

Gewerkschaft und Wissenschaft Extra 2008

Arbeitsplatz Hochschule

Ratgeber für den Hochschulalltag

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm



GEW
NRW

DGB
NRW

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Neuauflage der Broschüre „Arbeitsplatz Hochschule“, die bisher von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) gemeinsam herausgegeben wurde, geht mittlerweile in die sechste Runde – die Wahlen zu den Personalräten der wissenschaftlich und künstlerische Beschäftigten an den Hochschulen des Landes sind jeweils der Anlass dafür gewesen, die Bedingungen und Probleme zu thematisieren, die für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement bedeutsam sind. Diese Ausgabe ist im Vergleich zu ihren Vorgängerinnen wesentlich schmaler; das hat zum einen finanzielle Gründe, weil nur noch die GEW als Herausgeberin fungiert, zum anderen wollen wir stärker als bisher das Internet als Informations- und Kommunikationsplattform nutzen, um unsere Beiträge laufend aktualisieren zu können, wenn sich die Verhältnisse an unseren Hochschulen ändern.

Wie schnell sie sich ändern, konnten wir in den vier Jahren seit der letzten Auflage erfahren. Um nur das Wichtigste zu nennen: Gleich zweimal wurden die Hochschulgesetze von Grund auf erneuert, was für die Universitäten und Fachhochschulen auch neue Leitungsstrukturen mit sich brachte. Damit nicht genug, sind zusätzlich das Hochschulmedizingesetz und das Kunsthochschulgesetz neu gefasst worden. Auf Bundesebene wird das Hochschulrahmengesetz im Zuge der Föderalismusreform abgeschafft, ist aber in Bezug auf die Befristungsregelungen für das wissenschaftliche Personal in Form des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) aufgehoben. Darüber hinaus wurde in diesem Zeitraum das Tarifrecht fundamental reformiert und der BAT durch den TV-L ersetzt, was gerade bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Hochschulbereich zu sehr berechtigtem Unmut geführt hat. Und schließlich ist auch das Landespersonalvertretungsgesetz gegen den vehementen Widerstand der Gewerkschaften gründlich novelliert worden – mit zumeist sehr negativen Auswirkungen für Sie als wissenschaftliche Beschäftigte und Ihre Interessenvertretung.

Vor diesem Hintergrund und beim zunehmenden Konkurrenzdruck auf die Universitäten, Fachhochschulen und Universitätskliniken, ebenso wie in den Kunst- und Musikhochschulen (u.a. Umstellung der Studiengangsstruktur, dadurch erforderlicher zusätzlicher Zeitaufwand für organisatorische Maßnahmen, Zunahme der Studierendenquote, Ausbau der leistungsorientierten Mittelverteilung mit absehbaren Auswirkungen auf Arbeitsverdichtung etc.) kommt es um so mehr darauf an, die Interessen der Beschäftigten zu wahren! Dieses Heft soll zu den wichtigsten Themen des Arbeitsplatzes Hochschule Auskunft geben – in aller Kürze, aber prägnant.

Die ausführlichen Artikel finden Sie (ab Ende April 2008) unter folgender Internetadresse: http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Dort werden auch weitere Themen zur Auswahl stehen, die Grundsätzliches und Hintergrundgründiges darstellen, analysieren und Erstrebenswertes postulieren. Wir werden an verschiedenen Stellen dieser Broschüre wiederholt auf die URL verweisen.

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 am 04. und 05. Juni 2008
die Kolleginnen und Kollegen von GEW und ver.di
in Ihre Personalräte!**

Inhalt

| | |
|--|----|
| Editorial | 2 |
| Hochschulstruktur | |
| Hochschulsteuerung – Hochschulrat | 3 |
| Hochschulfinanzierung | 3 |
| Akkreditierung, Evaluation | 4 |
| Studienstruktur Bachelor/Master | 5 |
| Personalstruktur im Mittelbau | 5 |
| Arbeitszeit, Regellehrverpflichtung | 5 |
| Arbeits- und Dienstrecht | |
| Arbeitsvertrag wissenschaftlich Beschäftigter | 6 |
| Befristung, Zeitvertrag | 6 |
| Eingruppierung, Entgeltordnung | 8 |
| Nebentätigkeit | 9 |
| Urlaub, Beurlaubung, Arbeitsbefreiung | 9 |
| Mutterschutz, Erziehungszeit | 10 |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Umsetzung, Versetzung | 11 |
| Altersteilzeit | 12 |
| Rechte und Pflichten | |
| Personalrat und Beteiligungsformen | 12 |
| Tendenzschutz – Antragserfordernis | 12 |
| Gleichstellung / AGG | 12 |
| Schwerbehinderung bzw. Behinderung einschl. BEM | 12 |
| Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz | 13 |
| Medieneinsatz | 14 |
| Diensthaftung | 14 |
| Datenschutz an Hochschulen | 15 |
| Abkürzungen | 16 |

Neue Steuerung durch Hochschulräte

Nicht mehr das MIWFT, sondern Hochschulräte führen in Zukunft die Fachaufsicht über die autonomen Hochschulen. Welche Probleme sich dabei im Kräfteverhältnis zwischen dem für das Hochschulwesen verantwortlichen Ministerium,

dem extern dominierten Hochschulrat, dem mit besonderer Machtfülle ausgestatteten Präsidium bzw. Rektorat und dem weitgehend entmachteten Senat abzeichnen, muss jede/n wissenschaftlich Beschäftigte/n interessieren; denn

die davon abhängige Hochschulentwicklung hat mittelbare oder gar unmittelbare Auswirkungen auf jeden Arbeitsplatz. Erfahren Sie mehr unter:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Hochschulfinanzierung

In regelmäßigen Abständen attestiert die OECD den deutschen Hochschulen, dass sie in der Finanzausstattung mit der internationalen Spitze nicht mithalten können. Etliche Industrieländer investieren einen erheblich höheren Anteil ihres Bruttoinlandsproduktes (BIP) in den tertiären Sektor. Das Statistische Bundesamt musste den Politiker/inn/en vorrechnen, dass es zwischen 1980 und 2001, einer Zeit mit enorm steigenden Studierendenzahlen, einen realen Rückgang der Lehrausgaben je Studierenden um 15 % gab.

In der Forschung gibt es den klar erkennbaren Trend, dass der verminderte Zufluss in der Grundausrüstung mit gesteigerter Drittmittelinwerbung kompensiert werden muss.

Mit der Exzellenzinitiative sind zwar mit den knapp zwei Mio. Euro erhebliche Mittel bereitgestellt worden. Diese „Leuchtturmpolitik“ der Bundesregierung trägt jedoch zur verbesserten Finanzausstattung der Hochschulen in der Breite nicht bei. Vielmehr produziert diese Initiative eine Differenzierung der Hochschullandschaft in verschiedene Klassen, die ein Studium auf gleichem Niveau in Frage stellt.

Die CDU/FDP-Regierung in NRW ist laut ihren Presseberichten stolz darauf, dass sie den Hochschulhaushalt von 2005 bis 2008 in etwa konstant gehalten hat (2008: 2,87 Mio. Euro). Sie übergeht dabei aber, dass man von einem unterfinanzierten Niveau ausgeht und dass konstante Haushalte bei notwendigerweise steigenden Ausgaben Realkürzungen bedeuten.

Betreut im Bundesdurchschnitt ein(e) Professor/in 60 Studierende, was internatio-

nal schon zu den schlechtesten Relationen zählt, so sind es in NRW im Durchschnitt 78 Studierende. Und die anhaltende Unterfinanzierung ist im Hochschulalltag nicht zu übersehen: Gebäude, die dringend renoviert werden müssten, veraltete Praktikumsgeräte, unzureichende Personal- und Sachmittelzusagen bei Berufungen und Bleibeverhandlungen.

Auf die nachdrücklichen Forderungen aus den Hochschulen und den Wissenschaftsorganisationen nach einer verbesserten, verlässlichen Finanzierung antwortet die Politik mit kurzatmigen Sonderprogrammen. Sie spülen vorübergehend Geld in die Kassen der Hochschulen und werden daher begrüßt; aber eine längerfristige, strategische Planung ist damit nicht möglich. Oftmals gehen von verschiedenen Instrumenten auch unterschiedliche Planungsanreize aus, die sich widersprechen können. So werden einerseits die Hochschulen mit dem Hochschulpakt 2020 ausdrücklich ermuntert, ihre Tore für deutlich anwachsende Studienanfängerzahlen zu öffnen, andererseits schafft die Politik keine erkennbaren Voraussetzungen, damit die räumliche und personelle Ausstattung entsprechend angepasst wird.

Zugleich erhalten die Unis und Fachhochschulen in NRW mit ihren Resultaten in Lehre (Anzahl der Absolvent/inn/en) und Forschung (Anzahl der Promotionen und Höhe der eingeworbenen Drittmittel) ihren Anteil an der leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM). Wer wie z.B. die ehemaligen Gesamthochschulen mit einer schlechten Personalausstattung (Relation

Professur zu wiss. Beschäftigten) gestartet ist, steht in Gefahr, in dieser Konkurrenz weiter zurückzufallen.

Inwiefern das Land diesem „freien Spiel der (Markt-)Kräfte“ bestimmte Steuerungsfunktion entgegenstellt, zeigt sich bei den sog. Zielvereinbarungen (ZV) zwischen dem MIWFT und jeder einzelnen Hochschule. Dabei werden im Abstand von ca. drei Jahren die Ressourcen ausgehandelt, mit denen die Hochschulen ausgestattet werden, um gemäß ihrem Hochschulentwicklungsplan ihre Aufgaben zu erfüllen.

Eine deutliche Einnahmesteigerung ergibt sich mit der Erhebung der Studiengebühren (Studienbeiträge). Das HG eröffnet den Hochschulen eine Beitragshöhe von bis zu 500 Euro je Semester, was an den großen Unis zu Mehreinnahmen von gut 20 bis 25 Mio Euro führt. Diese Mittel sollen ausschließlich für die „Verbesserung der Lehre“ eingesetzt werden, sie decken aber in vielen Fällen grundständige Bedarfe ab, weil sie dort dringend notwendig sind.

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. Aus zeitlich befristeten Sonderprogrammen werden überwiegend wieder nur Kurzzeitjobs geschaffen oder prekäre Arbeitsverhältnisse – z.B. höhere Abdeckung der Lehre mit Lehraufträgen.

Akkreditierung und Evaluation

Ba- und Ma-Studiengänge werden von Universitäten und Fachhochschulen angeboten. Die formale Anerkennung dieser Abschlüsse ist davon abhängig, ob und wie die Studiengänge akkreditiert worden sind.

In Deutschland wird die Akkreditierung durch Agenturen vorgenommen. Diese Agenturen werden vom Akkreditierungsrat zugelassen. Der Akkreditierungsrat setzt sich aus Hochschullehrenden, Vertreter/inn/en aus der Berufspraxis und der Politik und aus Studierenden zusammen. Aufgabe des Akkreditierungsrats ist die Setzung allgemeiner Standards und Kriterien für die Akkreditierungspraxis und die Akkreditierung der Agenturen. Die Akkreditierung zielt darauf, „Qualität zu sichern, Studierbarkeit nachzuweisen, Vielfalt zu ermöglichen sowie Transparenz zu schaffen“.

Näheres www.akkreditierungsrat.de

Akkreditierungen werden für eine Zeit von bis zu fünf Jahren ausgesprochen. 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 sollen anhand von ausgehandelten Kriterien erkannt werden, um sie durch geeignete Maßnahmen auszuräumen. Lehrevaluation ist damit Teil eines stetigen Qualitätsverbesserungsprozesses der Hochschullehre.

Am 14. Juni 2007 hat die KMK auch aufgrund der immensen Kosten und des enormen Aufwands beschlossen, die Programmakkreditierung nach und nach aufzugeben und durch eine Systemakkreditierung abzulösen. Im Fokus einer solchen Systemakkreditierung steht, ob das „System“ (z.B. die

Hochschule) Qualitätssicherungsmaßnahmen installiert hat und diese im Studienbetrieb greifen. Am 29.02.2008 hat der Akkreditierungsrat Verfahren und Kriterien für die Systemakkreditierung beschlossen und damit den Startschuss für die Systemakkreditierung gegeben. Festgelegt wurde damit u.a. auch, dass die Hochschulen selbst entscheiden dürfen, ob sie ihre Studiengänge weiterhin einzeln akkreditieren lassen oder die Systemakkreditierung durchführen lassen.

Einschätzung und Bewertung

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, insbesondere der sog. kleinen Fächer, kritisch.

Akkreditierungs- und Evaluationsprozesse sind für die Hochschulen teuer und binden viel Arbeitskraft, insbesondere der wissenschaftlich Beschäftigten. Eine angemessene finanzielle Ausstattung der Hochschulen zur Bewältigung dieser neuen Aufgaben erfolgt allerdings nicht. Qualitätssichernde Systeme im Sinne der Systemakkreditierung sind außerdem bisher nicht an allen Hochschulen vorhan-

den, auch wenn die Verpflichtung zur Evaluation schon lange besteht.

Die systematische Lehrevaluation ist sicher ein geeignetes Mittel, um die Qualität der Lehre zu verbessern. Evaluationsergebnisse (z.B. von Lehrveranstaltungs-evaluationen) 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 und gewinnt ihren Wert nur dann, wenn entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote für die wissenschaftlich Beschäftigten vorgehalten werden. Ebenso kritisch sieht die GEW Tendenzen in der Forschungsevaluation, denn die momentan dominierende Fokussierung auf den Drittmittelbereich könnte dazu führen, dass Forschung, die dem Mainstream zuzuordnen ist, eher gefördert wird als Grundlagenforschung oder solche, deren Gegenstand gerade nicht im wirtschaftlichen oder politischen Fokus liegt.

Hinweis

Bretschneider, Falk; Wildt, Johannes (Hrsg.): Handbuch Akkreditierung von Studiengängen. Eine Einführung für Hochschule, Politik und Berufspraxis, 2. vollständig überarbeitete Auflage, Bielefeld 2007



Studienstruktur: Bachelor/Master

Mit Unterzeichnung der „Erklärung von Bologna“ (Juni 1999) verpflichteten sich die meisten Staaten Europas, einen europäischen Hochschulraum zu schaffen, um die gegenseitige Anerkennung von Studienleistungen problemloser zu ermöglichen. Und die Hochschulen sind verpflichtet, ihre Studienstruktur umzustellen – mit enormen Konsequenzen für Lehrende und Lernende! Mehr dazu und unsere Einschätzung finden Sie hier:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Personalstruktur und Personalentwicklung im Mittelbau

Die Föderalismusreform hat die Regelungen zur Personalstruktur im Hochschulbereich in die Hoheit der Länder gelegt; demgemäß werden im HG-NRW wissenschaftliche Mitarbeiter/inn/en an Universitäten und Fachhochschulen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben unter der Kategorie der akademischen Mitarbeiter/inn/en zusammengefasst.

Ob zur Qualifikation, zur Ausübung von Dauerfunktionen, in der Drittmittelforschung oder als wissenschaftliche Hilfskraft – je nach ihrem Zweck ist bei diesen Beschäftigungsverhältnissen Unterschiedliches zu beachten. Mehr dazu finden Sie hier:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Arbeitszeit, 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 lässt. Gleichwohl gelten die Regelungen zur Arbeitszeit uneingeschränkt; für Beamte fixiert in der Arbeitszeitverordnung (AZVO NRW), für die Tarifbeschäftigten festgelegt in den §§ 6 – 10 sowie in § 40 Nrn. 3 und 4 TV-L. Danach beträgt die Arbeitszeit für Beamte grundsätzlich 41 Std./Woche, mit Vollendung des 55. Lebensjahres reduziert auf 40 und ab dem 60. Lebensjahr auf 39 Std./Woche. Die Wochenarbeitszeit gemäß TV-L beträgt für NRW 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 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 Einbe-

ziehung der Personalräte geregelt werden sollten. Ausschlaggebend ist die „Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVV)“ i.d.F. vom 29.06.2007.

Ohne auf die differenzierte Darstellung der Lehrdeputate der einzelnen Personalkategorien einzugehen (ausführlich s.u. URL), kann allgemein gesagt werden, dass unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/inn/en an Universitäten in der Regel 9 LVS, befristet Beschäftigte auf Vollzeitstellen vier und auf 50%-igen Teilzeitstellen 2 LVS abzuleisten haben. Für LfBA sind 13 bis 17 LVS festgelegt, je nachdem, ob weitere Tätigkeiten übertragen sind; für Lektor/ inn/en sind 20 LVS angesetzt. Ähnlich hohe Deputate sind den LfBA an FHen aufgegeben, je nach Fachrichtung zwischen 20 und 24 LVS; WM an FHen sind dagegen offiziell von Lehrverpflichtungen ausgenommen.

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 abgehalten 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.

Hinweis

Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVV) vom 30. August 1999, Stand: 29.06.2007 www.verwaltung.uni-wuppertal.de/law/lvv.html

Arbeitsvertrag wissenschaftlich Beschäftigter

Abgesehen von den wenigen im Beamtenstatus richten sich die Vertragsbedingungen der meisten wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten in der Regel 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 Arbeitgeber abgeschlossen. Dienstvorsetzte/r ist in beiden Fällen die Rektorin/Präsidentin bzw. der Rektor/Präsident.

Wissenswertes über die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Abschluss von Verträgen finden Sie hier:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm.

Befristung, Zeitvertrag

Die Mehrzahl der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten im Bereich der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen (in NRW zwischen 65 und 80 %) ist zeitlich befristet beschäftigt. Die Laufzeiten ihrer Verträge liegen oft nur zwischen einem Monat und einem Jahr.

Im Rahmen befristeter Arbeitsverträge sollen einerseits Nachwuchswissenschaftler/inn/en die Chance erhalten, sich für die dauerhafte Tätigkeit im Wissenschaftsbereich zu qualifizieren, andererseits sollen die befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten im Drittmittelbereich erweitert werden. Zu diesem Zweck gibt es spezielle Gesetze und Regelungen für den Wissenschaftsbereich.

Rechtsgrundlage

Allgemeine Rechtsgrundlage für den Abschluss zeitlich befristeter Arbeitsverträge ist § 620 BGB, verbunden mit dem allgemeinen Kündigungsschutzrecht. Grundsätzlich ist danach ein Arbeitsverhältnis unbefristet zu gewähren, es sei denn, dass sachliche oder persönliche Gründe für eine Befristung vorliegen.

Im Hochschulbereich und in Forschungseinrichtungen gelten jedoch weitere Gesetze und Sonderregelungen, die eine befristete Beschäftigung auch ohne sachlichen Grund zulassen. Die beiden wichtigsten sind das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Nach dem WissZeitVG können befristete Verträge bis zur Promotion bis maximal sechs Jahre und befristete Verträge nach der Promotion ebenfalls bis sechs Jahre bzw. für Ärztinnen und Ärzte bis maximal neun Jahre ohne besonderen Sachgrund abgeschlossen werden. Werden die 6 Jahre befristeter Beschäftigung vor der Promotion nicht vollständig ausgeschöpft, kann die verbliebene Zeit zu den sechs bzw. neun Jahren der befristeten Beschäftigung nach der Promotion hinzugefügt werden.

Diese Regelung gilt für das gesamte wissenschaftliche Personal außer den Professorinnen und Professoren, somit auch für bisher unbefristet beschäftigte Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Die Höchstbefristungsgrenze kann für wissenschaftlich beschäftigte Eltern wegen Zeiten der Kindererziehung (familienpolitische Komponente) um zwei Jahre je Kind erhöht werden (vgl. § 2 Abs. 1 WissZeitVG), wenn sie eines oder mehrere (auch nicht leibliche) Kinder unter 18 Jahren tatsächlich betreut haben. Diese Option gilt für jedes Elternteil, so dass beide eine zweijährige Verlängerung pro Kind erhalten können. Allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf Ausschöpfung dieser erweiterten Grenzen.

Für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte und erstmals auch nichtwissenschaftliches oder sonstiges Personal in Drittmittelprojekten gelten die Höchstgrenzen nicht – solange die Stelle überwie-

gend, d.h. zu mehr als 50% aus Mitteln Dritter finanziert wird und die Drittmittel für eine bestimmte Aufgabe und eine begrenzte Zeitdauer vergeben wurden.

Befristungsgrenzen

Auf die Befristungshöchstdauer von 12 bzw. 15 Jahre nach dem WissZeitVG werden alle Beschäftigungszeiten angerechnet, die mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden. Dazu gehören u.a. die Beschäftigungszeiten in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder als wissenschaftliche (nicht: studentische) Hilfskräfte oder sonstige Beschäftigungszeiten – unabhängig, auf welcher Rechtsgrundlage die entsprechenden Arbeitsverträge absolviert wurden (z.B. TzBfG).

Nichtanrechnungszeiten

Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen. Darüber hinaus werden nach § 2 Nr. 5 WissZeitVG gewisse Zeiten im Einverständnis mit der oder dem Mitarbeiter/in nicht auf die Befristungsdauer angerechnet; z.B. solche, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit (Bundeselterngeld- und Eltern-

zeitgesetz) oder des Mutterschutzes ohne Erwerbstätigkeit, Zeiten des Grund- oder Zivildienstes und u.U. 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 soll jedoch jeweils zwei Jahre nicht überschreiten.

Bewertung

Befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft sind sinnvoll für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler/inn/en (s. auch -> Arbeitsvertrag). Befristete Verträge mit zu kurzer Laufzeit bieten jedoch keinen geeigneten oder förderlichen Rahmen für eine Promotion, Habilitation oder sonstige wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung. Sie dienen lediglich der Verlängerung der Probezeit, setzen die Arbeitnehmerrechte tendenziell außer Kraft, insbesondere den Kündigungsschutz, und machen den Arbeitsplatz Hochschule unattraktiv. Notwendig wäre daher ein Mindeststandard für die Länge befristeter Beschäftigung, der in ein systematisches Personalplanungskonzept der Hochschulen und Forschungseinrichtungen einzubinden wäre.

Auch wenn die Möglichkeit der unbefristeten Beschäftigung im WissZeitVG erwähnt wird, so führen doch die neuen Befristungsmöglichkeiten zur Ausweitung der befristeten Arbeitsverhältnisse. Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung stellt den Grundsatz des Arbeitsrechts, nach dem die unbefristete Beschäftigung die Regel zu sein hat, auf den Kopf, entzieht den Beschäftigten elementare Schutzrechte und entbindet die Arbeitgeber der Verantwortung für das Personal (vgl. dazu die Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. – Empfehlung der europäischen Kommission vom 11. März 2005 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf). Personalplanung in den Hochschulen und Personalentwicklung im Bereich des

wissenschaftlichen Personals unterbleibt aber oder ist zumeist unterentwickelt, Ressourcen werden verschwendet.

Zu fordern ist daher die Einrichtung von weiteren unbefristeten Stellen im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterhalb der Professur, damit die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule wieder hergestellt und die verstärkte Abwanderung von qualifizierten Wissenschaftler/inn/en in den außeruniversitären Arbeitsmarkt oder an ausländischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verhindert wird.

Hinweise:

Weitere Informationen, auch jene, die die Anwendbarkeit des TzBfG sowie dessen mögliche Auswirkungen auf die berufliche Karriere von WM und LfBA betrifft, finden Sie in der GEW-Stellungnahme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz:

http://wissenschaft.gew.de/Neues_Arbeitsrecht_in_der_Wissenschaft.html

sowie in der Broschüre der GEW Berlin: Das neue Befristungsrecht in der Wissenschaft: http://www.tarifini.de/Documents/Tarif/Material/070322_Broschuere_Befristungsrecht.pdf



Eingruppierung, Entgelt und Vergütung

Zu den wissenschaftlich Beschäftigten im Sinne des § 104 LPVG gehören einerseits die Beamten, deren Besoldung sich nach dem Landesbesoldungsgesetz (LBesG) richtet, andererseits Angestellte, deren Vergütung in unterschiedlicher Weise geregelt ist, grob unterteilt nach:

- dem TV-L, insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiter/inn/en gem. §§ 44, 45 HG;
- dem TV-L, jedoch unter Beachtung der Vorbemerkung Nr. 5 der Anlage 1a der Vergütungsordnung des BAT, dies sind insbesondere die LfBA wie z.B. Angestellte in der Stellung von StRiH. oder von Fachlehrer/inn/en, Diplomsportlehrer /inn/en und jene Lektor/inn/en, die schon vor dem 01.11.2006 beschäftigt waren;
- der Vergütungsordnung (VGO) für die künstlerischen Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Musikhochschulen gem. § 35 KunstHG.

Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätsklinikum gilt neben dem § 41 TV-L ein gesonderter Tarifvertrag, der mit dem Marburger Bund ausgehandelt wurde; darauf kann hier aus Platzgründen nicht im Einzelnen eingegangen werden (vgl. TV-Ärzte: http://www.marburger-bund.de/marburgerbund/bundesverband/unsere_themen/tarifpolitik/tdl/TV-Aerzte.pdf)

Grundsätze der Eingruppierung

Unter Eingruppierung versteht man im Tarifrrecht 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 (TVÜ-L).

Angestellte an Universitäten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sind üblicherweise in E 13 einzugruppieren. Soweit herausgehobene Tätigkeiten ausgeübt werden, ist eine Eingruppierung in EG 14 oder 15 möglich.

Bei Angestellten an Fachhochschulen mit FH-Abschluss erfolgt die Eingruppierung je nach Tätigkeitsmerkmal und Art des FH-Abschlusses (technisch oder nicht technisch) von EG 9 bis 12. Beim Masterabschluss mit akkreditierter Zugangsberechtigung zum höheren Dienst erfolgt eine Eingruppierung nach EG 13.

Grundentgelt und Entwicklungsstufen

Ein wesentlicher Unterschied zum BAT besteht darin, dass es im neuen EG-System 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.

Leistungsentgelt

Neben der Verkürzung (oder Verlängerung) der Stufenlaufzeiten enthält der TV-L weitere Leistungselemente, wobei allerdings der Begriff „Leistung“ sowie die Ausgestaltung des sog. zusätzlich höheren Leistungsentgelts nicht abschließend geklärt sind. Es bedarf daher gem. § 18 Abs. 4 TV-L einer landesbezirklichen Tarifregelung, um die Modalitäten des Leistungsentgelts zu vereinbaren. Wann es diesbezüglich zu einem Abschluss kommt, ist im Moment (März 2008) nicht absehbar. Für Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind in § 40 Nr. 6 i.V.m. § 18 Abs. 6 – 8 TV-L noch weitere Leistungselemente konzipiert. Sie sehen Sonderzahlungen bzw. Leistungszulagen oder einmalige Prämien vor, die beim

Vorliegen besonderer Leistungen gezahlt werden können.

Einschätzung

Ganz generell ist zu vermerken, dass die Vergütungslage für wissenschaftliche Angestellte nach TV-L im Vergleich zum BAT deutlich schlechter geworden ist. Dies gilt grundsätzlich für Neueinstellungen, trifft aber auch auf Beschäftigte zu, deren Weiterbeschäftigung für mehr als einen Monat unterbrochen wurde; danach entfällt nämlich die Schutzwirkung des TVÜ-L. Sowohl bei der Neueinstellung als auch für den Fall, dass eine mehrmonatige Unterbrechung Ihres Arbeitsvertrags droht, sollten Sie sich daher an Ihren PRwiss wenden!

Das gilt übrigens auch in Bezug auf Ihre Ersteingruppierung bzw. -einstufung und hinsichtlich des Leistungsentgelts. Zwar ist momentan strittig, ob der Personalrat bei der Stufenzuordnung mitzubestimmen hat (das Bundesverwaltungsgericht ist angerufen); aber „soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht“ ist der PRwiss nach § 72 (4) Nr. 5 LPVG bei der Gestaltung des Entgelts zu beteiligen.

Hinweise

GEW: Leistungsbezahlung in pädagogischen Einrichtungen - Die GEW diskutiert, März 2007: http://www.gew.de/Binaries/Binary28037/07_04_18_GEW_Leistungsbezahlung2.pdf

GEW: Was sind Forschung und Lehre wert? – Die GEW diskutiert. Oktober 2007 http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf

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

Überleitungstarifvertrag der Länder (TVÜ-L) http://www.gew.de/Binaries/Binary28047/TVUeL_17.10.06_m_AnI.pdf

Urlaub, Beurlaubung und Teilzeitarbeit; Arbeitsbefreiung

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst hat Anspruch auf Erholungsurlaub, der frühzeitig angemeldet bzw. beantragt werden muss. Für die tariflich Beschäftigten gelten dabei die Bestimmungen des § 26 TV-L; für die Beamt/inn/en ist die Erholungsurlaubsverordnung (EUV) des Landes NRW maßgebend. Nach beiden Bestimmungen beträgt der Erholungsurlaub vor dem vollendeten 30. Lebensjahr 26, vor dem 40. Lebensjahr 29 und nach vollendetem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage. Darüber hinaus steht schwerbehinderten Menschen Zusatzurlaub von fünf Tagen zu (§ 125 SGB IX vgl. auch -> Schwerbehinderung).

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, vgl. http://sgv.im.nrw.de/lmi/owa/lr_bs_bes_text?gld_nr=2&ugl_nr=2030&ugl_id=669&bes_id=4080&aufgehoben=N); hier insbes.: § 85 a: Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familienpolitischen Gründen, § 78 b: Teilzeitbeschäftigung, § 78 e LBG: Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung nach § 78 d LBG finden Sie unter dem Stichwort ->Altersteilzeit.

Weiteres in Bezug auf die Bedingungen eines Sonderurlaubs – z.B. für staatsbürgerliche, berufliche und gewerkschaftliche Zwecke oder aus persönlichen Anlässen – ist für Beamt/inn/en in der Sonderurlaubsverordnung (SUrVO) geregelt.

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 TV-L (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.

In § 28 TV-L (Sonderurlaub) heißt es, dass Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten können.

Demgegenüber müssen Bezüge bzw. Entgelt fortgezahlt werden, wenn Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L gewährt wird aus wichtigen persönlichen Anlässen; für ehrenamtliche Tätigkeiten in verschiedenen sozial-, sicherheits- oder allgemeinpolitisch relevanten Bereichen; für gewerkschaftliche Betätigung auf Antrag; 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.

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. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie auf diese Sachlage hinzuweisen und zu unterrichten (§ 78 f LBG).

Hat der Arbeitgeber vor, dem Beurlaubungswunsch der oder des Beschäftigten



nicht zu folgen und einen entsprechenden Antrag abzulehnen, so muss er dazu die Zustimmung der Personalvertretung einholen (-> PR-Mitbestimmung, Tendenzschutz). Es empfiehlt sich daher, schon im Vorfeld eines Antrags auf Beurlaubung oder Teilzeitarbeit mit dem Personalrat Kontakt aufzunehmen und evtl. auftretende Konfliktpunkte zu erörtern.

Hinweise

ArbG Arbeitsgesetze 71. Auflage 2007, Beck-Texte im dtv.

Handbuch für Beamte – Nordrhein-Westfalen, Essen, 15. Aufl., 2007

TV-L §§ 11 und 26 – 29
http://www.gew.de/Binaries/Binary2804/TV-L_1_bis_39_30_10_06.pdf

AwBG: <http://www.verwaltung.uni-wuppertal.de/law/awbg.html>

Nebentätigkeiten

Was sich alles hinter dem Begriff Nebentätigkeit verbirgt und worin sich Anzeige- und Genehmigungspflicht für Tarifbeschäftigte bzw. Beamte unterscheiden, ist hier nachzulesen: www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Mutterschutz / Elternzeit / Erziehungsgeld

Werden Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Eltern, bieten die geltenden beamtenrechtlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen, die sozialen Schutzgesetze und Sozialgesetze Schutz und Leistungen. U.a. werden Beurlaubung und der Ermäßigung der Arbeitszeit (nach § 85 a LBG NW für Beamte und § 28 TV-L i.V.m. § 85 a LBG für Tarifbeschäftigte sowie § 2 WissZeitVG für befristet Beschäftigte an Hochschulen) geregelt; Schutz- und Leistungsbestimmungen finden sich im Mutterschutzgesetz – MuSchG (für Tarifbeschäftigte), in der Mutterschutzverordnung – (für Beamtinnen), im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG (für Tarifbeschäftigte), Elternzeitverordnung – EUVO (für Beamte und Beamtinnen) im Bundeskindergeldgesetz - BKGG.

Mutterschutz

Die Bestimmungen des MuSchG und der MuSchWB, die in jeder Dienststelle vorhanden sein müssen, enthalten Schutzvorschriften für die Zeit der Schwangerschaft und nach der Geburt, u.a.: Schutz und ggf. Beschäftigungsverbot für werdende Mütter vor schädlichen Einwirkungen am Arbeitsplatz, Beschäftigungsverbot in den letzten sechs Wochen vor und bis zum Ablauf von acht, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zu zwölf Wochen nach der Entbindung, Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Zeit; Verbot von Mehrarbeit für werdende und stil-

lende Mütter, usw. Für die Einhaltung der Schutzrechte ist die Dienststellenleitung verantwortlich.

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, muss die Dienststellenleitung eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen. Die Arbeitsschutzverwaltung des Landes NRW hat für verschiedene Arbeitsbereiche eine Reihe von Merkblättern zum Mutterschutzgesetz (MuSchG) erstellt (vgl.: www.arbeitsschutz.nrw.de).

Elternzeit (vormals: Erziehungsurlaub)

Elternzeit kann von der Mutter, dem Vater, beiden gleichzeitig oder unabhängig voneinander in zwei Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass sie das Kind tatsächlich betreuen. Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis bis zum 36. Lebensmonat des Kindes genommen werden, also auch in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Wissenschaftlich Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag nach dem WissZeitVG, die sich zur Betreuung eines oder mehrerer Kinder beurlauben lassen und keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, haben Anspruch auf einen Verlängerungsvertrag in Höhe der nicht in Anspruch genommenen Vertragszeiten, höchstens jedoch bis zu zwei Jahren.

Für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal, das sich nicht zur Betreuung seiner Kinder beurlauben lässt, be-

steht eine Option auf Überschreitung der gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG geltenden Höchstbefristungsdauer von 6 bzw. 12 oder 15 Jahren, d.h. über diese Grenze hinaus können zusätzliche befristete Verträge in Höhe von zwei Jahren pro Kind abgeschlossen werden. Hier ist allerdings das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich.

Für die Dauer der Elternzeit besteht Kündigungsschutz (§ 18 BEEG), und auch die Entlassung von Beamten und Beamtinnen auf Probe oder auf Widerruf darf während der Elternzeit gegen deren Willen nicht ausgesprochen werden (§ 6 EZVO).

In den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes kann Elterngeld gewährt werden. Es beträgt 67 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens im Jahr vor der Geburt, höchstens jedoch 1800 EUR. Zuständig ist das Versorgungsamt des Wohnortes. Es wird bis zu zwölf Monate gezahlt und kann um zwei so genannte Partnermonate verlängert werden, sofern auch der zweite Elternteil mindestens für diese beiden Monate die Elternzeit in Anspruch nimmt. Alleinerziehende, die ohne den anderen Elternteil für das Kind sorgen, erhalten das Elterngeld volle 14 Monate. In Mehrkinderfamilien, bei denen Geburten in enger Folge liegen (Abstand von maximal zwei Jahren), wird das Elterngeld gesondert berechnet.

Hinweise

www.gew-nrw.de unter dem Stichwort Recht und Gesetz/Sozialgesetze/Kinder und Familie

GEW-Broschüre

Mutterschutz/Elternzeit/Erziehungsgeld/Kindergeld, Februar 2005 (Neuaufgabe 2008 geplant) – für GEW-Mitglieder kostenfrei

Bundesversicherungsamt:

www.bundesversicherungsamt.de

Informationen zum Mutterschaftsgeld, Antrag zum Mutterschaftsgeld

WissZeitVG vom 12. April 2007



Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen wissenschaftlich Beschäftigter sind verschiedene Fälle denkbar: Beendigung wegen erreichter Altersgrenze, Auslaufen des befristeten Vertrages, Vertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen, ordentliche und außerordentliche Kündigungen.

Für auf Dauer Angestellte endet das Arbeitsverhältnis mit Ende des Monats, in dem sie/er die Altersgrenze erreicht; bei Beamten, die hauptsächlich in der Lehre tätig sind, endet das Dienstverhältnis am Ende der Vorlesungszeit, während der die Altersgrenze erreicht wurde. Besonderheiten gibt es bei Nutzung der -> Altersteilzeit (ATZ). Weitere Hinweise:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Läuft ein befristeter Vertrag aus, so muss drei Monate vor Vertragsablauf eine Meldung bei der Arbeitsagentur gemacht werden, um Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu wahren. Soll ein befristeter Vertrag verlängert werden, so ist dies rechtzeitig von der/dem Beschäftigten bzw. durch die/den Fachvorgesetzten bei der Dienststelle zu beantragen.

Eine Vertragsbeendigung auf Wunsch des/der Angestellten kann durch Auflösungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen (§ 33 Abs. 1 b TV-L) zustande kommen, hierzu genügt in der Regel ein formloses Schreiben an die Personalverwaltung.

Die Schriftform ist zwingend. Falls nicht direkt im Anschluss ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wird, sind als negative Konsequenzen die Sperrfrist beim Arbeitslosengeld und bei späterer Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst ggf. eine eingruppierungsschädliche Unterbrechung von Dienst- bzw. Beschäftigungszeiten in Kauf zu nehmen.

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers kann diese nur vom Dienstvorgesetzten ausgesprochen werden, Fachvorgesetzte (also z.B. Professor/inn/en) haben – wie auch beim Auflösungsvertrag – die

Möglichkeit zur Stellungnahme. Dienstvorgesetzte/r der wiss. Beschäftigten ist die Rektorin bzw. der Rektor (de facto die Personalverwaltung, der gegenüber Ihr PRwiss Sie vertreten kann, sofern Sie ihn offiziell einschalten -> Tendenzschutz!). Das Beteiligungsrecht des PRwiss ist bei ordentlichen Kündigungen auf die Mitwirkung beschränkt; d.h. der PRwiss kann Einwendungen erheben. Dazu muss ihm allerdings Gelegenheit geboten werden, ansonsten ist die Kündigung unwirksam.

Bei einer ordentlichen Kündigung nach § 34 Abs. 1 TV-L gelten bindende Fristen je nach zurückgelegter Beschäftigungszeit. Will die Hochschule kündigen, muss sie zudem das Kündigungsschutzgesetz beachten. Bei Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen (z.B. wegen Arbeitsverweigerung, Störung des Betriebsfriedens) bedarf es zunächst einer schriftlichen Abmahnung der/des wissenschaftlich Beschäftigten. Dabei muss die/der Betroffene zu den Vorwürfen gehört werden und hinreichend Gelegenheit haben, das kritisierte Verhalten abzustellen. Eine Kündigung in der Probezeit, d.h. bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, beträgt zwei Wochen zum Monatschluss. Eine ordentliche Kündigung bei befristeten Arbeitsverträgen (§ 30 Abs. 5 TV-L) ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens 12 Monate beträgt.

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Tatsachen ausgesprochen werden, die den Arbeitgeber zu der Maßnahme veranlassen haben. Der Vorgang ist dem PRwiss zur Anhörung vorzulegen, ohne dass dieser allerdings die Maßnahme aufhalten kann.

Unkündbarkeit: 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 unkünd-

bar, bleiben sie unkündbar (§ 34 Abs. 2 TV-L). Für Frauen während der Mutterschutzfristen, Mitglieder der Personalvertretung und anerkannte Schwerbehinderte gelten besondere Regelungen.

Sollten Sie vorhaben, Ihr Dienstverhältnis zu beenden, setzen Sie sich mit dem PRwiss in Verbindung, der Sie wegen der Fristen genauer beraten kann. In den meisten Fällen ist ein Auflösungsvertrag (s.o.) der günstigere Weg.

Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Bevor der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, muss er prüfen, ob die/der Beschäftigte in einer anderen Funktion oder an anderer Stelle des Betriebes eingesetzt werden kann; evtl. kommt hierfür eine Um- oder Versetzung in Betracht. Nach § 4 Abs. 1 TV-L gilt, dass Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden können. 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 mit sich bringen

Hinweis

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



Tendenzschutz, Antragserfordernis

Seit 1980 gibt es in NRW eigene Personalvertretungen für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an den Hochschulen des Landes, allerdings mit der Einschränkung des sogenannten „Tendenzschutzes“: Bei Personalmaßnahmen (z.B. Einstellung, Höhergruppierung, Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Ablehnung von Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub, Versagung von Nebentätigkeiten) wird der Personalrat nur beteiligt, wenn der Betreffende es bei der Dienststelle beantragt.

An einigen Hochschulen müssen die Beschäftigten die Erklärung jeweils für bestimmte Entscheidungen einzeln abgeben, an anderen Hochschulen wird ein Antrag für alle Personalmaßnahmen akzeptiert. Erläuterungen zur Regelung an Ihrer Hochschule und entsprechende Anträge bekommen Sie bei Ihrem Personalrat.

In jedem Fall muss ein Beteiligungsantrag vor Durchführung der beabsichtigten

Maßnahme vorliegen, d.h. bevor die Dienststelle ihre Entscheidung getroffen und Ihnen mitgeteilt hat. Die Dienststelle ist verpflichtet, Sie vor einer Maßnahme auf dieses Recht hinzuweisen.

Nutzen Sie die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Personalrates und geben Sie die Erklärung zur Beteiligung des Personalrates ab:

Viele Maßnahmen, die nicht in Ihrem Interesse sind, können ohne Zustimmung des Personalrates nicht umgesetzt werden.

Der Personalrat kann selbst für Sie initiativ werden und Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen.

GEW und DGB fordern seit langem die Streichung des Tendenzschutzes, der für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten zu einer Einschränkung des Schutzes durch den Personalrat führen kann, wenn kein Beteiligungsantrag gestellt wird.

Altersteilzeit (ATZ)

ATZ ist eine Teilzeitbeschäftigung mit 50 % der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten fünf Jahre, wobei die Vergütung insgesamt 83 % des Nettobetrag des zustehenden Entgelts erreicht. Welche Voraussetzungen für Tarifbeschäftigte und Beamte gelten und worauf Sie bei der Inanspruchnahme der ATZ achten sollten, sehen Sie hier:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Personalrat, Beteiligungsformen

Die Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PRwiss) vertreten Ihre Interessen sowohl bei individuellen Angelegenheiten als auch bei Kollektivmaßnahmen gegenüber der Hochschulleitung. Um welche speziellen Aufgaben es sich dabei handelt und über welche Beteiligungsinstrumente zur Wahrnehmung Ihrer Interessen dabei zur Verfügung stehen, erfahren Sie hier:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Gleichstellung und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Nach wie vor sind Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich unterrepräsentiert. Die Quote ist umso niedriger, je höher das erreichte Qualifikationsniveau ist; daran haben bislang Gleichstellungsbestimmungen in den verschiedenen Gesetzen und Erlassen von Bund und Land

wenig ändern können. Warum das so ist und welche weitergehenden Anstrengungen es gibt, diese und andersartige Diskriminierungen auszuschalten, wird Ihnen hier erläutert:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Schwerbehinderung bzw. Behinderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Für die schwerbehinderten Beschäftigten gelten einige Sonderregelungen, wie z.B. besonderer Kündigungsschutz, Ermäßigung der Lehrverpflichtung, Schutz vor Umsetzung und Versetzung und die Gewährung von Zusatzurlaub sowie Ange-

bote für spezielle Hilfen zur Teilnahme am Berufs- und Arbeitsleben. Ausführliche Informationen unter:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Arbeitssicherheit

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.

Wichtige Bestimmung ist die Dokumentationspflicht nach § 6 ArbSchG. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, Gefährdungsanalysen für alle Arbeitsplätze des Unternehmens zu erstellen und ggf. zu aktualisieren, z.B. bei Änderungen des Forschungsgebietes.

Grundlegend für die Arbeitssicherheitsorganisation ist das ASiG. Es gibt klare Vorgaben für die Bestellung von Betriebsärzten (§ 2) und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 5) sowie zu den Anforderungen an diese.

Den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- den Arbeitgeber, sonstige Verantwortliche, die Arbeitnehmer /innen zu beraten,
- die Arbeitnehmer/innen zu untersuchen (Betriebsarzt/-ärztin),
- Betriebsanlagen (technische Arbeitsmittel) zu überprüfen,
- die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber mitzuteilen,
- Ergebnisse zu erfassen und auszuwerten,
- Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel und zur Verhütung von Gesundheitsgefahren vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
- Ursachen von Gesundheitsschäden und Unfällen zu untersuchen,
- Arbeitnehmer/innen über Gefahren und deren Abwendung zu belehren

und darauf hinzuwirken, dass sie sich gemäß den Sicherheitsvorschriften verhalten.

Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte sind kraft Gesetz zur Initiative aufgerufen, der Arbeitgeber hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben „zu unterstützen“.

Sie sind bei der „Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde“ weisungsfrei und unterstehen „unmittelbar dem Leiter des Betriebes“, d.h. an den Hochschulen dem Kanzler/der Kanzlerin, um ihre Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde zu gewährleisten.

Betriebsärzte sind darüber hinaus „nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten“.

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

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 An-

liegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

In den einzelnen Bereichen der Hochschulen sind nach § 22 SGB VII Sicherheitsbeauftragte unter Beteiligung der Personalräte zu bestellen. Aufgabe dieser freiwilligen Helfer des Arbeitgebers im Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung 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 haben Beschäftigte das Recht, sich bei erheblichen unmittelbaren Gefahren vom Arbeitsplatz zu entfernen, ohne deswegen Nachteile in Kauf nehmen zu müssen und dürfen sich über mangelnde Schutzmaßnahmen bei den Aufsichtsbehörden beschweren, falls der Arbeitgeber nicht auf entsprechende Beschwerden der Beschäftigten reagiert.

Die Arbeitgeberverantwortung kann vom Kanzler für die einzelnen Bereiche der Hochschule auf die jeweiligen Hochschulprofessoren übertragen werden.



Novellierte Gefahrstoffverordnung

Am 01. Januar 2005 ist die neue GefStoffV in Kraft getreten. Sie enthält einige Neuerungen: Die Pflicht, Gefahren und Schutzmaßnahmen in Betriebsanweisungen schriftlich festzuhalten und Unterweisungen durchzuführen, ist in § 7 bzw. § 14 geregelt. Zusätzlich eingeführt wurde ein sog. Schutzstufenkonzept, der Arbeitgeber muss nach dem Ergebnis der Gefährdungsermittlung die entsprechende Schutzstufe bestimmen und die dort angegebenen Maßnahmen einzuleiten.

Insgesamt kann man festhalten, dass künftig der Eigenverantwortung der Arbeitgeber an den Hochschulen größere Bedeutung zukommt, beispielsweise durch fakultätsinterne Anweisungen. Entscheidend für alle Entscheidungen ist, dass der Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet wird.

Errichtung der Unfallkasse NRW

Zu Beginn des Jahres 2008 haben die vier Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand fusioniert und sind seit dem 01. Januar 2008 in der Unfallkasse NRW mit Sitz in Düsseldorf zusammengeschlossen.

Novelle der Laborrichtlinien

Die geplante neue TRGS 526 stellt klar, dass abhängig vom Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen im Labor nur diejenigen Maßnahmen zu treffen sind, die zur Beherrschung oder Beseitigung der ermittelten Gefährdungen erforderlich sind. Die neuen Laborrichtlinien definieren nun ausführlich die Rahmenbedingungen, bei deren Einhaltung davon ausgegangen werden kann, dass eine unzulässig hohe Exposition gegenüber Gefahrstoffen nicht auftritt und somit auf Messungen verzichtet werden kann.

Novellierte Arbeitsstättenverordnung

In der novellierten Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV (v. 25.8.2004) werden die Mindestanforderungen der EG-Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG direkt umgesetzt. Ein wesentliches Hilfsmittel für die praktische Umsetzung der

ArbStättV sind die Arbeitsstätten-Richtlinien (ASR).

Die ArbStättV 2004 enthält weniger konkrete Vorgaben bezüglich der Anforderungen an die Beschaffenheit der Arbeitsstätte und verlangt gleichzeitig mehr Eigenverantwortung der Arbeitgeber. Ihnen sollen dadurch größere Spielräume zur Erfüllung ihrer Pflichten hinsichtlich der Einhaltung der Schutzziele Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit eingeräumt werden. Mit dem Verzicht auf Detailvorgaben soll eine betriebsnahe Gestaltung der Arbeitsstätten ermöglicht werden. Dieser Gestaltungsspielraum steht unter der Bedingung, dass von der Arbeitsstätte keine Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausgehen dürfen.

Eine beispielhafte Konkretisierung der in der ArbStättV und deren Anhang enthaltenen verbindlichen Schutzziele wird zukünftig auf der Grundlage des gesicherten Standes von Wissenschaft und Technik in den bekannt gegebenen Regeln für Arbeitsstätten vorgenommen werden.

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. Was die finanziellen Mittel zur Umsetzung von Maßnahmen in diesem Bereich angeht, ist angesichts der Selbstständigkeit der Hochschulen und der Budgethoheit von Fachbereichen besondere Aufmerksamkeit angebracht.

Hinweis

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.

Medieneinsatz

Durch diverse in den letzten Jahren entwickelte Software ist es Arbeitgebern möglich, das Verhalten der Beschäftigten hinsichtlich ihres Medieneinsatzes am Computer-Arbeitsplatz zu überwachen. Etwas Ausführlicheres finden Sie hier:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Diensthaftung

Ist durch schuldhaftes Pflichtverletzung wissenschaftlich Beschäftigter im Dienst ein Schaden entstanden, haftet grundsätzlich der Dienstherr bzw. Arbeitgeber – bei den Kunsthochschulen das Land, bei den Universitäten und Fachhochschulen die Hochschule selbst. Ist der Schaden allerdings vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit entstanden, kann der Dienstherr die verursachende Person im Wege des Regresses haftbar machen. Wie der PRwiss Sie ggf. schützen kann, erfahren Sie hier:

http://www.gew-nrw.de/hochschule/service/iap_hoschu_service.cfm

Datenschutz an der Hochschule

War es früher vor allem die Personalakte, in der Informationen über Beschäftigte abgelegt waren, so sind heutzutage personenbezogene Daten zusätzlich in verschiedensten Datenbanken und -systemen weit in den Hochschulen verstreut, gleichzeitig aber sekundenschnell zusammenfassbar und auswertbar. Sei es, dass man als Prüfer/in Noten in ein elektronisches System 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.

Generell lassen sich 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.

Aus der Sicht der Beschäftigten wichtiger erscheint 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 vom Bundesverfassungsgericht im sog. Volkszählungsurteil (BVerfG 65,1) als Grundrecht festgestellt worden ist. 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 Eingebung, Durchführung, Beendigung, Abwicklung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- 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 und Anwendung informationstechnischer Systeme, die Personaldaten speichern.

Nach der Novelle des LPVG hat der Personalrat aber nur noch bei denjenigen IT-Systemen etwas zu sagen, die „dazu bestimmt“ sind, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Bis 2007 mussten sie laut LPVG lediglich „geeignet“ sein. Allerdings haben alle zuständigen Gerichte in einer Reihe von Urteilen zum BundesPVG immer wieder betont, dass der Ausdruck „bestimmt sein“ nicht von der (willkürlichen) Intention der Dienststellenleitung abhängen darf, sondern dass er alle Systeme umfasst, die sich zur Verhaltens- und Leistungskontrolle „eignen“. Diese „objektiv-finale Betrachtungsweise“ hat z.B. das Bundesverwaltungsgericht mehrfach bekräftigt, zuletzt in einem Urteil vom 26. September 2006 (BVerwG 6 PB 10.06).

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 Formierung der Zwecke wird 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.

Hinweis

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

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: Dr. Diethard Kuhne (Uni Wuppertal) Matthias Neu (Uni Paderborn)

Weitere Beiträge von: Josef Fuchs (FH Düsseldorf), Detlef Hansen (FH Aachen), Achim Henkel (Ruhr-Uni Bochum), Dr. Eva van Leewen (Uni Bonn), Dr. Daniela Lockner-Hodshon (FH Aachen), Hans-Georg Müller (Uni Wuppertal), Bernadette Stolle (FH Südwestfalen), Benedikte Winterstein (FernUni Hagen), Dr. Eva Zeppenfeld (Uni Duisburg-Essen)

Gastbeiträge von: Dr. Ingrid Lotz-Ahrens (Uni Duisburg-Essen), Dr. Bärbel Rompeltien (Uni Duisburg-Essen)

Verlag: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 27 52, 45027 Essen; April 2008

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------------|---|
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz |
| ArbSchG | Arbeitsschutzgesetz |
| ASiG | Arbeitssicherheitsgesetz |
| ATZ | Altersteilzeit |
| 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 |
| DV | Datenverarbeitung |
| EG | Entgeltgruppe |
| EGO | Entgeltordnung des TV-L |
| 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 |
| HüF | Hochschulübergreifende Fortbildung |
| KapVO | Kapazitätsverordnung |
| KMK | Kultusministerkonferenz |
| KSchG | Kündigungsschutzgesetz |
| KunstHG | Kunsthochschulgesetz |
| KV | Krankenversicherung |
| LAG | Landesarbeitsgericht |
| LBG | Landbeamtengesetz |
| LBesG | Landesbesoldungsgesetz |
| LDS | Landesinstitut für Datenverarbeitung und Statistik |
| LfBA | Lehrkraft für besondere Aufgaben |
| LG | Landesgleichstellungsgesetz |
| LOM | Leistungsorientierte Mittelverteilung |
| LPVG | Landespersonalvertretungsgesetz |
| LVO | Laufbahnverordnung NRW |
| LUK | Landesunfallkasse |
| LVS | Lehrveranstaltungsstunde |
| LVV | Lehrverpflichtungsverordnung |
| MBL.NW | Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen |
| UK | Universitätsklinikum |
| MIWFT | Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie |
| MWF | Ministerium für Wissenschaft und Forschung |
| MuSchG | Mutterschutzgesetz |
| NtV | Nebentätigkeitsverordnung |
| ö.D. | öffentlicher Dienst |
| OVG | Oberverwaltungsgericht |
| PRwiss | Personalrat der wiss. und künstl. Beschäftigten |
| SchwB | Schwerbehindertengesetz |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| StRi.H. | Studienrat im Hochschuldienst |
| SUv | Sonderurlaubsverordnung |
| TdL | Tarifgemeinschaft deutscher Länder |
| TV-L | Tarifvertrag der Länder |
| TV-öD | Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen) |
| TVÜ-L | Überleitungstarifvertrag |
| TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz |
| UrlGG | Urlaubsgeldgesetz |
| VBL | Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Zusatzversorgung des ö.D. |
| VG | Verwaltungsgericht |
| VGO | Vergütungsordnung der künstlerischen LfBA an Musikhochschulen |
| WHK | Wissenschaftliche Hilfskraft |
| WissZeitVG | Gesetz über befristete Verträge in der Wissenschaft vom 18.04.2007 |
| WM | Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| ZBR | Zeitschrift für Beamtenrecht |
| ZV | Zielvereinbarung |