicklungsstufen

Ein wesentlicher Unterschied zum BAT besteht darin, dass es im neuen Entgeltgruppensystem keine Höhergruppierung über Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg mehr gibt. Es gelten nunmehr die Entgeltgruppen von E 1 - 15, in denen es jeweils Grundentgelt (Stufen 1 und 2) und Entwicklungsstufen (3 bis 6, in E 9 - 15 nur bis Stufe 5) gibt.

Die Zuordnung in die nächsthöhere Stufe einer EG erfolgt gem. § 16 Abs. 3 TV-L – beginnend mit 1 Jahr in Stufe 1, 2 Jahren in Stufe 2, 3 Jahren in Stufe 3 und 4 Jahren in

Stufe 4 bei ununterbrochener Tätigkeit innerhalb derselben EG. Stufe 5 als höchste Entwicklungsstufe innerhalb einer EG wird mithin nach 10 Jahren erreicht. „Ununterbrochene“ Tätigkeit wiederum bemisst sich nach § 17 Abs. 3 TV-L, wo unschädliche Unterbrechungsanlässe aufgelistet sind (z.B. Mutterschutz- und Krankheitszeiten).

Elternzeiten bis zu drei Jahren sind zwar Unterbrechungen, sind aber für die Berechnung der jeweiligen Stufenlaufzeit unschädlich. Gem. § 17 Abs. 2 TV-L kann zudem die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufen 4 und 5 entweder verkürzt oder verlängert werden – je nachdem, ob die Leistungen erheblich über oder unter dem Durchschnitt liegen.

### Leistungsentgelt

Neben der Verkürzung (oder Verlängerung) der Stufenlaufzeiten 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.

### Einschätzung

Ganz generell ist zu vermerken, dass die Vergütungslage für wissenschaftliche Angestellte nach TV-L im Vergleich zum BAT deutlich schlechter geworden ist. Dies gilt grundsätzlich für Neueinstellungen, trifft aber auch auf Beschäftigte zu, deren Weiterbeschäftigung für mehr als einen Monat unterbrochen wurde; danach entfällt nämlich die Schutzwirkung des TV-Ü, und alle Besitzstände des BAT (wie z.B. Anrechnung des früheren Ortszuschlags) gehen verloren. Für den Fall, dass eine Unterbrechung Ihres Arbeitsvertrags droht, sollten Sie sich daher an Ihren PRwiss wenden.

## Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind Tätigkeiten, die neben dem Hauptberuf ausgeübt werden. Hierbei ist es unerheblich ob diese ehrenamtlich und unentgeltlich sind oder vergütet werden. Soweit Nebentätigkeiten bei öffentlichen Arbeitgebern erbracht werden, kann ggf. eine Abführungspflicht entstehen.

Für wissenschaftliche Mitarbeiter im Beamtenverhältnis gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften (§§ 121, 126 LBG), die Nebentätigkeitsverordnung und die Hochschulnebtätigkeitsverordnung mit den entsprechenden Verwaltungsvorschriften.

Für Wissenschaftliche Mitarbeiter im Geltungsbereich des TV-L sind Nebentätigkeiten anzeigepflichtig; siehe hierzu die Sonderregelungen §40 Nr.2.2 TV-L

Sofern die Hochschulleitung eine Nebentätigkeit nicht genehmigt, untersagt oder widerruft ist der Personalrat gemäß §72 (1) Nr.12 LPVG/NRW zu beteiligen.





# Urlaub, Beurlaubung und Teilzeitarbeit; Arbeitsbefreiung, Bildungsurlaub

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst hat 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/inn/en ist die Erholungsurlaubsverordnung (EUV) des Landes NRW maßgebend. Nach beiden Bestimmungen beträgt der Erholungsurlaub vor dem vollendeten 30. Lj. 26, vor dem 40. Lj. 29 und nach vollendetem 40. Lj. 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/inn/en 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 auszusteigen und etwas ganz Anderes zu machen.

Bei Beamt/inn/en können diese individuellen Interessen erfüllt werden nach Maßgabe der entsprechenden Bestimmungen im Landesbeamtengesetz (LBG).

## § 63 LBG Voraussetzungslose 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 dagegen sprechen.

## § 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 öff. 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/inn/en in der Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO) 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 Vorliegen 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/inn/en zumindest indirekt in Bezug genommen werden. Wenn der Sonderurlaub im dienstlichen Interesse ist, können die Bezüge zumindest den Beamt/inn/en 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 PRwiss einzuschalten, wenn Sonder- bzw. Bildungsurlaub verwehrt werden sollte.

### Beachtenswertes

In allen Beurlaubungs- und Teilzeitbeschäftigungsfällen müssen Sie finanzielle Einbu-

ßen hinnehmen – nicht nur wegen des Wegfalls bzw. der anteiligen Reduktion Ihres Gehaltes, sondern auch wegen der Minderung Ihrer Versorgungs- und Rentenbezüge 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/inn/en 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/inn/en 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-Mitbestimmung). Es empfiehlt sich daher, schon im Vorfeld eines Antrags auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung mit dem Personalrat Kontakt aufzunehmen und evtl. auftretende Konfliktpunkte zu erörtern.

### Hinweise

Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (Geschäftsstelle): Höchststrahlen der Urlaubsübertragung, E-Mail vom 20. Januar 2012, Schreiben des Finanzministeriums vom 29. Mai 2007 – B 4400-1.26-IV 1 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG): <http://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 – FrUrIV NRW) vom 10. Januar 2012 in der Fassung vom 23. Juni 2015: <http://tinyurl.com/hecszx4>

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

Landesbeamtengesetz NRW: <http://tinyurl.com/jfv8ttq>

TV-L (§§ 11 und 26 – 29) <http://tinyurl.com/hr3ppj9>

## 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 WissZVG § 2 Absatz 5:

Mutterschutzfristen und Elternzeit führen im Einverständnis mit der Wissenschaftlerin/dem Wissenschaftler ‚automatisch‘ zur Verlängerung eines befristeten Vertrags um den nicht wahrgenommenen Vertragszeit-

raum. Dies gilt, sofern der Fristvertrag nach WissZVG § 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 WissZVG 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 WissZVG § 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 (WissZVG § 2):

Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, 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. Wenden Sie sich bei Nichtgewährung an den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.

Für Beamte auf Zeit (Akademische Rätinnen/Räte, Akademische Oberrätinnen/Oberräte 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 U 2 erstattet wird. Das Geld für die Beschäftigung einer Vertretung ab Beginn der Mutterschutzfrist steht daher zur Verfügung.

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.

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich derzeit nach dem Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate, davon werden 67% (bis zu max. 1800 €) 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 ‚Elterngeld-plus‘-Modell stattfindet oder aus inhaltlichen Gründen notwendig ist, überhaupt von Vorteil sein kann: Einkommen aus Erwerbstätigkeit wird auf das Elterngeld angerechnet, 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 NRW 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 Beamtinnen/Beamte in § 33 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV NRW).

#### Quellen:

Broschüren der GEW ‚kurz und knapp‘ zu: Mutterschutz; Elternzeit / Elterngeld; Sonderurlaub und Dienstbefreiung mit und ohne Bezüge; Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung  
www.gew-nrw.de

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, WissZeitVG)  
http://tinyurl.com/zgnugmw

Beamtenengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtenengesetz – LBG NRW, Stand 21. April 2009, derzeit in Novellierung)  
http://tinyurl.com/jfv8ttq

Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrIV NRW)

http://tinyurl.com/heczsx4

TV-L

http://tinyurl.com/hr3ppj9

DFG Chancengleichheit

http://tinyurl.com/jnqg45x

Broschüre des BMFSFJ: Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit

http://tinyurl.com/j2brekw

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG, Stand 27.1.2015)

http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG, Stand 23.10.2012)

http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/

Bundeskindergeldgesetz

(BKGG, Stand 16.7.2015)

http://tinyurl.com/zczcxmb

Landespersonalvertretungsgesetz-NW (LPVG-NW), Stand 16.Juli 2011

http://tinyurl.com/j6bwpr5

## 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. Diese wiederum sind im Netz vielfach auffindbar. Auch andere Angaben sind auf diesem Wege nachprüfbar.

Die alte Vorstellung von der „Rente mit 65“ trifft heute auf niemanden mehr zu, denn schon für die 1947 Geborenen gilt eine Erhöhung der Altersgrenze um einen Monat pro Jahr, und bis zur angestrebten

„Rente mit 67“ kommt mit jedem steigenden Geburtsjahr ein Monat – ab dem Geburtsjahr 1959 kommen sogar jeweils zwei Monate – hinzu.

Für Angestellte und Beamte finden sich entsprechende Tabellen in:

http://tinyurl.com/j922fmb

http://tinyurl.com/zeey6hn



Unter Berücksichtigung dieser Verschiebungen gilt nach wie vor: 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 Beamte (außer für Professoren), die hauptsächlich in der Lehre tätig sind (Ruhestand gemäß Altersgrenze nach § 31 Absatz 2 LBG. Eine Ausnahme wäre bei Besoldung nach H Besoldung, was wohl kaum noch vorkommt).

*Caveat:* Personalverwaltungen gehen aufgrund der von ihnen vermittelten Informationen davon aus, dass Institute/Seminare sich über das Ende von Dienstzeiten bewusst seien, was wiederum eine nicht zu generalisierende Annahme ist. Für einen beratenden PRwiss wie auch betroffene wiss.MA, die entweder ihre Studis optimal bedienen oder in gar keinem Fall eine Stunde mehr als nötig unterrichten wollen: Vor der Lehrplanung für das Semester, in das die Altersgrenze fällt, ist zu entscheiden, ob man bereit ist, mehr als nötig zu machen (dann käme eine frühzeitige Planung von Unterrichtsblöcken in Frage), oder es muss anstelle von LVen durch anderweitige (Verwaltungs-)Tätigkeit die Dienstpflicht erfüllt werden. Die Aussage „Nach Eintritt in den Ruhestand kann der Beamte besoldete oder unbesoldete Lehraufträge übernehmen“ ist zweifellos richtig, ob aber ein besoldeter Lehrauftrag wirklich finanziert wird, dürfte im Einzelfall zu verifizieren sein.

Ein **befristeter Vertrag** läuft (ohne weitere Kündigung) mit dem in ihm angegebenen Datum aus. Soll er verlängert werden, so ist dies von der interessierten beschäftigten durch die fachvorgesetzte Person über die personalbudgetverwaltende Stelle (meist: Dekanat) in der Dienststelle 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.

*Caveat:* Auf jegliche Verlängerungszusage einer/s Fachvorgesetzten soll man sich nicht verlassen, denn nur der Dienstvorgesetzte kann gültige Arbeitsverträge ausstellen.

Eine Vertragsbeendigung auf Wunsch der/des 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/des Fachvorgesetzten. Da der PRwiss dem Auflösungsbegehren zustimmen muss, beschleunigt es den Ablauf, wenn hierfür ein Grund ersichtlich ist, um einen verdeckten Rauschmiss 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 (also Rektor/in bzw. Präsident/in der Universität oder Hochschule) ausgesprochen werden. Fachvorgesetzte (also z.B. Professor/inn/en) können eine Kündigung bei der Personalverwaltung begründet beantragen, ohne Zustimmung des PRwiss kann aber auch die Dienststelle einem solchen Begehren nicht stattgeben (§ 74 LPVG-NW).

**Kündbarkeit:** Beschäftigte, die das vierzigste Lebensjahr vollendet haben, können 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 Arbeitnehmer) bindende Fristen je nach zurückgelegter Beschäftigungszeit (vgl. § 34 Abs. 1 TV-L). Will die Hochschule kündigen, muss sie zudem das Kündigungsschutzgesetz beachten. <http://tinyurl.com/nov6zx>

Bei **Kündigung durch den Arbeitgeber** bedarf es (**nach** vorangegangenen zur Klärung geführten **Gesprächen mit Fachvorgesetzten**) zunächst einer **schriftlichen Abmahnung seitens der Dienststelle**. Dabei muss die/der wissenschaftlich Beschäftigte zu den Vorwürfen gehört werden und hinreichend Gelegenheit bekommen, das kritisierte Verhalten abzustellen. Der Personalrat ist gem. § 74 (2) LPVG-NW anzuhören.

Der so informierte PRwiss sollte Kontakt mit der betroffenen Person haben, um deren Argumente in der vorgeschriebenen Anhörung unterstützen zu können. An solchen Kündigungsfällen zeigt sich oft, dass sie durch Kontaktnahme mit dem PRwiss 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 wiss.MA als auch verantwortungsvoll agierende Fachvorgesetzte sollten diese Möglichkeit eines relativ schmerzlosen (wenn seitens des Fachvorgesetzten beantragten) Endes einer absehbar längeren Qual in realistischer Einschätzung der Lage nutzen. Der PRwiss kann helfen!

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 den Arbeitgeber zu der Maßnahme veranlasst haben. Der Vorgang ist dem PRwiss zur Anhörung (§ 74 (2) LPVG-NW) vorzulegen, ohne seine Beteiligung ist die Maßnahme unwirksam (§ 74 (3) LPVG-NW)

## 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 Ver-

setzung oder Abordnung für mehr als drei Monate ist die/der 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 PRwiss gem. § 72 Abs. 1 Nr. 5 und 6 LPVG mitzubestimmen. Der Tatbestand der **Umsetzung** ist hier allerdings auf solche Maßnahmen beschränkt, die einen Wechsel des Dienstortes innerhalb der Dienststelle mit sich bringen. So kann z.B. der Wechsel eines Büroraums in den Bereich eines benachbarten Instituts zur Vermeidung sonst nicht lösbarer Dauerquerelen zwischen wiss.MA zu einer PRwiss-Maßnahme werden.

## Zusatzversorgung (VBL)

Wissenschaftlich Angestellte an Hochschulen sind zu über 80% befristet beschäftigt. Zudem ist die Vertragslaufzeit oft sehr kurz, sodass wissenschaftliche Mitarbeiter zu Beginn ihrer Beschäftigung oft vor der Frage stehen, ob sie überhaupt die fünf Jahre Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst erreichen können, um die Anwartschaft auf die Pflichtversicherung (VBLklassik) zu erfüllen.

Aus diesem Grund können sich wissenschaftlich Angestellte, deren Vertragslaufzeit unter 5 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 hat dies zwei Vorteile: Zum einen gibt es für Rentenleistungen 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 Nachteil ist: Die Leistungen aus der VBLextra werden wohl geringer sein als aus der VBLklassik.

Wird der Arbeitsvertrag über fünf Jahre hinaus verlängert, tritt ab diesem Moment (zum 1. des Monats der Verlängerungsvereinbarung) 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.

### Hinweise:

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe: [www.vbl.de](http://www.vbl.de)

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) <http://tinyurl.com/jxwtwxwd>

## Europäisierung, Charta für Forscher/innen

Kurz nach der Übereinkunft über die Neustrukturierung des Studiums in Bachelor- und Master-Abschlüsse (Bologna-Prozess, 1999) verständigten sich die Staats- und

Regierungschefs der Europäischen Union in Lissabon im Jahre 2000 darauf, die EU bis 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem

Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“.

### Europäische Standards

Um Mindeststandards für die Beschäftigung von Forscher/innen zu definieren, hat die Europäische Kommission im März 2005 eine Empfehlung über eine „Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ gegeben. Darin sind grundlegende Merkmale, Verantwortlichkeiten für und Ansprüche von Forscher/innen festgelegt. Das erklärte Ziel der Kommission ist es, die Mobilität im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum zu fördern. Insbesondere zielt der Verhaltenskodex darauf ab, Einstellungsverfahren zu verbessern und Auswahlverfahren gerechter und transparenter zu machen.

Forscher/inn/en werden in der Charta als „Spezialisten“ bezeichnet, „die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen, sowie mit dem Management diesbezüglicher Projekte betraut sind“. Darüber hinaus unterscheidet die Charta zwischen „Nachwuchsforschern“ und „erfahrenen Forschern“. „Nachwuchsforscher“ sind definiert als Wissenschaftler/innen in den ersten vier Jahren ihrer Forschungstätigkeit, einschließlich der Forschungsausbildungszeit. Die Bezeichnung „erfahrene Forscher“ wird auf promovierte Wissenschaftler/innen sowie auf jene ihrer Kolleg/inn/en angewandt, die seit Erreichen eines Hochschulabschlusses, der die Zulassung zur Promotion ermöglicht, mindestens vierjährige Erfahrung (Vollzeitäquivalent) in der Forschung nachweisen können.

In einer jüngeren Studie der Europäischen Kommission zeigt sich, dass 4 von 5 der befragten wiss. Beschäftigten die Karrieren von Forscher/innen als ein zentrales Handlungsfeld im europäischen Forschungsraum betrachten, über 80% glauben, dass die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven für Forscher/innen im öffentlichen Sektor vergleichsweise unattraktiv sind (European Commission, 2012, p. 8f)

### Einschätzung

Die allseits propagierte Internationalisierung von Hochschule und Forschung setzt auf personeller Ebene die Bereitschaft zur Mobilität von Wissenschaftler/inne/n voraus. Um diese zu fördern, müssen beste-

hende Hürden abgebaut werden - wie z.B., dass Hochschulbeschäftigte ihre Ansprüche aus nationalen Sozialversicherungssystemen ins Ausland mitnehmen können und dass sie wegen ihrer Auslandsaufenthalte bei der Eingruppierung nach TV-L nicht benachteiligt werden dürfen (vgl.: <http://tinyurl.com/zp6dwww>)

Die Bilanz des Wissenschaftsrates 10 Jahre nach der Lissabon-Erklärung fiel für Deutschland relativ ernüchternd aus (s. Hinweis unten) und deckte sich in großen Teilen mit den Einschätzungen der GEW: „Die Karrierewege in Hochschule und Forschung sind im internationalen Vergleich nicht wettbewerbsfähig. Undurchsichtige Rekrutierung von Nachwuchskräften, Kurzzeitverträge ohne soziale Absicherung und fehlende Planungssicherheit der wissenschaftlichen Laufbahn schrecken junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab“ (Keller, s. <http://tinyurl.com/z3syuve>).

### Hinweise

European Commission: Public consultation on the European Research Area Framework - Preliminary Report, Brussels, 2012, Areas of untapped potential for the development of the European Research Area: <http://tinyurl.com/6sk4ose>

Dok-HuF-2012/01: „Supportive Environment for Academic Staff“ – Positionspapier des European Trade Union Committee for Education – ETUCE

Kommission der europäischen Gemeinschaften, Brüssel, 2005: Empfehlung der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern: <http://tinyurl.com/hw7owuf>

Wissenschaftsrat (Geschäftsstelle Köln): Empfehlungen zur deutschen Wissenschaftspolitik im Europäischen Forschungsraum. Juli 2010, vgl. <http://tinyurl.com/zksch3r>



## Personalrat – Beteiligungsformen

Die Rechtsgrundlage für die Arbeit des Personalrats bildet das Landespersonalvertretungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (LPVG-NW). Nach § 105 dieses Gesetzes existiert für Beschäftigte des Mittelbaus an den Hochschulen eine eigene Personalvertretung, die Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PRwiss oder WPR) an den einzelnen Universitäten und Fachhochschulen, an den staatlichen Kunst und Musikhochschulen darüber hinaus ein Hauptpersonalrat, in dem die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten eine eigene Gruppe bilden.

Einige Mittelbaugruppen sind allerdings von der Personalvertretung ausgenommen: Dies sind z. B. die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten, die Oberassistentinnen und Oberassistenten, die Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure.

Die Akademischen (Ober-)Räte auf Zeit und die wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK), die früher von der Vertretung ausgenommen waren, werden seit der Novellierung des LPVG im Juli 2011 ebenfalls vertreten.

Nach Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes und der weitgehenden Autonomie der Universitäten und Fachhochschulen haben die örtlichen Personalräte die „Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten“ auch als Ersatz für den abgeschafften Hauptpersonalrat 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 Personalrats, auf der Grundlage des Gesetzes die Interessen aller Beschäftigten gegenüber dem Leiter bzw. der Leiterin 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 den Leiter bzw. die Leiterin 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 seit der Novellierung des LPVG im Jahr 2011 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 kollektiven 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, 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 seit 2011 auch wieder

die ordentliche Kündigung. Die Personalräte können bei bestimmten personenbezogenen Maßnahmen (z.B. Geltendmachung von Ersatzansprüchen (-> Diensthaftung)) 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) Hochschulzukunftsgesetz 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, 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 vom Leiter bzw. der Leiterin 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:

Roland Neubert, Dr. Mario Sandfort, Ute Lorenz, Jan Velleman:  
Personalvertretungsgesetz für das Land NRW, Kommentar für die Praxis, NDS-Verlag Essen, 12. Aufl. 2014.

Horst Welkoborsky, Birger Baumgarten, Peter Berg, Irma Vormbaum-Heinemann:  
Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, Basiskommentar mit Wahlordnung, Bund-Verlag, 6. Aufl. 2015

## Personalrat und Gleichstellung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Deutschland ein Grundrecht (Art 3 Abs. 2 GG). Der Personalrat hat die Aufgabe „die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern“ (§64 Abs. 10 LPVG NRW) und nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob er tätig wird und welche Maßnahmen er ergreift, um an der Verwirklichung der Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes mitzuarbeiten.

### Was kann der Personalrat konkret tun, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern?

Idealerweise arbeitet der Personalrat mit der Gleichstellungsbeauftragten eng zusammen und unterstützt sie. Da er, im Unterschied zur Gleichstellungsbeauftragten, der Gegenpart der Verwaltung ist, kann er Initiativen der Gleichstellungs-

beauftragten aufgreifen und über seine Beteiligungsformen weiterverfolgen. Er kann Personalmaßnahmen ggf. ablehnen, z. B. wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder fehlerhaft beteiligt worden ist. Darüber hinaus obliegt es ihm, sämtliche Personalentscheidungen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit den Regelungen des Gleichstellungsplans übereinstimmen.

Der Personalrat kann Dienstvereinbarung abschließen über Arbeitszeit, Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungen, Beurteilungsrichtlinien und Arbeitsplatzgestaltung. Frauenförderung kann hier immer ein integraler Bestandteil sein. Weiterhin kann er bei Dienstvereinbarungen, Auswahl- und Beurteilungsrichtlinien darauf achten, dass nicht ein Geschlecht benachteiligt wird. Über sein Initiativrecht kann er Vorschläge für Dienstvereinbarungen zu Themen wie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Organisation von Teilzeitarbeitsplätzen oder Kinderbetreuung machen.

Ein Bereich, in dem das Engagement des Personalrates für die Gleichstellung von Frauen und Männern sehr wirksam sein kann, ist die Stellenneubesetzung.

Die Ausschreibungspflicht dient der Bestenauslese. Die Pflicht zur Ausschreibung ist eine Sollregelung, es kann also nur in begründeten Ausnahmefällen hiervon abgewichen werden. Der Personalrat prüft jede einzelne Begründung beim Ausschreibungsverzicht sehr sorgfältig darauf hin, ob und welche Auswirkung diese auf das Geschlechterverhältnis haben.

Die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zu Vorstellungsgesprächen haben das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen und ihre Chancen im Auswahlverfahren zu verbessern. Die Dienststelle ist nicht verpflichtet, Vorstellungsgespräche zu führen. Da jedoch eine Personalentscheidung den Erfordernissen der Bestenauslese genügen soll, ist eine umfassende



Beurteilungsgrundlage der auswählenden Beteiligten unerlässlich. Aus diesem Grund ist, neben der Aktenlage, auch der Eindruck, den die Bewerberinnen und Bewerber im Vorstellungsgespräch vermittelten, ein unverzichtbares Element. Zu den Vorstellungsgesprächen sollen nach dem LGG mindestens die Hälfte der qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. So erhalten ebenso viele Frauen wie Männer die Chance, noch einmal persönlich ihre fachlichen Kenntnisse sowie ihre sozialen Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen darstellen zu können. Die im Auswahlverfahren herangezogenen Hilfskriterien dürfen keine Frauen benachteiligende Wirkung haben. Fragen zur Schwangerschaft oder zur Organisation der Kinderbetreuung dürfen weder mündlich oder schriftlich (z.B. im Fragebogen gestellt) werden.

## Schwerbehinderung bzw. Behinderung

### Rechtliche Grundlagen

Behinderte und von Behinderung bedrohte Arbeitnehmer/innen werden durch das neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) besonders geschützt. In NRW wurden zur Konkretisierung des SGB IX die Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst des Landes NRW vom 14.11.03 zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministeriums vom - 21-24.12.01- vom 09.12.09 erlassen

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_vbl\\_detail\\_text?anw\\_nr=7&vd\\_id=11825&ver=8&val=11825&menu=1&vd\\_back=N](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=7&vd_id=11825&ver=8&val=11825&menu=1&vd_back=N)

### 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, die in Deutschland wohnen, sind nach dem SGB IX (§ 2 Abs. 2) Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Für sie gelten die im zweiten 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 (siehe \*1). Bevor Sie einen Antrag stellen, sollten Sie sich in jedem Fall von der Vertrauenspersonen 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 oder des Personalrats – 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 Schwerbehindertenvertretung oder die Gewerkschaft ist 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 Arbeitsagentur zu stellen. Dadurch erhalten sie eine vergleichbare Rechtsstellung wie Schwerbehinderte.

### Besonderer Kündigungsschutz (§§ 85 - 92 SGB IX)

Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses mit schwerbehinderten Arbeitneh-

mern durch den Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes. Ausgenommen sind Beschäftigungsverhältnisse von weniger als sechs Monaten. Bei der Entscheidung des Integrationsamtes 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 ab Antragstellung bei den zuständigen Behörden. Die Antragstellung muss dem Arbeitgeber jedoch spätestens vier Wochen nach Antragstellung angezeigt werden.

### Zusatzurlaub (§ 125 SGB IX)

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von einer Arbeitswoche im Jahr (5 Tage).

### Hilfen zur Teilhabe am Berufs- und Arbeitsleben

Um die Erwerbsfähigkeit behinderter Menschen 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 vom Arbeitsamt können 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 Schwerbehindertenvertretung 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 gemäß § 124 SGB IX von Mehrarbeit befreit werden. Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Arbeitszeit und Pausen können entsprechend der Leistungsfähigkeit und den Bedürfnissen der behinderten Menschen abweichend von den Arbeitszeitschriften 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).

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte mit einer Behinderung oder einer schweren chronischen Erkrankung einen um zwei Jahre verlängerten Höchstbefristungszeitraum vor (inklusionspolitische Komponente).

Jede Dienststelle hat für schwerbehinderte Menschen, die aus Gründen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, Parkflächen kostenfrei bereitzuhalten.

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 behinderte Menschen unter anderem folgende Nach-

teilsausgleiche: Unentgeltliche Beförderung im ÖPNV, Kfz-Steuerermäßigung /-befreiung, Befreiung 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 (\* 2) erhalten Sie bei allen REHA-Trägern, der örtlichen Fürsorgestelle, den Integrationsämtern, der Arbeitsgemeinschaft der (Haupt-) Schwerbehindertenvertretungen der Obersten Landesbehörden NRW (ADSV NRW), dem Arbeitsamt, dem Finanzamt, den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalräten.

### Links:

\* 1: <http://tinyurl.com/hnowrp9>

\* 2: <http://tinyurl.com/zt6qh4p>

SGB IX: <http://tinyurl.com/ze8lcwk>

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen:

<http://tinyurl.com/grwyht3>

Ausgleichsabgabeverordnung zum Schwerbehindertengesetz (SchwbAV): <http://tinyurl.com/js5onwq>

Lehrverpflichtungsverordnung NRW: <http://tinyurl.com/zcoqxjx>

Wegweiser Rehabilitationsträger: <http://tinyurl.com/zzpozj3>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: <http://tinyurl.com/hkb4w8y>

Arbeitsgemeinschaft der (Haupt-)Schwerbehindertenvertretungen der Obersten Landesbehörden NRW (ADSV NRW): <http://www.agvs.nrw.de/Startseite/index.php>

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen: <http://www.behindertenbeauftragter.de/>

WissZeitVG

<http://tinyurl.com/zgnugmw>

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Für alle Beschäftigten mit längerfristigen gesundheitlichen Problemen hat der Gesetzgeber im § 84 SGB IX das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein BEM für alle Beschäftigten, die ununterbrochen oder durch wiederholte kürzere Erkrankungen innerhalb von 12 Monaten länger als 6 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 Personal- und Schwerbehindertenvertretung, falls der oder die Betroffene dies nicht ablehnt. Wurde zur Begleitung oder Durchführung des BEM ein Präventions- oder Integrationsteam 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 Integrationsämter 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, für schwerbehinderte Beschäftigte sind die Integrationsämter zuständig. Für nicht-schwerbehinderte Beschäftigte die Dt-Rentenversicherung, bzw. die Arbeitsagentur. Dort besteht seit einigen Jahren die Möglichkeit unterstützende Hilfen bei der Arbeitsplatzausstattung zu beantragen. 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 -organisation, der -umgebung oder der -zeit 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 Betriebskultur 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 des Betroffenen sind für das Verfahren unerlässlich. Diagnosen und Gutachten dürfen nur mit dem Betriebs-/BEM-Arzt besprochen werden. Der Betriebs-/BEM-Arzt ist nur seinem ärztlichen Gewissen unterworfen und hat 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.

### Links:

Handlungsempfehlungen zum BEM des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe  
<http://tinyurl.com/zucp6yy>

Publikationen bestellen:  
<http://tinyurl.com/hsxdn39>



## Arbeitssicherheit

### Gesetzliche Grundlagen

Seit dem 21. August 1996 ist das neue Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz in Kraft.

Damit 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.

Wichtigste Bestimmung ist die Dokumentationspflicht nach § 6 ArbSchG. Danach ist der Arbeitgeber seit dem 21.8.1997 verpflichtet, eine Dokumentation in Form einer Gefährdungsanalyse für alle Arbeitsplätze des Unternehmens zu erstellen. Gefährdungsermittlungen sind geänderten Anforderungen an die Arbeitsplätze anzupassen. So ist im Hochschulbereich bei Änderungen des Forschungsgebietes oder Neuberufung eines Lehrstuhlinhabers eine erneute Gefährdungsanalyse vorzunehmen.

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.

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 Betriebsärzten (§ 2) und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 5) sowie zu den Anforderungen an diese.

Den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- den Arbeitgeber, sonstige Verantwortliche, die Arbeitnehmer/innen zu beraten,
- die Arbeitnehmer/innen zu untersuchen (Betriebsarzt/-ärztin),
- Betriebsanlagen (technische Arbeitsmittel) zu überprüfen,

- die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber mitzuteilen,
- Ergebnisse zu erfassen und auszuwerten,
- Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel und zur Verhütung von Gesundheitsgefahren vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
- Ursachen von Gesundheitsschäden und Unfällen zu untersuchen
- Arbeitnehmer/innen über Gefahren und deren Abwendung zu belehren und darauf hinzuwirken, dass sie sich gemäß den Sicherheitsvorschriften verhalten.

Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte 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 dem Kanzler/der Kanzlerin. Mit dieser Regelung soll ihre



Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde gewährleistet sein.

Betriebsärzte 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 Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers erweitert. Außerdem wird ein Benachteiligungsverbot für die Beratungskräfte eingeführt.

Nach § 9 ASiG sind Betriebsärzte 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 Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte auch zur Zusammenarbeit „mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen“ verpflichtet.

Des Weiteren ist in den Hochschulen 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. Deren Anzahl bestimmt sich nach der Eigenart der im Unternehmen bestehenden Unfallgefahren und der Zahl der Beschäftigten. Bei der Bestellung sind die Personalräte im Sinne der Mitbestimmung zu beteiligen. Sicherheitsbeauftragte sind freiwillige Helfer 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 vom Kanzler für die einzelnen Bereiche der Hochschule auf die jeweiligen Hochschulprofessoren übertragen werden.

### Gefahrstoffverordnung

Am 6. Februar 2015 ist die Verordnung zur Neuregelung der Anforderungen an den Arbeitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln und Gefahrstoffen im Bundesgesetzblatt verkündet worden (BGBl. I, S 49). Artikel 2 ändert die Gefahrstoffverordnung. Diese Verordnung ist am 01.06.2015 in Kraft getreten. Damit ist eine vollständige Umstellung der GefStoffV auf das CLP-Einstufungs- und Kennzeichnungssystem erfolgt.

Insgesamt kann man festhalten, dass künftig der Eigenverantwortung der Arbeitgeber an den Hochschulen größere Bedeutung zukommt, beispielsweise durch fakultätsinterne Anweisungen.

Entscheidend ist für alle Entscheidungen, dass der Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet werden.

### Die UVV „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2)

Seit Januar 2011 gilt die DGUV Vorschrift 2. Für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten wird durch die neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ erstmalig von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein gleichlautendes und aufeinander abgestimmtes Regelwerk einge-

führt. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wird damit in allen Betrieben, Bildungseinrichtungen und öffentlichen Verwaltungen in Deutschland einheitlich konkretisiert. Statt starrer Einsatzzeiten bestimmt die individuelle betriebliche Gefährdung den Umfang der Betreuung. Die Gefährdungsbeurteilung wird der entscheidende Maßstab der Betreuungsleistungen.

### „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.

Die grundlegende Überarbeitung der TRGS 526, und damit der Regelteil der Laborrichtlinien, wurde 2007 abgeschlossen und veröffentlicht. Gleichzeitig wurden vom Arbeitskreis Laboratorien im Fachausschuss Chemie zusätzlich zur TRGS 526 die für den Praktiker so wichtigen Erläuterungen der Laborrichtlinien bearbeitet. Die neuen Richtlinien mit Erläuterungen liegen mit Stand März 2015 als Druckfassung vor und sind auch im Internet abrufbar.

### Arbeitsstättenverordnung

In der Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV (v. 25.8.2004) werden die Mindestanforderungen der EG-Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG direkt umgesetzt. Auf der Grundlage des § 7 Abs. 4 der Arbeitsstättenverordnung wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales neue Regeln für Arbeitsstätten bekanntgegeben. Ein wesentliches Hilfsmittel für die praktische Umsetzung der ArbStättV sind die zunächst weiter bestehenden Arbeitsstätten-Richtlinien (ASR). Nach § 8 Abs. 2 der ArbStättV gelten die im Bundesarbeitsblatt bekannt gemachten Arbeitsstätten-Richtlinien bis zur Bekanntmachung entsprechender Regeln, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2012 fort.

### Perspektiven

Die Deregulierung ebenso wie die Fusionswelle hat in den letzten Jahren auch den Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erreicht. Das Erset-

zen von klaren Vorgaben durch grob formulierte Schutzziele gepaart mit Eigenverantwortung des Arbeitgebers und Verpflichtung zur Beurteilung der Gefährdungen und daran angepasste Auswahl von Maßnahmen macht den Personalräten die Arbeit nicht leichter. Konnten Personalräte sich früher auf klare Vorgaben und Mindestanforderungen berufen, so ist jetzt eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber über Beurteilung von Arbeitsvorgängen und Gefährdungspotentialen nötig. In diesem Zusammenhang kommt den Gefährdungsbeurteilungen nach Arbeitsschutzgesetz eine besondere Bedeutung zu, die Personalräte müssen in Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeits-

sicherheit auf eine vollständige Erfassung aller Hochschulbereiche drängen. Diese Erfassung ist trotz der geltenden Gesetzeslage bisher nicht in allen Dienststellen der Fall. Beschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau, die laut Arbeitsplatzbeschreibung bestimmte Verantwortlichkeiten im Bereich Arbeitsschutz haben, sollten auf eine klare Zuweisung von Aufgaben und Kompetenzen drängen. Im Übrigen empfiehlt es sich, bei unklarer Regelungslage mindestens nach den bisher geltenden Regeln weiter zu verfahren, wobei darüber hinaus gehende Maßnahmen notwendig werden können. Was die finanziellen Mittel zur Umsetzung von Maßnahmen in diesem Bereich angeht, ist angesichts der

Selbstständigkeit der Hochschulen und der Budgethoheit von Fachbereichen besondere Aufmerksamkeit angebracht.

#### Hinweis

Mehr dazu finden Sie auf den Web-Seiten der GEW (siehe Editorial auf Seite 2).

Die Internetadresse <http://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.

## Diensthaftung

Ist durch schuldhaftes Pflichtverletzung wissenschaftlich Beschäftigter im Dienst ein Schaden entstanden, haftet grundsätzlich der Dienstherr bzw. Arbeitgeber, d.h. bei den Kunsthochschulen das Land, bei den Universitäten und Fachhochschulen die Hochschule selbst.

Ist der Schaden allerdings vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit entstanden, kann

der Dienstherr die verursachende Person im Wege des Regresses haftbar machen (vgl. § 110 SGB VII, §§ 55 und 81 LBG NRW, § 3 Abs. 7 TV-L). Da es bei der Frage nach Vorsatz bzw. grober Fahrlässigkeit jeweils um Entscheidungen im Einzelfall geht, ist es ratsam, sich alsbald nach Bekanntwerden eines Schadens an den PRwiss zu wenden, da dieser nur auf Antrag der/des Beschäftigten bei der „Geltendmachung

von Ersatzansprüchen gegen eine oder einen Beschäftigten“ im Sinne der Mitbestimmung beteiligt werden muss (§ 72 Abs. 4 Nr. 11 LPVG NW).

Für die Mitglieder der GEW in Nordrhein-Westfalen gibt es für den Fall von Haftungsforderungen einen besonderen Service: jedes GEW Mitglied ist durch seine Mitgliedschaft automatisch berufshaftpflichtversichert.

## Strukturen der Hochschulsteuerung nach dem HZG

Nach rund 8 Jahren der „Hochschulfreiheit“ (HFG vom 31.10.2006) markiert das Hochschulzukunftsgesetz (HZG vom 16.9.2015) einen Neuanfang, mit dem Anspruch, die positiven Elemente des „alten“ Gesetzes zu erhalten und zugleich Fehlstellen der alten Regelungen zu ergänzen und so zu insgesamt besseren Rege-

lungen zu gelangen. Dies trifft insbesondere auf die gesetzlichen Strukturen der Hochschulsteuerung zu. Zwei Aspekte sind wichtig. Erstens die hochschulinternen Strukturen: Das HZG nimmt Veränderungen in der Verteilung von Aufgaben und Kompetenzen der Leitungsorgane (Präsidium/ Senat/ Hochschulrat) vor.

Zweitens sind die Bestimmungen zu beleuchten, mit denen das Land seine Rolle als aktiver Gestalter des Hochschulbereichs definiert. Dies schließt die Modalitäten der Hochschulfinanzierung ein. Was ändert sich in den genannten Bereichen? Und wie sind die Änderungen aus gewerkschaftlicher Sicht zu bewerten?



### Hochschulinterne Leitungsstrukturen

Die zentralen Leitungsorgane der Hochschule: Präsidium/ Rektorat, Senat und Hochschulrat werden durch das HZG in ihrem Verhältnis zueinander neu austariert. Das Präsidium bleibt zentrales Organ auf der operativen Ebene: Das Präsidium leitet die Hochschule und stellt den Hochschulentwicklungsplan (HEP) als verbindlichen Rahmen für Entscheidungen aller Funktionsträger auf. War bisher der Hochschulrat als Strategieorgan zuständig für die Entscheidung über den vom Präsidium aufgestellten Hochschulentwicklungsplan, so gibt er künftig lediglich Empfehlungen und Stellungnahmen zum HEP ab – ebenso wie der Senat, der allerdings die zuvor vom Präsidium aufzustellenden Planungsgrundsätze für den HEP billigen muss. Kernaufgabe des Hochschulrates ist künftig neben der allgemeinen Aufsicht über die Geschäftsführung des Präsidiums die Aufsicht über die Finanzen und die Wirtschaftsführung, die Zustimmung zum Wirtschaftsplan und zum Entwurf des Hochschulvertrages sowie die Feststellung des Jahresabschlusses.

Der Senat bleibt das „Verfassungsorgan“, zuständig für Ordnungen und Satzungen; gestärkt wird er in seinem Beratungsauftrag. Er gibt Empfehlungen und Stellungnahmen zu allen wichtigen Fragen bzw. Tätigkeitsfeldern, in denen eine Hochschule Leistung zu erbringen hat und sich profi-

liert: das sind alle Angelegenheiten von Forschung, Lehre und Studium, die die gesamte Hochschule berühren; aber es geht auch um den Entwurf des Hochschulentwicklungsplans, die Hochschulverträge, Evaluationsberichte, Grundsätze der Mittelverteilung oder den Jahresbericht des Präsidiums.

Zugespitzt lassen sich die veränderten Kräfteverhältnisse zwischen Präsidium, Hochschulrat und Senat an diesem wichtigen Punkt so erfassen: Das Präsidium behält seine starke Stellung als entscheidungsbefugtes, operativ gestaltendes Organ, der Senat gewinnt Befugnisse, während der Hochschulrat Kompetenzen abgibt, und zwar nach zwei Seiten hin: einmal an den Hochschulsenat, zum andern an das Wissenschaftsministerium (dienstrechtliche Angelegenheiten, Hochschulentwicklung).

Abgesehen von der Neugewichtung der Gestaltungsmacht der zentralen Organe beabsichtigt das HZG eine Demokratisierung der Hochschulsteuerung durch neue Regelungen für die Beteiligung der Mitgliedergruppen in den Hochschulgremien. Es verfolgt dabei nicht den Weg der generellen Festlegung von Paritäten oder Beteiligungen an Gremien, sondern eröffnet Optionen dafür. So erlaubt das HZG sogar, in der Grundordnung eine viertelparitätische Besetzung des Senats vorzusehen – freilich nicht ohne das Gewicht der Stimmen der Hochschullehrer in zentralen

Entscheidungen entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu betonen. Auch bei viertelparitätischer Zusammensetzung der zentralen Gremien bleibt es also dabei, dass die Gruppe der Hochschullehrer bei der Wahl der Senatsvertreter in die Findungskommission zur Wahl des Präsidiums, bei der Billigung von Planungsgrundsätzen für den HEP, beim Erlass von Ordnungen, die inhaltliche Rahmenbedingungen von Forschung regeln (z.B. Zivilklausel) über eine Mehrheit der Stimmen des Gremiums verfügt. Weiter eröffnet das HZG die Möglichkeit, in der Grundordnung vorzusehen, dass ein (nicht hauptberufliches) Mitglied des Präsidiums aus der Gruppe der JuniorprofessorInnen, der akademischen MitarbeiterInnen oder aus der Gruppe der Studierenden zu wählen. Nach § 11a HZG (Gewährleistung einer qualifizierten Mitbestimmung in der Hochschule) sollen die Hochschulen in ihren Grundordnungen den Gestaltungsspielraum so nutzen, dass für die einzelnen Mitgliedergruppen nach ihrer „Qualifikation, Funktion, Verantwortung und Betroffenheit“ Art und Umfang ihrer Mitwirkung in den Gremien der Hochschule bestimmt werden. Es gibt noch keinen Überblick darüber, wie die Grundordnungen diese Bestimmung umgesetzt haben. Eine Viertelparität im Senat ist nur von wenigen Hochschulen festgelegt worden. Die meisten Hochschulen dürften die Studienkommission mit einer studentischen Mehrheit vorsehen und so die Bestimmungen des § 11a umsetzen.

Schließlich sieht das HZG noch die Bildung neuer zentraler Gremien vor: Die Hochschulwahlversammlung (§ 22a), der sämtliche Mitglieder des Senats sowie des Hochschulrats angehören, wird für die Wahl der Mitglieder des Präsidiums gebildet, wobei Senat und Hochschulrat jeweils über die gleiche Stimmenzahl verfügen. Die Hochschulkonferenz (§ 22b), der die Mitglieder des Präsidiums, des Senats, des Hochschulrates, sowie die DekanInnen und VertreterInnen des Personals und der Studierenden (Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, andere Beauftragte, AStA) angehören, soll einmal jährlich über den gegenwärtigen Stand und die Entwicklungsperspektiven der Hochschule beraten. Die Fachbereichs-





konferenz (§ 23), die von den DekanInnen gebildet wird, berät das Präsidium, den Senat und den Hochschulrat in Angelegenheiten von Forschung, Lehre und Studium, die die gesamte Hochschule oder Zentrale Einrichtungen betreffen, oder die von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Es ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt, da die Umsetzung des HZG in neue Grundordnungen gerade erst abgeschlossen ist und umfangreiche Erfahrungen mit der neuen Aufgabenverteilung noch nicht vorliegen, schwierig, eine klare Bewertung vorzunehmen. So viel lässt sich allerdings sagen: Das HZG impliziert das Bild einer intensiv nach außen, vor allem aber auch nach innen kommunizierenden Hochschule. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Mitgliederinitiative (§ 11b) oder zur Möglichkeit des Gruppenvotums (§ 22 Abs. 3) unterstreichen dies. Das Gesetz folgt damit einem Modell der Hochschulleitung, das zentriert ist um ein entscheidungsstarkes Präsidium, das zugleich beratungs- und beteiligungs-offen sowie kommunikationsstark ist. Intensive und umfangreiche Beratungsprozesse auf der einen Seite, Entscheidungsbefugnis und Entscheidungskraft andererseits bei den Präsidien und dem Wissenschaftsministerium – das verlangt allen Beteiligten, Gruppen und Gremien viel ab: Bereitschaft sich auf umfangreiche Beratungsprozesse einzulassen, bei Ungewissheit, ob dabei die eigene Position Wirksamkeit entfalten kann; Frustrationstoleranz, wenn die letztlich getroffenen Entscheidungen nicht den Erwartungen entsprechen; Geduld bei den „Entscheidern“ und die Bereitschaft der Hochschulleitung, Beratungs- und Beteiligungsoffenheit nicht nur zu simulieren. Klassische Mitbestimmung, wie sie aus der Personalratsarbeit bekannt ist, ist das nicht; die durch das Gesetz eröffneten Mitwirkungsmöglichkeiten verweisen eher auf Management- und Aushandlungsprozesse in Organisationen. Das kann produktiv sein; das kann aber auch als ermüdend, ja sogar als Beschäftigungstherapie wahrgenommen werden, bei der es um nichts geht. Es soll schon vorgekommen sein, dass einzelne Mitgliedergruppen Probleme hatten, genügend InteressentInnen für die in den Gremien zu besetzenden Positionen zu finden.

### Hochschulsteuerung als landespolitische Aufgabe

Das HZG definiert eine aktive, gestaltende Rolle des Wissenschaftsministeriums bei der Weiterentwicklung des Hochschulbereichs. Hier liegt die schärfste Abgrenzung von der alten Gesetzgebung. Das HZG sichert dem Ministerium umfassende Rechte für Gestaltung und Entwicklung des Hochschulbereichs in NRW. Damit liegt NRW im Bundestrend: Hochschul- und Wissenschaftspolitik wird wieder als landespolitische Aufgabe verstanden, wie es von Gewerkschaftsseite auch gefordert wurde. Das Land will steuern, ohne allerdings zur Detailsteuerung zurückzukehren. Dazu sind im HZG verschiedene Instrumente vorgesehen, die ineinander greifen und dem Ministerium umfassende Steuerungsmöglichkeiten sichern:

- die Landes-Hochschulentwicklungsplanung, umgesetzt in Hochschulverträgen (§ 6)
- die Hochschulfinanzierung, zu der auch Instrumente wie die strategische Budgetierung oder auch die Herstellung eines Liquiditätsverbundes zwischen Land und Hochschulen (§ 5) gehören
- Einführung eines Controlling und Berichtswesens (§5 Abs.2)
- Qualitätssicherung und Evaluation (§7)
- schließlich das umstrittene Instrument der Rahmenvorgaben in Personal- oder Wirtschaftsangelegenheiten (§6 Abs.5).

Genau dieses Instrumentarium, mit dem die landespolitische Steuerung des Hochschulbereichs zurückgewonnen werden sollte, hatte im Vorfeld der Verabschiedung des HZG besondere Kritik hervorgerufen. Befürchtungen, die Informations- und Kontrollrechte könnten verkappt doch zu einer Detailsteuerung benutzt werden, haben sich bislang nicht bestätigt. Das Beispiel des Rahmenkodex „Gute Arbeit“, der nach einer Vielzahl von Verhandlungsrunden zwischen Landesrektorenkonferenz (LRK), Ministerium und den Landespersonalrätekonferenzen vereinbart wurde und der nun in den Hochschulen zwischen Präsidium und Personalräten einzelvertraglich vereinbart werden muss, zeigt dass auch hier das Muster „Kommunikation als Strategie“ greift.

Das Projekt „Landes-Hochschulentwicklungsplan“ ist vom MIWF zügig nach der Verabschiedung des HZG in Angriff genommen worden. Planungsgrundsätze wurden vom Landtag beschlossen, eine Expertengruppe wurde gebildet, in der Sachverstand zu zentralen Themen versammelt ist. Danach können von der Landes Hochschulentwicklungsplanung einige grundlegende Marken für den Hochschulbereich erwartet werden. Das betrifft die Studienplatzkapazitäten, die Stärkung der Fachhochschulen, die weitere Ausdifferenzierung der Hochschulen bei regionaler Vernetzung und die Förderung der anwendungsorientierten Forschung.

Für die einzelne Hochschule wird dann die Umsetzung der übergreifenden Planung in einen Hochschulvertrag interessant; auch hier gilt wieder, dass Festlegungen über Aushandlungsprozesse, hinterlegt mit Finanzierungen, erreicht werden sollen. Ob die Steuerungswirkung der Hochschulverträge allerdings tiefergehend sein wird als die der Ziel- und Leistungsvereinbarungen nach altem Recht, ist noch nicht ausgemacht.

Grundsätzlich lässt sich die Entwicklung der Hochschulfinanzen in NRW sehen: in den letzten Jahren hat das Ministerium eine erhebliche, überdurchschnittliche Erhöhung des Anteils des Einzelplan 06 am Gesamthaushalt erreicht. Auch in diesem Bereich ermöglicht das HZG dem Ministerium vertiefte Einblicke; durch den Liquiditätsverbund wird das Finanzgebaren der Hochschulen durchsichtig. Die Hochschulen befürchten aufgrund dessen, dass sie in der Verfügung über die Haushaltsmittel eingeschränkt werden könnten. Sie sehen insbesondere die über mehrere Haushaltsjahre „angesparten“ Rücklagen in Gefahr, die den Hochschulen einen Planungshorizont jenseits des Haushaltsjahres und einen Bewegungsspielraum eröffneten, der für Innovationen oder kurzfristige Notwendigkeiten genutzt werden konnte. Es bleibt abzuwarten, ob die Rückkehr des Ministeriums auf das Feld der Hochschulsteuerung sich darauf beschränken wird, einen Entwicklungsrahmen abzustecken, innerhalb dessen die Hochschulen ihre Selbststeuerungsfähigkeit voll entfalten können.

## Hochschulfinanzierung

Wissenschaftsrat (WR) und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) weisen seit Jahren auf gravierende Fehlentwicklungen in der Hochschulfinanzierung hin. Zwar sind die Einnahmen und Ausgaben der Hochschulen insgesamt und auch inflationsbereinigt in den letzten 10 Jahren deutlich gestiegen, aber der Anteil der Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt bleibt hinter den Aufwendungen vergleichbarer Staaten zurück. Der Bildungsfinanzbericht (beauftragt vom BMBF und der KMK) stellt im Dez. 2014 fest, dass Deutschland im internationalen Vergleich die vorderen Plätze nicht erreicht. Gegenüber dem OECD-Durchschnitt von 6,1 % sind die Anteile Deutschlands zwar gestiegen, bleiben aber mit 5,1 % noch zurück.

Hinzu kommt, dass sich die Struktur der Hochschulfinanzierung in Deutschland insbesondere in den letzten 5-7 Jahren merklich verändert hat. Die staatliche Grundfinanzierung der Hochschulen steigt trotz wachsender Aufgaben nur moderat an. Beschleunigt durch die beiden Phasen der Exzellenzinitiative und den von der Politik gewünschten und initiierten Wettbewerb zwischen den Hochschulen nimmt die Bedeutung der Drittmiteleinwerbung zu. In vielen Bundesländern ist die jährliche Budgetzuweisung des Staates u.a. an die Höhe der Drittmiteleinwerbung gekoppelt (Leistungsorientierte Mittelvergabe, LOM). In NRW gehen bei den Universitäten 20 % der Grundfinanzierung vor der Verteilung in einen zentralen Topf und werden dann nach Faktoren „erfolgsorientiert“ gewichtet. Bei den Universitäten geht dabei die Drittmiteleinwerbung mit einem Faktor von 45 % ein, bei den Fachhochschulen sind dies 20 %.

Zugleich werden auf Bundesebene große Summen für mehrjährige, lehrbezogene Drittmittelvorhaben zur Ausschreibung gebracht (Projekte „Qualität der Lehre“, Verbesserungen in der Lehramtsausbildung etc.). An den Hochschule sind dann Projekte sind zu definieren, Anträge zu schrei-

ben, um diese befristeten Mittel, oftmals Millionenbeträge, zu erhalten. Mit den eingeworbenen Projektmitteln muss dann versucht werden, im Interesse einer guten, grundständigen Lehre die Löcher zu stopfen, die eine unzulängliche Dauerfinanzierung gerissen hat. Ähnliches wiederholt sich auf Landesebene, z.B. im Mittelausbau für die neue, gestufte Lehrerausbildung und der Zentren für Lehrerbildung.

Die Disparität zwischen der Grundfinanzierung und den Drittmitteln zeigt sich in mehrfacher Weise. Zum einen steigt der Anteil der befristet Beschäftigten enorm an, zum Teil auch noch mit extrem kurzen Vertragslaufzeiten. Zum anderen müssen die Hochschulen bei vielen Drittmittelprojekten im Bereich der Infrastruktur Eigenmittel zuschießen, weil die Projektgelder nicht alle anfallenden Kosten abdecken. Diese Eigenmittel fehlen dann an anderer Stelle. Allein in NRW wuchsen nach der amtlichen Statistik 2014 (IT.NRW) die Drittmiteleinahmen von 2007 bis 2012 von 713 Mio. € auf 1,051 Mrd. €.

Für die Bewältigung des doppelten Abiturjahrganges stellten Bund und Länder Sondermittel bereit (Hochschulpakt). Und nun ist klar, dass ein Teil dieser Mittel auch noch über 2020 weiterhin zur Verfügung stehen wird. Fast 600 Mio. € Einnahmen aus Bundesmitteln verzeichnet der Haushaltsplan NRW für 2016, die verstärkt mit Landesmitteln dann in der Summe von gut 1 Mrd. € den Hochschulen zufließen. Allein der Landesanteil stellt für NRW in diesen Jahren eine große Herausforderung dar. Doch die enorme Summe sollte nicht trügen: die Studierendenzahlen sind mit den doppelten Abiturjahrgängen, der Aussetzung der Wehrpflicht und vor allem der weiter wachsenden Studierneigung auf einem „Allzeithoch von über 2,7 Millionen Studierenden“, so der Präsident der HRK, Hippler, im November 2015. Und es kann nicht davon ausgegangen werden, dass der pro Studienplatz bereitgestellte Betrag einen Studienplatz wirklich ausfinanziert.

Der Koalitionsvertrag der rot-grünen Regierung in NRW sah vor, die von der Vorgängerregierung eingeführten Studiengebühren wieder abzuschaffen. Dies war eine Reaktion auf die vielfältigen studentischen Proteste, die von den Gewerkschaften aktiv unterstützt wurden. Erfreulicherweise wurde dies 2011 mit dem „Studiumsqualitätsgesetz“ auch realisiert und zugleich verfügt, dass den Hochschulen die bisher eingenommene Summe von 249 Mio. € aus dem Landeshaushalt erstattet wurde. Diese Summe wird jährlich weiter zugewiesen, allerdings reicht dieser Betrag heute nicht mehr aus. Es werden weiterhin die Studierendenzahlen von 2010 zugrunde gelegt und damit sinkt der bereitgestellte Betrag pro Studierenden laufend ab. Dieser Haushaltsposten muss dringend dynamisch an die steigenden Studierendenzahlen angepasst werden.

Mit der ungenügenden Grundfinanzierung bleibt es weiter bei schlechten Betreuungsrelationen und einer vielfach unzumutbaren Studiensituationen. Dies ist ein Problem für Studierende, aber auch für alle Beschäftigtengruppen einer Hochschule in den jeweiligen Arbeitsbereichen. Was als vorübergehender Anstieg der Studierendenzahlen mit den doppelten Abi-Jahrgängen angekündigt wurde und mit befristet zugesagten Mitteln kompensiert werden sollte, hat sich längst als Dauerzustand herausgestellt. Auch die Kultusministerkonferenz (KMK) hat ihre Studienanfängerprognosen korrigiert und sieht diese hohen Zahlen bis weit in die 2020er Jahre. Hier muss die Politik nun Farbe bekennen und befristete Mittel in dauerhaft bereitgestellte Haushalte umzuwandeln.

Dies ist auch ein Forderung an den in 2015 und 2016 zu beratenden Landeshochschulentwicklungsplan (LHEP) NRW, der die langfristigen strategischen Ziele und Aufgaben im Hochschulbereich beschreiben soll. Es ist derzeit nicht erkennbar, dass dieser Anspruch von der Landesregierung eingelöst wird.

**Hinweise**

Gesetz zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Studiumsqualitätsgesetz), vom 1. März 2011

<http://tinyurl.com/jqza8vd>

Leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM), NRW, Stand 2015 für 2016

<http://tinyurl.com/z43ukrn>

Hochschulvereinbarung 2016, NRW

<http://tinyurl.com/jnshesh>

Wissenschaftsrat: Künftige Gestaltung der Hochschulfinanzierung in der Diskussion - Ergebnisse der Sondersitzungen des Wissenschaftsrates (Berlin, 7.-8. Juli 2011)

<http://tinyurl.com/jsqqhzn>

Bildungs-Finanzbericht 2014, im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. vom Statistischen Bundesamt

<http://tinyurl.com/ns42cjm>

## Personalstruktur und Personalentwicklung im Mittelbau

Die Föderalismusreform hat die Regelungen zur Personalstruktur im Hochschulbereich in die Hoheit der Länder gelegt; demgemäß werden in § 11 Abs. 1 Nr. 2 HZG-NRW wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten und Fachhochschulen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben unter der Kategorie der akademischen Mitarbeiter/innen zusammengefasst; hierzu gehören auch wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss. Ob zur Qualifikation, zur Ausübung von Dauerfunktionen, in der Drittmittelforschung oder als wissenschaftliche Hilfskraft – je nach ihrem Zweck ist bei diesen Beschäftigungsverhältnissen Unterschiedliches zu beachten. Eine besondere Stellung haben die Lehrbeauftragten, die an Unis und Fach- bzw. Kunsthochschulen nicht an der akademischen Selbstverwaltung beteiligt sind, wohl aber an den Musikhochschulen. Mehr dazu finden Sie hier: <http://tinyurl.com/zgmk7rf>



# 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.

## Impressum:

Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW,

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

Redaktion: Matthias Neu (GEW), Bernadette Stolle (GEW)

Weitere Beiträge von: Dr. Susanne Achterberg (GEW), Dr. Gerlinde Günther-Boemke (GEW), Detlef Bieber (ver.di), Achim Henkel (GEW), Dr. Diethard Kuhne (GEW), Dr. Eva van Leewen (ver.di), Dr. Ingrid Lotz-Ahrens (GEW), Hans-Georg Müller (ver.di), Dr. Bärbel Rompeltien (GEW), Sibylle Schwantag (GEW), Dr. Luzia Vorspel (GEW), Dr. Eva Zeppenfeld (ver.di)

Verlag: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH, Postf. 10 27 52, 45027 Essen; April 2016

# Abkürzungsverzeichnis

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