

# **Rahmenkodex "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 treffen die Hochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Landespersonalrätekonferenzen und dem Ministerium die folgende Vereinbarung:

## **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 Änderungstarifvertrags 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 Semester 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 Aus-

gestaltung 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 drittmittelfinanzierten 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 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 wer-

den 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) Die ständige Kommission nach § 34a Absatz 2 des Hochschulgesetzes besteht aus insgesamt zwölf Mitgliedern. 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 Sachverständs 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 des Rahmenkodex in Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrags nach § 34a Hochschulgesetz. 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 § 34a Absatz 2 des Hochschulgesetzes 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 § 34a Absatz 2 des Hochschulgesetzes 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 § 34a Absatz 2 des Hochschulgesetzes. Sind die von den Landespersonalrätekonferenzen 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 nach Maßgabe des § 34a Absatz 1 des Hochschulgesetzes in Kraft.

(2) Die Regelungen des Rahmenkodex 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 diesem Rahmenkodex 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 der unterzeichnenden Hochschule mit Wirkung für diese Hochschule sowie von den Landespersonalrätekonferenzen und dem Ministerium 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 der unterzeichnenden Hochschule mit Wirkung für diese Hochschule sowie von den Landespersonalrätekonferenzen und dem Ministerium 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 14 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 dieses Kodex 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.

*Unterschriften*

*Stand: 3. Juni 2015*