

Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen

Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen
4. September 2015
Hannover

Antonia Kühn

1 Analyse der Beschäftigungssituation

2 Entwicklung des Rahmenkodex als Lösungsansatz

3 Novellierung des Hochschulrechts NRW

4 Verhandlungen und beteiligte Akteure

5 Verhandlungsergebnisse: Inhalte des Rahmenkodex

6 Umsetzung und Weiterentwicklung

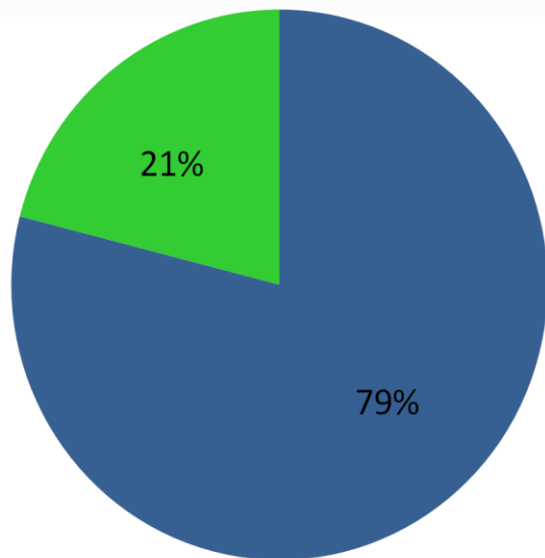
Analyse der Beschäftigungssituation: Umfrage

- 06. Februar bis 12. April 2013 Umfrage des DGB NRW
- an über 20 Hochschulstandorten
- 1.082 abgegebene Fragebögen, 904 ausgewertet

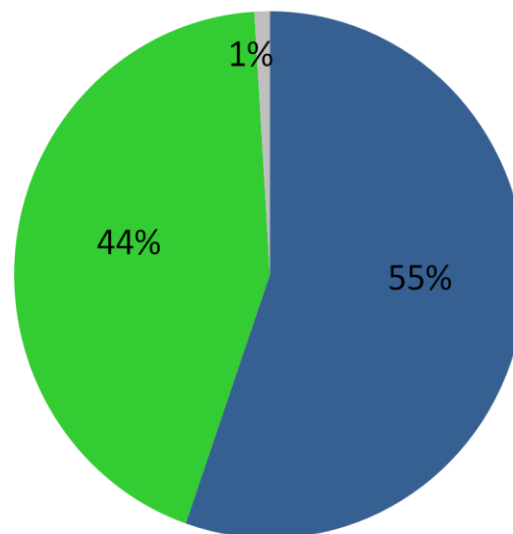
- Gleich viele Frauen und Männer haben teilgenommen
- Zwei Drittel der Befragten kommen aus Wissenschaft und Kunst, ein Drittel aus Verwaltung und Technik
- 59% der Befragten arbeiten an Universitäten, 41% an Fachhochschulen.
- Gute Beteiligung: Ingenieurwiss., Naturwiss. (mit Mathematik, Informatik), Zentrale Einrichtungen
- Alle Altersgruppen vertreten, besonders viele 25-34Jährige
- Es nahmen viele Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Befragung teil.

Befristung

Arbeitsverhältnis – Wissenschaftler_innen an Universitäten



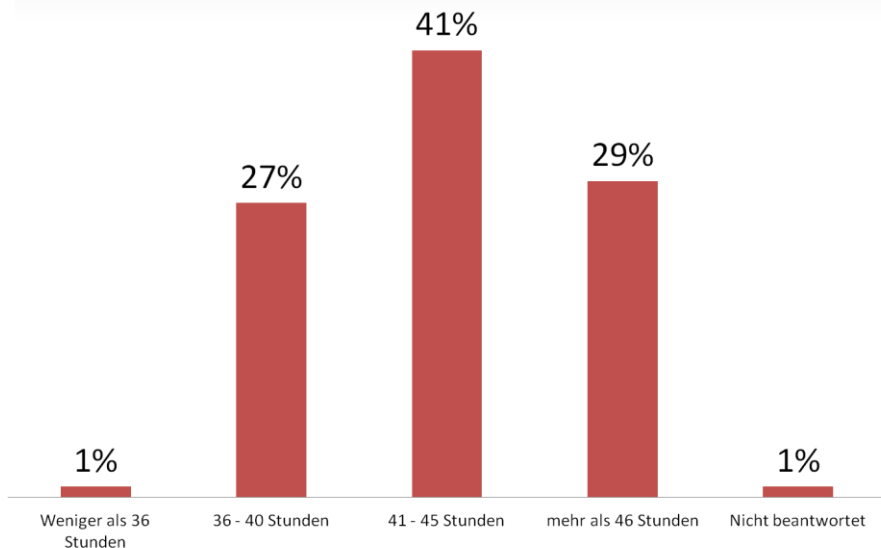
Arbeitsverhältnis - Wissenschaftler_innen an Fachhochschulen



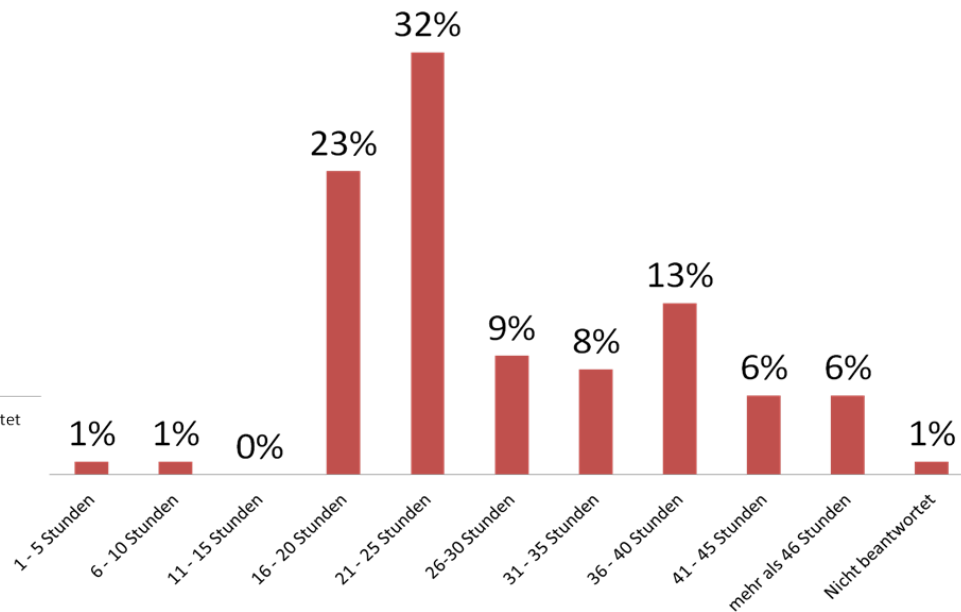
- Befristet
- Unbefristet
- Nicht beantwortet <1%

Arbeitszeiten von Wissenschaftler/innen

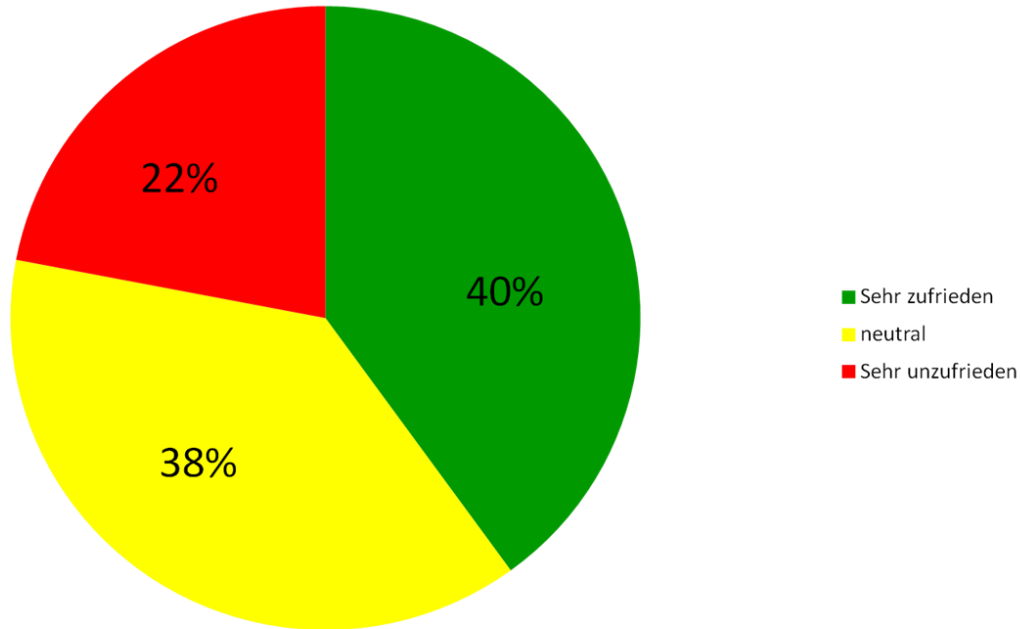
Tatsächliche Arbeitszeit von Wissenschaftler_innen in Vollzeit



Arbeitszeiten von Wissenschaftler_innen in 4/8 Stellen

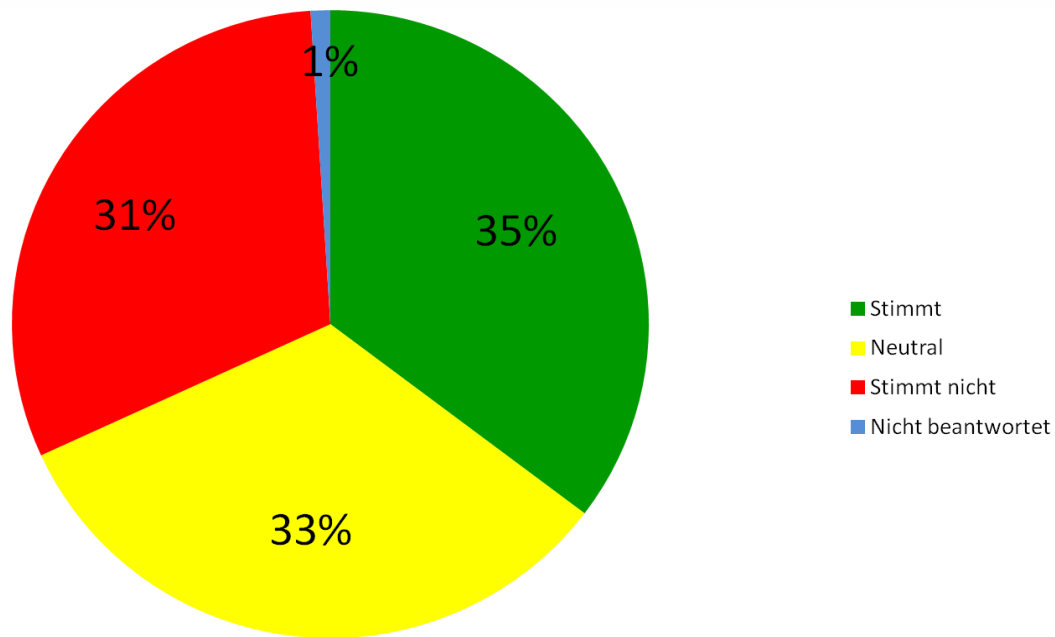


Bewertung der Arbeitsbelastung



Ich bin mit meiner Arbeitsbelastung insgesamt.

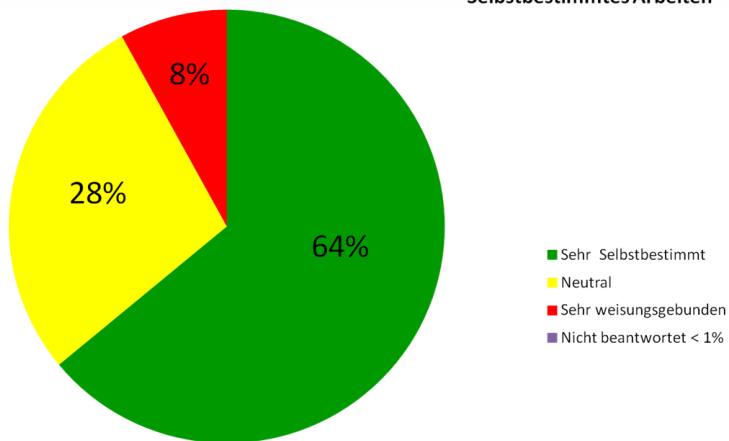
Bewertung der Qualifizierungsangebote



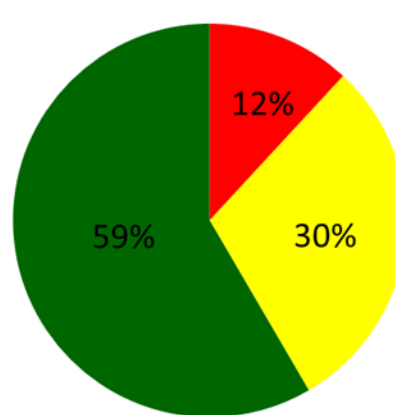
Meine Hochschule unterstützt meine berufliche Laufbahn durch regelmäßige Qualifizierungs- und Beratungsangebote.

Selbstbestimmtes Arbeiten

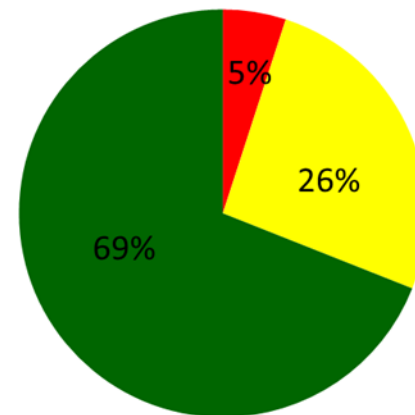
Selbstbestimmtes Arbeiten



Ich arbeite in meinem Tätigkeitsfeld.



Frauen

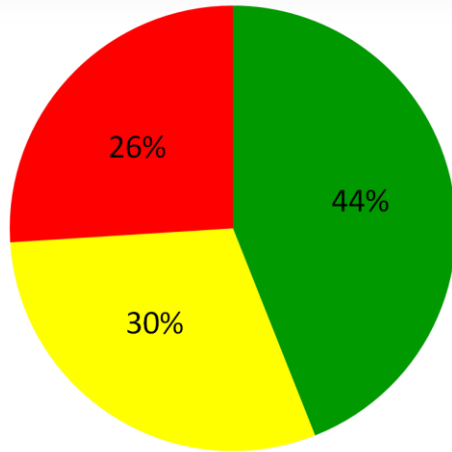


Männer

Ich arbeite in meinem Tätigkeitsfeld.

Karriere und Perspektiven: Rahmenbedingungen

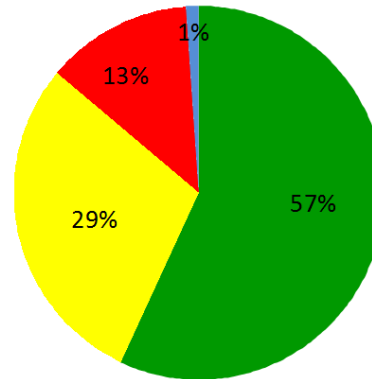
Bewertung der Rahmenbedingungen



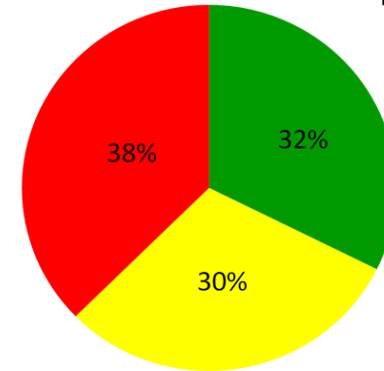
Die Rahmenbedingungen in der Hochschule sind so gestaltet, dass ich langfristig dort arbeiten möchte.

- Auf jeden Fall
- Neutral
- Auf keinen Fall
- Nicht beantwortet < 1%

Bewertung der Rahmenbedingung – unbefristet Beschäftigte



Bewertung der Rahmenbedingungen – befristet Beschäftigte



Die Rahmenbedingungen in der Hochschule sind so gestaltet, dass ich langfristig dort arbeiten möchte.

- 1 Analyse der Beschäftigungssituation
- 2 Entwicklung des Rahmenkodex als Lösungsansatz
- 3 Novellierung des Hochschulrechts NRW
- 4 Verhandlungen und beteiligte Akteure
- 5 Verhandlungsergebnisse: Inhalte des Rahmenkodex
- 6 Umsetzung und Weiterentwicklung

Gestaltungsalternativen: Rechtliche Grundlagen

Dienstvereinbarungen (DV)

Hochschulen

Hochschulrecht (HZG)
Tarifvertrag der Länder (TV-L)
kein Hochschultarifvertrag

Land

Allgemeines Arbeitsrecht
(TzBfG, ArbZG, ...)
Sonderarbeitsrecht (WissZVG)

Bund

Rahmenkodex

Freiwillige
Vereinbarung
zwischen DV, TV-L,
HZG und
Bundesarbeitsrecht

- 1 Analyse der Beschäftigungssituation
- 2 Entwicklung des Rahmenkodex als Lösungsansatz
- 3 Novellierung des Hochschulrechts NRW**
- 4 Verhandlungen und beteiligte Akteure
- 5 Verhandlungsergebnisse: Inhalte des Rahmenkodex
- 6 Umsetzung und Weiterentwicklung

Novellierung des Hochschulrechts NRW

2007 Hochschulfreiheitsgesetz trat unter Minister Pinkwart in Kraft

Hochschulen als Körperschaften öffentlichen Rechts keine untergeordneten Behörden mehr,

Beschäftigte nicht mehr im Landesdienst, sondern Angestellte ihrer Hochschule

4 Milliarden Grundfinanzierung, rund 6 Mrd. gesamt, darüber hinaus keine Landessteuerung

Hochschulen verstanden als autonome Unternehmen

Der politische Wille der rot-grünen Landesregierung:

- Hochschulen als Teil des öffentlichen Bildungssystems
- Verantwortung für Hochschulen
- Sicherung von Transparenz, Demokratische Teilhabe, Chancengleichheit



Die Hochschulen sollen den berechtigten Interessen des Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen Rechnung tragen.

Was wurde nicht geändert?

- Die Beschäftigten wurden nicht in den Landesdienst zurückgeholt.
- Die Differenzierung in wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten und Fachhochschulen wurde nicht aufgehoben.
- Die Personalkategorie der Wissenschaftlichen Hilfskraft mit Studienabschluss wurde beibehalten.

Was wurde geändert?

- Hochschulen müssen den Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen Rechnung tragen
- Das Land haftet für die Lohn-, Gehalts- oder Vergütungsforderungen
- MIWF wurde als Oberste Dienstbehörde der Beamt/innen eingesetzt.
- Ausweitung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen auf alle Beschäftigten
- Die weiteren Mitarbeiter/innen erhielten endlich einen vernünftigen Namen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.
- Die Erlaubnis zur Erhebung personenbezogener Daten wurde begrenzt
- Die Ausstattung der Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen wurde entsprechend den Landespersonalrätekonferenzen geregelt.

§ 34a Rahmenkodex für gute Beschäftigung

- Es wird ein Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen im Hochschulgesetz festgeschrieben.
- Dem Rahmenkodex soll durch Verankerung im Gesetz einschließlich der Ergänzungen „unmittelbar und zwingender Geltung“ sowie einer Allgemeinverbindlichkeitsklausel Verbindlichkeit erlangen (die Landespersonalrätekonferenzen und minds. die Hälfte der Hochschulen müssen unterzeichnet haben)
- Nur gegenüber denjenigen Hochschulen, für die der Rahmenkodex Gute Arbeit an Hochschulen nicht gilt, können Rahmenvorgaben im Bereich der Personalverwaltung erlassen werden.

- 1 Analyse der Beschäftigungssituation
- 2 Entwicklung des Rahmenkodex als Lösungsansatz
- 3 Novellierung des Hochschulrechts NRW
- 4 Verhandlungen und beteiligte Akteure**
- 5 Verhandlungsergebnisse: Inhalte des Rahmenkodex
- 6 Umsetzung und Weiterentwicklung

Verhandlungen fanden seit Dezember 2012 parallel zur Gesetzesnovellierung statt, das Gesetz trat zum 1. Oktober 2014 in Kraft, Verhandlungen wurden bis Mai 2015 fortgesetzt.

Verhandlungspartner:

- Hochschulen (vertreten durch Hochschulleitungen)
- Landespersonalrätekonferenzen mit Gewerkschaften
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung

Nach zweieinhalb Jahren Verhandlungen Präsentation der Ergebnisse gegenüber der Presse am 3. Juni 2015.

- 1 Analyse der Beschäftigungssituation
- 2 Entwicklung des Rahmenkodex als Lösungsansatz
- 3 Novellierung des Hochschulrechts NRW
- 4 Verhandlungen und beteiligte Akteure
- 5 Verhandlungsergebnisse: Inhalte des Rahmenkodex**
- 6 Umsetzung und Weiterentwicklung

Artikel 1 und 2 Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen

Entgelt

Beim Wechsel zwischen Hochschulen in NRW rechnet die einstellende Hochschule bei der maßgeblichen Stufe der Entgelttabelle Vorzeiten an, bereits erreichte Bewährungsaufstiege werden mitgenommen.

Probezeit

„Die Hochschulen finden Lösungen, um bei einem Hochschulwechsel die Wechselrisiken für die betroffenen Beschäftigten zu verringern.“

Artikel 3, 4 Beschäftigungsbedingungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte (SHK)

„Als SHK sollen nur Studierende beschäftigt werden, welche in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordnetem Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben.“ (nur BA-Studierende)

Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

- wenn es bislang üblich war, WHK kürzer als 3 Jahre zu beschäftigen, dann darf diese Zeit nicht länger werden
- der Anteil der WHK am Vollzeitäquivalent der Gesamtbeschäftigung darf nicht größer werden
- ein Konzept mit dem örtlichen Personalrat kann günstigere Regelungen treffen

Außerdem:

WHK mit abgeschlossener Promotion sind ausgeschlossen.

Die Hochschulen müssen Maßnahmen gegen den Missbrauch von WHK ergreifen

Artikel 5 Lehraufträge

- Lehrbeauftragte dürfen keine Daueraufgaben übernehmen.
- Die Hochschulen müssen darauf hinwirken in der Sprachenausbildung ordentliche Mitarbeiter/innenstellen zu schaffen.
- Prüfungstätigkeiten müssen vergütet werden.
- Lehrauftrag ist auf 8 SWS begrenzt.
- Es müssen Fortbildungen angeboten werden, es muss eine Gruppenunfallversicherung angeboten werden.

Artikel 6 Teilzeitbeschäftigung

- Teilzeitbeschäftigung nur im notwendigen Umfang
- Teilzeit bei Promovierenden orientiert am Leitbild der DFG (minds. 50% der regelmäßigen Arbeitszeit) – damit sind unterhäftige Verträge i.d.R. ausgeschlossen.
- Die Hochschule ist verpflichtet, eine familienfreundliche Personalplanung und Konzepte für Rückkehrer/innen nach der Familienphase zu erstellen.

Artikel 7 Rahmenbedingungen von Befristungen

- Die Hochschulen müssen Instrumente wie Planungsreserven oder Überbrückungsfonds entwickeln.
- Die Hochschulen müssen ein Personalplanungskonzept erstellen (Dauerstellenkonzept).
- Verlängerungen von befristeten Verträgen müssen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich 3 Monate vor Beendigung des Vertrages arbeitssuchend zu melden.

Artikel 8, 9, 10 Befristungsregelungen für wissenschaftlich Beschäftigte und Promovierende

- Befristungen vorrangig nach WissZVG
- sachgrundlose Befristungen nur mit besonderer Begründung gegenüber dem Personalrat
- Mindestdauer 12 Monate für Tarifbeschäftigte
- Laufzeit von Drittmittelverträgen entspricht Laufzeit des Bewilligungszeitraums des Drittmittelprojektes
- Postdoc-Verträge haben minds. 3 Jahre
- Ein Drittel der Arbeitszeit soll für Promotion zur Verfügung stehen.
- Bei allen Doktorand/innen soll das Beschäftigungsverhältnis unabhängig von der Finanzierung eine Gesamtlaufzeit von 3 Jahren haben. In dieser Zeit darf es maximal 2 Verträge geben, von denen der erste minds. 1 Jahr lang sein muss (12+24 als Mindeststandart für alle, während TU9, HRK, Uni Jena usw. sich nur auf Haushaltsmittel beziehen)

Artikel 11 Befristungsregelungen für Beschäftigte in Verwaltung und Technik

- sachgrundlose Befristungen nur mit besonderer Begründung gegenüber dem Personalrat
- Laufzeit von Drittmittelverträgen entspricht Laufzeit des Bewilligungszeitraums des Drittmittelprojektes

Hier wahrscheinlich
Änderung WissZVG

Artikel 12 Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements

- Die Hochschulen müssen ihr Gesundheitsmanagement ausbauen, Konzepte mit Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen entwickeln und Dienstvereinbarungen anstreben.
- Es wird als feste Aufgabe definiert.

Artikel 12 Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements – Wortlaut des Kodex

(1) Die Hochschule baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen aus, entwickelt Konzepte hierzu und strebt entsprechende Dienstvereinbarungen an. Die Parteien stimmen überein, dass die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen in vollem Umfang auch im Bereich der Hochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen Anwendung findet.

(2) Das Gesundheitsmanagement ist eine feste Aufgabe des Arbeitgebers Hochschule und darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Oberstes Ziel des "Betrieblichen Gesundheitsmanagements" ist es, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Es zielt auf die Führung, die Hochschulkultur, das Betriebsklima, die soziale Kompetenz, auf die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten.

- 1 Analyse der Beschäftigungssituation
- 2 Entwicklung des Rahmenkodex als Lösungsansatz
- 3 Novellierung des Hochschulrechts NRW
- 4 Verhandlungen und beteiligte Akteure
- 5 Verhandlungsergebnisse: Inhalte des Rahmenkodex
- 6 Umsetzung und Weiterentwicklung**

Inkrafttreten, Folgeregelungen

Der Kodex tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Wenn die Landespersonalrätekonferenzen und mindestens die Hälfte der Hochschulen unterschrieben haben, kann das Ministerium den Kodex für allgemeinverbindlich erklären.

Status Quo: Diskussion in den akademischen Gremien, geplante Unterzeichnung im Herbst 2015.

Innerhalb von zwei Jahren müssen bestehende Beschäftigungsbedingungen an die Kodex-Vereinbarungen angepasst werden.

Es wird eine ständige Kommission eingerichtet (zwölf Personen, je vier Vertreter/innen plus maximal drei Berater/innen ohne Stimmrecht): Laufende einvernehmliche Fortentwicklung möglich.

Eine Evaluation ist vier Jahre nach Inkrafttreten vorgesehen.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Antonia Kühn

DGB NRW

Hochschulen, Wissenschaft und Forschung

Friedrich-Ebert-Str. 34-38

40210 Düsseldorf

Telefon (+49) 211-3683-156

Mail antonia.kuehn@dgb.de
