

# PR-Sonderinfo

## zum Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal

gez. Frank Stasny  
Vorsitzender

### Kontakt

Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung  
Bergische Universität Wuppertal  
Gaußstraße 20  
42119 Wuppertal

Gebäude: S.10. – Räume 10, 11 und 12

Tel.: 0202/439-2275

Fax: 0202/439-3763

E-Mail: [pr-tuv@uni-wuppertal.de](mailto:pr-tuv@uni-wuppertal.de)

Kontaktformular: <http://www.pr-tuv.uni-wuppertal.de/sonstiges/kontaktformular.html>

## **Was lange währt, wird endlich gut ...**

Nach nunmehr drei Jahren Verhandlungen zwischen den beiden Landespersonalrätekonferenzen (Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte), den Hochschulleitungen und dem Ministerium ist aus der Idee einen Rahmenkodex „Gute Arbeit an Hochschulen“ zu schmieden und nach 16 Versionen des Kodex nun ein „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ erreicht worden. Das nun Erreichte ist für alle Beschäftigten an den Hochschulen ein Erfolg und bietet den Beschäftigten einheitliche Standards an den Universitäten des Landes. Sicherlich ist einiges Wünschenswerte nicht umsetzbar gewesen und auf der Strecke geblieben. Auch war kein Zauberer am Werk und uns ist nichts geschenkt worden, sondern nur durch Beharrlichkeit und Verhandlungsgeschick sind einige wesentliche Verbesserungen für die Beschäftigten in dem nun unterschriftsreifen „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ erzielt worden.

Hier spielen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung insbesondere nun die getroffenen Regelungen zum Wechsel von Tarifbeschäftigten von einer Hochschule zur anderen und der hiermit verbundene Umgang mit einer erneuten Probezeit, die neu geschaffenen Rahmenbedingungen zu Teilzeit und Befristung sowie die Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements eine wichtige Rolle.

Wir, der Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung, freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass wir den Vertrag mit Vertretern des Ministeriums und der Hochschulleitung am 17.12.2015 hier im Hause unterzeichnen werden.

Die anschließende konkrete Ausgestaltung der Umsetzung vor Ort ist dem Personalrat ein besonderes Anliegen.

Im Anschluss haben wir noch einmal die historische Entwicklung des Vertrages und die wichtigsten Punkte für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung für Sie zusammengefasst. Den kompletten Vertrag finden Sie auf unserer Homepage.

## Historische Entwicklung des Vertrages

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Das Projekt wurde im Jahr 2006 auf dem DGB-Bundeskongress mit dem Ziel gestartet, dem Thema Arbeitsqualität eine verstärkte Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

In einem Gespräch der Ministerin Svenja Schulze mit der ver.di-Landesleiterin Gabi Schmidt war am 24.11.2010 vereinbart worden, in einer gemeinsamen AG Vorschläge zum Thema „Gute Arbeit an Hochschulen“ zu erarbeiten.

Die erste Sitzung der gemeinsamen Arbeitsgruppe MIWF und ver.di fand am 14.03.2011 im MIWF Düsseldorf statt.

Das MIWF legt am 21.12.2012 Eckpunkte zu dem Entwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes als Zwischenergebnis des Dialogprozesses vor.

## Rahmenkodex

<b>Okt. 2013</b>	Version 1: erstellt nach der AG-Sitzung (ohne Gewerkschaftsbeteiligung)
<b>Jan. 2014</b>	Version 2: erstellt nach der AG-Sitzung (ohne Gewerkschaftsbeteiligung)
<b>Feb. 2014</b>	Spitzengespräch zwischen Gewerkschaften und MIWF mit dem Ergebnis, die Gewerkschaften bei der Erarbeitung des „Rahmenkodex“ zu beteiligen
<b>01.12.2014</b>	Dortmunder Erklärung
<b>03.06.2015</b>	Finale, unterschriftsreife Version 16 des Rahmenkodex
<b>Sept. 2015</b>	Gutachten der Landesrektorenkonferenz NRW zum Rahmenkodex

## Vertrag

<b>10.11.2015</b>	Zuleitung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal durch Klaus Böhme (Geschäftsführer der LPK). Dieser soll an jeder einzelnen Hochschule durch das Ministerium, die Hochschulleitung und die Interessenvertretungen unterschrieben werden. Der Vertrag tritt an die Stelle des „Rahmenkodex“.
<b>17.12.2015</b>	Termin zur Unterzeichnung des Vertrages durch Hochschulleitung, Personalräte und Ministerium an der Bergischen Universität Wuppertal

## **Auszüge aus dem Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal**

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

### **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 Ver selbständigung der Hochschulen im Falle eines Hochschulwechsels innerhalb des Landes eine Probezeit bei der aufnehmenden Hochschule nicht statthaft war.

### **Artikel 6 Umgang mit Teilzeitbeschäftigung**

- (1) Die Hochschule erkennt an, dass Teilzeitbeschäftigungen durch sachliche Gründe (haushalts- und personalwirtschaftliche sowie organisatorische Notwendigkeiten Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten) gerechtfertigt sein müssen und insofern nur in dem notwendigen Umfang erfolgen. 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**

- (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 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 gesetzlichen 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.

## **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.

Die vollständige Version des Vertrages finden Sie in unserem Internetauftritt  
[www.pr-tuv.uni-wuppertal.de/](http://www.pr-tuv.uni-wuppertal.de/)