

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.
Goseriede 13a | D-30159 Hannover | www.his-he.de

InterVal GmbH
Brunnenstraße 181 | D-10119 Berlin | www.interval-berlin.de

Vertrag über gute Beschäftigungs- bedingungen für das Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen: Ausgewählte Evaluationsergebnisse

Kurzfassung
Dezember 2021

Evaluationsteam

**HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. | Goseriende 13a | D-30159 Hannover
www.his-he.de**

Dr. Georg Jongmanns jongmanns@his-he.de

Astrid Book book@his-he.de

Dr. Gerlind Rüge rueve@his-he.de

**InterVal GmbH | Brunnenstraße 181 | D-10119 Berlin
www.interval-berlin.de**

Dr. Christian Rennert c.rennert@interval-berlin.de

Dr. Jörn Sommer j.sommer@interval-berlin.de

13.12.2021

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Modalitäten der Beschäftigung: auf Dauer und in Teilzeit	3
2.1	Dauerbeschäftigung	3
2.2	Arbeitsverhältnisse in Teilzeit	5
2.3	Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)	7
2.4	Einschätzungen der Personalräte	8
3.	Befristete Arbeitsverträge	10
3.1	Regelungen der Hochschulen	10
3.2	Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge	10
3.3	Einschätzungen der Personalräte	18
4.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	19
4.1	Umgang mit der Beschäftigung von SHK und WHK	19
4.2	Befragung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte	20
4.3	Einschätzungen der Personalräte	21
5.	Lehrbeauftragte	22
5.1	Leitlinien zur Erteilung von Lehraufträgen	22
5.2	Entwicklung der Lehraufträge im Zeitverlauf	23
5.3	Einschätzungen der Personalräte	24
6.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	25
6.1	Institutionelle Verankerung des BGM	25
6.2	Handlungsfelder des BGM	27
6.3	Einschätzungen der Personalräte	28
	Anhang: „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen“	29

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Beschäftigte auf Dauer	4
Abb. 2	Instrumente der Personalplanung mit Blick auf Teilzeitbeschäftigte	6
Abb. 3	Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten	11
Abb. 4	Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an Universitäten.....	12
Abb. 5	Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an den HAW	14
Abb. 6	Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an den HAW	14
Abb. 7	Gründe für kurz laufende Arbeitsverträge	15
Abb. 8	Einschätzungen zu den Mindestlaufzeiten	16
Abb. 9	Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den Universitäten (kumuliert 2015-2020) 17	
Abb. 10	Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den HAW (kumuliert 2015-2020).....	17
Abb. 11	Arbeitszeit der SHK oder WHK im Bereich von Forschung und Lehre	20
Abb. 12	Lehrbeauftragte in den Studienjahren 2015/16 bis 2019/20.....	23
Abb. 13	Gründe für die Zunahme von Lehrbeauftragten	24
Abb. 14	Organisatorische Maßnahmen zur Implementierung des BGM.....	25
Abb. 15	Personalvolumen für die Implementierung des BGM	26
Abb. 16	Maßnahmen und Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements	27

1. Einleitung

Der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen“ wurde im Jahr 2016 abgeschlossen. Damit haben sich die Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch die Hochschulleitungen, die Landespersonalrätekonferenzen sowie das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung – heute: Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW NRW) – darauf verständigt, die Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal durch eine Reihe von Maßnahmen zu verbessern. Die Vereinbarungen beziehen sich auf das wissenschaftliche Personal in der Qualifizierungsphase vor und nach der Promotion, auf das Personal in Verwaltung und Technik, auf die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie auf die Lehrbeauftragten. Übergreifende Vereinbarungen betreffen z. B. die Personalplanung und das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Die Umsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen (im Folgenden abgekürzt mit VgB) wird gemäß Artikel 13 von einer Ständigen Kommission begleitet. Zudem legt Art. 13 Abs. 2 des Vertrags fest, dass die Umsetzung und ihre Auswirkungen evaluiert werden sollen. Die konkreten Fragestellungen der Evaluation hat die Ständige Kommission formuliert, den Auftrag hat das MKW NRW erteilt.

Die beiden mit der Evaluation beauftragten Einrichtungen, das HIS-Institut für Hochschulentwicklung und die InterVal GmbH, sind der Leitfrage gefolgt, inwieweit die Hochschulen die Ziele und Maßnahmen erreicht, umgesetzt und als Standard der Beschäftigungsbedingungen seit dem Inkrafttreten des VgB im Jahr 2016 etabliert haben. Zu diesem Zweck wurden in den Jahren 2020/21 die folgenden Untersuchungsschritte durchgeführt:

- *Pilotphase:* Der VgB umfasst eine große thematische Bandbreite. Um die Umsetzung der Vereinbarungen an der stark ausdifferenzierten Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen möglichst passgenau erfassen zu können, wurden in Kooperation mit der Universität zu Köln, der Ruhr-Universität Bochum, der Fachhochschule Dortmund sowie der Hochschule Niederrhein fünf Erhebungsinstrumente entwickelt (siehe nachfolgend).
- *Selbstberichte der Hochschulen:* Die Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften haben einen umfassenden Fragebogen zu den Regelungsgegenständen des VgB beantwortet (Online-Erhebung). Die Themen waren: Dauerbeschäftigung, Beschäftigung in Teilzeit (einschl. Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes), Wechsel der Hochschule, Befristung und Qualifizierung (einschl. Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge, Finanzierungsinstrumente, Betreuungsvereinbarungen), Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, Lehraufträge und Lehrbeauftragte, betriebliches Gesundheitsmanagement.
- *Datenberichte:* Ergänzend zu den Selbstberichten haben die Hochschulen Personaldaten der Jahre 2015 bis 2020 zu Art, Umfang und Finanzierung der Beschäftigung in Wissenschaft, Technik und Verwaltung, zu den wissenschaftlichen Hilfskräften, zur Nutzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie zu den Lehraufträgen zusammengestellt. Zur Unterstützung der

Hochschulen hat IT.NRW die verfügbaren Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik vorab aufbereitet.

- *Vertragsdaten:* Die beteiligten Hochschulen haben Daten zu befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen aus den Jahren 2015 bis 2020 erhoben und zur Verfügung gestellt (siehe Kapitel 3). Jede Hochschule hat eine Auswertung der eigenen Vertragsdaten in einheitlicher Form erhalten.
- *Befragung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte:* Die Hilfskräfte der beteiligten Universitäten und HAW haben in einer anonymen Online-Erhebung Fragen zu ihren Tätigkeiten an den Hochschulen beantwortet (siehe Kapitel 4).
- *Einschätzungen der Personalräte:* Auf der Grundlage der Selbst- und Datenberichte sowie der ausgewerteten Vertragsdaten haben die Personalräte des wissenschaftlichen Personals sowie der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung den Umsetzungsstand des VgB an der jeweiligen Hochschule beschrieben und kommentiert (ebenfalls als Online-Befragung).
- *Vertiefungsgespräche:* Um Nachfragen zum erhobenen Stand der Umsetzung erörtern zu können, wurden abschließend einige Gruppengespräche mit Vertreter:innen der Hochschulen geführt.

Die Untersuchungsschritte und Erhebungsinstrumente wurden mit der Ständigen Kommission abgestimmt. Sie hat am 16.11.2021 den Evaluationsbericht entgegengenommen. Die Kurzfassung hat den gleichen Aufbau wie der Evaluationsbericht und enthält ausgewählte Ergebnisse der verschiedenen Themenkomplexe.

2. Modalitäten der Beschäftigung: auf Dauer und in Teilzeit

2.1 Dauerbeschäftigung

Ein Ziel des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen ist es, dass dauerhafte Aufgaben des Hochschulpersonals besser identifiziert werden können. Dementsprechend soll untersucht werden, inwieweit sich eine Personalplanung mit Hilfe von Dauerstellenkonzepten oder vergleichbaren Instrumenten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen etabliert hat. Ausgangspunkt der Fragestellung ist Art. 7 Abs. 3 des VgB, demzufolge Personalplanungskonzepte die Möglichkeit schaffen sollen „zu prüfen und zu entscheiden, ob der jeweiligen Beschäftigungsposition eine Aufgabe zugeordnet ist, die insbesondere auch angesichts ihrer Finanzierung dauerhaft oder zeitlich befristet wahrgenommen wird“. Zudem sollen gemäß VgB befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungspositionen an der jeweiligen Hochschule bevorzugt berücksichtigt werden, sofern die gleiche Eignung, Leistung und Befähigung gegeben ist (Art. 7 Abs. 4).

Mit dem VgB haben sich die Hochschulen darauf verpflichtet, dass die dauerhaft durchführbaren Aufgaben für die jeweiligen Beschäftigungspositionen benannt werden; der Vertrag verlangt jedoch nicht, die dauerhafte Beschäftigung auszubauen. Dieses Ziel ermöglicht der zwischenzeitlich vereinbarte „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ (ZSL), der nach Auskunft fast aller Hochschulen einen Anlass für zusätzliche Dauerstellen schafft. An den Hochschulen ist mit dem ZSL die Erwartung verbunden, dass aufgrund der langfristig gesicherten Finanzierung eine deutlich verbesserte Planbarkeit erzielt worden ist und dass die Verstetigung von Stellen erreicht werden kann.

Kontext und Zielgruppen

Um den Stellenwert für die Hochschulen einschätzen zu können, wurde in den Selbstberichten nach dem organisatorischen und hochschulstrategischen Kontext der Instrumente und Maßnahmen gefragt, die die Bedingungen der Dauerbeschäftigung fördern. So gaben die Hochschulen mit 87 % an, dass Dauerstellen ein Thema der Budgetplanung sind. Mit einer Ausnahme traf dies auf alle HAW/FH zu; 11 von 14 Universitäten haben entsprechend geantwortet. Jeweils gut drei Viertel der Hochschulen stellten das Thema Dauerstellen in den Kontext der „Qualität in Studium und Lehre“ sowie der „Personalentwicklung“. Auffällig ist hier, dass die Universitäten die Themen „Personalentwicklung“ (92 %) und „Verbesserung der Qualität in Studium und Lehre“ (fast 86 %) am häufigsten nannten. Eine vergleichsweise geringe Rolle spielte bei der Befragung das Leitbild der Hochschule (30 %). In einem Fall wurde dabei Bezug auf die Bestrebungen genommen, einen einheitlichen europäischen Rahmen gute Beschäftigungsbedingungen zu schaffen (HRS4R und OTM-R). Auch die Gleichstellung wurde mehrfach genannt.

Bei der Auseinandersetzung mit dem Thema der Dauerbeschäftigung stehen an fast allen Hochschulen das wissenschaftliche Personal einschließlich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Fokus, bei etwas mehr als zwei Dritteln der Hochschulen spielt auch das Personal in Technik und Verwaltung eine Rolle. Mit Blick auf die hochschulischen Tätigkeitsbereiche gaben beinahe alle Hochschulen an, die Dauerbeschäftigung in der Lehre ausbauen zu wollen, 60 % der Hochschulen wollen dies auch in der Forschung tun (wobei der Anteil der HAW hier niedriger ist), ein kleinerer

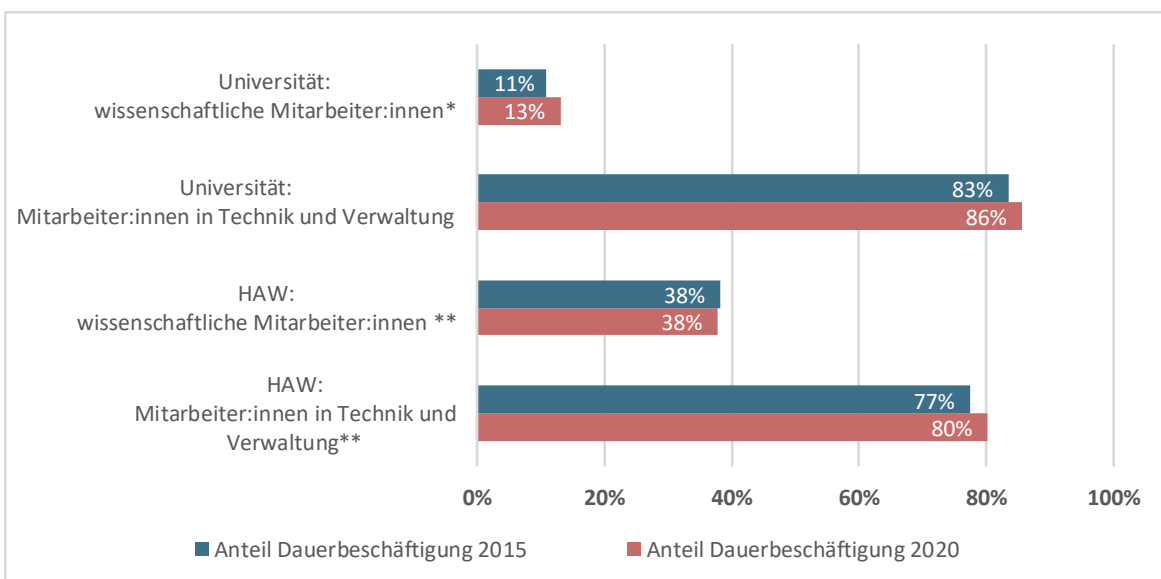
Teil (gut ein Drittel) in Technik und Verwaltung. Ein weiteres Tätigkeitsfeld an der Schnittstelle von Wissenschaft und Verwaltung, in dem die unbefristeten Stellen eine Perspektive haben, ist das Wissenschaftsmanagement.

Die Schaffung von Dauerstellen dient nach Auskunft fast aller Hochschulen dem Ziel, die Personalentwicklung und -bindung zu verbessern. 80 % der Hochschulen wollen durch die Erhöhung der Dauerstellen die entsprechenden Aufgabenbereiche konsolidieren, 70 % wollen den Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse systematisch senken.

Dauerstellenkonzepte

22 der 30 befragten Hochschulen verfügen über ein Dauerstellenkonzept oder streben es an. Bei einem knappen Viertel existierte das Dauerstellenkonzept bereits vor Verabschiedung des VgB für die gesamte Hochschule oder Teilbereiche der Hochschule (5 HAW, 2 Universitäten). Bei gut einem weiteren Viertel sind Dauerstellenkonzepte nach 2016 entstanden (5 Universitäten, 3 HAW). Ein knappes weiteres Viertel der Hochschulen gab an, dass sich ein Dauerstellenkonzept in Vorbereitung befinde (6 Universitäten, 2 HAW); bei einer Universität und sieben HAW ist ein solches nicht geplant.

Mit einem Dauerstellenkonzept ist kein einheitliches Set von Maßnahmen und Regelungen mit einem vorgeschriebenen Verbindlichkeitsgrad gemeint. Es handelt sich vielmehr um unterschiedlich zugeschnittene Maßnahmenbündel, die im Rahmen der hochschulischen Personalentwicklung verzahnt sein können. Auch wenn kein Konzept vorliegt – dies ist bei den HAW eher der Fall als bei den Universitäten –, setzen sich die Hochschulen mit Dauerstellen auseinander. Über sie wird anlassbezogen und im Rahmen der hochschulischen Entscheidungswege befunden, z. B. per Rektoratsbeschluss auf Grundlage von Anträgen der Dekane/Verwaltungsleitungen.



*) Bei einer Universität wurden aufgrund einer unvollständigen Zeitreihe Daten für das Jahr 2019 genommen.

**) Bei den HAW sind die Personaldaten aufgrund der Anonymisierung teilweise lückenhaft.

Quelle: IT.NRW, Datenberichte der Universitäten und HAW in Nordrhein-Westfalen

Abb. 1 Beschäftigte auf Dauer

Anteil der Dauerbeschäftigung

Wie Abbildung 1 zeigt, hat sich der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse trotz der mit den Dauerstellenkonzepten belegten zunehmenden Aufmerksamkeit nur in einem geringen Maße verändert. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass der Anteil der Stellen auf Dauer an den HAW höher liegt als an den Universitäten, bei denen er zwischen 2015 und 2020 – bezogen auf die Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen – von 11 auf 13 % gestiegen ist. Dabei ist wie auch bei den anderen hier genannten Werten zu beachten, dass alle Finanzierungsquellen einschließlich Drittmittel zugrunde gelegt werden. Betrachtet man nur das Personal, das über Haushaltsmittel finanziert wird, liegen die Werte höher. Bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an den Universitäten ist der Anteil der Beschäftigten auf Dauer zwischen 2015 und 2020 von 83 auf 86 % gestiegen.

An den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften hat sich der Anteil der dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zwischen 2015 und 2020 kaum verändert; er beträgt rund 38 %. In der Personalgruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung ist der Wert zwischen 2015 und 2020 von 77 auf 80 % gestiegen.

Um die Dauerbeschäftigung auszubauen, sind nicht die Dauerstellenkonzepte, sondern die finanziellen Mittel ausschlaggebend. Die große Mehrheit der Universitäten und HAW sieht hier das entscheidende Problem. Mehrere Hochschulen bestätigen jedoch, dass die Reflexion über dauerhafte Aufgaben zu einer Schärfung der verschiedenen hochschulischen Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder geführt hat. Die Reflexion war auch für die Fakultäten wichtig, die eine höhere Transparenz über ihre eigenen Bedarfslagen erreicht haben.

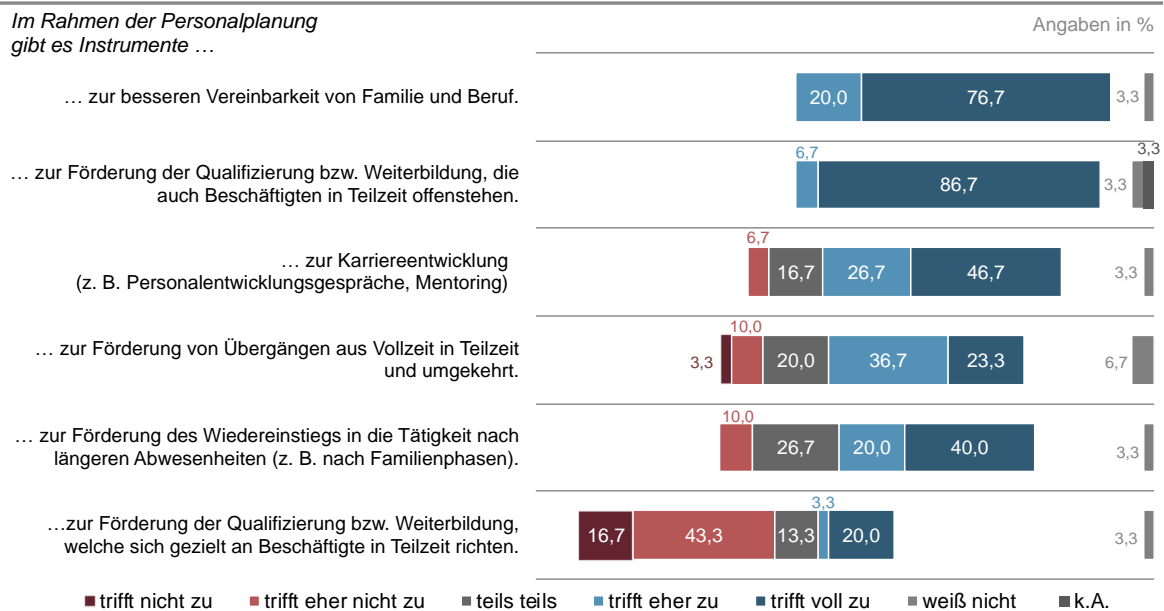
2.2 Arbeitsverhältnisse in Teilzeit

Der VgB legt in Art. 6 Abs. 1 fest, dass Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen. Zudem ist in Art. 6 Abs. 1 verankert, dass bei promovierenden Beschäftigten ein Beschäftigungsumfang angestrebt werden soll, der mindestens dem Leitbild der DFG zur Vergütung von Promovierenden entspricht. Da die Teilzeitbeschäftigung vielfach auch aus familiären Gründen gewählt wird, verpflichten sich die Hochschulen in Art. 6 Abs. 3, die Familienfreundlichkeit bei der Personalplanung derart zu berücksichtigen, dass „Beschäftigte in Teilzeit keine Benachteiligung erfahren“.

- *Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit:* Die Hochschulen betonten in den Selbstberichten, dass eine unterhältige Beschäftigung des Hochschulpersonals sowohl in der Wissenschaft als auch in Technik und Verwaltung die Ausnahme darstellen. Solche Teilzeitbeschäftigungen kommen auf eigenen Wunsch der Beschäftigten zustande, insbesondere aufgrund familiärer Gründe wie die Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen. Als weitere Gründe gelten eine zusätzliche Tätigkeit in Teilzeit oder ein Studium. Beim wissenschaftlichen Personal können ein Stipendium, eine Promotion oder ein Referendariat Ursachen für einen geringfügigen Beschäftigungsumfang sein. Einzelne HAW erläuterten ergänzend, dass durch die Vertretung von Stellenanteilen oder aufgrund geringer Drittmittel in Projekten ein geringfügiger Beschäftigungsumfang entstehen kann.

- **Leitlinien der DFG:** Zahlreiche Hochschulen gaben an, dass sie sich bei der Ausschreibung von Qualifikationsstellen an den DFG-Leitlinien orientieren. Ausnahmen kommen zustande, wenn der Wunsch nach einem niedrigerem Beschäftigungsumfang geäußert wird oder die Vorgaben des Drittmittelgebers einen Stellenumfang, der den Empfehlungen der DFG entspricht, nicht zulassen.
- **Instrumente der Personalplanung:** Fast alle Hochschulen bieten im Rahmen der Personalplanung Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, die sich auch an Teilzeitbeschäftigte richten. Diese Instrumente reichen von der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (wie Telearbeit, Gleitzeit oder Regelungen für die Arbeit im Homeoffice) über Workshops, Coachings oder Beratungsangebote bis hin zu Unterstützungsleistungen seitens der Hochschule, wie z. B. die Bereitstellung von Eltern-Kind-Arbeitsräumen, die Vermittlung von Kitaplätzen oder die Kinderbetreuung in der hochschuleigenen Kita. Zudem stehen an fast allen Hochschulen, wie vom VgB gefordert, die Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen auch den Beschäftigten in Teilzeit offen, auf deren zeitliche Bedingungen Rücksicht genommen wird.

Frage: Inwieweit gibt es Instrumente der Personalplanung an Ihrer Hochschule, sodass Beschäftigte in Teilzeit keine Benachteiligung erfahren?



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 2 Instrumente der Personalplanung mit Blick auf Teilzeitbeschäftigte

Anteil der Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit

Der Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist im Zeitraum von 2015 bis 2020 marginal (von 48 % auf 51 %) gestiegen. Der Anteil an unterhältigen Beschäftigungsverhältnissen in dieser Personalgruppe ist annähernd konstant und fällt

mit einem Anteil von zwischen 3 und 4 % sehr niedrig aus. Die Unterschiede zwischen Universitäten und HAW sind hierbei gering. Über den Zeitraum 2015 bis 2020 bestehen im Mittel an den HAW in einem geringfügig höheren Umfang Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden (ca. 51 %) als an Universitäten (ca. 48 %). Auch ist der Anteil an unterhältigen Beschäftigungsverhältnissen in diesem Zeitraum im Mittel an HAW nur unwesentlich höher (ca. 5 %) als an Universitäten (rund 3 %).

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten beim Personal in Technik und Verwaltung ist zwischen 2015 und 2020 von 72 auf 64 % gesunken; er liegt trotz der Reduktion weiterhin höher als beim wissenschaftlichen Personal. Während der Anteil an den Universitäten sank, blieb er an den HAW mit knapp zwei Dritteln weitgehend konstant. Im nichtwissenschaftlichen Bereich legten die Beschäftigungsverhältnisse mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 50 % (halbe Stellen) von 4 auf rund 14 % zu. Dieser Trend gilt für die Universitäten. An den HAW haben hingegen die Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 100 % und mehr als 50 % der regulären Arbeitszeit an Attraktivität gewonnen (von 19 % auf 24 %), während die halben Stellen an Bedeutung verloren haben (Anteil von ca. 12 auf rund 8 % gesunken). Der Anteil an unterhältigen Beschäftigungen blieb bezogen auf alle Hochschulen zwischen 2015 und 2020 bei annähernd 4 %.

2.3 Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)

Die Grundlage für die befristete Beschäftigung sind die gesetzlichen Bestimmungen. Nach Art. 9 Abs. 1 des VgB erfolgen Befristungen vorrangig nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung befristet eingestellt werden, soll dies vorrangig gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG mit sachlichem Grund geschehen. Für beide Personalgruppen gilt: Sollte eine sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG erfolgen, muss sie gegenüber dem zuständigen Personalrat begründet werden.

Etwas mehr als die Hälfte der Hochschulen haben in den Selbstberichten bestätigt, über interne Regelungen zu verfügen, die die Anwendung von § 14 TzBfG für das wissenschaftliche Personal bzw. für das Personal in Technik und Verwaltung betreffen. Sie beziehen sich häufig auf die Vermeidung der sachgrundlosen Befristung, auf Krankheits-, Mutterschutz- oder Elternzeitvertretungen sowie auf die bevorzugte Befristung des wissenschaftlichen Personals nach WissZeitVG. Eine Befristung ohne Sachgrund wird gewählt, wenn eine andere Lösung arbeitsrechtlich nicht möglich ist. Eine Hochschule berichtet ergänzend, dass der sachgrundlosen Befristung der Vorzug gegeben wird, wenn der Zeitraum für den Personalbedarf nicht sicher prognostizierbar ist. Viele Hochschulen merken an, dass sachgrundlose Befristungen nur mit besonderer Begründung gegenüber dem zuständigen Personalrat und nur im Ausnahmefall erfolgen.

Die Datenberichte der Hochschulen, die sich auf die Jahre 2019 und 2020 beziehen, bestätigen die vergleichsweise geringe Nutzung von § 14 Abs. 2 TzBfG. Insgesamt lassen sich die folgenden Beobachtungen festhalten:

- *Wissenschaftliches Personal:* Die Zahl der dokumentierten Fälle, in denen das TzBfG für das wissenschaftliche Personal genutzt wird, ist insgesamt gering. An den Universitäten liegt sie mit Blick auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) in einer Größenordnung von 400 bis 500 abgeschlossenen Arbeitsverträgen jährlich (davon etwas weniger als die Hälfte Vertretungsfälle). An den HAW liegt die jährliche Fallzahl mit 450 bis 550 leicht darüber. Da die HAW im Vergleich zu den Universitäten deutlich weniger wissenschaftliches Personal haben, das zudem in einem größeren Maße unbefristet beschäftigt ist, zeigt sich, dass das TzBfG hier im Verhältnis zum WissZeitVG einen höheren Stellenwert einnimmt. Sowohl an den Universitäten als auch an den HAW sind deutlich weniger als 10 % der TzBfG-Fälle ohne Sachgrund.
- *Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung:* An den nordrhein-westfälischen Universitäten liegt die Größenordnung der dokumentierten TzBfG-Vertragsfälle für das Personal in Technik und Verwaltung bei 1.100 bis 1.200 jährlich abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Die HAW erreichen rund 320 Fälle. An den Universitäten sind etwa 85 % dieser Arbeitsverträge mit und 15 % ohne Sachgrund abgeschlossen worden. An den HAW ergibt sich aus den dokumentierten Fallzahlen für die Jahre 2019 und 2020 ein Verhältnis von etwa 80 bis 85 % (TzBfG-Befristung mit Sachgrund) zu 15 bis 20 % (ohne Sachgrund). Für die Universitäten lässt sich feststellen, dass ca. 22 % der Befristungen mit Sachgrund Vertretungsfälle sind.
- *Gründe für sachgrundlose Befristungen:* Die Gründe für die Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG haben eine große Bandbreite. Genannt werden Vertretungen mit unsicherer Prognose z. B. für unsichere Projektfortführungen, für zeitlich begrenzte Aufgabenwahrnehmungen wie z. B. die Amtszeit im Personalrat oder für zusammengelegte Stellenanteile. Beim wissenschaftlichen Personal können auch der bereits ausgeschöpfte Befristungsrahmen gemäß WissZeitVG oder ein zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses fehlendes Qualifizierungsziel Anlässe für eine sachgrundlose Befristung sein.

2.4 Einschätzungen der Personalräte

Dauerbeschäftigung

Die Personalräte des wissenschaftlichen Personals sowie des Personals in Technik und Verwaltung konnten zum Stand der Umsetzung des VgB an ihrer jeweiligen Hochschule Stellung nehmen. Hinsichtlich der Dauerbeschäftigung unterscheiden die Personalräte deutlich zwischen den beiden Personalgruppen. Eine Reihe von Personalräten konstatiert für den Bereich Technik und Verwaltung, dass Dauerbeschäftigung kein Problem darstellt, weil es eine hohe Zahl an unbefristeten bzw. entfristeten Stellen gibt. Als problematisch wird jedoch die mangelnde Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen für das wissenschaftliche Personal insbesondere in der Forschung eingeschätzt. Dabei zeigt sich die Tendenz, dass die Personalräte der drittmittelstärkeren Hochschulen dies stärker beklagen. Zum zweiten gibt es zwischen HAW und Universitäten einen Unterschied in der grundsätzlichen Einschätzung, wie Dauerstellen an ihrer Hochschule gefördert werden. Die Personalräte der HAW äußern sich diesbezüglich tendenziell positiver als die Vertreter:innen der Universitäten.

Sofern Dauerstellenkonzepte vorliegen, werden sie von den Personalräten grundsätzlich positiv gewertet. Als unterstützende Instrumente, die nicht notwendigerweise an ein Dauerstellenkonzept gebunden sind, nennen mehrere Personalräte die Personalentwicklung und die Gleichstellung. Kritikpunkte sind:

- die Hochschulen könnten mehr für die Definition von Daueraufgaben einsetzen;
- die konkrete Schaffung von Dauerstellen erfolgt nicht proaktiv und transparent genug;
- auch wenn budgetäre Instrumente geschaffen werden, die den Ausbau der Dauerbeschäftigung erleichtern, ergreifen die Fakultäten die Möglichkeit nicht wie erwartet;
- die Dauerstellenkonzepte sind nicht im ausreichenden Maße mit einer langfristigen Personalplanung verkoppelt.

Beschäftigung in Teilzeit

Von 29 Hochschulen liegen Einschätzungen der Personalräte zur Teilzeitbeschäftigung vor. Viele Personalräte heben positiv hervor, dass den Wünschen nach einer Beschäftigung in Teilzeit zu meist entsprochen wird. Einzelne Personalräte verweisen auch darauf, dass Wünsche bezüglich einer Erhöhung des Beschäftigungsumfangs berücksichtigt werden. Sie kritisieren jedoch, dass es kein strukturiertes Vorgehen bei Aufstockungswünschen gibt bzw. den Personalräten entsprechende Regularien nicht bekannt sind. Unterhältliche Beschäftigungen stellen nach Ansicht der meisten Personalräte, die dieses Thema aufgreifen, die Ausnahme dar und werden gegenüber dem Personalrat begründet.

Nutzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Ein Großteil der Personalräte des Personals in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Personals bewertet positiv, dass sachgrundlose Befristungen gar nicht oder nur in Einzelfällen vorkommen und i.d.R. nur nach Rücksprache mit dem Personalrat vorgenommen werden. Teilweise wird eingewandt, dass die Begründungen nicht immer nachvollziehbar sind oder fehlen. Einige Personalräte sehen an ihren Hochschulen einen zu häufigen Gebrauch der sachgrundlosen Befristung. Der Personalrat einer Hochschule berichtet, dass vor dem Hintergrund der noch nicht abschließend gesicherte Finanzierung des ZSL neue Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sachgrundlos befristet werden.

3. Befristete Arbeitsverträge

3.1 Regelungen der Hochschulen

Artikel 9 und 10 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen enthalten Bestimmungen zur Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Qualifizierungsphase. Demnach sollen Vertragslaufzeiten unter einem Jahr vermieden werden. Die befristeten Arbeitsverträge mit Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren, sollen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren haben.

Ergänzend zum VgB und zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) existieren an vielen Hochschulen Befristungsregelungen für das wissenschaftliche Personal. Sie sind in Form von Leit- und Richtlinien, Dienstvereinbarungen oder Grundsätzen zum Stellenmanagement verfasst. Sieben Universitäten haben die Richtlinien bereits vor Inkrafttreten des VgB im Jahr 2016 eingeführt; drei Universitäten und acht HAW folgten nach Inkrafttreten des VgB. Drei HAW gaben im Rahmen der Evaluation an, Richtlinien zur Befristung vorzubereiten oder zu erstellen. Vier Universitäten und fünf HAW gaben an, dass es ergänzend zum WissZeitVG und zum VgB keine derartigen Richtlinien gibt und diese auch nicht geplant sind. Die folgenden Punkte lassen sich festhalten:

- Die internen Regelungen konzentrieren sich v.a. auf die Laufzeiten und den Beschäftigungsumfang. An einigen Hochschulen werden zudem Höchstgrenzen zur Befristungsdauer sowie die Besetzung von Dauerstellen geregelt. Zudem regeln einige Hochschulen die Festlegung der Qualifizierungsziele und -optionen sowie Finanzierungsfragen.
- Einige Hochschulen haben die Richtlinien ausführlich beschrieben oder vollständig zur Verfügung gestellt. Hieraus lässt sich ersehen, dass (zumindest) zwei Universitäten auf die gemäß Art. 10 Abs. 4 des VgB mögliche Splittung der Vertragslaufzeiten für die Promotionsphase (1 Jahr + 2 Jahre) verzichten. Stattdessen wird der Erstvertrag zur Promotion grundsätzlich für drei Jahre geschlossen, soweit die befristungsrechtlichen Bedingungen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG dies zulassen. Sollte es sich um Drittmittelprojekte mit einer kürzeren Laufzeit handeln, sieht eine der vorliegenden Richtlinien vor, auf Folgedrittmittel oder Haushaltsmittel hinzuwirken, um den Qualifikationserfolg zu ermöglichen.
- Mehrere Hochschulen betonen, dass die internen Richtlinien fest vorgegeben sind und nur in Abstimmung mit bzw. mit Zustimmung durch den Personalrat geändert werden können (z. B. hinsichtlich kürzerer Beschäftigungsverhältnisse).
- Die Befristungsrichtlinien beziehen sich zumeist auf die Wissenschaftler:innen vor Abschluss der Promotion. An einigen Hochschulen existieren auch ergänzende Regelungen für Postdocs.

3.2 Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge

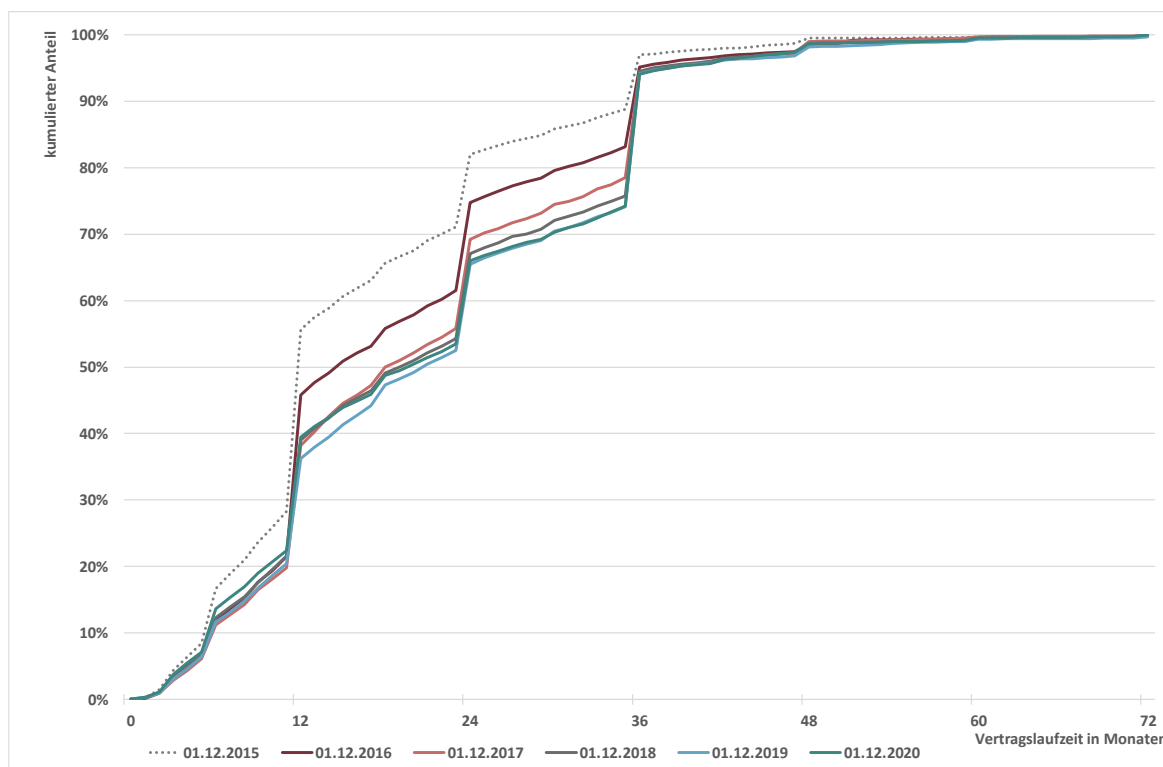
Um die Entwicklung der Vertragslaufzeiten seit Inkrafttreten des VgB untersuchen zu können, wurden an den beteiligten Universitäten und HAW Vertragsdaten erhoben. Die Hochschulen haben Daten zu allen befristeten Arbeitsverträgen mit denjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

aus den Jahren 2015 bis 2020 zur Verfügung gestellt, die jeweils am Stichtag 1. Dezember beschäftigt waren. Grundlage der Auswertungen sind 133.593 Vertragsfälle an den Universitäten und 15.091 Vertragsfälle an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Dabei ist zu beachten, dass einzelne Hochschulen nicht die komplette Zeitreihe erfasst haben.

In methodischer Hinsicht ist zu beachten, dass Arbeitsverträge aufgrund ihrer Laufzeiten an mehreren Stichtagen gelten und dementsprechend mehrfach gezählt werden können. Die Vertragsdaten geben den stichtagsbezogenen Personalbestand wieder, können bei der Analyse jedoch zu Verzerrungen führen, wenn Verträge entsprechend ihrer Laufzeiten häufiger berücksichtigt werden. Bereinigt man die Grundgesamtheit um den Effekt der Mehrfachzählung und legt nur diejenigen Arbeitsverträge zum Stichtag zugrunde, deren Laufzeit im jeweiligen Jahr beginnt, erhält man eine bereinigte Gesamtheit von 81.217 Fällen an den Universitäten bzw. 9.373 an den HAW.

Vertragslaufzeiten an den Universitäten

Die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge mit den promovierten und nichtpromovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der Universitäten zeigt Abb. 3; sie stellt für die Jahre 2015 bis 2020 die Laufzeiten in Monaten und den kumulierten Anteil an der bereinigten Grundgesamtheit dar (81.217 Fälle, ohne Mehrfachzählungen). Die Angaben für das Jahr 2015 sind aufgrund fehlender Daten einer großen Universität möglicherweise nicht vollständig vergleichbar.



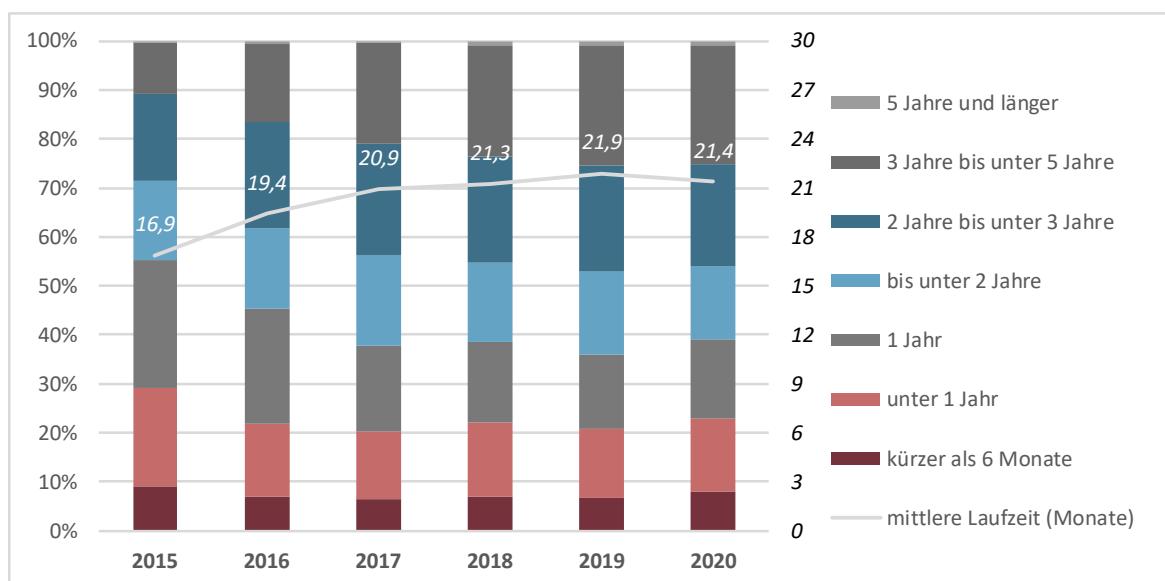
Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 3 Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten

Die folgenden Punkte können festgehalten werden:

- Die gut erkennbaren Stufen bei 12, 24 und 36 Monaten verdeutlichen, wie stark die Befristungspraxis von den ein-, zwei- und dreijährigen Verträgen geprägt ist. In dieser Hinsicht sind Laufzeiten im gesamten Erhebungszeitraum gleich strukturiert. Für die Jahre 2017 bis 2020 sind die Graphen zudem streckenweise deckungsgleich bzw. die Werte sehr ähnlich.
- Es ist gut zu erkennen, dass der Anteil der einjährigen Verträge von 2015/16 nach 2017 zurückgegangen ist. Die Veränderungen in den Folgejahren sind vergleichsweise gering.
- Im Gegenzug haben die Universitäten den Anteil der dreijährigen Verträge von 2015/16 nach 2017 deutlich und in den Folgejahren leicht erhöht.
- Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von mehr als 3 Jahren liegt bei rund 5 %.
- Nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2016 lässt sich ein stabiler Sockel unterjähriger Arbeitsverträge (Laufzeit kürzer als 12 Monate) in einer Größenordnung von 20 % beobachten. Dabei ist zu beachten, dass die unterjährigen Verträge, die im jeweiligen Kalenderjahr vor dem Stichtag abgeschlossen wurden und zum Stichtag schon wieder beendet waren, nicht erhoben wurden. Der faktische Anteil unterjähriger Arbeitsverträge liegt also über 20 %.

Die Entwicklung im Zeitverlauf wird in Abb. 4 deutlich. Sie fasst die Laufzeiten in Stufen zusammen und zeigt die Anteile an der Vertragszahl je Kalenderjahr sowie die mittleren Laufzeiten je Kalenderjahr. Der zunehmende Anteil länger laufender Verträge führt dazu, dass die durchschnittliche Laufzeit bis 2019 auf 21,9 Monate steigt – mit einer neuerlichen Reduzierung im Jahr 2020. Es lässt sich beobachten, dass im Jahr 2020 die kürzer laufenden Verträge (bis einschl. 1 Jahr) zugenommen haben. Dies ist möglicherweise ein Effekt der Pandemie.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 4 Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an Universitäten

Die oben berichteten Werte beziehen sich auf alle befristeten Arbeitsverträge aller wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Betrachtet man einzelne Gruppen, lässt sich Folgendes feststellen:

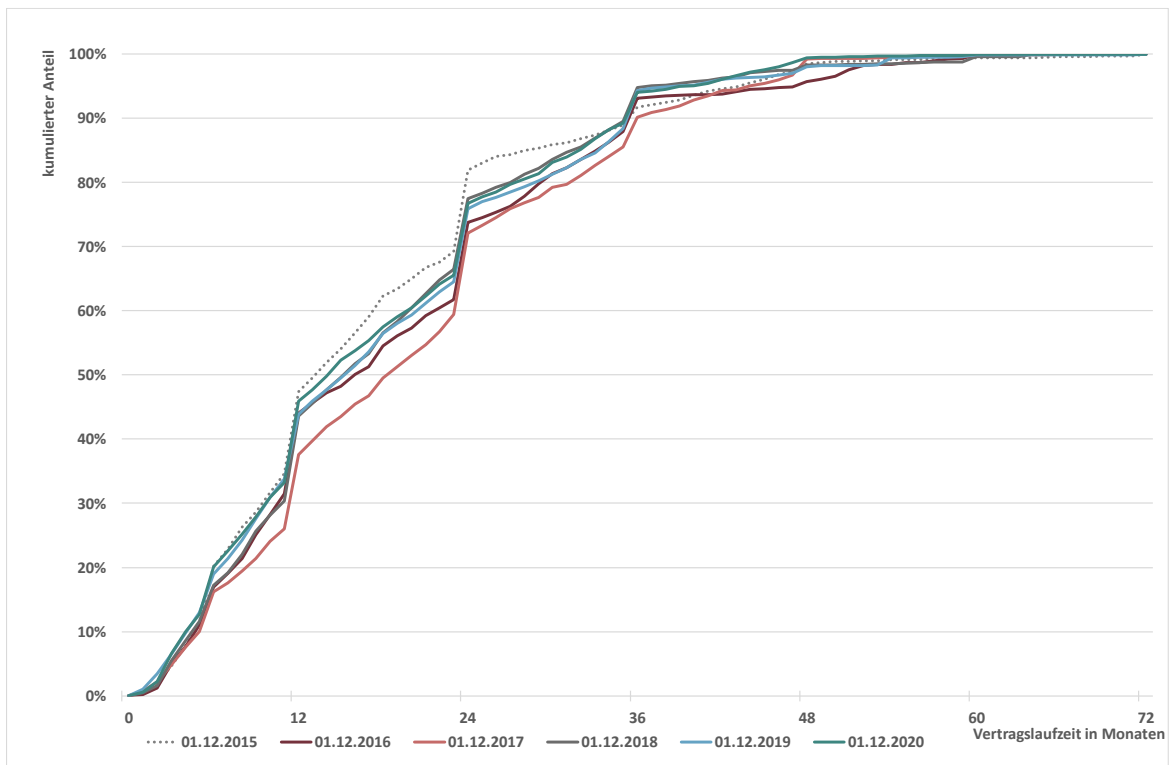
- *Postdocs*: Die Laufzeiten der Verträge mit Promovierten haben sich ebenfalls günstig entwickelt. Die mittlere Vertragslaufzeit ist von 17,1 Monate (im Jahr 2015) auf 22,6 Monate gestiegen (in den Jahren 2019 und 2020). 27,4 % der im Jahr 2020 abgeschlossenen Verträge haben eine Laufzeit von 3 Jahren (und länger). Hierbei sind die in den Vorjahren abgeschlossenen Verträge nicht enthalten. Legt man die am 01.12.2020 insgesamt laufenden befristeten Arbeitsverträge zugrunde, haben 42,8 % eine Dauer von 3 Jahren und mehr.
- *Erstverträge*: Die für die Jahre 2016 bis 2018 festgestellten Veränderungen gelten insbesondere für die Erstverträge, die in einem Umfang von 16-17 % auf Promovierte entfallen. Seit 2018 entfällt auf die Laufzeiten von 3 Jahren und mehr ein Anteil von rund 42 % der im Kalenderjahr abgeschlossenen Verträge. Die mittlere Laufzeit der Erstverträge an allen Universitäten liegt mit rund 26 Monaten signifikant über den allgemeinen Werten.

Vertragslaufzeiten an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Vergleicht man den Beginn und das Ende des Betrachtungszeitraums (2015 und 2020), haben sich die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften nur wenig verändert (vgl. Abb. 5 und Abb. 6). Es lässt sich allerdings feststellen, dass in den Jahren 2016 und 2017 sowohl die unterjährigen Verträge reduziert als auch die mittleren Laufzeiten erhöht werden konnten. Dieser Trend hat sich in den Folgejahren nicht fortgesetzt. Seit 2018 ist das Bild relativ stabil:

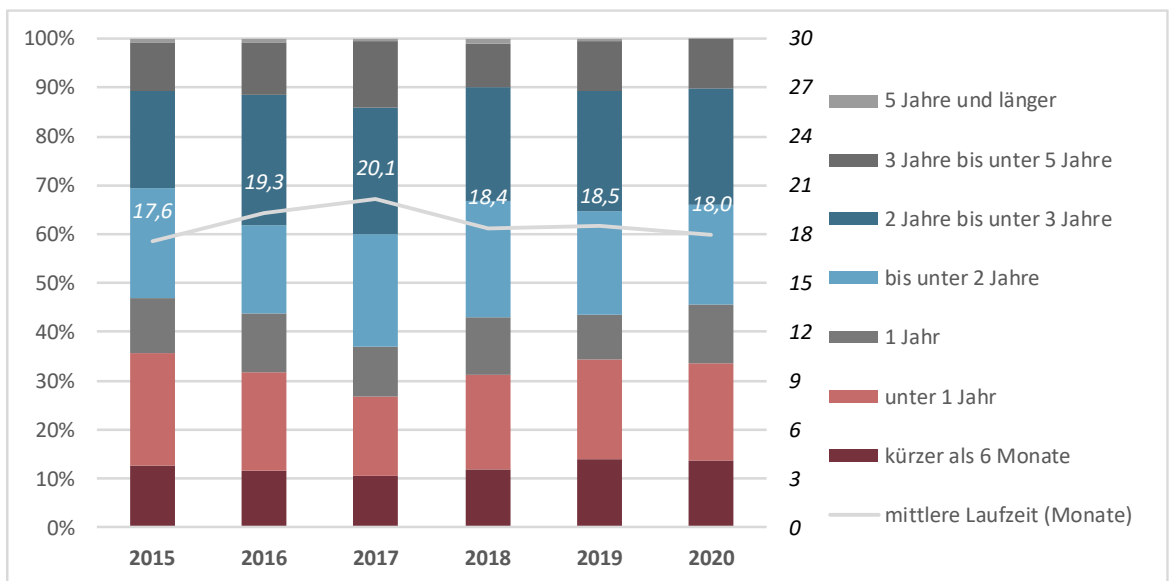
- Rund ein Drittel der am Stichtag aktuellen Verträge, die im jeweiligen Kalenderjahr vereinbart wurden, hat eine unterjährige Laufzeit. Auch hier ist davon auszugehen, dass aufgrund der stichtagsbezogenen Erhebung nicht alle Kurzzeitverträge erfasst wurden, der tatsächliche Anteil also höher liegt.
- Der Anteil der Jahresverträge liegt bei 10 bis 12 %.
- Über die Hälfte der Verträge hat eine Laufzeit von mehr als einem Jahr.
- Die mittlere Laufzeit beträgt 18 bis 18,5 Monate.

Wie an den Universitäten sind die befristeten Erstverträge mit den Wissenschaftler:innen günstiger. An den HAW laufen sie ca. 1,5 Monate länger als die Verträge im Allgemeinen. Der Sockel der unterjährigen Laufzeiten liegt bei den Erstverträgen in einer Größenordnung von einem Viertel.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 5 Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an den HAW



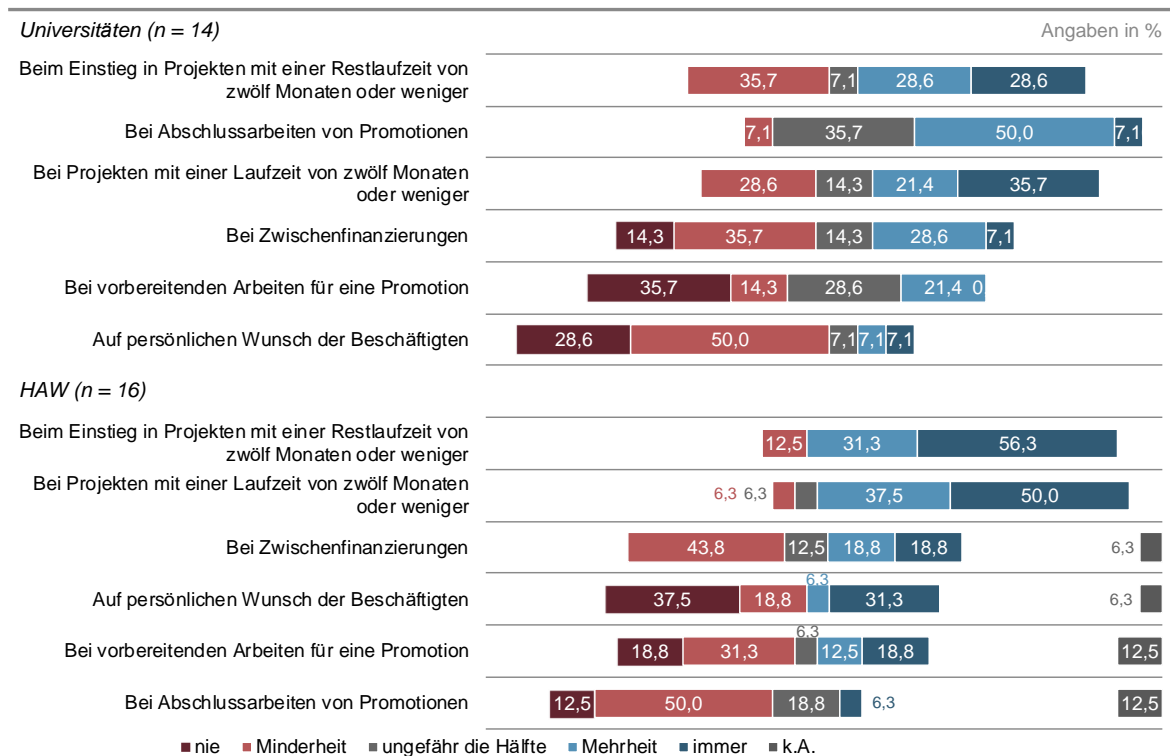
Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 6 Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an den HAW

Kurz laufende Arbeitsverträge

Die Vertragsdaten zeigen für die Universitäten stichtagsbezogen einen Sockel von rund 20 % unterjähriger Fristverträge. Man kann davon ausgehen, dass aufgrund der Erhebungsmethode eine Reihe von Arbeitsverträgen systematisch nicht erfasst wird (Vertragsbeginn und -ende zwischen den Stichtagen). Vergleichbare Datensätze legen nahe, dass dies auf 35 bis 45 % der unterjährigen Arbeitsverträge zutrifft. Dies vorausgesetzt, erreicht der Sockel seit dem Jahr 2018 schätzungsweise eine Höhe von 30 bis 35 % aller im Kalenderjahr beginnenden befristeten Arbeitsverträge der Universitäten. Für die HAW liegen keine entsprechenden Vergleichsdaten vor.

Frage: In welchen Fällen haben befristete Arbeitsverträge an Ihrer Hochschule eine Laufzeit von zwölf Monaten oder weniger?



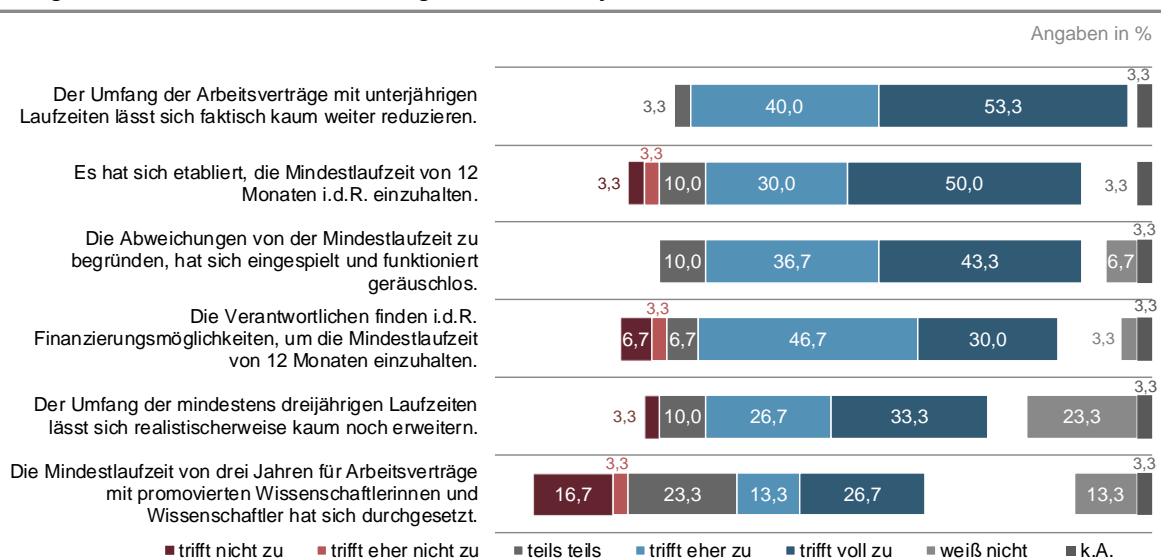
Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 7 Gründe für kurz laufende Arbeitsverträge

Die Ursachen kurzer Vertragslaufzeiten liegen nach Auskunft der Hochschulen insbesondere in den zeitlichen Bedingungen von Drittmittelprojekten und bei den Abschlussarbeiten von Promotionen. Unterjährige Laufzeiten kommen an mehr als der Hälfte der Universitäten und an 88 % der HAW immer bzw. mehrheitlich bei Projekten mit einer entsprechend kurzen Laufzeit und beim Einstieg in Projekte mit kurzer Restlaufzeit vor. Vorbereitende Arbeiten für die Promotion und der persönliche Wunsch der Beschäftigten sind deutlich seltener ein Grund für Kurzzeitverträge.

Fast alle Hochschulen schätzen es so ein, dass sich der Umfang der Arbeitsverträge mit unterjährig-
 Laufzeiten faktisch kaum weiter reduzieren lässt (vgl. Abb. 8). Nur eine HAW gibt an, dass teil-
 weise noch Möglichkeiten bestehen, der Umfang dieser Arbeitsverträge zu reduzieren. An 24
 Hochschulen hat es sich eingespielt, die Abweichungen von der im VgB vorgegebenen Mindest-
 laufzeit zu begründen. Die Begründung wird von der betreffenden Person oft in Zusammenarbeit
 mit der/dem Fachvorgesetzten als Antrag eingereicht (z. B. in Verbindung mit der Qualifikations-
 vereinbarung). Diese kann auch von der Personalverwaltung eingefordert werden. Die Plausibilität
 der Begründungen einzuschätzen obliegt den Personaldezernaten, die sich an vielen Hochschulen
 in Zweifelsfällen mit dem Personalrat abstimmen.

Frage: Wie schätzen Sie die Einhaltung der Mindestlaufzeiten ein?



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

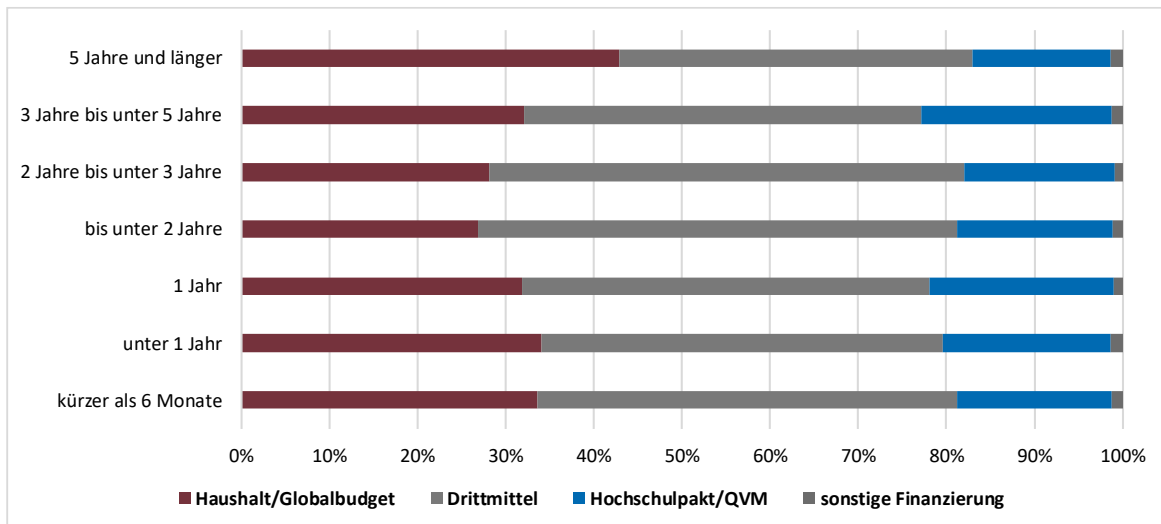
Abb. 8 Einschätzungen zu den Mindestlaufzeiten

Finanzierung aus Drittmitteln

Die verbreitete Begründung kurzer Laufzeiten legt die Annahme nahe, dass drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge tendenziell von kürzerer Dauer sind als Arbeitsverträge, die mit regelmäßigen Haushaltsmitteln finanziert werden. Wertet man die verfügbaren Vertragsdaten aus, lässt sich diese Annahme jedoch nicht bestätigen.

Abbildung 9 stellt für die Universitäten dar, in welchem Umfang die Arbeitsverträge der einzelnen Laufzeitstufen durch die verschiedenen Finanzierungsquellen gespeist werden. Auf fast allen Laufzeitstufen schwankt der Anteil grundfinanzierter Verträge um ca. 30 %. Zwischen den Finanzierungsquellen lassen sich keine wesentlichen Unterschiede feststellen. Der haushaltfinanzierte Anteil der kürzer laufenden Verträge liegt sogar leicht über dem haushaltfinanzierten Anteil der

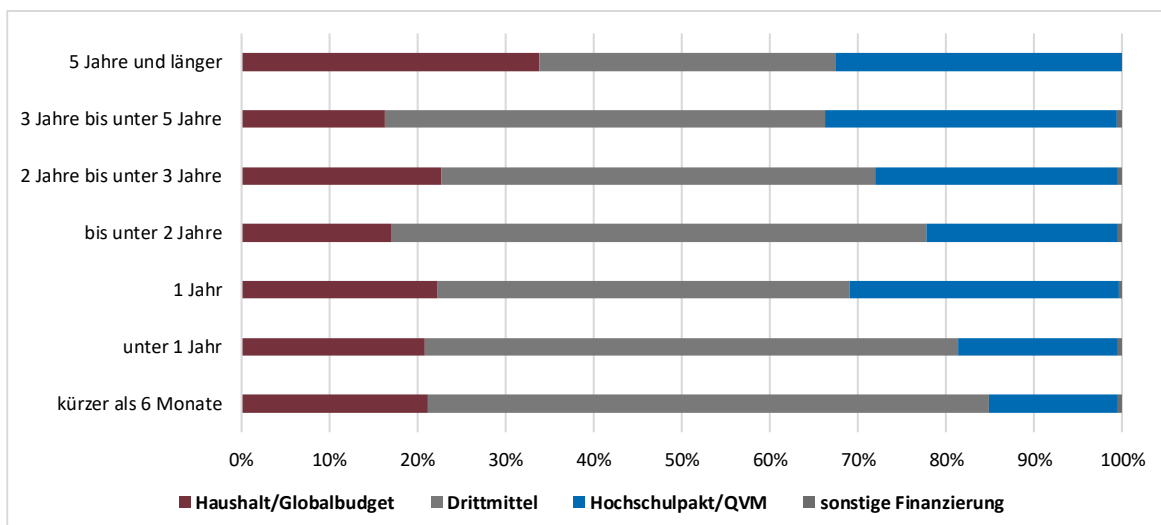
Verträge mit einer Laufzeit von ± 2 Jahre. Auch die mittleren Vertragslaufzeiten können nicht bestätigen, dass die Vertragskonditionen für die Beschäftigten bei Drittmitteln schlechter sind.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 9 Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den Universitäten (kumuliert 2015-2020)

An den HAW fällt auf, dass für die befristeten Arbeitsverträge in einem geringeren Umfang Haushaltsmittel genutzt werden als an den Universitäten. Die temporären Mittel bestimmen an den HAW also in einem stärkeren Maße die befristete Beschäftigung. Dennoch lässt sich nicht feststellen, dass die drittmittelfinanzierten Verträge kürzer laufen. Dieser Befund stützt nicht die verbreitete Annahme, dass Drittmittel zu kürzeren Vertragslaufzeiten führen, widerspricht ihr aber auch nicht.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 10 Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den HAW (kumuliert 2015-2020)

3.3 Einschätzungen der Personalräte

Bei der Befragung haben sich 27 Personalräte der nordrhein-westfälischen Hochschulen zu den Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals geäußert. In 14 Fällen verzeichnen die Personalräte eine eher positive Entwicklung der Vertragslaufzeiten, sehen die Vertragsbedingungen des VgB erfüllt oder sind mit der Befristungspraxis im Allgemeinen zufrieden. Viele von ihnen stellen mit Blick auf die Einhaltung der Mindestlaufzeiten (insbesondere beim Erstvertrag) eine Verlängerung fest. Mehrere Personalräte berichten, dass die Vertragslaufzeit bei einer Beschäftigung in Drittmittelprojekten i. d. R. der Projektlaufzeit entspricht, wobei einige Personalräte kritisch anmerken, dass dies zu Verträgen mit weniger als zwölf Monate führt. Vier Personalräte legen dar, dass Ausnahmefälle begründet bzw. dass Laufzeiten regelmäßig evaluiert werden.

Die Rückmeldung der Personalräte von vier Universitäten und vier HAW lässt eine eher nicht zufriedenstellende Entwicklung erkennen. Dies liegt v. a. daran, dass die Mindestlaufzeiten nicht eingehalten werden, dass in der Qualifizierungsphase das Arbeiten an der Promotion nicht im vertraglich festgelegten Umfang innerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann und dass nicht ausreichend plausibilisiert wird, inwieweit die Befristungsdauer für das Erreichen des Qualifizierungsziels angemessen ist (Art. 10 Abs. 2 und 3).

4. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen regelt, in welchen Aufgabenfeldern studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte eingesetzt werden dürfen: Art. 3 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 1 legen mit Verweis auf § 46 des Hochschulgesetzes Nordrhein-Westfalen die zulässigen Aufgabenfelder fest. Die Hilfskräfte sind für „Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende[n] Verwaltungstätigkeiten einzusetzen“. Ziel ist es, Tätigkeiten ohne Bezug zu Forschung und Lehre zu verhindern.

4.1 Umgang mit der Beschäftigung von SHK und WHK

Die Hochschulen wurden im Rahmen der Evaluation gefragt, ob sie Richtlinien erlassen haben, die die zulässigen Aufgabenfelder der studentischen (SHK) und wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK) festlegen. Die meisten Hochschulen haben angegeben, dass die Richtlinien zur Beschäftigung von SHK und WHK bereits vor 2016 erstellt wurden. Fünf Hochschulen haben sie im Jahr 2016 oder danach entwickelt, eine Hochschule plant die Erstellung einer solchen Richtlinie. Alle verabschiedeten Richtlinien gelten hochschulweit. Die Hälfte der Hochschulen gab an, diese seit 2016 wesentlich ergänzt bzw. verändert zu haben. Zumeist wurden die für eine Hilfskrafttätigkeit zulässigen Aufgabenfelder ausführlicher beschrieben oder von anderen Tätigkeitsbereichen (z. B. den von wissenschaftlichen Mitarbeitenden) abgegrenzt.

Eine weitere Frage an die Hochschulen betraf die Überprüfung der geplanten Tätigkeiten. Etwas mehr als die Hälfte der Hochschulen übernimmt im Normalfall die von den Fachvorgesetzten schriftlich formulierten, für die SHK und WHK vorgesehenen Aufgaben- oder Tätigkeitsbereiche. Die Personalverwaltung etwa jeder zweiten Hochschule orientiert sich bei der Überprüfung an den Erfahrungswerten zu den üblichen Aufgabenfeldern der SHK und WHK. An einigen Hochschulen wird die Tätigkeitsbeschreibung mit einer Liste (un-)zulässiger Aufgabenfelder abgeglichen. Bei Zweifeln an der Zulässigkeit einer Tätigkeitsbeschreibung wird eine Klärung mit Dritten herbeigeführt.

Zwischen zulässigen und unzulässigen Aufgaben zu unterscheiden, ist nicht in jedem Fall einfach. Am häufigsten wird der Grund genannt – die Personalverwaltungen von zwölf Hochschulen sehen hier eine Herausforderung –, für die unterschiedlichen Fächer und Disziplinen nicht beurteilen zu können, inwieweit bestimmte Aufgabenfelder für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten angemessen sind. Zudem kann es Schwierigkeiten bereiten, die mit Forschung und Lehre zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten von den Aufgaben des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (neun Nennungen) bzw. des hauptberuflichen Personals in Technik und Verwaltung (acht Nennungen) abzugrenzen. Ein zu hoher Aufwand für die Prüfung der Zulässigkeit einer Beschäftigung als SHK oder WHK wird nur von fünf Hochschulen als Herausforderung genannt. Der Grund für die zurückhaltende Einschätzung dürfte darin liegen, dass für die Überprüfung der Hilfskrafttätigkeiten kein hoher Aufwand getrieben wird.

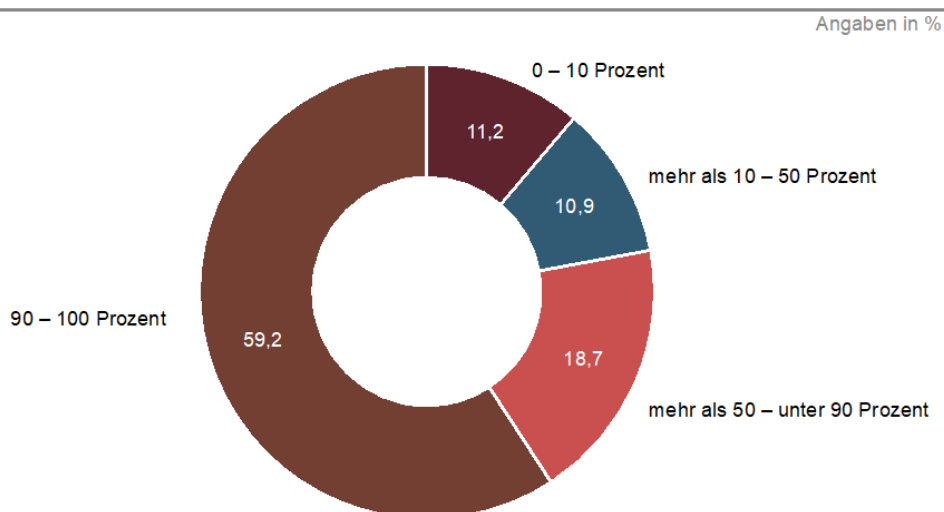
4.2 Befragung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte

Um die Frage beantworten zu können, welche Tätigkeiten die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ausüben, wurden im Februar und März 2021 die Studierenden, die in der Zeit von Januar 2019 bis Februar 2020 als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft an einer nordrhein-westfälischen Hochschule beschäftigt waren, zu ihren Tätigkeiten online befragt. Die Befragung fand an allen 30 Hochschulen als Bruttovollerhebung statt. Mit einem Stichprobenumfang von 3.771 Personen betrug der Rücklauf 6,9 %.

- Etwas mehr als die Hälfte der Befragten war weiblich.
- 95 % der Befragten waren zum Befragungszeitpunkt an einer Hochschule immatrikuliert.
- Knapp die Hälfte der Befragten haben den Bachelorabschluss, etwa 13 % den Masterabschluss als höchsten akademischen Abschlussgrad angegeben. Etwas mehr als ein Drittel hatte zum Befragungszeitpunkt noch keinen akademischen Abschluss erworben.
- Etwa vier Fünftel der Befragten war als SHK oder WHK im o. g. Zeitraum an einer Universität, etwa 18 % an einer HAW als Hilfskraft beschäftigt.

Bevor die Studierenden ihre Tätigkeit als SHK oder WHK aufgenommen haben, wurden 88 % von ihnen über die anstehenden Aufgaben informiert. Nach eigenen Angaben waren 59 % der Befragten (fast) ausschließlich in Forschung und Lehre eingesetzt, d. h. sie wendeten mindestens 90 % ihrer Arbeitszeit für diese Aufgabenbereiche auf (Abb. 11). Diese Befragtengruppe wurde insbesondere für die Literaturrecherche und -beschaffung, für die Mitarbeit bei der Durchführung von Versuchen oder Erhebungen sowie für die Mitarbeit bei Auswertungen eingesetzt.

Frage: Betrachtet für Ihre Beschäftigung im betreffenden Zeitraum: Wie verteilte sich Ihre Arbeitszeit auf die folgenden Bereiche (in Prozent, grobe Schätzung): Forschung/damit verbundene Unterstützung; Lehre/damit verbundene Unterstützung; andere Aufgabenbereiche?



Quelle: Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 3771

Abb. 11 Arbeitszeit der SHK oder WHK im Bereich von Forschung und Lehre

Knapp jede:r fünfte Befragte hat überwiegend (d. h. mindestens 50 bis unter 90 % der Arbeitszeit) Aufgaben im Bereich von Forschung und Lehre wahrgenommen. Rund jede:r zehnte Befragte gab an, zwischen 50 und unter 90 % seiner Arbeitszeit für Tätigkeiten außerhalb von Forschung und Lehre aufgewendet zu haben. Weitere 11 % der Befragten wurden (fast) ausschließlich in anderen Bereichen als Forschung und Lehre eingesetzt. Rund 22 % der Befragten (n = 833) haben also angegeben, mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit in Bereichen außerhalb von Forschung und Lehre eingesetzt worden zu sein.

4.3 Einschätzungen der Personalräte

Die Beobachtungen der Personalräte zeigen, dass sich die Beschäftigungssituation verbessert hat, dass der VgB in der Breite aber noch nicht voll erfüllt ist. Ein Teil der Personalräte schätzt die Beschäftigungsbedingungen für Hilfskräfte als vertragskonform ein. Sie bestätigen, dass die SHK und WHK im Umfeld von Forschung und Lehre arbeiten. Einzelne Personalräte verweisen darauf, dass ein Einsatz von Hilfskräften in der Verwaltung seit Inkrafttreten des Vertrags nicht mehr erfolgt und dass Aufgaben in der Verwaltung, die zuvor für SHK und WHK vorgesehen waren, nun von hauptberuflichen Mitarbeiter:innen erledigt werden. Auch gaben einzelne Personalräte an, dass vormalig als Hilfskraft beschäftigte Personen als Tarifbeschäftigte als Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung weiterbeschäftigt werden.

Die Personalräte äußern auch Kritik an der Umsetzung des VgB. Sie kritisieren, dass die WHK als „billigerer“ Ersatz für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen genutzt werden. Als Ursache wird die mangelnde Abgrenzung der WHK-Tätigkeiten vom Tätigkeitsbereich einer hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeit angesehen. Auch kritisieren die Personalräte, dass Promovierende sich über WHK-Tätigkeiten finanzieren. Dies solle künftig unterbunden werden. Einige Personalräte bemängeln zudem, dass Hilfskräfte weiterhin für Aufgabenbereiche des hauptberuflichen Personals in Technik und Verwaltung eingesetzt werden.

5. Lehrbeauftragte

Artikel 5 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen trifft Vereinbarungen zur Erteilung von Lehraufträgen. Die Bestimmungen beziehen sich entsprechend § 43 HG NRW auf den Zweck von Lehraufträgen (auch in Abgrenzung von Daueraufgaben). Gemäß Absatz 1 können Lehrbeauftragte den vom hauptberuflichen Personal nicht abgedeckten Lehrbedarf, jedoch keine Daueraufgaben des hauptberuflichen Personals übernehmen. In Absatz 2 ist für die Ausbildung in den Standardsprachen Englisch, Französisch und Spanisch geregelt, dass sie „in der Regel durch hauptamtliche Lehrpersonen und nicht überwiegend durch Lehrbeauftragte getragen“ werden. Darüber hinaus enthält der VgB Leitlinien für die Beschäftigung der Lehrbeauftragten (Absatz 3).

5.1 Leitlinien zur Erteilung von Lehraufträgen

Fast jede Hochschule verfügt über eigene Regelungen zur Erteilung von Lehraufträgen; die meisten Richtlinien wurden bereits vor 2016 formuliert. Sie besitzen durchweg hochschulweite Geltung. Drei Hochschulen planen die Entwicklung solcher Richtlinien für die Zukunft. Die Hochschulen haben in ihren Selbstberichten die Umsetzung der Vorgaben und Leitlinien des VgB folgendermaßen beschrieben:

- *Umfang des Lehrdeputats:* Die Hochschulen haben in ihren Richtlinien einen Maximalumfang von acht SWS je Lehrbeauftragten verankert; eine Hochschule bildet mit zehn SWS eine Ausnahme. Etwas mehr als ein Drittel der Hochschulen haben Fälle beschrieben, in denen die Grenze von acht SWS überschritten wird: Vakanz von Professuren; Kompensation für kurzfristige Ausfälle des Lehrpersonal; für zu vergebende Lehraufträge werden keine anderen qualifizierten Lehrbeauftragten gefunden; die Studierendenzahl fällt höher als erwartet aus.
- *Daueraufgaben:* 25 Hochschulen äußerten sich zu der Frage, inwieweit die Lehrbeauftragten Aufgaben übernehmen, die nach Maßgabe des Personalplanungskonzepts dauerhaft wahrgenommen werden. Die Mehrheit gab an, eine entsprechende Entwicklung nicht beobachten zu können. Einige dieser Hochschulen erläuterten ergänzend, dass Lehrbeauftragte nur curriculare Zusatzangebote machen, z. B. für einen stärkeren Praxisbezug. Einzelne Hochschulen wiesen darauf hin, dass in einigen Fächern wie z. B. in den Ingenieurwissenschaften bestimmte Lehrverpflichtungen durch Lehrbeauftragte abgedeckt werden müssen, da es für die offenen Stellen des hauptberuflichen Personals zu wenig qualifizierte Bewerber:innen gibt.
- *Vergütung von Prüfungstätigkeiten:* Fast alle Hochschulen vergüten – teilweise nur bei einem Teil der Lehraufträge – auch die Prüfungstätigkeit. Über die Höhe liegen keine Informationen vor. Knapp die Hälfte der Hochschulen gab an, die Prüfungstätigkeit bei allen Lehraufträgen zu vergüten. Die meisten der Hochschulen, an denen die Prüfungstätigkeit nur teilweise vergütet wird, gaben als Grund hierfür an, dass die oder der Lehrbeauftragte zunächst als Prüfer:in bestellt werden muss. Etwa ein Fünftel der Hochschulen führte an, dass die Prüfungstätigkeit dann vergütet wird, wenn die hierfür erforderlichen finanziellen Mittel vorhanden sind. Zwei Hoch-

schulen vergüten die Prüfungstätigkeit nicht, weil die Lehrbeauftragten entweder keine Prüfungen durchführen oder die Vergütung auf Basis der für den Lehrauftrag abgerechneten Stunden – ohne eine gesonderte Berücksichtigung der Prüfungen – erfolgt.

- *Zugang zu hochschulinternen Fortbildungen:* Die übergroße Mehrheit der Hochschulen – etwas mehr Universitäten als HAW – bietet ihren Lehrbeauftragten Fortbildungen im Bereich Hochschuldidaktik an. Ein Großteil dieser Hochschulen machte ihren Lehrbeauftragten bereits vor Inkrafttreten des VgB entsprechende Fortbildungsangebote.
- *Versicherungsschutz:* Über die Hälfte der Hochschulen bietet den Lehrbeauftragten die Möglichkeit an, einen Versicherungsschutz in einer privaten Gruppenunfallversicherung zu erlangen. Mit einer Ausnahme ist der Versicherungsschutz für die Lehrbeauftragten kostenlos. Drei HAW planen die Einrichtung eines solchen Versicherungsschutzes. Etwa jede dritte Hochschule gab an, die Einrichtung eines solchen Versicherungsangebotes für die Zukunft nicht zu planen.

5.2 Entwicklung der Lehraufträge im Zeitverlauf

Die Hochschulen haben in den Datenberichten die Zahl der Lehrbeauftragten für die zurückliegenden Jahre dokumentiert. Demnach gab es vom Studienjahr 2015/16 zum darauffolgenden Studienjahr sowohl an den Universitäten als auch an den HAW einen Anstieg um 6 %. In den Folgejahren ist die Zahl der Lehrbeauftragten an den Universitäten tendenziell gesunken, an den HAW unwesentlich gestiegen. Der je Lehrbeauftragte:n durchschnittlich erbrachte Lehrumfang liegt im Untersuchungszeitraum sowohl bei Universitäten als auch bei HAW relativ konstant bei 3 SWS. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch, wenn man die Hochschulen im Einzelnen betrachtet. Bei zwei Drittel bleibt der mittlere Lehrumfang über den Untersuchungszeitraum weitgehend konstant; bei den anderen Hochschulen ist der Wert gestiegen resp. gesunken.

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Universitäten					
Anzahl Lehrbeauftragte	7.345	7.801	7.731	7.607	7.157
mittlere SWS	3,2	3,1	2,9	3,0	3,1
HAW					
Anzahl Lehrbeauftragte	5.463	5.790	5.832	5.933	5.750
mittlere SWS	2,8	2,8	3,1	3,0	3,0

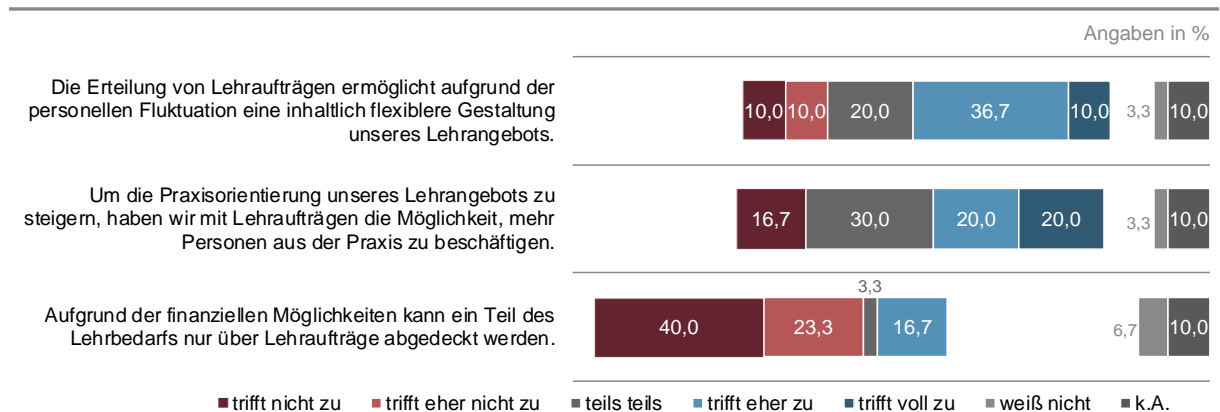
Quelle: Datenberichte der Universitäten und HAW in Nordrhein-Westfalen

Abb. 12 Lehrbeauftragte in den Studienjahren 2015/16 bis 2019/20

Auf die Frage, warum in einzelnen Bereichen die Zahl der Lehrbeauftragten gestiegen ist, antwortete eine Mehrheit der Hochschulen – deutlich mehr HAW als Universitäten –, dass die Erteilung von Lehraufträgen eine inhaltlich flexiblere Gestaltung des Lehrangebots ermöglicht (vgl. Abb. 13). 40 Prozent der Hochschulen erhöhte in einzelnen Bereichen die Zahl an Lehrbeauftragten, um die Praxisorientierung zu steigern. Dieser Aspekt ist ebenfalls für HAW relevanter als für Universitäten.

Nur wenige Hochschulen gaben an, dass aufgrund der finanziellen Möglichkeiten ein Teil des Lehrbedarfs nur über Lehraufträge abgedeckt werden kann.

Frage: Sofern in einzelnen Bereichen die Zahl der Lehrbeauftragten seit 2016 zugenommen hat: Welche Gründe gibt es hierfür?



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 13 Gründe für die Zunahme von Lehrbeauftragten

5.3 Einschätzungen der Personalräte

Die Personalräte aller 30 untersuchten Hochschulen äußerten sich zu den Maßnahmen und Regelungen für die Erteilung von Lehraufträgen und zur Situation der Lehrbeauftragten:

- Einige Personalräte betonten, dass die im VgB verankerten Regelungen zur Beschäftigung von Lehrbeauftragten und zur Erteilung von Lehraufträgen an ihrer Hochschule eingehalten werden. In diesen Fällen werden die Lehraufträge gemäß Art. 5 Abs. 3 erteilt. Der VgB hat deutliche Verbesserungen der Beschäftigungssituation von Lehrbeauftragten erzielt, so einzelne Personalräte.
- Einige Personalräte gaben an, dass der VgB teilweise nicht umgesetzt wird. Sie legen z. B. dar, dass sich der Einsatz von Lehrbeauftragten für Daueraufgaben insbesondere in der Fremdsprachenausbildung beobachten lässt, auch wenn die Hochschulen bemüht sind, vermehrt Dauerbeschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Zudem wird kritisiert, dass den Lehrbeauftragten keine private Gruppenunfallversicherung angeboten wird. Der Zugang zu hochschuldidaktischen Fortbildungsangeboten scheint nicht überall transparent zu sein.
- Abseits der im VgB enthaltenen Regelungen kritisierten einzelne Personalräte die niedrige Vergütung bzw. den Umstand, dass die Vergütung je nach Hochschule unterschiedlich hoch ist. Auch die Auszahlung, die erst nach Abschluss des Lehrauftrags erfolgt, wird als verbesserungswürdig erachtet.

6. Betriebliches Gesundheitsmanagement

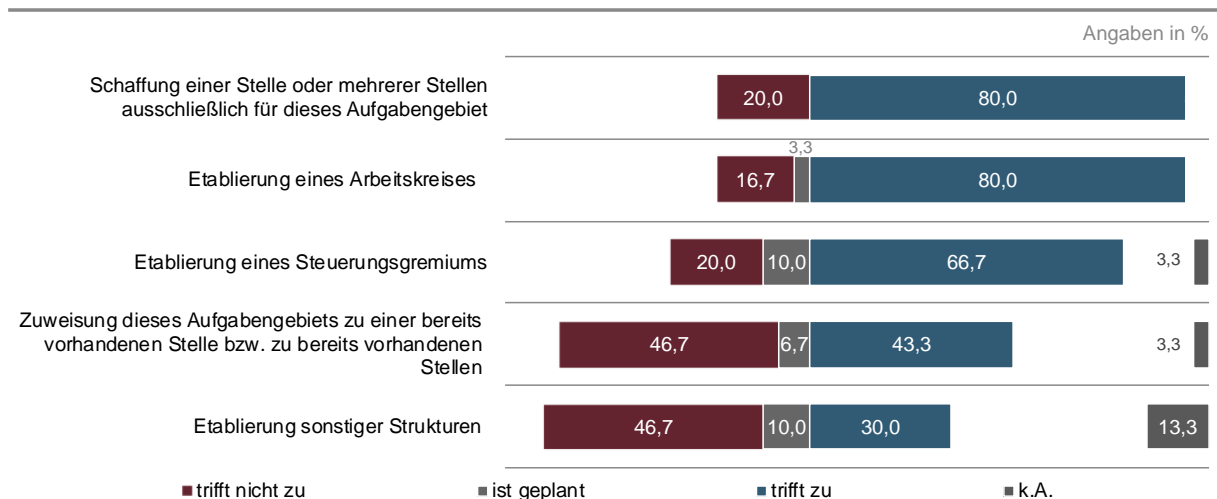
Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen hält fest, dass die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit zu den Arbeitgeberaufgaben der Hochschulen gehört. Artikel 12 formuliert das Ziel, dass die Hochschulen ein Gesundheitsmanagement etablieren. Die Entwicklung und Implementierung geschieht unter Einbindung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen. Es wird angestrebt, das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und den Zugang zu entsprechenden Angeboten in Dienstvereinbarungen zu verankern.

6.1 Institutionelle Verankerung des BGM

Fast alle Hochschulen haben in den Selbstberichten der Evaluation angegeben, das betriebliche Gesundheitsmanagement seit 2016 deutlich weiterentwickelt zu haben. Den Kontext für das BGM bilden annähernd flächendeckend die Personal- und die Hochschulentwicklung. Zudem ist das BGM an etwa der Hälfte der Hochschulen mit dem Themenfeld Gleichstellung verknüpft.

Für die Implementierung und nachhaltige Absicherung der Angebote ist die Verbindlichkeit von großer Bedeutung. Dabei spielen Dienstvereinbarungen eine vergleichsweise geringe Rolle. Nur rund 17 % der befragten Hochschulen gaben an, sie abgeschlossen zu haben. Einige Hochschulen gaben an, dass es für Teilaspekte des BGM Dienstvereinbarungen gibt (z. B. zum Handlungsfeld Sucht oder betriebliches Eingliederungsmanagement). Zwei von drei Hochschulen führten hingegen andere Dokumente wie z. B. Beschlüsse des Rektorats an in denen die Verbindlichkeit zur Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geregelt ist.

Frage: Inwieweit sind für die Konzeption, Organisation und Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements entsprechende Strukturen an Ihrer Einrichtung geschaffen worden?



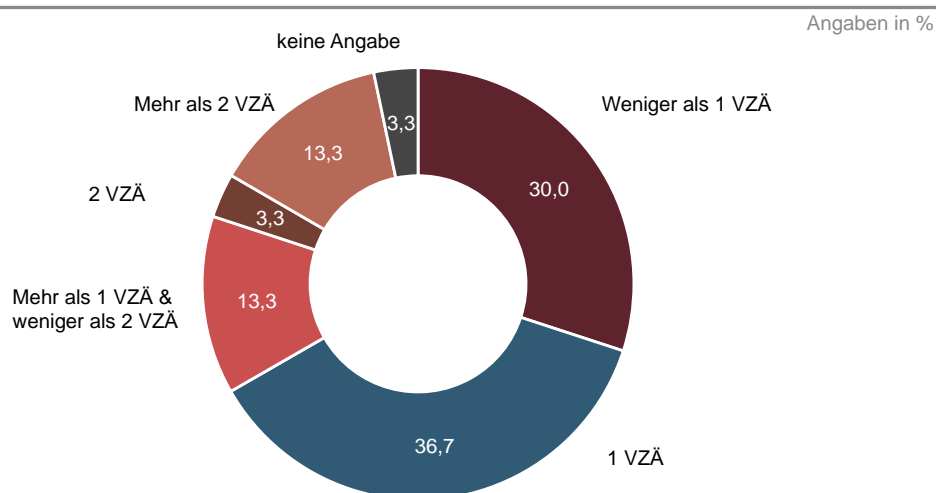
Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 14 Organisatorische Maßnahmen zur Implementierung des BGM

Zahlreiche Hochschulen haben für die Implementierung Meilensteine festgelegt, die in ihrer Art und zeitlichen Abfolge variieren. Dennoch zeigen sich Gemeinsamkeiten: So ist an zahlreichen Hochschulen die Durchführung von Befragungen oder Workshops zu gesundheitlichen Belastungen bei Beschäftigten als wesentlicher Kern der Bedarfsanalyse festgelegt. Auch die Einrichtung von Arbeits- oder Steuerungsgruppen mit klaren Aufgabenfeldern wurde von zahlreichen Hochschulen als ein Meilenstein angeführt. Einige Hochschulen nannten des Weiteren die Entwicklung und Umsetzung bestimmter Projekte (z. B. Gesundheitstage, Schulung von Führungskräften in gesundheitsbezogenen Themen) sowie die Steigerung des Bekanntheitsgrades der Angebote.

Das Personalvolumen für das BGM beläuft sich an den meisten Hochschulen auf ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) oder weniger (vgl. Abb. 15). Nur bei knapp jeder dritten Hochschule steht für das BGM ein Volumen von mehr als einem VZÄ zur Verfügung. An rund drei Viertel der Hochschulen mit geplantem oder bereits eingestelltem Personal handelt es sich ausschließlich um unbefristete Stellen. An jeder fünften Hochschule gibt es in diesem Bereich auch befristete Stellen. Nur eine Hochschule gab an, hierfür nur befristete Positionen eingerichtet zu haben.

Die Mitarbeiter:innen des BGM sind an zahlreichen Hochschulen an den Dezernaten für Personal bzw. Personal- und Organisationsentwicklung angesiedelt, die auch andere Themen wie z. B. Fortbildungen oder den Familienservice bearbeiten. An einigen Hochschulen handelt es sich um Stabsstellen, angesiedelt beim Kanzler oder der Kanzlerin.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

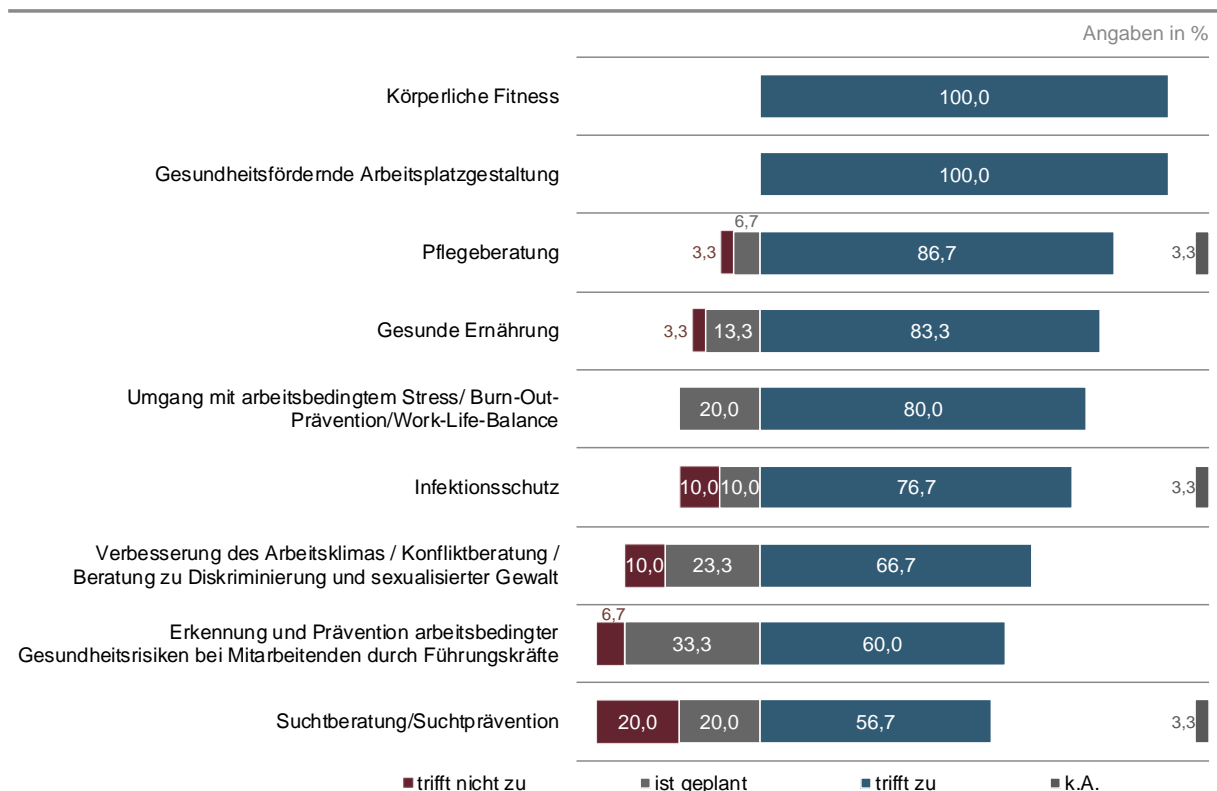
Abb. 15 Personalvolumen für die Implementierung des BGM

6.2 Handlungsfelder des BGM

Zu den typischen Handlungsfeldern des betrieblichen Gesundheitsmanagements zählen präventive Handlungsfelder wie z. B. der Arbeitsschutz, die Suchtprävention, die Betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Personal- und Organisationsentwicklung. Als weitere Bausteine lassen sich das Eingliederungsmanagement und die medizinischen Leistungen zur Prävention nach § 14 SGB VI dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zuordnen.

Alle Hochschulen bieten in mehreren Handlungsfeldern Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement an oder planen dies zumindest. Bei etwa zwei von drei Hochschulen weist das (geplante) Maßnahmen-Portfolio ein breites Spektrum auf, angefangen von Angeboten zur körperlichen Fitness über Burn-Out-Prävention bis hin zum Infektionsschutz. Maßnahmen zur Erhaltung und Steigerung der körperlichen Fitness sowie zur gesundheitsfördernden Arbeitsplatzgestaltung bilden dabei an allen Hochschulen Elemente der angebotenen Leistungen (vgl. Abb. 16).

Frage: Zu welchen Handlungsfeldern gibt es an Ihrer Hochschule Maßnahmen/Angebote bzw. soll es solche geben?



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 16 Maßnahmen und Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements

6.3 Einschätzungen der Personalräte

Die Personalräte aller Hochschulen haben sich zum betrieblichen Gesundheitsmanagement geäußert. Zahlreiche Personalräte gaben an, dass das BGM weitgehend umgesetzt ist, dass es ein breites Portfolio zur Verhaltensprävention und zum Gesundheitsschutz anbietet und dass es ausreichend mit finanziellen Mitteln ausgestattet ist. Positiv hervorgehoben wird auch, dass die Personalräte in den Umsetzungsprozess eingebunden sind und ihre Anregungen berücksichtigt werden – allerdings nicht überall – und dass das Personal dauerhaft beschäftigt wird, sofern dies geschieht. Auch werden die Angebote des BGM an den Hochschulen positiv aufgenommen.

Einige Personalräte merken einschränkend an, dass das BGM noch ausbaufähig ist, etwa weil in einigen Fällen ein Konzept für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement fehlt oder weil die Verbindlichkeit nicht geregelt ist. Ein weiterer Kritikpunkt ist die mancherorts zu geringe finanzielle und personelle Ausstattung. Einige Personalräte weisen darauf hin, dass die Angebote für die Mitarbeitenden an der Hochschule nicht ausreichend sichtbar sind.

Anhang: „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen“

Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal

Präambel

Gute Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals sind unabdingbar, um den Erfolg der Hochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen zu verstetigen und weiterhin zu verbessern. Deshalb ist den Unterzeichnern dieser Vereinbarung die Situation der Hochschulbeschäftigten in Wissenschaft und Kunst sowie Technik und Verwaltung ein besonderes Anliegen. Nach geltendem deutschem Arbeitsrecht und dem Recht der Europäischen Union ist das unbefristete Vollzeitverhältnis das Normarbeitsverhältnis.

Da die Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und den finanziellen Ressourcen bestimmt werden, ist die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen eine besondere Herausforderung. Die Vertragspartner stellen sich dieser Herausforderung und wollen insbesondere im Bereich der Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreichen.

Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung sowie der Inklusion ist ein gemeinsam getragenes Ziel der Unterzeichnenden.

Vor diesem Hintergrund haben Landespersonalrätekonferenzen, Hochschulleitungen und das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (künftig: Ministerium) gemeinsam Handlungsfelder identifiziert und Möglichkeiten aufgezeigt, Verbesserungen der Beschäftigungsqualität an den Hochschulen zu erreichen. Angesichts dessen wird folgendes vereinbart:

Abschnitt 1 - Landesweiter Arbeitsmarkt der Universitäten und Hochschulen

Artikel 1 - Wechsel von Tarifbeschäftigten

(1) Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen rechnet die einstellende Hochschule bei der Berechnung der maßgeblichen Stufe der Entgelttabelle nach Maßgabe des § 16 TV-L (ggfs. in der Fassung der Nr. 5 des § 40 TV-L) die Vorzeiten so an, als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese Vorzeiten an der einstellenden Hochschule zurückgelegt. Die in der abgebenden Hochschule bereits erbrachte Zeit in der aktuellen Entgeltstufe gilt auch für die einstellende Hochschule als erfüllt.

(2) Die Hochschulen verpflichten sich ferner, die "Mitnahme" bereits erreichter Bewährungsaufstiege nach Maßgabe des Änderungsstarifvertrags vom 1. März 2009 durch arbeitsvertragliche in Bezugnahmen zu ermöglichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für einen Wechsel von Beschäftigten der Hochschulen in der Trägerschaft des Landes in den Dienst des Landes oder im umgekehrten Fall.

Artikel 2 - Probezeit beim Wechsel zwischen den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes

(1) Mit dem Instrument der Probezeit wird auch weiterhin nur mit besonderer Sorgfalt und nach engen Kriterien umgegangen werden. Die Hochschulen finden Lösungen, um bei einem Hochschulwechsel die Wechselrisiken für die betroffenen Beschäftigten zu verringern. Dabei berücksichtigen sie den Umstand, dass die wechselnden Beschäftigten bereits in einer abgebenden Hochschule eine Probezeit mit einem positiven Ergebnis durchlaufen haben. Sie berücksichtigen auch den Umstand, dass vor der Verselbständigung der Hochschulen im Falle eines Hochschulwechsels innerhalb des Landes eine Probezeit bei der aufnehmenden Hochschule nicht statthaft war.

(2) Absatz 1 gilt auch bei einem Wechsel aus dem Dienst des Landes an eine Hochschule in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen oder bei einem Wechsel von einer solchen Hochschule zum Ministerium.

Abschnitt 2 - Sicherung des Leitbildes der Beschäftigungskategorie

Artikel 3 - Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte

(1) Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte grundsätzlich nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ein. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, die Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und die Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.

(2) Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich bekannt zu geben.

(3) Weitergehende Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, die für diese günstiger sind, bleiben unbenommen. Als studentische Hilfskräfte sollen nur Studierende beschäftigt werden, welche in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben.

Artikel 4 - Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte

(1) Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten (§ 46 Hochschulgesetz). Zur Abgrenzung der Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft zu den anderen hochschulischen Personalkategorien wendet die Hochschule die Abgrenzungskriterien der Amtlichen Begründung zu § 46 Hochschulgesetz an. Bei

der Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften kann im Rahmen dieser Kriterien der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden.

(2) Als wissenschaftliche Hilfskräfte können Absolventinnen und Absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt werden.

(3) Für Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss gilt:

1.) Die Hochschule orientiert sich an dem Leitbild, dass bei diesen Absolventinnen und Absolventen die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdige Option darstellt.

2.) Diese Absolventinnen und Absolventen können für maximal drei Jahre beschäftigt werden, sofern die örtliche Praxis der Fächerkulturen keine geringere Dauer vorsieht; sofern diese Praxis keine derartige Beschäftigung ausweist, werden sie nicht als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Das Nähere soll durch ein Konzept, welches mit dem örtlichen Personalrat abgestimmt ist, geregelt werden. Der Anteil der Beschäftigung in der Kategorie wissenschaftliche Hilfskräfte gemessen an dem Gesamt der vollzeitäquivalenten Beschäftigung wird nicht vergrößert.

3.) Bestehende Beschäftigungsverhältnisse bleiben nach Artikel 17 Absatz 1 unberührt.

(4) Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen.

(5) Die Hochschule ergreift geeignete Maßnahmen, um eine missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden.

(6) Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei ihrer Einstellung oder Vertragsverlängerung über die Anrechnungsregelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz bezogen auf die befristungsrechtlichen Folgen ihrer wöchentlichen Arbeitszeit informiert.

Artikel 5 - Erteilung von Lehraufträgen

(1) Lehraufträge können für einen durch hauptberufliche Lehrkräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden. Lehrbeauftragte können grundsätzlich nicht mit Aufgaben des hauptberuflichen Personals, die nach Maßgabe des Personalplanungskonzepts nach Artikel 7 Absatz 3 dauerhaft wahrgenommen werden, betraut werden.

(2) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass die in Ordnungen der Hochschule verpflichtend vorgesehene Sprachenausbildung insbesondere in den Standardsprachen (Englisch, Französisch, Spanisch) in der Regel durch hauptamtliche Lehrpersonen und nicht überwiegend durch Lehrbeauftragte getragen wird. Dies kann nur erfolgen, soweit die finanziellen Rahmenbedingungen es ermöglichen.

(3) Leitlinien für die Erteilung von Lehraufträgen sind:

- a) Bei der Vergütung von Lehraufträgen wird die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundene Prüfungstätigkeit entsprechend berücksichtigt.
- b) Ein Lehrauftrag soll pro Person in der Regel 8 Semesterwochenstunden nicht überschreiten.
- c) Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.
- d) Die Hochschule gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen; die Hochschule trägt in Ansehung ihrer finanziellen Rahmenbedingungen die Kosten dieser Fortbildung.
- e) Die Hochschule bietet den Lehrbeauftragten die Möglichkeit, auf eigene Kosten in einer privaten Gruppenunfallversicherung Versicherungsschutz zu erlangen.

Abschnitt 3 - Teilzeit und Befristungen

Artikel 6 - Umgang mit Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Hochschule erkennt an, dass Teilzeitbeschäftigungen durch sachliche Gründe (haushalts- und personalwirtschaftliche sowie organisatorische Notwendigkeiten; der Ausgestaltung einer guten wissenschaftlichen Praxis; Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten) gerechtfertigt sein müssen und insofern nur in dem notwendigen Umfang erfolgen. Bei promovierenden Beschäftigten wird angestrebt, dass sich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens am Leitbild der Hinweise der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Bezahlung von Promovierenden orientiert. Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit; Ausnahmen sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern.

(2) In Teilzeit Beschäftigte, die eine Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, werden bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass Sachgründe (insbesondere dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Beschäftigter) dem entgegenstehen.

(3) Die Hochschule verpflichtet sich, im Rahmen von Personalplanung familienfreundliche Aspekte mit geeigneten Instrumenten der Personalplanung so zu verknüpfen, dass Beschäftigte in Teilzeit keine Benachteiligung erfahren. Dies stellt sie unter anderem durch die Erarbeitung geeigneter Konzepte zur Qualifizierung und für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Familienphasen sicher.

Artikel 7 - Allgemeine Rahmenbedingungen von Befristungen

(1) Die Hochschule entwickelt Instrumente, mit denen in ihren Einrichtungen die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer sachgerechten Gestaltung der Laufzeiten der Beschäftigungsverhältnisse steigt. Die Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich und in Technik und Verwaltung tragen hinsichtlich eines fairen und transparenten Umgangs mit Befristungen eine besondere Verantwortung und nehmen diese auch über Instrumente der Personalentwicklung wahr.

(2) Im Rahmen ihrer institutionellen Verantwortung entwickelt die Hochschule in Ansehung ihrer finanziellen Rahmenbedingungen Instrumente, um insbesondere die hochschulextern erzeugten Risiken bei der Finanzierung der hochschulinternen Beschäftigung möglichst kompensieren zu können (hochschulinterne Planungsreserve; Überbrückungsfonds).

(3) Anhand eines zu erstellenden Personalplanungskonzepts soll es ermöglicht werden, für die einzelnen Beschäftigungspositionen der Hochschule zu prüfen und zu entscheiden, ob der jeweiligen Beschäftigungsposition eine Aufgabe zugeordnet ist, die insbesondere auch angesichts ihrer Finanzierung dauerhaft oder zeitlich befristet wahrgenommen wird.

(4) Im Rahmen gleicher Eignung, Leistung und Befähigung sind befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze an der jeweiligen Hochschule grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen.

(5) Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung sollen so frühzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

Artikel 8 - Besondere Rahmenbedingungen für die wissenschaftlich Beschäftigten

Die Hochschule sieht in der Beratung der wissenschaftlichen Beschäftigten über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Hochschule und im Wissenschaftsbetrieb eine originäre Führungsaufgabe und wirkt daraufhin, dass diese von den Leitungen der Hochschuleinrichtungen professionell wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Beschäftigten im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven durch gezielte Angebote im Bereich Weiterbildung und -qualifikation unterstützt werden.

Artikel 9 - Befristungsregelungen für die wissenschaftlich Beschäftigten

(1) Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sachgrundlose Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen nur mit besonderer Begründung gegenüber dem zuständigen Personalrat.

(2) Die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal beträgt in der Regel mindestens 12 Monate.

(3) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat zu begründen.

(4) Für Beschäftigungsverhältnisse, die der Qualifikation in der Form der Promotion dienen sollen, gilt hinsichtlich ihrer Befristung Artikel 10.

(5) Beschäftigungsverhältnisse, die nach abgeschlossener Promotion für eine Professur qualifizieren sollen (Postdocs), sollen eine Laufzeit von mindestens drei Jahren haben. Für die tarifbeschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelten die weitergehenden Regelungen des Hochschulgesetzes. Die Beschäftigung erfolgt im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung.

(6) Sofern im Rahmen des drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnisses die Grundlagen für eine wissenschaftliche Qualifizierung (Promotion, Habilitation oder vergleichbare Qualifizierungen) erarbeitet werden, gelten für die Laufzeit des jeweiligen Arbeitsvertrages die Befristungsregelungen, die für Beschäftigungsverhältnissen gelten, die der Qualifikation in der Form der Promotion oder für eine Professur dienen sollen (also Absatz 5 für die Postdocs und Artikel 10 für die promovierenden Beschäftigten), falls der Bewilligungszeitraum der Drittmittel länger ist als die nach diesen Befristungsregelungen geltenden Beschäftigungslaufzeiten.

(7) Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere nach Abschluss der Qualifikation, um den Beschäftigten den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, bleiben unberührt.

Artikel 10 - Besondere Regelungen für das promovierende Hochschulpersonal

(1) Die Hochschule ermöglicht die Promotion in einem möglichst tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis, soweit es die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen zulassen.

(2) Promovenden, denen die Promotion in einem Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden soll, sind für eine angemessene Dauer zu beschäftigen, damit sie bei entsprechender Befähigung und Leistung das Qualifikationsziel erreichen können. Leitlinie dieses Beschäftigungsverhältnisses ist eine insgesamt mehrjährige Vertragsdauer, die den Abschluss einer Promotion ermöglicht. Externe Stipendienprogramme bleiben unberührt.

(3) Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Als Leitbild der Angemessenheit gilt dabei, dass der Anteil für diese Aufgaben mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit betragen soll. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.

(4) Im Regelfall hat das Beschäftigungsverhältnis unabhängig von der Finanzierung eine Gesamtlaufzeit von insgesamt drei Jahren, es sei denn, dass nach der Fächerkultur eine kürzere Laufzeit üblich ist. Für die Gesamtlaufzeit können zwei Arbeitsverträge geschlossen werden, wobei der

erste Vertrag eine Mindestlaufzeit von einem Jahr hat. Der zweite Arbeitsvertrag wird dann abgeschlossen, wenn es keine von mindestens zwei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern zum Ende des ersten Vertrages vorgenommene Zwischenevaluation der Erfolgsaussichten des Promotionsvorhabens mit einem negativen Ergebnis gibt. Bei einer Qualifikationsphase von mehr als drei Jahren soll ein weiterer Vertrag für die Restlaufzeit der Qualifikationsphase geschlossen werden, sofern eine positive Prognose der betreuenden Professur für den Abschluss des Promotionsvorhabens innerhalb der angestrebten Vertragslaufzeit vorliegt. Die Möglichkeit, weitere Beschäftigungsverhältnisse zum Abschluss der Promotion abzuschließen, bleibt unberührt. Bei drittmittel-finanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen zu beachten.

Artikel 11 - Befristungsregelungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung

(1) Befristete Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung erfolgen vorrangig mit sachlichem Grund auf Grundlage des § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie den weiteren gesetzliche Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen.

(2) Sachgrundlose Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen nur mit besonderer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat zu begründen ist.

(3) Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel. Sie werden in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat zu begründen.

Abschnitt 4 Gesundheitsmanagement, Folgeregelungen

Artikel 12 - Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements

(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.

Artikel 13 - Ständige Kommission, Fortentwicklung

(1) Zur Evaluierung und Fortentwicklung dieser Vereinbarung wird eine ständige Kommission eingerichtet, die aus insgesamt zwölf Mitgliedern besteht. Jeweils vier Mitglieder werden von den Hochschulen, den Landespersonalrätekonferenzen und dem Ministerium benannt. Jede dieser Parteien kann bis zu drei Personen als beratende Mitglieder ohne Stimmrecht hinzuziehen. Der Vorsitz wird von Seiten des Ministeriums wahrgenommen. Die Kommission wird auf Wunsch einer ihrer drei Mitgliederbänke, ansonsten regelmäßig vom Vorsitz einberufen. Sie kann sich eine Geschäftsordnung geben. Beschlüsse der Kommission bedürfen der Mehrheit in einer jeden der drei Mitgliedergruppen.

(2) Die Parteien sind sich darin einig, dass diese Vereinbarung einen wichtigen Schritt hin zur Implementierung flächendeckend guter Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes darstellt. Diese Vereinbarung und ihre Umsetzung soll vier Jahren nach ihrem Inkrafttreten durch die ständige Kommission evaluiert werden. Ein Ziel dieser Evaluation ist es, den Vollzug von Regelungen dieser Vereinbarung auf ihre insbesondere sozialen und organisatorischen Auswirkungen hin zu untersuchen. Der genaue Zuschnitt der Evaluation wird ansonsten einschließlich der Entscheidung über die Hinzuziehung externen Sachverständigen einvernehmlich in der ständigen Kommission abgestimmt.

(3) Auch unabhängig von der Evaluation nach Absatz 2 kann die ständige Kommission den Parteien insbesondere Vorschläge unterbreiten, um die Umsetzung der Vereinbarung zu verbessern. Sie erarbeitet zudem Vorschläge zur Fortentwicklung dieser Vereinbarung. Die Parteien sind an diese Vorschläge nicht gebunden.

(4) Einvernehmliche schriftliche Änderungen, insbesondere zur praktischen Umsetzung und Weiterentwicklung, können zwischen den Parteien jederzeit vereinbart werden.

Artikel 14 - Abweichungen vor Ort beim Fern- und Verbundstudium

(1) In begründeten Ausnahmefällen können für das Fern- und Verbundstudium die Hochschule und der zuständige örtliche Personalrat Regelungen vereinbaren, die von der für Lehrbeauftragte geltenden Regelung der Artikel 4 und 5 abweichen und ungünstiger sein können; die ständige Kommission nach Artikel 13 kann sich vorbehalten, dass derartige Regelungen erst nach Genehmigung durch die Kommission wirksam werden.

(2) Besteht ein belastbarer Bedarf nach weiteren Abweichungen, bedarf die Vereinbarung zwischen der Hochschule und dem zuständigen örtlichen Personalrat der Genehmigung der ständigen Kommission nach Artikel 13 in Form der Zustimmung aller drei Mitgliedergruppen (Hochschulen; Landespersonalrätekonferenzen; Ministerium).

Artikel 15 - Änderung der Verhältnisse; Wegfall der Geschäftsgrundlage

(1) Haben sich insbesondere die finanziellen Rahmenbedingungen der Hochschule so wesentlich geändert, dass die Durchführung dieser Vereinbarung teilweise oder gänzlich nicht oder nur unter sehr erschwerten Bedingungen möglich ist, kann die Hochschule mit dem Ministerium in eine Erörterung mit dem Ziel eintreten, Abhilfe zu schaffen oder die teilweise oder gänzliche Unmöglichkeit der Durchführung dieser Vereinbarung festzustellen.

(2) Stellen Ministerium und Hochschule die teilweise oder gänzliche Unmöglichkeit der Durchführung dieser Vereinbarung fest, unterrichtet das Ministerium die ständige Kommission nach Artikel 13. Sind die von den Landespersonalrätekongressen benannten Kommissionsmitglieder mehrheitlich der Auffassung, dass keine derartige Unmöglichkeit vorliegt, entscheidet das Ministerium in Ansehung seiner verfassungsrechtlichen Gewährleistungsverantwortung für das Hochschulwesen.

(3) Ist eine teilweise oder gänzliche Unmöglichkeit der Durchführung durch die ständige Kommission oder das Ministerium nach Absatz 2 festgestellt worden, entfällt hinsichtlich der für nicht umsetzbar erachteten Regelung die Verpflichtung zur Durchführung dieser Vereinbarung. Die Verpflichtung lebt wieder auf, wenn sich die Rahmenbedingungen, die dazu geführt haben, dass die Durchführung dieser Vereinbarung teilweise oder gänzlich unmöglich geworden ist, in einer Weise geändert haben, dass ihre Durchführung wieder möglich ist. Bestehen Zweifel, ob dieser Fall eingetreten ist, entscheidet die ständige Kommission.

(4) Die Regelung betreffend den Wegfall der Geschäftsgrundlage nach § 60 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen bleibt unberührt.

Artikel 16 - Inkrafttreten, Anwendung hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, Laufzeit

(1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

(2) Die Regelungen dieser Vereinbarung wirken nicht unmittelbar in den arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnissen zwischen der Hochschule und ihren Beschäftigten und den öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen zwischen der Hochschule und ihren Lehrbeauftragten. Unmittelbar aus dieser Vereinbarung erwachsen diesen Beschäftigten und Lehrbeauftragten daher keine Rechte und Pflichten.

(3) Die Beschäftigungsbedingungen derjenigen Beschäftigten, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung bereits an der Hochschule beschäftigt sind, gelten zunächst fort. Die Hochschule passt mit Hilfe der gegebenen arbeitsrechtlichen Instrumente (insbesondere Vertragsänderung; Änderung der betrieblichen Übung) diese Beschäftigungsbedingungen an diese Vereinbarung binnen eines Zeitraums von zwei Jahren an. Im Einvernehmen mit dem zuständigen Personalrat kann diese Frist verlängert werden.

(4) Hinsichtlich der Kündigung gilt:

1. Diese Vereinbarung kann von den Vertragsparteien mit einer Frist von sechs Monaten erstmals nach Ablauf einer Frist von zwei Jahren gekündigt werden.
2. Vor Ablauf der ersten zwei Jahre kann diese Vereinbarung von den Vertragsparteien nur bei Vorliegen eines triftigen Grundes gekündigt werden. Auf Verlangen einer der Mitgliederbänke der ständigen Kommission, beispielsweise aufgrund begründeter Zweifel an dem Vorliegen eines triftigen Grundes, sind der Kommission die Gründe zu erläutern, die das Vorliegen eines triftigen Grundes tragen sollen. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung bemüht sich die kündigende Partei, die Inhalte dieser Vereinbarung weiterhin anzuwenden.
3. Bei der Kündigung nach Nummer 1 teilt die kündigende Partei unter Angabe ihrer Gründe mit, ob sie die gesamte Vereinbarung oder ob sie einzelne Regelungen kündigt; im letzteren Fall benennt sie diese Regelungen. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung bemüht sich die kündigende Partei, diese Regelungen weiterhin anzuwenden. Soweit die Kündigung nicht die gesamte Vereinbarung erfasst, gelten die sonstigen Regelungen dieser Vereinbarung für die kündigende Partei solange weiter, bis eine neue Vereinbarung abgeschlossen worden ist.
4. Spätestens nach der Evaluierung gemäß Artikel 13 Absatz 2 werden die Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium eine Fortentwicklung dieser Vereinbarung prüfen und vornehmen.

Artikel 17 - Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel

- (1) Die Regelungen dieser Vereinbarung dürfen sich in ihrer Umsetzung auf bei Inkrafttreten bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse nicht zum Nachteil der Beschäftigten auswirken.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, so wird dadurch ihre Wirksamkeit im Übrigen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, eine unwirksame Bestimmung durch eine neue, wirksame Regelung zu ersetzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen Regelung möglichst nahe kommt.