



Arbeitsplatz Hochschule in NRW

Ratgeber für den Hochschulalltag
Hochschule und Forschung auf www.gew-nrw.de



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 Problemen geben, die für Sie an ihrem Arbeitsplatz in Lehre, Forschung und Wissensmanagement bedeutsam sind.

Wir können feststellen: Es gibt positive Entwicklungen.

Die neue Landesregierung hat einige ihrer Versprechen umgesetzt und u. a. die Studiengebühren abgeschafft, durch sogenannte Kompensationsmittel aus dem Landeshaushalt ersetzt und das LPVG grundlegend novelliert.

Die Beteiligungstatbestände wurden deutlich ausgeweitet, erstmals ist das Antragserfordernis für die Wissenschaftler/-innen entfallen. Der Personalrat ist somit bei fast jeder Personalmaßnahme eingeschaltet. Darüber hinaus wurde der Vertretungskreis um die Wissenschaftlichen Hilfskräfte und die Lehrbeauftragten erweitert.

Für Sie gibt es somit eine gestärkte Interessenvertretung, die Sie bei Fragen zu Ihrer Beschäftigung oder Problemen am Arbeitsplatz möglichst früh ansprechen sollten.

Das Versprechen der Rückführung in den Landesdienst steht allerdings noch aus. Die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) als Zusammenschluss der örtlichen Personalräte hat einige der Rollen des Hauptpersonalrats (HPR) – z. B. als Gesprächspartner für Politik und Ministerium – übernommen und ist inzwischen auch im LPVG verankert worden. Die LPKwiss kann jedoch die Stufenvertretung bei Streitigkeiten nicht völlig ersetzen; auch deshalb bleibt die Forderung nach Wiedereinführung der Stufenvertretung durch Rückkehr der Beschäftigten in den Landesdienst bestehen.

Bei dem immer noch zunehmenden Konkurrenzdruck auf Universitäten, Fachhochschulen und Universitätskliniken so wie auf Kunst- und Musikhochschulen (u. a. Umstellung der Studiengangstruktur, dadurch erforderlicher zusätzlicher Zeitaufwand für organisatorische Maßnahmen, Anstieg der Studierendenzahl, Ausbau der leistungsorientierten Mittelverteilung mit absehbaren Auswirkungen auf Arbeitsverdichtung etc.) kommt es nach wie vor darauf an, die Interessen der Beschäftigten zu wahren!

Dieses Heft soll daher zu den wichtigsten Themen des Arbeitsplatzes Hochschule Auskunft geben. Manches 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 dargestellt 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 2012
die Kolleginnen und Kollegen von GEW und
ver.di in Ihre Personalräte!**

Inhalt

Editorial	2
Arbeits- und Dienstrecht	
Arbeitsvertrag wissenschaftlich Beschäftigter	3
Wissenschaftliche Hilfskräfte	3
Lehrbeauftragte	4
Befristung, Zeitvertrag	5
Eingruppierung, Entgelt, Vergütung	7
Nebentätigkeiten	8
Urlaub, Beurlaubung und Teilzeitarbeit; Arbeitsbefreiung, Bildungsurlaub	9
Mutterschutz / Elternzeit / Erziehungsgeld-Elterngeld	11
Beendigung von Arbeitsverhältnissen	12
Versetzung, Umsetzung, Abordnung	13
Zusatzversorgung (VBL)	14
Europäisierung, Charta für Forscher/innen	15
Rechte und Pflichten	
Personalrat – Beteiligungsformen	16
Arbeitszeit, Lehrdeputate, Regellehrverpflichtung	17
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	18
Schwerbehinderung / Behinderung	19
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	21
Arbeitssicherheit	22
Datenschutz an der Hochschule	24
Diensthftung	25
Hochschulstruktur	
Strukturen der Hochschulsteuerung	26
Hochschulfinanzierung	28
Akkreditierung und Evaluation	29
Personalstruktur und Personalentwicklung im Mittelbau	30
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	31
Abkürzungen	32

Arbeitsvertrag wissenschaftlich Beschäftigter

Abgesehen von den wenigen im Beamtenstatus richten sich die Vertragsbedingungen der meisten wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten nach dem (TV-L) bzw. dem (TVÜ-L) und deren ergänzenden Bestimmungen. Diese privatrechtlichen Verträge werden bei den Kunst- und Musikhochschulen mit dem

Land, vertreten durch die Hochschule, bei den selbstständigen Universitäten und Fachhochschulen mit der Hochschule als Arbeitgeberin abgeschlossen. Aus dem Geltungsbereich des TV-L fallen wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte heraus. Für sie gelten Richtlinien, die einseitig von den Arbeitgebern

festgelegt werden. Dienstvorgesetzte/r ist die Rektorin/Präsidentin bzw. der Rektor/Präsident. Wissenswertes über die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Abschluss von Verträgen finden Sie auf den Web-Seiten der GEW (siehe Editorial auf Seite 2).

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss werden in Nordrhein-Westfalen personalrechtlich von den Wissenschaftlichen Personalräten vertreten.

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

Unterschiede für WHK sind:

- Es existiert kein Tarifvertrag.
- Das Einkommen ist niedriger.
- Der Urlaubsanspruch ist der gesetzliche und somit geringer.
- Die Arbeitszeit beträgt maximal 19 Stunden in der Woche.
- Es werden keine Beiträge zur Zusatzversicherung in der VBL gezahlt!

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.

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

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 die Person als WHK und nicht als Wiss. M.A. eingestellt bzw. verlängert wird.

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.



Lehrbeauftragte

„Lehraufträge können für einen durch hauptberufliche Kräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden. Die Lehrbeauftragten nehmen ihre Lehraufgaben selbstständig wahr. Der Lehrauftrag ist ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art; er begründet kein Dienstverhältnis.“ (Hochschulgesetz NRW, 2006, § 43)

Lehraufträge können am ehesten mit Honorartätigkeit verglichen werden. Nur für die geleisteten Lehrveranstaltungsstunden 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) in Nordrhein-Westfalen werden personalrechtlich von den Personalräten für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte vertreten.

Es gibt verschiedene Gruppen von Lehraufträgen, besoldete und unbesoldete, mit und ohne Reisekostenerstattung. Mitarbeiter/innen mit einer Vollzeitstelle können an der eigenen Hochschule in der Regel nur unbesoldete Lehraufträge übernehmen.

Lehrbeauftragte lassen sich auch unterscheiden in Personen, die zusätzlich zu ihrem Broterwerb lehren, häufig dann nur ein Lehrauftrag, und 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 Arbeitgeber/innen und reisen von Hochschule zu Hoch-

schule und von Volkshochschule zu Volkshochschule.

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.

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 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 für mehrere Semester 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

Die Arbeitsverträge von 83 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen waren im Jahr 2009 befristet. Mehr als die Hälfte dieser befristeten Verträge hatte eine Laufzeit unter einem Jahr. Die Tendenz zeichnet sich ab, dass sich dieser Trend zur Befristung noch weiter fortsetzen wird.

Rechtsgrundlagen

Grundsätzlich sind Arbeitsverhältnisse unbefristet (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. 1; 2 TzBfG) möglich, weitere Befristungen bedürfen eines Sachgrunds (z. B. zur Vertretung).

Mit Urteil vom 26.01.2012 (C-586/10) hatte der Europäische Gerichtshof die deutsche Praxis bestätigt, nach der die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund auch über einen langen Zeitraum möglich ist und dies nicht zur Entfristung des Arbeitsvertrags führt.

Mit Urteil vom 6. April 2011 (7 AZR 716/09) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine erneute sachgrundlose Befristung möglich ist, wenn zwischen dem Ende des bisherigen Arbeitsvertrags beim selben Arbeitgeber und dem Beginn einer erneuten Befristung mehr als drei Jahre liegen.

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 For-

schungseinrichtungen gilt darüber hinaus das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 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/innen).

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

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 abgeschlossen werden.

Die Höchstbefristungszeit nach der Promotion kann um einen Differenzzeitraum verlängert werden, wenn die Promotionsdauer weniger als sechs Jahre betragen hat. Dabei werden Beschäftigungszeiten, aber auch beschäftigungslose Zeiten bis zur Promotion von den sechs Jahren abgezogen (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG). Die Gesamtzeit dieser sachgrundlosen Befristungen ist somit auf höchstens 12 (Medizin: 15) Jahre begrenzt.

Individuell verlängerbar sind diese Höchstvertragslaufzeiten 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 Eltern eine zweijährige Verlängerung pro Kind erhalten können.

Allerdings besteht ebenso wie bei der befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrags innerhalb des generellen Höchstbefristungszeitraums kein Rechtsanspruch auf befristete Weiterbeschäftigung. Die Entscheidung trifft allein der Arbeitgeber.

Als weitere Befristungsmöglichkeit (ohne Höchstbefristungsgrenzen!) findet sich im WissZeitVG noch die Drittmittelbefristung. Wissenschaftliches, künstlerisches und auch sonstiges 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. Für die Dauer der Befristung ist nicht zwingend die Projektlaufzeit ausschlaggebend, sondern nur der Bewilligungszeitraum der Drittmittel.

Anwendungsbereich des WissZeitVG

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.

Befristungshöchstgrenzen

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 wissenschaftliche Hilfskraft, als Drittmittelbeschäftigte/r oder Arbeitsverträge, die auf Grundlage des TzBfG abgeschlossen worden sind.

Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen. Ob Beschäftigungszeiten nach dem Bachelorabschluss anzurechnen sind, ist politisch umstritten. Weitergehende Rechtsprechung wurde zu dieser Frage bisher nicht veröffentlicht.

Nach § 2 Nr. 5 WissZeitVG werden zudem folgende Zeiten im Einverständnis mit der/dem Beschäftigten nicht auf die Befristungsdauer angerechnet:

- 1) Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
- 2) Zeiten einer (wissenschaftlichen) Tätigkeit außerhalb der Hochschulen oder Forschungseinrichtungen oder Teilnahme an einer beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Ausland,
- 3) Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit (Bundeselterngeld- und

Elternzeitgesetz) oder des Mutterschutzes ohne Erwerbstätigkeit,

- 4) Zeiten des Grund- oder Zivildienstes,
- 5) Zeiten zur Wahrnehmung von Aufgaben in der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung sowie zur Ausübung eines Mandats im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen (Gleichstellungsbeauftragte).

Die Dauer der Verlängerung in den o. g. Fällen 1, 2 und 5 soll jedoch jeweils zwei Jahre nicht überschreiten.

Befristungsmöglichkeiten

Wenn die Höchstbefristungszeiten nach WissZeitVG ausgeschöpft sind und der Arbeitgeber keinen unbefristeten Vertrag abschließen will, bleibt die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, die Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG oder – wenn es sich bei der Hochschule um einen Arbeitgeber handelt, mit dem innerhalb eines Zeitraums von mehr als drei Jahren kein Arbeitsvertrag geschlossen worden ist – die sachgrundlose Befristung bis zu zwei Jahren nach § 14 Abs. 2 TzBfG bzw. bei älteren Arbeitnehmer/innen, die die Voraussetzungen nach § 14 Abs. 3 TzBfG erfüllen, auch eine Befristung bis zu fünf Jahren Gesamtdauer.

Die laufende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Befristung von Arbeitsverträgen schränkt jedoch die Anwendung der Sachgrundbefristung gem. TzBfG im Hochschulbereich ein. Denn das BAG erhöht die Maßstäbe für die Bewertung und damit Zulässigkeit eines sachlichen Befristungsgrundes, je länger eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber beschäftigt war. Projektbefristungen werden nur in den seltensten Fällen dann noch durch das TzBfG zur rechtfertigen sein, während die konkrete Vertretung von Beschäftigten auch nach Ausschöpfung der Höchstbefristungszeiten zulässig sein wird.

Befristete Arbeitsverträge bedürfen in jedem Fall der Schriftform (vgl. § 14 Abs. 4 TzBfG). In den Arbeitsverträgen 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 subsummiert 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 der Arbeitnehmer/-innen 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.

TIPPS

Mehr in dem ausführlicheren Artikel auf den Web-Seiten der GEW (siehe Editorial auf Seite 2).

Informationen zum WissZeitVG

<http://www.gew.de/Wissenschaftszeitvertragsgesetz.html>

http://www.gew.de/Weitere_Informationen_WissZeitVG.html

Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von

Forschern. – Empfehlung der europäischen Kommission vom 11. März 2005:

http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durch die HIS GmbH

<http://www.wir-sind-kit.de/Dokumente/Evaluation+WissZeitVG-Langfassung.pdf>

Eingruppierung, Entgelt und Vergütung

Die Grundlagen für die Vergütung von Angestellten sind die folgenden:

- Insbesondere die wissenschaftlich Beschäftigten gem. §§ 44, 45 HG werden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und der Eingruppierungsordnung zum TV-L bzw. bei Beschäftigungsbeginn vor 2012, wenn kein anderslautender Antrag gestellt wird, nach den Eingruppierungsregelungen des ehemaligen BAT eingruppiert.
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben und sonstige Lehrkräfte werden, angelehnt an den TV-L, unter Ausschluss der Anwendung der Eingruppierungsregelungen des TV-L entlohnt (Vorbemerkung Nr. 4 der Entgeltordnung zum TV-L).
- Künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen (auch wenn sie nach dem 1.1.2012 eingestellt werden 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 (vgl. TVÄrzte: <http://www.marburgerbund.de/tarifpolitik/tarifvertraege.php>).
- Für wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte gelten einseitig von

den jeweiligen Hochschulen aufgestellte Richtlinien. Die Entscheidungen über die Höhe der Vergütung von Lehraufträgen liegen mancherorts sogar auf Fachbereichs- oder Fakultätsebene. Bei der Festsetzung des Stundenentgelts für wissenschaftliche Hilfskräfte orientieren sich die Hochschulen in der Regel an den Richtlinien des AdL NRW (Arbeitgeberverbandes des Landes NRW).

Grundsätze der Eingruppierung

Unter Eingruppierung versteht man im Tariftrecht 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 1.1.2012 gilt die Entgeltordnung zum TV-L.

Angestellte an Universitäten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit (Diplom, 1. Staatsexamen, 1. kirchl.

Examen, Magister, Masterabschluss in einem entsprechend akkreditierten Studiengang), deren Tätigkeit keine besonderen Merkmale aufweist, sind in E 13 einzugruppieren. Soweit herausgehobene Tätigkeiten ausgeübt werden, ist eine Eingruppierung in EG 14 oder 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, zurück gelegt 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 EG 1 - 15, in denen es jeweils Grundentgelt (Stufen 1 und 2) und Entwicklungsstufen (3 bis 6, in EG 9 - 15 nur bis Stufe 5) gibt.

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

TIPPS

Mehr in dem ausführlicheren Artikel auf den Web-Seiten der GEW (siehe Editorial auf Seite 2).

Tarifvertrag der Länder (TV-L):
http://www.gew.de/Tarifvertrag_der_Laender.html

Überleitungstarifvertrag der Länder (TVÜ-L)

http://www.gew.de/Binaries/Binary28047/TVUe-L_17.10.06_m_AnI.pdf

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 Abföhrungspflicht eines Teils der Vergütung

entstehen. Für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen im Beamtenverhältnis gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften (§§ 67-75a, 199, 206 LBG), die Nebentätigkeitsverordnung und die Hochschulnebentätigkeitsverordnung mit den entsprechenden Verwaltungsvorschriften. Für Wissenschaftliche Mit-

arbeiter/-innen im Geltungsbereich des TV-L sind Nebentätigkeiten anzeigepflichtig; hierzu s. Sonderregelungen § 40 Nr. 2.2 TV-L

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

Urlaub, Beurlaubung und Teilzeitarbeit; Arbeitsbefreiung, Bildungsurlaub

Jede/r Mitarbeiter/in 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. Diese Regelung ist gerade von einem Gericht als altersdiskriminierend beurteilt worden, weshalb Jüngeren jetzt der gleiche Urlaubsanspruch zusteht. 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/e/innen als auch für Tarifbeschäftigte dergestalt gelockert worden, dass der Urlaubsanspruch noch bis zum 31.12. des Folgejahres verlängert werden kann (s. u.: Arbeitgeberverband des Landes NRW, AdL).

Neben dem Erholungsurlaub gibt es die Möglichkeit, sich für eine bestimmte Dauer beurlauben zu lassen bzw. die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu reduzieren; z. B. aus familiären Gründen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder um für einen bestimmten Zeitraum im Ausland eine Stelle anzutreten oder auch, um für eine Weile aus dem Arbeitsprozess 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 Teilzeitarbeit, § 64 LBG Jahresfreistellung

Nach diesen Vorschriften kann die/der 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 Marktsituation 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.

Weiteres in Bezug auf die Bedingungen eines Sonderurlaubs – z. B. für staatsbürgerliche, berufliche und gewerkschaftliche Zwecke oder aus persönlichen Anlässen – ist für Beamt/e/innen in der Sonderurlaubsverordnung (SURVVO) 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 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 Beamte/innen 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

- 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;
- für ehrenamtliche Tätigkeiten in verschiedenen sozial-, sicherheits- oder allgemeinpolitisch relevanten sowie in zwischenstaatlichen Bereichen;
- 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 8. Dezember 2009 (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 Einbußen 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/e/innen gilt im Übrigen, dass sie weiterhin Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall haben – allerdings nur dann, wenn sie nicht über eine bzw. einen anderen Beihilfeberechtigten berücksichtigt werden können.

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

Hat der Arbeitgeber vor, dem Wunsch der oder des Beschäftigten nicht zu folgen und einen entsprechenden Antrag abzulehnen, so muss er dazu die Zustimmung der Personalvertretung einholen (-> PR-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.

TIPPS

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://www.schulministerium.nrw.de/BP/Weiterbildung/Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz.pdf>

Erholungsurlaubsverordnung (EUV) vom 14. September 1993 i.d.F. vom 19. Januar 2012: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?menu=1&sg=0&anw_nr=2&gld_nr=%202&ugl_nr=20303&val=4155&ver=0&sg=1&menu=1&aufgehoben=N&keyword=&bes_id=4155#NORM

Handbuch für Beamte in Nordrhein-Westfalen, Autoren: Roland Neubert, Dr. Mario Sandfort, Edith Schwarzkopf, Verlag Neue Deutsche Schule, 16. Aufl. 2009

Landesbeamtenengesetz NRW: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2030&bes_id=12684&aufgehoben=N&menu=1

Sonderurlaubsverordnung (SUrV): https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?print=1&anw_nr=2&gld_nr=%202&ugl_nr=20303&val=4156&ver=0&sg=&menu=1&aufgehoben=N&keyword=&bes_id=4156.

TV-L §§ 11 und 26 – 29
<http://www.gew.de/Binaries/Binary33917/TV-Li.d.F.2.%C3%84TV.pdf>



Mutterschutz / Elternzeit / Elterngeld / Pflegezeit

Der besondere Schutz von werdenden und stillenden Müttern ist rechtlich im Mutterschutzgesetz (MuSchG), im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und im Bundeskindergeldgesetz (BKGG) geregelt.

Dabei regelt das Landesbeamtengesetz NRW (§76) für die Beamtinnen die Anwendung des MuSchG und des BEEG, sowie die Pflegezeit und den Arbeitsschutz in Rechtsverordnungen.

Sie betrifft insbesondere Mutterschutz-Regelungen über

1. Beschäftigungsverbote und Stillzeiten,
2. die Zahlung von Besoldung und Mutterschaftsgeld,
3. Arbeitserleichterungen,
4. Entlassungsverbote,
5. die Unterrichtspflicht der Beamtin gegenüber dem Dienstherrn,
6. die Kostenübernahme für ärztliche Zeugnisse durch den Dienstherrn.

Für die Pflegezeit wird geregelt:

- die Voraussetzungen der Inanspruchnahme,
- die Dauer,
- der Entlassungsschutz,
- die Kostenübernahme für ärztliche Bescheinigungen durch den Dienstherrn.

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, muss die Dienststellenleitung eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen. (Merkblätter zum MuSchG: www.arbeitsschutz.nrw.de)

Für die tarifbeschäftigten Angestellten im Öffentlichen Dienst gelten die gesetzlichen Regelungen unmittelbar. Gesetzliche und tarifliche Ergänzungen für den Hochschulbereich müssen allerdings beachtet werden, insbesondere für befristet beschäftigte Kolleginnen:

- das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG),

- der § 40 im Tarif-Vertrag der Länder (TV-L)

Das WissZeitVG ermöglicht befristet beschäftigten Angestellten vor (6 Jahre) und nach (6 Jahre, bzw. 9 Jahre in der Medizin) der Promotion die Verlängerung der Arbeitsverträge innerhalb der insgesamt zulässigen Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind in Höhe der nicht in Anspruch genommenen Vertragszeiten. Auch innerhalb dieser Höchstzeiten befristete Verträge können verlängert werden.

Da hier keine Sollvorschrift gewählt wurde, fordert die GEW, dass die Familienkomponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Regel zu Gunsten der Betroffenen ausgestaltet werden muss, d. h. die Verlängerungsoption wäre grundsätzlich anzuwenden, wenn sie beantragt wird. Betreffend die Arbeitszeit kann nach § 40 TV-L (Nr.3, 3) „durch Betriebs-/Dienstvereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.“ Dienstvereinbarungen im Hochschulbereich werden durch die Personalvertretung (Personalrat für das wissenschaftliche Personal) im Einvernehmen mit der/dem Rektor/in bzw. der/dem Präsidentin/en beschlossen. Nach § 28 TV-L kann in begründeten Fällen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub gewährt werden.

Elternzeit und Elterngeld nach dem BEEG:

Elternzeit kann von den Eltern bis zum 36. Lebensmonat (auch gemeinsam oder unabhängig voneinander für 2 Zeitabschnitte) genommen werden und muss 7 Wochen vorher beantragt werden. Ein

Anteil von max. 12 Monaten kann auch zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes liegen und muss vor dem 3. Lebensjahr des Kindes übertragen werden. Die Schutzfrist nach der Geburt wird auf den Drei-Jahres-Zeitraum – bzw. auf die dreijährige Gesamtdauer angerechnet. Für beamtete Kolleginnen wird die Elternzeit nicht auf die Höchstdauer der familienpolitischen Beurlaubung nach § 71 LBG (Landesbeamtengesetz) angerechnet.

In der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich möglich.

Weitere genaue Vorgaben zur Inanspruchnahme oder z. B. zum Kündigungsschutz finden sich im Gesetz; zu besonderen Fällen, die im Gesetz nicht geregelt sind, empfehlen wir die Informationen der GEW. Zum Beispiel wird aktuell darauf hingewiesen, dass für Mütter, die während der Elternzeit schwanger werden, die Elternzeit vorzeitig beendet werden darf und für die Zeit der neuen Mutterschutzfristen die Aufnahme der entsprechenden Gehaltszahlungen beantragt werden kann:

„Nach dem der EuGH (europäischer Gerichtshof, E.d.V.) in seinem Urteil vom 20. September 2007 entschieden hatte, dass in Deutschland Regelungen zum Elternurlaub und Mutterschutz – hier der § 16 BEEG – gegen das EU-Recht verstößt und die Bundesregierung bisher dies nicht geändert hat, ergeben sich trotzdem in Anwendung dieses Urteils Ansprüche der betroffenen Mütter. Nach diesem Urteil können Mütter, die sich in Elternzeit befinden und erneut schwanger werden, die Elternzeit wegen der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz vorzeitig beenden, ohne dass der Arbeitgeber zustimmen muss. Sie haben während der Mutterschutzfristen gegebenenfalls Anspruch auf Mutterschaftsgeld sowie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber. (GEW Mitarbeiterinformationsdienst vom 26.10. 2011)“

Der Anspruch auf Elterngeld ist im zweiten Abschnitt des Gesetzes geregelt, allgemein gilt: „Anspruch auf Elterngeld hat, wer

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.“

Die weiteren Regelungen zur Anspruchsberechtigung in besonderen Fällen (z. B. für Großeltern) sind im Gesetz detailliert geregelt.

Elterngeld wird in den ersten 14 Lebens-

Monaten des Kindes für die Dauer von 12 Monaten (z. T. für 14 Monate, z. B. bei Alleinerziehenden) gewährt, die Höhe richtet sich nach dem letzten Nettoeinkommen, davon werden 67 % bis zu max. 1.800 Euro und zwar monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechnete Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt. Sonderregelungen gelten u. a. für Mehrkinderfamilien, Mehrlingsgeburten, besondere Einkommensverhältnisse.

Quellen:

- Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) Stand vom 23.11.2011

- Beamtenengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtenengesetz - LBG NRW) Vom 21. April 2009
- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG), Stand vom 20.12.2011
- Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG), Stand vom 12. April 2007
- www.gew-nrw.de, GEW-Broschüre Mutterschutz-Elternzeit-Elterngeld
- Landespersonalvertretungsgesetz-NW(LPVG-NW), Stand 16.Juli 2011
- Bundeskindergeldgesetz (BKGG), Stand vom 07.12.2011

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Die in diesem Abschnitt behandelten Themen gehören zu den Individualmaßnahmen, die erst seit der Novellierung des LPVG 2011 nicht mehr unter den sogenannten „Tendenzschutz“ fallen und somit allen Personalräten für wissenschaftlich Beschäftigte automatisch nach §§ 72 ff. zur Beteiligung vorgelegt werden müssen.

Arbeitsverhältnisse wissenschaftlich Beschäftigter können aus unterschiedlichen Gründen enden.

Bei Erreichen der Altersgrenze endet für auf Dauer angestellte das Arbeitsverhältnis mit Ende des Monats, in dem sie diese erreichen; bei Beamten, die hauptsächlich in der Lehre tätig sind, endet das Dienstverhältnis am Ende der Vorlesungszeit, während der die Altersgrenze erreicht wurde. (vgl. § 33 (1 ff.) TV-L)

Ein befristeter Vertrag läuft (ohne weitere Kündigung) mit dem in ihm angegebenen Datum aus. Soll er verlängert werden, so ist dies rechtzeitig von der interessierten Beschäftigten durch die fach-

vorgesetzte Person über die personalbudgetverwaltende Stelle (meist: Dekanat) in der Dienststelle rechtzeitig (!) zu beantragen. Drei Monate vor dem absehbaren Vertragsablauf müssen wissenschaftlich Beschäftigte eine Meldung bei der Arbeitsagentur gemacht haben, um Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu wahren.

Eine Vertragsbeendigung auf Wunsch des/der 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 zustimmen muss, beschleunigt es den Ablauf, wenn ein Grund ersichtlich ist, um einen verdeckten Rauschmiss zu enttarnen. Meist ist der Auflösungsgrund ein neues Arbeitsverhältnis, das dann allerdings direkt im Anschluss an die Auflösung des alten eingegangen werden sollte, damit negative Conse-

quenzen bzgl. Sperrfrist beim Arbeitslosengeld und ggf. eine eingruppierungsschädliche Unterbrechung von Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst vermieden werden.

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 Mutter-

schutzfristen, für Mitglieder der Personalvertretung und für 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.

Kündigungsschutzgesetz:

<http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

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.

Die Frist für eine Kündigung in der Probezeit, d. h. bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, beträgt zwei Wochen zum Mo-

natsschluss. 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

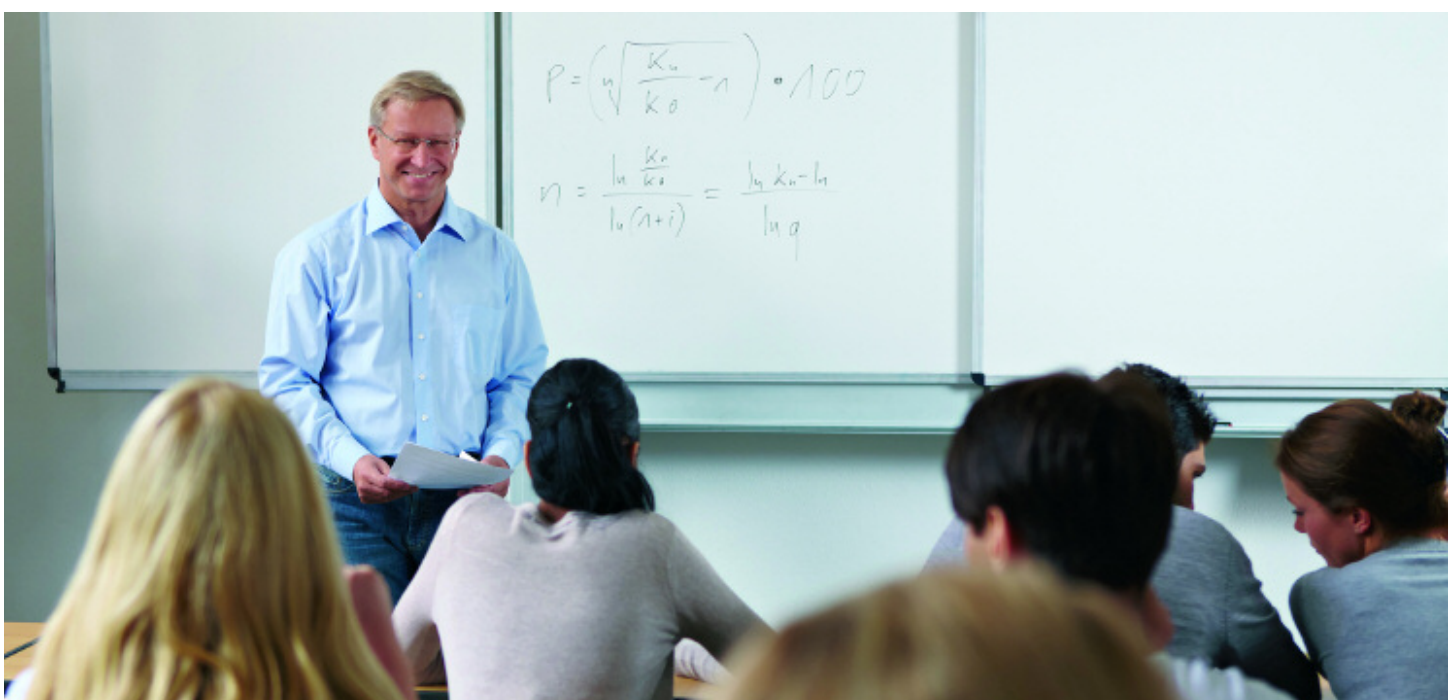
Nach § 4 Abs. 1 TV-L können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Eine Abordnung „ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle [...] desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses“. Eine

Versetzung erfolgt dagegen auf Dauer. Vor einer Versetzung 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 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.



Zusatzversorgung (VBL)

Wissenschaftlich Angestellte an Hochschulen sind zu über 80 % befristet beschäftigt. Zudem ist die Vertragslaufzeit oft sehr kurz (wenige Monate bis zu einem Jahr), sodass wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen 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 Beschäftigte, 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 % 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 Arbeit-

geber 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.

TIPPS

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

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV)

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/inn/en voraus. Um diese zu fördern, müssen bestehende 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://www.gew.de/Mobilitaet.html>).

Die Bilanz des Wissenschaftsrates zehn 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 Hoch-

schule 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, vgl. http://www.gew.de/GEW_Rueckenwind_fuer_Reform_der_Karrierewege_in_der_Wissenschaft.html).

TIPPS

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://ec.europa.eu/research/era/pdf/erasummary-report-2012_en.pdf

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

Hansel, Rainer: Zeitgemäß und international anschlussfähig: GEW-Forderungen zur Eingruppierung. In: GEW: Was sind Lehre und Forschung wert? Die GEW diskutiert. Frankfurt, 2007, S. 19 – 23, siehe: http://www.gew.de/Binaries/Binary39483/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf

Kommission der europäischen Gemeinschaften, Brüssel, 2005: Empfehlung der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern: http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf

Wissenschaftsrat (Geschäftsstelle Köln): Empfehlungen zur deutschen Wissenschaftspolitik im Europäischen Forschungsraum. Juli 2010, vgl. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/9866-10.pdf>



Personalrat – Beteiligungsformen

Die Rechtsgrundlage für die Arbeit des Personalrats bildet das Landespersonalvertretungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (LPVG-NW). Nach § 105 dieses Gesetzes existiert für wissenschaftlich Beschäftigte 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 Beschäftigtengruppen sind allerdings von der Personalvertretung ausgenommen:

Dies sind z. B. die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten, die Oberassistentinnen und Oberassistenten, die Oberingenieurinnen und Oberingenieure.

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 ab sofort (2/2012) in vielen Fällen wieder das Ministerium, nicht mehr der Hochschulrat der einzelnen Hochschule.

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 rechtzeitig 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 Herabgrup-

perierung, 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 (-> Diensthftung)) 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, den Hochschulrat 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 die-

sen 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 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 (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.

TIPPS

Neubert, R., Richter, F., Sandfort, M.: Personalvertretungsgesetz für das Land NRW – Kommentar für die Praxis, NDS-Verlag Essen, 10. Aufl. 2008. (Neuaufgabe in Vorbereitung).
 Welkoborsky, H., Herget, .G.: Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, Basiskommentar, Bund-Verlag, 5., überarb. u. aktualis. Aufl.

Arbeitszeit, Lehrdeputate, Regellehrverpflichtung

Fragen der Arbeitszeit erscheinen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte häufig als nachgeordnet; da sich der kreativ-wissenschaftliche Prozess – so geht die öffentliche Meinung – nicht mit der Stechuhr reglementieren lasse. Gleichwohl gelten die Regelungen zur Arbeitszeit uneingeschränkt; für Beamte fixiert in der Arbeitszeitverordnung (AZVO NRW), für die Tarifbeschäftigten festgelegt in den §§ 6 – 10 sowie in § 40 Nrn. 3 und 4 TV-L. 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 exakt 39 Std. und 50 Min. Die näheren Bedingungen zum Ausgleich von Arbeitszeiten über mehrere Wochen bzw. zu sog. Arbeitszeitkonten sind den §§ 6 bzw. 10 TV-L zu entnehmen.

Einen wesentlichen Anteil beim Verbrauch 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 24.06.2009 (s. u.).

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

- Akademische Rätinnen und Räte auf Zeit: 4 LVS
- Akademische Oberärztinnen und Oberärzte auf Zeit: 7 LVS

Akademische Rätinnen und Räte, Oberärztinnen und Oberärzte, Direktorinnen und Direktoren. mit ständigen Lehraufgaben: 9 LVS

Akademische Rätinnen und Räte usw. mit nur einem Viertel Lehre: 5 LVS

Sog. „Alträte“ usw. (Besold-Gruppe H) je nach Umfang der weiteren Dienstaufgaben und unter Berücksichtigung der Einweisungsverfügung: 5 – 13 LVS

Studienräte usw. im Hochschuldienst und sonstige Lehrkräfte für bes. Aufgaben (einschl. Lektoren/-inn/en) je nach Umfang der weiteren Dienstaufgaben: 13 – 17 LVS

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:

Studienräte usw. (als Lehrer/innen für Fremdsprachen): 20 LVS

Fachlehrerinnen und Fachlehrer in der Fachrichtung Sozialwesen: 20 LVS

Fachlehrerinnen und Fachlehrer in anderen Fachrichtungen: 24 LVS

Für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Angestellte gilt die Lehrverpflichtung der oben genannten Gruppen, „denen sie nach Amt und Aufgabe am ehesten vergleichbar sind“, ansonsten richtet sie sich „... nach der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses“; allerdings haben Angestellte gegenüber obiger Auflistung eine um eine Stunde reduzierte Lehrverpflichtung. Im Zweifelsfalle sollten Sie sich daher 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.

Unter bestimmten Umständen (u. a. für Personen, die wissenschaftliche Aufgaben im öffentlichen Interesse außerhalb der Hochschule wahrnehmen) kann die Lehrverpflichtung reduziert werden. Für wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen ist Lehre in Form von nachzuweisenden Lehrdeputaten nicht vorgesehen, daher wurde diese Personengruppe in der Lehrverpflichtungsverordnung nicht aufgeführt.

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

Einschätzung

Probleme ergeben sich insbesondere aus der Anrechnungsart der verschiedenen Lehrveranstaltungen. So werden Lehrveranstaltungen, an deren Durchführung mehrere Lehrende beteiligt sind, „entsprechend dem Maß ihrer jeweiligen Lehrbeteiligung anteilig angerechnet“. Hier liegt ein großes Konfliktpotential, zumal Lehrveranstaltungen häufig von wissenschaftlich Beschäftigten abgehal-

ten werden, für die offiziell der Vorgesetzte als Lehrperson angegeben ist.

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.

TIPPS

Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung - AZVO) vom 4. Juli 2006:
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?print=1&anw_nr=2&gld_nr=%202&u_gld_nr=20302&val=9446&ver=0&sg=&menu=1&aufgehoben=N&keyword=&bes_id=9446

Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVV) vom 30. August 1999, Stand: 24.6.2009
http://www.wissenschaft.nrw.de/download/Lehre_an_Hochschulen.pdf

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 Rundlass des Innenministeriums vom 09.12.09 (- 21 – 24.12.01) erlassen.

Feststellung der (Schwer-) Behinderung

Eine Behinderung liegt vor, wenn körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder

die seelische Gesundheit eingeschränkt sind und länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen. Schwerbehinderte, die in der BRD wohnen sind nach dem SGB IX (§ 2 Abs. 2) Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Für sie gelten die im zweiten Teil des SGB IX enthaltenen besonderen Schutzrechte. Anträge zur Feststellung einer (Schwer-)Behinderung sind bei den Behörden der Kreise und kreisfreien Städte in NRW zu stellen. Beratung und Hilfen bei der Antragstellung erhalten Sie bei den Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und beim Personalrat.

Die Behörden der Kreise und kreisfreien Städte entscheiden über den Antrag

unter Hinzuziehung ärztlicher Gutachten und setzen den GdB fest. Sind Sie mit der Entscheidung nicht einverstanden, sollten Sie – unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung oder des Personalrats – innerhalb von vier Wochen Einspruch einlegen. Zur Begründung des Einspruchs ist eine Einsicht in die ärztlichen Gutachten hilfreich. Ein Antrag auf Akteneinsicht sollte daher umgehend gestellt werden.

Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Der Antrag ist beim Arbeitsamt zu stellen. Dadurch erhalten sie eine vergleichbare Rechtsstellung wie Schwerbehinderte.

Besonderer Kündigungsschutz (§§ 85 - 92 SGB IX)

Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen 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. 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 sowohl direkt von 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.

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

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

Nachteilsausgleich

In Abhängigkeit von der Art und dem Grad der Behinderung erhalten behinderte Menschen unter anderem folgende Nachteilsausgleiche: 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 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 Personalräten oder Ihrer Schwerbehindertenvertretung.

TIPPS

SGB IX: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb9ua_ndg/index.html

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen: www.schwbbv.de/pdf/fuersorgeerlass_nrw.pdf

Ausgleichsabgabeverordnung zum Schwerbehindertengesetz (SchwbAV):

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/schwbbav_1988/gesamt.pdf

Lehrverpflichtungsverordnung NRW:

http://www.wissenschaft.nrw.de/downloads/Lehre_an_Hochschulen.pdf

Wegweiser Rehabilitationsträger:

http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitsausbildung/dokumente_229/zb/zb_info_rehatrger.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:

<http://www.integrationsaemter.de/Kontakt/89c7/index.html>

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

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

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, Stand vom 05.02.2009)

Ziel des Gesetzes ist nach § 1, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.

Der Anwendungsbereich bezieht sich nicht nur auf berufliche Angelegenheiten im weitesten Sinn, so auf das Erreichen von beruflichen Positionen, auf Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen,

sondern auch auf Bildung oder den Zugang zur öffentlichen Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen oder Zugang zu Wohnraum.

In den Begriffsbestimmungen wird z. B. festgelegt, dass eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vorliegt. Mittelbare Benachteiligung liegt u. a. dann vor, wenn die Würde von Personen durch Belästigungen und unerwünschte Ver-

haltensweisen verletzt wird. Unterschiedliche Behandlungen sind aufgrund von Religion und Weltanschauung, Alter und beruflichen Anforderungen unzulässig.

Der Nachweis von Ungleichbehandlung ist äußerst schwierig. Im Einzelfall ist eine Beratung durch die Personalvertretung und eine anwaltliche Unterstützung angesagt. Das Beschwerderecht ist unbenommen, jede Beschwerde muss geprüft werden und das Ergebnis dem/der Betroffenen mitgeteilt werden.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nicht nur für (schwer-)behinderte, sondern für alle Beschäftigten mit längerfristigen gesundheitlichen Problemen hat der Gesetzgeber im § 84 SGB IX ein neues Instrument zur Prävention eingeführt, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, ein BEM für alle Beschäftigten durchzuführen, die ununterbrochen oder durch wiederholte kürzere Erkrankungen innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind. 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. 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. 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. Es kann aber auch vom Arbeitgeber als Instrument zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung benutzt werden. Daher sollten Betroffene die Personalvertretung 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. Die Betroffenen sollten allerdings auch nur diejenigen Daten weitergeben, die für das BEM erforderlich sind. Eine Bekanntgabe der ärztlichen Diagnose ist in keinem Fall notwendig und sollte daher unterbleiben.

Nur Informationen über Einschränkungen oder Auswirkungen, die aufgrund der Erkrankung am Arbeitsplatz entstehen, sind anzugeben.

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.

TIPPS

Landschaftsverband Rheinland:
<http://www.lvr.de/>

Landschaftsverband Westfalen-Lippe:
<http://www.lwl.org/LWL/portal>

Handlungsempfehlungen zum BEM
des Landschaftsverbandes
Westfalen-Lippe

http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitsausbildung/dokumente_229/bem_1/BEM_Broschuere_Handlungsempfehlungen.pdf

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.

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:

- die 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. Außer-



dem 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

Mit Datum vom 26. November 2010 ist eine novellierte Gefahrstoffverordnung in Kraft getreten. Die Anforderungen des europäischen Gemeinschaftsrechts, insbesondere zu REACH und GHS (CLP-Verordnung) machten eine Anpassung erforderlich. Das neue GHS-Kennzeichnungssystem ist mit dem Schutzstufenkonzept der Version aus dem Jahre 2005 nicht verträglich. Daher wurden die Schutzstufen aus der Gefahrstoffverordnung gestrichen. Das Herzstück der per 1. Dezember 2010 novellierten Verordnung sind die §§ 6 bis 10. Dort sind die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung, Grundpflichten und Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Gefährdung beschrieben.

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.

Das neue Kennzeichnungssystem GHS

Das „Global Harmonisiertes System“ zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien ist am 20.01.2009 in Kraft getreten. Ziel ist u. a. die weltweit einheitliche Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen und Gemischen. Laut Bekanntmachung des BMAS vom 15. 12.2008 -IIIb3-35122 zur Anwendung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS mit dem Inkrafttreten der GHS-Verordnung werden in

der Gefahrstoffverordnung übergangsweise die Bezüge zur Einstufung nach den Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EWG, die erst zum 1.6.2015 außer Kraft treten, beibehalten. Mit diesem Vorgehen bleibt das bisherige Schutzniveau zunächst unverändert.

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 gleichlaufendes und aufeinander abgestimmtes Regelwerk eingeführt. 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.

Die neuen Laborrichtlinien BGI/GUV-I 850-0

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 seit 2010 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 Ersetzen 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 Arbeitssicherheit 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.

TIPPS

Mehr dazu finden Sie auf den Web-Seiten der GEW (s. 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.

Datenschutz an der Hochschule

War es früher vor allem die Personalakte, in der Informationen über Beschäftigte abgelegt waren, so werden personenbezogene Daten heute in vernetzten Datenbanken und Systemen hochschulweit gehalten und sind sekundenschnell zusammenfassbar und auswertbar. Sei es, dass man als Prüfer(in) Noten in das elektronische System zur Verwaltung von Studienleistungen eingibt, dass man als Verantwortliche(r) für ein Projekt Haushaltsdaten abrufen, dass man als Forscher(in) Literatur ausleiht oder beschafft, dass man mittels E-Learning-Systemen seine Lehrveranstaltungen ausgestaltet oder dass man schlicht EDV-Dienste wie E-Mail, Internet oder Webhosting nutzt, eine große Zahl von Tätigkeiten als Wissenschaftler(in) werden gespeichert und protokolliert, z. T. über Jahrzehnte hinweg. Die Kenntnis der Beschäftigten darüber, welche

Datenspuren sie bei ihrer Arbeit hinterlassen und in welche Weise sich diese zu ihrem Nachteil verwenden lassen, ist oft außerordentlich gering. Aber auch die Regeln, nach denen Daten erfasst und bearbeitet werden dürfen, sind häufig nicht bekannt.

So sieht z. B. der § 29 a des Landesdatenschutzgesetzes vor, dass sog. mobile Datenverarbeitungssysteme (das sind z. B. Chipkarten, die vielfach für Zugangskontrollen genutzt werden) nur mit Zustimmung der betroffenen Personen eingesetzt werden dürfen. Die Landesbeauftragte für Datenschutz führt dazu ergänzend aus, dass die Hochschule darüber hinaus verpflichtet ist, „durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Entscheidung für und gegen die Chipkarte auch faktisch frei von (sozialem) Druck oder Zwang erfolgt“, d. h. dass es für alle Anwendungen mit Chip-

karten auch Wege ohne Chipkarten geben muss. Allenfalls auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung mit den Personalräten kann der obligatorische Gebrauch von Chipkarten verlangt werden. Fragen Sie an ihrer Hochschule einmal nach, ob es eine solche Dienstvereinbarung gibt und überlegen Sie, ob Ihnen Alternativen zur Nutzung von Chipkarten aufgezeigt wurden!

Generell lassen sich zwei potentielle Gefährdungen durch Informationssysteme und damit zwei Zielsetzungen des Datenschutzes unterscheiden. Der externe, eher technisch orientierte Datenschutz soll verhindern, dass Fremde Einsicht bekommen, beispielsweise Studierende in die gerade am Rechner erstellten Klausuraufgaben oder Versicherungsmakler in Einstellungsunterlagen zur Krankenversicherung. Dies ist ein wichtiges Betätigungsfeld der/des behörd-

lichen Datenschutzbeauftragten, die/der an jeder Hochschule vorhanden sein muss.

Aus der Sicht der Beschäftigten wichtiger erscheint indes der interne Datenschutz. Hier geht es darum, dass die prinzipielle Verfügbarkeit von Daten innerhalb der Hochschule nicht dazu genutzt wird, um über Mitarbeiter(innen) Verhaltensprofile anzulegen und die Informationen für personenbezogene Maßnahmen, von Beurteilungen bis hin zu Abmahnungen oder Kündigungen zu nutzen. An diesem Punkt setzt im Kern die „informationelle Selbstbestimmung“ an, die seit dem sog. Volkszählungsurteil (BVerfG 65,1) als Grundrecht gilt. Dazu gehören die Rechte auf:

- Auskunft und Einsicht in die Dateien (Ein Dateienregister muss für interne Dateien von der Hochschule geführt werden)
- Berichtigung von Daten
- Sperrung und Löschung von Daten
- Anrufung der Landesbeauftragten für den Datenschutz
- Schadensersatzregelungen

Der Umgang mit Daten aus Dienst- und Arbeitsverhältnissen richtet sich nach § 29 Datenschutzgesetzes NRW. Danach dürfen Daten von Bewerbern und Beschäftigten nur verarbeitet werden, wenn und soweit dies

- zur Eingehung, Durchführung, Beendigung, Abwicklung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses nötig ist,
- zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere Personalplanung und Personaleinsatz erforderlich ist oder
- in einer Rechtsvorschrift, einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung vorgesehen ist.

Personalräte haben darüber hinaus ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Anwendung und Erweiterung informationstechnischer Systeme, die Personal-daten speichern. Nur wenn ausgeschlossen ist, dass ein informationstechnisches System zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten geeignet ist, bleibt der Personalrat außen vor. Faktisch unterliegen damit alle Systeme, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, der Mitbestimmung.

Ihr Mitbestimmungsrecht können die Personalräte z. B. für den Abschluss von Dienstvereinbarungen nutzen. In einer solchen Dienstvereinbarung werden typischerweise geregelt:

- Die Zwecke des betreffenden IT-Systems. Nach allgemeinem Datenschutzrecht dürfen nämlich Daten nur zu dem Zweck verwendet werden, zu dem sie auch erhoben wurden (Zweckbindungsprinzip). Durch eine genaue

Formulierung der Zwecke wird ein Missbrauch von vorneherein untersagt.

- Die Rechte der Betroffenen. Hier können insbesondere das Recht auf Information, die Möglichkeit der Einsichtnahme, die Verpflichtung zur Löschung von Daten sowie der Anspruch auf Fort- und Weiterbildung konkretisiert werden.
- Die Rechte der Personalräte. Nur wenn Personalräte die Befugnis haben, jederzeit an allen Stellen der IT-Systeme Einsicht nehmen zu können, kann Missbrauch im Einzelfall auch nachgewiesen werden.

Auf der Basis solcher Regelungen ist sichergestellt, dass informationstechnische Systeme so eingesetzt werden können, wie es sich die Beschäftigten wünschen: zum Zwecke der Verbesserung und Vereinfachung von Arbeitsabläufen, um Zeit für wissenschaftliche Tätigkeiten freizusetzen.

TIPPS

Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen vom 9. Juni 2000, GV. NRW 2003, S. 252 (im Internet z. B. unter: https://www.lidi.nrw.de/mainmenu_Gesetze/submenu_Datenschutz/index.php, dort auch eine Übersicht über weitere nationale und europäische Gesetze)

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 verursa-

chende 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 (->) PR-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

Mit dem Hochschulgesetz vom 31.10.2006 ist die Leitungsebene der Hochschulen in NRW ausgehend von der veränderten Rechtsstellung der Hochschulen als selbständige Körperschaften öffentlichen Rechts so grundlegend umstrukturiert worden, dass mit Fug und Recht von einem Paradigmenwechsel gesprochen werden kann. Die im Paradigma der Gruppenuniversität verankerte herkömmliche Konstellation von Rektor/Rektorat und Senat/erweitertem Senat als Kernbereich der akademischen Selbstverwaltung und ihrem Gegenüber der staatlichen Aufsicht und Auftragsverwaltung ist damit aufgelöst worden. Die als Bezeichnungen fortbestehenden traditionellen Elemente der Leitungsebene – Rektor, Rektorat, Senat, Kanzler – haben einen deutlichen Funktionswandel erfahren. Als neues Element der Hochschulverfassung ist der Hochschulrat hinzugetreten, der als Leitungsorgan gleichsam die neue Hochschulfreiheit verkörpert, denn die Hochschulräte sind praktisch die notwendige Konsequenz aus dem Rückzug des Landes aus der unmittelbaren Fachaufsicht über die Hochschulen und zugleich Ausdruck der Umstellung der Hochschulverfassung auf betriebswirtschaftliche Management-Strukturen.

Die neue Funktionsverteilung, die sich aus den gesetzlich festgelegten Aufgaben ablesen lässt, folgt der Logik der Trennung von operativer Ebene, Strategie und legislativer Kompetenz: Das operative Geschäft der Leitung der Hochschule obliegt dem Präsidium (funktionsgleich Rektorat). Es ist in seiner operativen Aufgabenstellung (Leitung der Hochschule, Organisationskompetenz, Hochschulentwicklungsplanung, Finanz- und Ressourcenverteilung, Überwachung der Arbeit der weiteren Leitungsebenen der Hochschule) deutlich gestärkt worden. Der Präsidentin/dem Präsidenten obliegt wie bisher die Außenvertretung der Hochschule; hinzu kommen ein Aufsichts- und Weisungsrecht

gegenüber dem Lehrpersonal bezüglich der Erfüllung der Lehr- und Prüfungspflichten sowie erweiterte starke Rechte im Berufungsverfahren (Überblick siehe Schaubild im Internet, s. Tipps).

Der neu geschaffene Hochschulrat überwacht die Arbeit des Präsidiums; er beaufsichtigt seine Geschäftsführung und begleitet sie beratend, insbesondere im Blick auf die strategische Entwicklung der Hochschule. Aber er verfügt auch über starke Rechte in Form eines Zustimmungserfordernisses zum Hochschulentwicklungsplan und zum Wirtschaftsplan. Dem Hochschulrat wachsen somit – im Vergleich zur alten Leitungsstruktur – von verschiedenen Seiten her umfangreiche Aufgaben zu: Zum einen übernimmt er für die aus der Landesaufsicht entlassenen Hochschulen Fachaufsichtsfunktionen; dies umfasst auch dienstrechtliche (z. B. disziplinarische) Funktionen. Die Aufgabe, die Funktion der obersten Dienstbehörde im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes wahrzunehmen, die das HG zunächst dem Hochschulrat übertragen hatte, ist allerdings bei der jüngsten HG-Änderung wieder an das Ministerium rückübertragen worden (-> Personalrat-Beteiligungsformen). Zum andern übernimmt der HSR strategische Aufgaben, die zuvor der Senat erfüllt hatte: Wahl des Präsidiums, Zustimmung zum Entwurf der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWF sowie zum Hochschulentwicklungsplan und zum Wirtschaftsplan; Entgegennahme der Finanzberichte; Stellungnahme zu den Ergebnissen von Evaluationen. Drittens ist die Einführung der Hochschulräte mit der Erwartung verbunden gewesen, dass sie Impulse aus Wirtschaft und Gesellschaft in die Hochschule hineinbringen könnten, um die Hochschulen gewissermaßen auf ihre gesellschaftliche Verantwortung hinzuweisen. Zu beachten ist die besondere Stellung des Vorsitzenden des Hochschulrates, der Dienstvorgesetzter des Präsidenten und

der hauptamtlichen Mitglieder des Präsidiums bzw. Rektorats ist.

Der Senat verliert in dieser Konstellation an Kompetenzen: Er bleibt legislatives Organ mit der Aufgabe, die Grundordnung sowie Rahmenordnungen und Ordnungen der Hochschule zu beschließen. Im Übrigen hat er als starkes Recht nur noch die Funktion, den Vorschlag des Hochschulrates bei der Wahl der Präsidentin/des Präsidenten und der Mitglieder des Präsidiums zu bestätigen. Darüber hinaus kann er Stellungnahmen, etwa zum HEP, zum Wirtschaftsplan oder zur Finanzplanung abgeben, entscheiden kann er darüber nicht.

Die Veränderung der Leitungsstrukturen, der Paradigmenwechsel, der mit den gesetzlichen Neuregelungen eingeleitet wurde, lässt sich auf die Formel „vom Selbstverwaltungsmodell zum Management-Modell“ bringen. Akademische Selbstverwaltung und staatliche Regulierung treten zurück, die Außensteuerung wird verstärkt. Betrachtet man wichtige Steuerungsbereiche wie Organisation, Personal oder Finanzen, so ist augenfällig, dass im Innenverhältnis die Entscheidungsrechte der akademischen Selbstverwaltung zugunsten des Präsidiums und des Hochschulmanagements eingeschränkt sind. Im Außenverhältnis ist die Veränderung der Rolle des Ministeriums ebenso deutlich: Die staatliche Regulierung wird unter Verzicht auf eine Detailsteuerung zielbezogen gestaltet. Dies ist der Kern dessen, was als Zunahme der Autonomie der Hochschule wahrgenommen wird. Die Steuerung der Hochschulen von außen wird aber nur in vollem Umfang verstanden, wenn die wettbewerblichen Mechanismen mit betrachtet werden, die für den Gewinn von (finanziellen) Entwicklungsspielräumen für die Hochschulen erheblich sind. Unter diesem Aspekt ist der Zuwachs an Autonomie zugleich eine Zunahme der Außensteuerung. Der Hochschulrat, dem einerseits von Seiten des Senats, andererseits

von Seiten des Ministeriums Aufgaben zugewachsen sind, spielt eine Schlüsselrolle für die Ausrichtung der Hochschulen auf diese Rahmenbedingungen.

Einschätzung

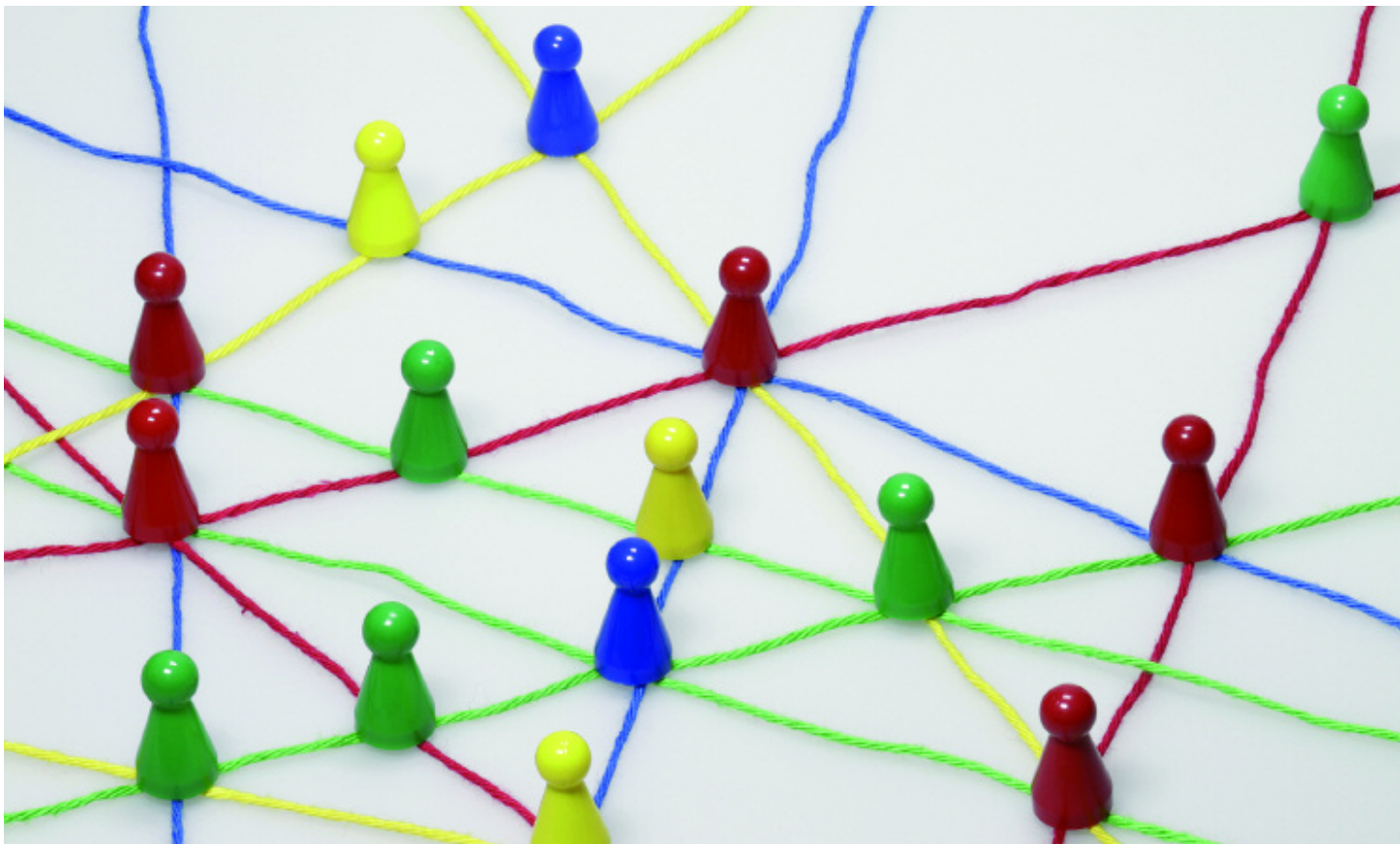
Die Neuregelungen zur Steuerung des Hochschulbereichs sind nunmehr seit fünf Jahren in Kraft. In diesem Zeitraum hat sich die Wahrnehmung und Bewertung der Rolle der Hochschulräte verändert. Zwei Aspekte erscheinen wichtig: Zum einen hat sich die Befürchtung, dass mit den Hochschulräten wirtschaftliche Interessen einen unmittelbaren Zugriff auf die Hochschulen erhalten, so nicht bewahrt. In empirischen Untersuchungen wird auf die Tatsache verwiesen, dass bei den Universitäten nur rund ein Drittel der Hochschulratsmitglieder dem Unternehmensbereich zugeordnet werden können. Bei Fachhochschulen ist dieser Anteil allerdings deutlich höher. Zutreffender wird man wohl von einer strukturellen Privatisierung sprechen können, die mit dem

Umbau der Leitungsstrukturen vorangetrieben wurde. Zum anderen stärkt aber die Implementierung von Hochschulräten die Entwicklung professioneller Managementstrukturen und die Einstellung auf wettbewerbliche Rahmenbedingungen. So war es ja auch politisch gewollt – und so wird es von großen Teilen der Hochschulöffentlichkeit auch zustimmend aufgenommen. Das Argument des Demokratieverlustes aufgrund der Kompetenzverlagerung vom beteiligungsoffenen, gewählten Gremium Senat zum bestellten Hochschulrat stößt in der öffentlichen Diskussion auf wenig Resonanz, ebenso wie der Hinweis, dass öffentlich finanzierte Einrichtungen wie die Hochschulen auch einer öffentlich verantworteten Steuerung unterliegen sollten.

Wie eine Neujustierung des Hochschulgesetzes weitergehen wird, darüber kann derzeit nur spekuliert werden. Die Landesregierung hat bisher in zwei punktuellen Gesetzesvorhaben (LPVG-Novelle und HG-Novelle) begrüßenswerte Regelungen vorgenommen, durch die das wissenschaftliche Personal bessere

Beteiligungsrechte im Rahmen der Personalvertretung erhält. Was die Struktur der Hochschulsteuerung angeht, sind solche punktuellen Verbesserungen aber schwer denkbar. Möglicherweise wird eine Berichtspflicht der Hochschulräte etabliert, auch Abwahlmöglichkeiten sind denkbar. Beteiligungsoffenheit wird allerdings schwerlich erreichbar sein.

Die Hochschulräte ihrerseits sind gerade bundesweit in die Offensive gegangen: In einem von zahlreichen HSR-Vorsitzenden unterzeichneten Positionspapier werden die Hochschulräte als unabdingbare Organe einer autonomen Hochschule herausgestellt, eine Beschränkung der Aufgaben auf Beratungsfunktionen wird abgelehnt. Es wird interessant sein zu beobachten, wie die PräsidentInnen sich zu dieser Entwicklung verhalten werden – bisher hatte die HRK (wie auch GEW und ver.di) stets beratende Hochschulräte gefordert. Solange allerdings der Zwang der Unterfinanzierung die Hochschulen in den Wettbewerb treibt, bleibt Hochschulautonomie ein uneingelöstes Versprechen.



Hochschulfinanzierung

Im Juli 2011 legte der Wissenschaftsrat einen ausführlichen Bericht seines Vorsitzenden zur neueren „Entwicklung der Hochschulfinanzierung“ vor.

Danach sind die Ausgaben der Hochschulen insgesamt und auch inflationsbereinigt von 1995 bis 2008 durchaus gestiegen. Allerdings liegt der Anteil des Bruttosozialproduktes, der für den gesamten Tertiären Bereich ausgegeben wird, seit Jahren relativ konstant bei 1,1 %. Das ist immer noch deutlich unterhalb des OECD- Durchschnittes von 1,5 %. Bei vergleichbaren Staaten wie Frankreich, Großbritannien, Japan oder den USA liegt der BIP-Anteil höher und ist in den letzten Jahren sogar angewachsen.

Es muss weiterhin beachtet werden, dass sich die Struktur der Hochschulfinanzierung in Deutschland insbesondere in den letzten 5-7 Jahren deutlich verändert hat: Die staatliche Grundfinanzierung stieg von 1995 bis 2008 um nur 6 %, während sich die Drittmittelausgaben in diesem Zeitraum mehr als verdoppelten. Eine Entwicklung, die sich mit der Exzellenzinitiative in den letzten Jahren noch einmal verstärkte.

Die Stagnation bei den Hochschuletats führt im Kerngeschäft der Hochschulen zu erkennbaren Schwierigkeiten: Betreuungsrelationen verschlechtern sich, obwohl gerade die neuen, gestuften Studiengänge eine intensivere Lehre erfordern und der angemessenen Bearbeitung von Forschungsprojekten sind Grenzen gesetzt, wenn die Grundausstattung nicht ausreichend gesichert ist. Eine kleine Abhilfe schaffen hier die seit einiger Zeit gewährten Overheads für Forschungsprojekte (z. B. der DFG oder des BMBF), aber sie können das Grundproblem nicht lösen. Die Disproportion von Grundmitteln und Drittmitteln führt zu einer massiven Verschiebung der Grundetats zu den forschungsstarken Bereichen, um z. B. DFG-Verbundprojekte einwerben zu können. Besonders problematisch wird die Situation für

traditionell nicht so drittmittelstarke Fächer einer Universität, wie z. B. die Geisteswissenschaften.

Nach und nach wird in den Bundesländern die Gymnasialzeit von 9 auf 8 Jahre (G8) verkürzt, so dass derzeit doppelte Abiturientenjahrgänge an die Hochschulen strömen – verstärkt noch einmal mit der sehr kurzfristig beschlossenen Aussetzung der Wehrpflicht. Der rasche Anstieg der Studierendenzahlen war vorauszusehen und sollte mit dem von Bund und den Ländern vereinbarten Hochschulpakt kompensiert werden. Auch hier bleiben die Hochschulen auf einer Finanzierungslücke sitzen. Die Hochschulrektorenkonferenz wies bereits 2007 darauf hin, dass die vereinbarte Prämie von 20.000 Euro je Studienplatz nicht ausreichend ist.

Die rot-grüne Landesregierung in NRW hat in ihrem Koalitionsvertrag deutliche Akzente in der Bildungspolitik gesetzt, die nun auch zu realisieren sind. Mit der Abschaffung der Studiengebühren (in NRW Studienbeiträge genannt) wurde ein Wahlversprechen erfüllt. 2011 erfolgte im Gesetz die Zusage, dass den Hochschulen des Landes der bisher netto zur Verfügung stehende Betrag aus Haushaltsmitteln des Landes kompensiert wird. Und es wurden tatsächlich 249 Mio. Euro in den Landeshaushalt eingestellt, die Qualitätsverbesserungsmittel (QVM). Allerdings ist dieser Betrag nun in der Höhe festgeschrieben. Angesichts der rasant ansteigenden Erstsemesterzahlen (für WS 2011/12 ein Plus von 19 % gegenüber dem Vorjahr) kann die Forderung nach Dynamisierung des bereitgestellten Betrages nur noch nachdrücklicher erhoben werden. Geschieht dies nicht, wird die gedeckelte Summe zu jährlich sinkenden Zahlungen pro Studierendem führen.

Ministerin Schulze bekundete Anfang 2012, dass die Hochschulen über mehr Mittel verfügen könnten. Nominell ist der Haushalt um 445 Mio. Euro angewachsen,

rechnet man aber die 249 Mio. Euro QVM dagegen, die als Ersatz für die Studiengebühren fließen, ist der Etat inflationsbereinigt sogar gesunken.

Unzweifelhaft schultert NRW mit seiner dichten Hochschullandschaft einen bedeutenden Anteil an der bundesdeutschen Hochschulfinanzierung. Andere Bundesländer, die deutlich weniger Hochschulen unterhalten und Absolventen aus NRW „importieren“, profitieren somit von den finanziellen Anstrengungen in NRW. Als Resultat sind in NRW die Betreuungsrelationen (wiss. Beschäftigte zu Studierenden) ausgesprochen schlecht. Im bundesweiten Vergleich landet NRW seit Jahren auf dem vorletzten Platz.

Und die anhaltende Unterfinanzierung ist im Hochschulalltag nicht zu übersehen: Gebäude, die dringend renoviert/saniert werden müssten, veraltete Praktikumsgeräte, unzureichende Personal- und Sachmittelzusagen bei Berufungen und Bleibeverhandlungen. So sehr einzelne Hochschulen auch erleichtert sein können, dass sie wichtige Verbesserungen mit dem Programm „Exzellenz in der Lehre“ des BMBF endlich beginnen können, kurzatmige Sonderprogramme werden die Situation der Studierenden und Beschäftigten der Hochschulen nicht verbessern können.

Mit der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) des Landes zeigt sich zunehmend, dass eine „auskömmliche“ (MIWF) Finanzierung der Hochschulen in weite Ferne rückt. 23 % des Grundetats werden mittlerweile nach Leistungsfaktoren verteilt. Eine deutliche Umverteilung zwischen den Hochschulen ist eingetreten. Wer – aufgrund schlechterer Startbedingungen – geringere Einwerbungen verzeichnen kann, bewegt sich stufenweise nach unten. Die Schere zwischen den Hochschulen geht immer weiter auseinander, da das Leistungsbudget nicht on-top auf die Hochschulen verteilt wird, sondern darüber Teile

des Grundbudgets verlagert werden. Das stimmt nun auch das Ministerium nachdenklich. In 2012 soll eine grundsätzliche Debatte mit den Hochschulen über diese LOM erfolgen.

Die unzureichende Grundausstattung wirkt sich auch auf die Beschäftigungssituation an den Hochschulen aus. Aus zeitlich befristeten Sonderprogrammen und der hohen Drittmittelinwerbung werden überwiegend wieder nur Kurzzeitjobs geschaffen oder prekäre Arbeitsverhältnisse – z. B. höhere

Abdeckung der Lehre mit Lehraufträgen. Was die Hochschulen wirklich benötigen, ist eine verlässliche und ausreichende Grundfinanzierung. Nur so können sie eine langfristige Planung realisieren, ihre Arbeit an Qualitätsstandards orientieren und eine aufgabenorientierte Personalstruktur aufbauen.

TIPPS

MIWF zur Leistungsorientierten Mittelverteilung: <http://www.wissen->

[schaft.nrw.de/ hochschulen_und_forschung/hochschulen_nrw/Hochschulfinanzierung/Hochschulvereinbarung/leistungsorientierte_mittelverteilung/index.php](http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/hochschulen_nrw/Hochschulfinanzierung/Hochschulvereinbarung/leistungsorientierte_mittelverteilung/index.php)

Wissenschaftsrat: Künftige Gestaltung der Hochschulfinanzierung in der Diskussion – Ergebnisse der Sommersitzungen des Wissenschaftsrates (Berlin, 7.-8. Juli 2011) vgl.: <http://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=378&=>

Akkreditierung und Evaluation – Zwischenbericht 1999-2012

Bachelor- und Masterstudiengänge werden sowohl von Universitäten als auch von Fachhochschulen angeboten. Der Grad der formalen Anerkennung dieser Abschlüsse ist nicht mehr abhängig davon, an welcher Hochschulform studiert wurde, sondern ob und wie die Studiengänge akkreditiert worden sind. Die kleinen Unterschiede zwischen den Hochschulformen sind aber noch längst nicht überwunden. Auch Berufsakademien bieten zumindest Bachelorstudiengänge an und müssen diese ebenfalls akkreditieren lassen. Bis 2010 haben die Hochschulen die bestehenden Diplom- und Magisterstudiengänge im Sinne des Bologna-Prozesses reformiert und einige der alten Diplom- und Magisterstudiengänge befinden sich noch im Schließungsverfahren. Der Bildungsmarkt, der Wert von Kompetenzen und die Bildungsabschlüsse haben sich in den vergangenen 12 Jahren extrem verändert und mit den gerade von der KMK beschlossenen 8 Kompetenzstufen des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) deutet sich bereits die nächste tief greifende Bildungsreform an, die die Zugangsvoraussetzungen und das Verhältnis von Berufsqualifizierung, Weiterbildung und Hochschulausbildung verändern; es aber auch durchlässiger machen wird.

In Deutschland wird die Akkreditierung durch Agenturen vorgenommen. Diese Agenturen wiederum werden vom Akkreditierungsrat dafür zugelassen. Der Akkreditierungsrat wurde 1999 von HRK und KMK eingerichtet und setzt sich aus Hochschullehrenden, Vertreter/innen aus der Berufspraxis und der Politik und aus Studierenden zusammen. Aufgabe des Akkreditierungsrates ist die Koordination und Überwachung der Akkreditierung in Deutschland, also insbesondere die Setzung allgemeiner Standards und Kriterien für die Akkreditierungspraxis und die Akkreditierung der Agenturen. Die Akkreditierung zielt nach Aussage des Akkreditierungsrates darauf, „Qualität zu sichern, Studierbarkeit nachzuweisen, Vielfalt zu ermöglichen sowie Transparenz zu schaffen“.

Bisher wurden in der Regel Programmakkreditierungen vorgenommen, d. h. jeder einzelne Studiengang wurde mit Hilfe externer Gutachter/innen von einer der Agenturen anhand der aufgestellten Kriterien überprüft. Wichtige Kriterien waren dabei die Studierbarkeit insgesamt, die Erlangung einer Berufsbefähigung nach Abschluss des Studiums und die Überprüfung der Einhaltung des sog. Workloads. Akkreditierungen werden für eine Zeit von bis zu sieben Jahren aus-

gesprochen. Während dieser Zeit sind die Hochschulen verpflichtet, das Studienangebot zu evaluieren. Die Ergebnisse der Evaluation fließen anschließend in die Re-Akkreditierung ein, die in den Folgejahren in regelmäßigen Abständen stattfinden soll.

Evaluation umfasst die Bewertung der Leistung in Lehre und Forschung. Die Lehrevaluation hat die systematische Erfassung und Bewertung der Lehr- und Lernprozesse, der Rahmenbedingungen und Organisation des Lehrbetriebs zum Gegenstand.

Defizite und Problembereiche werden so erkannt, um sie im Laufe eines kommunikativen Prozesses, der auch die Studierenden einschließt, auszuräumen.

Grundlage ist die Entwicklung von Kriterien, durch die festgelegt werden, was „gute Lehre“ ausmacht. Lehrevaluation ist damit Teil eines stetigen Qualitätsverbesserungsprozesses der Hochschullehre.

Am 14. Juni 2007 eröffnete die KMK die Option der Systemakkreditierung. In der Systemakkreditierung werden ganze Hochschulen oder sonstige größere Systeme, z. B. Fachbereiche, einem Überprüfungsverfahren unterzogen. Im Fokus einer solchen Systemakkreditierung steht dann, ob das „System“ (z. B. die

Hochschule) Qualitätssicherungsmaßnahmen installiert hat und diese im Studienbetrieb auch greifen. Ein einzelner Studiengang wird dann nur noch exemplarisch betrachtet. Wenn eine solche größere Einheit akkreditiert worden ist, sind damit sämtliche Studiengänge, die von dieser Einheit angeboten und dem eigenen Qualitätssicherungssystem unterworfen werden, automatisch akkreditiert. Ebenso wie bei der Programmakkreditierung sollen auch in diesen Fällen Reakkreditierungen vorgenommen werden.

Die ersten Hochschulen haben mittlerweile die Systemakkreditierung erfolgreich "überlebt". Alle großen Akkreditierungsagenturen bieten diese Akkreditierungsvariante an, die sich insbesondere für große Hochschulen mit vielen Studiengängen anbietet. Hochschulen, die sich der Systemakkreditierung stellen, haben ihr Qualitätsmanagement im Regelfall bereits erfolgreich auf- und ausgebaut.

Einschätzung und Bewertung

Die Einführung neuer Studiengänge muss vor Einführung der Akkreditierung durch das Ministerium zugelassen werden. Die GEW begrüßt einerseits, dass den Hochschulen durch den Übergang zur Akkreditierung mehr Freiraum für die Herausbildung spezifischer Hochschulprofile zugestanden wird. Andererseits sieht die GEW den Rückzug des Staats aus der Gestaltung des Bildungsangebots der Hochschulen weiterhin kritisch: Ob der Erhalt und Ausbau sog. „kleiner Fächer“ langfristig nur durch das Abschließen von Zielvereinbarungen zwi-

schen Hochschule und Politik gesichert werden kann, ist ebenso fraglich, wie Erhaltung und Ausbau von Studiengängen, in denen wenige oder keine Drittmittel generiert werden können (z. B. Lehramtsstudiengänge) und die deshalb unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht profitabel für die Hochschulen sind. Die entsprechenden Diskussionen mit der Landesregierung werden geführt und das Problembewusstsein für unser Anliegen ist mittlerweile bei allen Beteiligten vorhanden.

Akkreditierungs- und Evaluationsprozesse sind für die Hochschulen teuer und binden enorm viel Arbeitskraft, insbesondere der wissenschaftlich Beschäftigten. Eine angemessene personelle Ausstattung der Hochschulen zur Bewältigung dieser neuen Aufgaben erfolgt allerdings eher nicht.

Auf die Umstellung zur Systemakkreditierung sind die meisten Hochschulen auch nach 10 Jahren BA und MA und bereits laufender Reakkreditierungsverfahren nur unzureichend vorbereitet.

Die systematische Lehrevaluation ist sicher ein geeignetes Mittel, um die Qualität der Lehre zu verbessern. Evaluationsergebnisse (z. B. von Lehrveranstaltungsevaluationen) dürfen allerdings nicht dazu herangezogen werden, um Entgeltssysteme für Lehrende zu gestalten oder sonstige Repressionen durchzusetzen. Denn Evaluation setzt den Willen zur Verbesserung von Lehre voraus. Es muss weiterhin möglich sein, auch neue Lehr- und Lernformen auszuprobieren, auch auf die Gefahr hin, dass diese in der jeweiligen Studierendengruppe nicht funktionieren, ohne dass dies finanzielle oder sonstige

repressive Auswirkungen für den bzw. die Lehrende hat.

„Gute Lehre“ kann nicht statisch sein, sondern muss stetig weiter entwickelt und auch unterschiedlichen Lehr- und Lerngruppen angepasst werden.

Alle bereits implementierten Qualitätssicherungssysteme oder deren Ansätze, entwickelt und erprobt für den „normalen Lehrbetrieb“, versagen allerdings bei der Wucht des „Doppelten Abiturjahrgangs“ und den oft hilflosen Rettungsversuchen der Lehrverwaltung.

Ebenso kritisch sieht die GEW Tendenzen in der Forschungsevaluation, in denen die Bewertung von Forschung daran geknüpft wird, wie viele Drittmittel eingeworben werden. Kriterien zu finden, mit denen definiert wird, was eine gute, innovative Forschung ausmacht, ist schwierig, besonders dann, wenn diese „gute Forschung“ auch materiell besonders gefördert werden soll. Die Fokussierung auf den Drittmittelbereich führt dazu, dass Forschung, die dem Mainstream zuzuordnen ist, eher gefördert wird als Grundlagenforschung oder solche, deren Gegenstand gerade nicht im wirtschaftlichen oder politischen Fokus liegt.

TIPPS

www.akkreditierungsrat.de

Bretschneider, Falk; Wildt, Johannes (Hrsg.): Handbuch Akkreditierung von Studiengängen. Eine Einführung

für Hochschule, Politik und Berufspraxis, 2. vollständig überarbeitete Auflage, Bielefeld

Personalstruktur und Personalentwicklung

Die Föderalismusreform hat die Regelungen zur Personalstruktur im Hochschulbereich in die Hoheit der Länder gelegt; demgemäß werden im HG-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 beach-

ten. 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 auf den Web-Seiten der GEW (siehe Editorial auf Seite 2).

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Viele Bildungshürden fallen auf einmal – nicht nur Studieren ohne Abitur ist möglich.

Relativ unbemerkt von der Öffentlichkeit ist zwischen der Bundesregierung, den Sozialpartnern, Vertretern der Wirtschaft, den Handwerkskammern und Wirtschaftsministern sowie Ländervertretungen ein Kompromiss ausgehandelt worden, der weit reichende Konsequenzen für den deutschen Bildungs- und Arbeitsmarkt entfalten wird. Der durch die europäische Union ausgelöste Reformdruck zur Entwicklung des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen – <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/>), als nationaler Qualifikationsrahmen für das Ziel des lebenslangen Lernens, könnte ebenso folgenreich werden wie der so genannte Bologna-prozess.

Der von der KMK Ende Januar 2012 verkündete Kompromiss „berücksichtigt, so KMK-Präsident Rabe, die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems und trägt zur angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei“.

Aus diesem vierjährigen Verhandlungsprozess gelangten nun zwei zentrale Botschaften in die Öffentlichkeit:

- 1) Der Kompromiss lässt zunächst noch die Einordnung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse außen vor und diese Entscheidung soll in fünf Jahren wieder aufgerufen werden.

Die Vertreter der KMK konnten sich im Rahmen des Kompromisses nicht darauf einigen, ob drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildungen des Dualen Systems mit unserem „heiligen“ Abitur auf der Stufe 4 (von 8 Stufen) gleichgestellt werden sollen. Die Kultusminister und die Gymnasiallobby konnten sich mit

einer nicht europakonformen Stufenzuordnung 5 nicht durchsetzen.

Es ist kaum vorzustellen, dass diese wirklich schwierige und bildungspolitisch richtungweisende Entscheidung, auch für die Zulassung zu Bachelor- und Masterstudiengängen, über fünf Jahre ausgedehnt werden kann.

- 2) Die andere und in der Öffentlichkeit mit Erstaunen zur Kenntnis genommene Botschaft lautete: „Meister und Techniker sind auf dem gleichen Niveau wie der Universitätsabschluss des Bachelors“. Und wie Frau Schavan hierzu festhält „Damit wird deutlich: In Deutschland hat jeder die Chance zum Aufstieg, über den akademischen Weg genauso wie über den Weg der beruflichen Bildung“.

Ist damit der Weg des Meisters zum universitären Masterstudium frei?

Ist man nach einer dreijährigen Berufsausbildung und drei Berufsjahren und einer dann abgeschlossenen Fachweiterbildung kurz vor dem Bachelorabschluss auf Stufe 6 des DQR?

Deutlich wird nach der KMK-Entscheidung, dass die vom DGB und der GEW seit Jahren geforderte Durchlässigkeit der Bildungsabschlüsse nun möglich wird und dass es (prinzipiell) immer unwichtiger wird, an welcher Bildungsinstitution ein formaler Abschluss, die Kompetenzen erworben wurden. In diesem Kontext verschwinden sogar die traditionell deutschen Grenzen zwischen der dualen Berufsausbildung und der akademischen Qualifizierung – dies fördert dann die Chancengleichheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bildungssystem.

Die Bildungsträger haben nun die Option und den gesellschaftlichen Auftrag, ihre

staatlich geprüften und akkreditierten Zugangsbedingungen anzupassen.

Werden die Zugangsvoraussetzungen vor dem Hintergrund der DQR-Stufen verändert, dann entsteht zwangsläufig eine inhaltliche Diskussion, wie die anders vorqualifizierten Personen mit anderen Bildungsvoraussetzungen denn auf dem jeweils „hohen fachlichen Kompetenzniveau“ in die nächste Stufe mitgenommen werden können. Wenn man denn Meister in einen wissenschaftsorientierten Masterstudiengang aufnehmen möchte (und das wird vor allem dort möglich werden, wo freie Studienkapazitäten vorgehalten werden), dann wird man dort über die Lern- und Ausbildungsbedingungen, didaktische Konzepte, eLearning und berufsintegrierende Ausbildungsanteile nachdenken müssen. Entsprechend müssen dann auch die Stipendienstrukturen und Bafögregelungen weiter altersflexibilisiert werden.

Es ist zu vermuten, dass die notwendigen strukturellen Reformen, z. B. die Entwicklung weiterer praxisnaher Studiengänge für die neue Zielgruppe, zumindest an den Hochschulen erst nach der Studienzeit des „doppelten Abiturjahrgangs“ inhaltlich ausgestaltet werden und die Hochschulen zunächst weiter mit viel Finesse Zugangsbarrieren aufbauen, um ihre Qualitätsstandards im Profiwettbewerb untereinander zu halten. An die Entwicklung berufsbegleitender Teilzeit- oder Fernstudiengänge, die den Interessen der Berufstätigen und der Betriebe eher Rechnung tragen, wird man erst dann aktiv arbeiten, wenn die „Zugangsbefähigten“ knapp werden, und dann werden feste Kooperationsstrukturen mit Berufskollegs und Berufsfachschulen sowie großen Ausbildungsbetrieben zum Selbstverständnis jeder Hochschulstrategie gehören.

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.

Beschäftigungsverhältnis

- Beamter/in
- Angestellte/r
- Honorarkraft
- Pensionär/in, Rentner/in
- Altersübergangsgeld
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- Teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- Lehramtsanwärter/in
- Studierende/r
- ABM befristet bis _____
- Sonstiges _____

Telefon

Fax

E-Mail

Berufsbezeichnung, -ziel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

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 (Uni Paderborn)

Weitere Beiträge von: Dr. Gerlinde Günther-Boemke (Uni Bielefeld), Achim Henkel (Ruhr-Uni Bochum), Dr. Diethard Kuhne (Leitungsteam FGA HuF), Dr. Ingrid Lotz-Ahrens (Uni Duisburg-Essen), Hans-Georg Müller (Uni Wuppertal), Matthias Neu, (Uni Paderborn), Dr. Bärbel Rompeltien (Uni Duisburg-Essen), Ralf Siegel (Uni Witten-Herdecke), Bernadette Stolle (FH Südwestfalen), Dr. Eva van Leewen (Uni Bonn), Dr. Luzia Vorspel (Ruhr-Uni Bochum), Dr. Eva Zeppenfeld (Uni Duisburg-Essen)

Verlag: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH, Postf. 10 27 52, 45027 Essen; April 2012

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
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
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
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
L-EGO	Entgeltordnung des TV-L
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
MBI.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
SchwB.G	Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
StRi.H.	Studienrat/Studienrätin im Hochschuldienst
SUrv	Sonderurlaubsverordnung
TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TV-L	Tarifvertrag der Länder
TV-öD	Tarifvertrag des ö.D. (Bund und Kommunen)
TVÜ-L	Überleitungstarifvertrag
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UrlGG	Urlaubsgeldgesetz
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VG	Verwaltungsgericht
VGO	Vergütungsordnung der künstl. LfbA an Musikhochschulen
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