



Gemeinsam für gute Arbeit

Rahmenkodex

für gute Beschäftigungsbedingungen



Editorial

3 „Das Hochschulzukunftsgesetz wirkt!“

Von Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Ausgangslage und Fakten

4 **Gemeinsam für gute Arbeit**

Längere Vertragslaufzeiten, bessere Vereinbarkeit, mehr Gesundheit am Arbeitsplatz: Zehntausende Beschäftigte der NRW-Hochschulen werden vom neuen Rahmenkodex profitieren.

Interview

6 „Der Rahmenkodex stärkt die Position unserer Hochschulen – bundesweit und international“

Gute Arbeit an Hochschulen: NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze, Prof. Dr. Axel Freimuth, Rektor der Universität zu Köln, und Bernadette Stolle, Geschäftsführerin der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW, erläutern im Interview die Kernpunkte der Vereinbarung.



Hochschulporträts

9 **Forschen mit Perspektive**

2010 waren an der RWTH Aachen Arbeitsverträge mit Laufzeiten unter einem Jahr fast die Regel. Die Uni beschloss: So kann das nicht bleiben. Und handelte konsequent.

10 **Gute Arbeit, gutes Klima**

Der neue Rahmenkodex nützt nicht nur Beschäftigten. Für die Hochschule Bochum ist er auch ein Instrument, sich auf künftige Herausforderungen vorzubereiten.

„Das Hochschulzukunftsgesetz wirkt!“

Liebe Leserinnen und Leser,

Wissenschaft und Forschung sind entscheidende Schlüssel für die Gestaltung unserer Gesellschaft. Dies gilt in einem besonderen Maße für die Zukunft NRW. Unsere Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen machen Nordrhein-Westfalen zur dichtesten Wissenschaftsregion Europas.

Und dafür brauchen wir hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler! Den nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe, den wir sowohl mit der Wirtschaft als auch innerhalb der Wissenschaft führen, können wir nur gewinnen, wenn wir durchweg gute Beschäftigungsbedingungen an unseren Hochschulen und Forschungseinrichtungen anbieten.

Um auch auf der Landesebene konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen, wurde der Rahmenkodex für gute Beschäftigungsverhältnisse erarbeitet. Er bedeutet einen wichtigen Schritt, der durch das Hochschulzukunftsgesetz ermöglicht worden ist. Der Rahmenkodex ist somit der Beweis: Das Gesetz wirkt!

NRW hat damit einen bundesweiten Benchmark aufgestellt. Einerseits, weil sich Hochschulen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das Wissenschaftsministerium auf gemeinsame Standards geeinigt haben, andererseits aufgrund der inhaltlichen Tragweite des Kodexes.

Wir sind stolz darauf, dass uns mit dem Rahmenkodex eine Grundlage für gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen gelungen ist. Ohne die Kompromissfähigkeit der beteiligten Hochschulleitungen und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter wäre dieser Schritt nicht möglich gewesen. Dafür möchte ich allen Beteiligten herzlich danken.

In diesem duz SPECIAL möchte ich Ihnen die Hintergründe und Rahmenbedingungen des Kodexes vorstellen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!



Svenja Schulze



Svenja Schulze

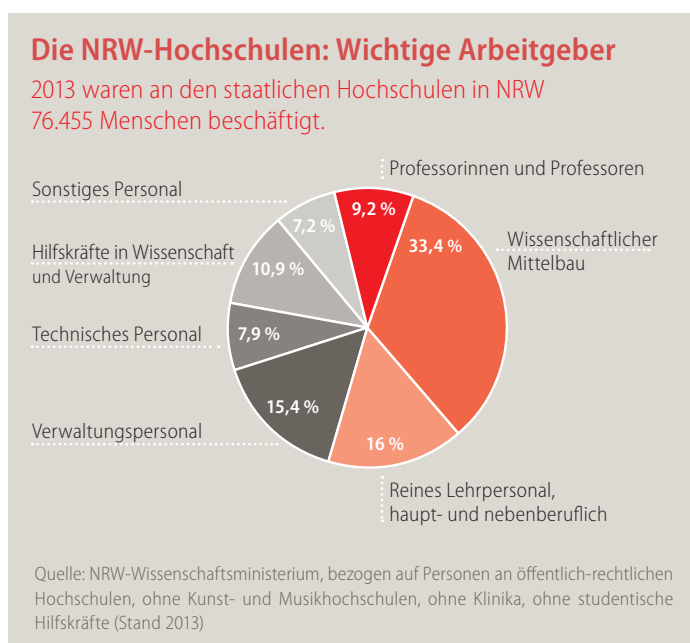
Ministerin für Innovation,
Wissenschaft und Forschung des
Landes Nordrhein-Westfalen

Gemeinsam für gute Arbeit

Längere Vertragslaufzeiten, bessere Vereinbarkeit, mehr Gesundheit am Arbeitsplatz: Zehntausende Beschäftigte der NRW-Hochschulen werden vom neuen Rahmenkodex profitieren.

Mehr als 76.000 Menschen sind in NRW an einer der 30 Universitäten und Fachhochschulen in staatlicher Trägerschaft beschäftigt. Sie forschen, betreuen Studierende, wickeln Arbeitsverträge ab oder sorgen dafür, dass die IT reibungslos funktioniert. Damit sind die Hochschulen in staatlicher Trägerschaft ein wichtiger Arbeitgeber im Land.

Allerdings: Viele Beschäftigte sind mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden. Zu kurze Vertragslaufzeiten, zu viele Überstunden, zu geringes Einkommen: In einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) gab jede und jeder Vierte an, aufgrund dieser Rahmenbedingungen nicht dauerhaft an der Hochschule bleiben zu wollen¹. Wenngleich die Erhebung nicht repräsentativ ist, hatten darin 900 Beschäftigte an NRW-Hochschulen Auskunft zu ihrem Arbeitsplatz gegeben. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine Studie des Hochschul-Informationssystem (HIS)².



Das kann so nicht bleiben. Darüber sind sich die Hochschulleitungen, die Landespersonalräte und das Wissenschaftsministerium in NRW einig. Gemeinsam haben sie den Rahmenkodex „Gute Arbeit“ entwickelt. Die vertragliche Vereinbarung regelt künftig folgende Eckpunkte:

Abbau befristeter Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals:

In der Qualifizierungsphase ist ein Großteil des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt, oft kürzer als für die Dauer des Qualifizierungsvorhabens angemessen. Künftig werden grundsätzlich keine Verträge mit Laufzeiten von unter einem Jahr geschlossen. An die Stelle von oft mehreren kurzzeitigen Verträgen treten wenige mit längeren Laufzeiten.

Verbesserungen für das unterstützende Personal:

Hier sind vor allem studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte gemeint. Diese Personalgruppe wird ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt und möglichst nicht mit Aufgaben betraut, die grundsätzlich dem unbefristet beschäftigten Hochschulpersonal obliegen.

Familiengerechter Umgang mit Teilzeitbeschäftigung:

Geeignete Maßnahmen stellen sicher, dass Beschäftigte in Teilzeit nicht benachteiligt werden: zum Beispiel durch Konzepte zur Qualifizierung oder auch für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach einer Familienphase.

Etablierung/Ausbau gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen:

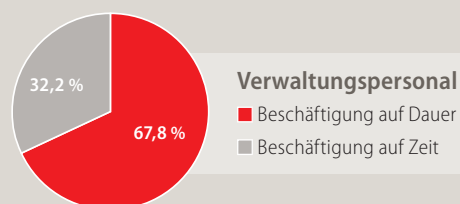
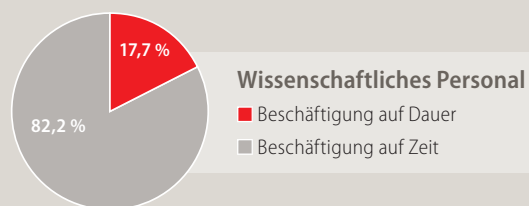
Dies betrifft Bereiche wie Führung, Unternehmenskultur, Betriebsklima, soziale Kompetenz, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsverhalten. Dazu gehören ein effektiver Arbeits- und Gesundheitsschutz etwa durch gesunde Kantinenkost oder Rückenschulungskurse ebenso wie flexible Arbeitszeiten und die Schulung von Führungskräften zu diesem Thema.

¹ DGB NRW (2013): Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in NRW. Bericht

² Georg Jongmanns (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, in: HIS Forum Hochschule 4/11

Arbeit auf Zeit

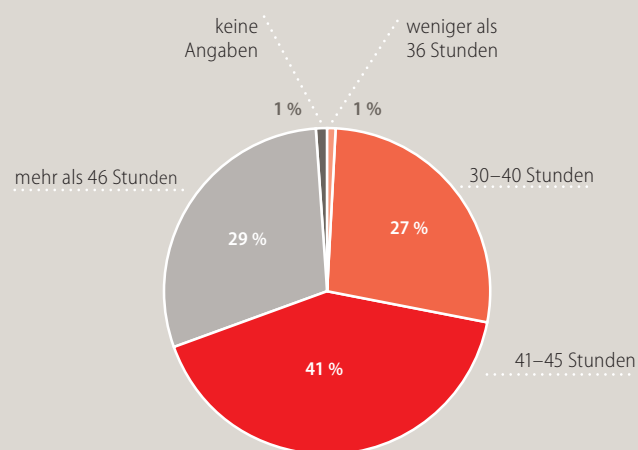
Befristete Verträge sind häufig an den NRW-Hochschulen die Regel.



Quelle: NRW-Wissenschaftsministerium, bezogen auf Personen an öffentlich-rechtlichen Hochschulen, ohne Kunst- und Musikhochschulen, ohne Klinika, ohne studentische Hilfskräfte (Stand 2013)

Unbezahltes Engagement

Mehrarbeit ist für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Alltag. Fast jeder dritte Vollzeitbeschäftigte gibt an, regelmäßig mehr als 46 Stunden pro Woche zu arbeiten.



Quelle: DGB NRW (2013): Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in NRW. Bericht

NRW-weiter Hochschularbeitsmarkt erleichtert Stellenwechsel:

Der Wechsel zu einer anderen Hochschule oder zu einem anderen Arbeitgeber konnte bislang Nachteile mit sich bringen, etwa in puncto Bezahlung, oder aber mit einer erneuten Probezeit verbunden sein. Ein solcher Wechsel kann aus persönlichen und privaten Gründen oder auch aus Karrieregründen jedoch wünschenswert und sinnvoll sein. Hier sind die beschriebenen Nachteile zu vermeiden. Ausschreibungen sind allen Beschäftigten in einem landesweiten Hochschulstellenmarkt zugänglich. ■



„Der Rahmenkodex stärkt die Position unserer Hochschulen – bundesweit und international“

Gute Arbeit an Hochschulen: NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze, Prof. Dr. Axel Freimuth, Rektor der Universität zu Köln, und Bernadette Stolle, Geschäftsführerin der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW, erläutern im Interview die Kernpunkte der Vereinbarung.

Ganz allgemein, was bedeutet für Sie gute Arbeit?

Svenja Schulze: Aus meiner Sicht zeichnet sich gute Arbeit insbesondere durch drei Aspekte aus: Sie wird fair bezahlt; sie ist verlässlich und planbar, sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber; und sie ist vereinbar mit dem Familienleben, zum Beispiel mit der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen.

Bernadette Stolle: Hinzu kommt für mich noch, dass Arbeit, die krank macht, jedenfalls keine gute Arbeit sein kann. Im Gegenteil: Gute Arbeit sollte Freude bereiten, denn nur so schafft man es, gesund zu bleiben, sich dauerhaft zu motivieren und letztlich erfolgreich zu arbeiten.

Axel Freimuth: Da stimme ich zu. Deshalb raten wir den jungen Leuten von Anfang an im Studium genau in sich hineinzuhorchen. Natürlich schaut man auf den Arbeitsmarkt, das ist vernünftig. Aber entscheidend zu wissen ist, welche Arbeit man machen möchte und welche nicht. Noch ein wichtiger Punkt fällt mir beim Stichwort „gute Arbeit“ ein: die Perspektiven. Schließlich möchte man nicht nach ein paar Jahren schon am Ende der Fahnenstange angelangt sein.

Frau Ministerin, diese Punkte sollten eigentlich selbstverständlich sein. Dennoch haben Sie gerade mit den Rektoraten und den Personalrätekonferenzen der NRW-Hochschulen einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen ausgehandelt. Was war der Auslöser?

Svenja Schulze: Ausschlaggebend für die Überlegungen zu einem Kodex war die große Zahl der befristeten Stellen an Hochschulen, über die 2011 eine öffentliche Debatte einsetzte. Damals sind zwei Studien erschienen. Eine von der HIS GmbH im Jahr 2011 veröffentlichte Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler eine Laufzeit von unter einem Jahr aufweist. Und die Kernaussage des zugegeben nicht repräsentativen DGB-Berichts „Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW“ aus dem Jahr 2013 lautete: Jeder vierte Beschäftigte will den Arbeitsplatz Hochschule verlassen, weil er mit den Beschäftigungsbedingungen nicht zufrieden ist. Da haben wir uns natürlich gefragt: Wie kann das sein? Und so war es logisch, dass wir uns zusammensetzen, die Faktenlage prüfen und gemeinsam überlegen, was wir verbessern können.

Frau Stolle, wie nehmen Sie als Arbeitnehmer-Vertreterin die Befristungspraxis der Hochschulen wahr?

Bernadette Stolle: Dass die Beschäftigten in ihrer Qualifizierungsphase auf befristeten Stellen arbeiten, damit haben wir kein Problem, wenn das Qualifizierungsziel innerhalb der Vertragslaufzeit erreicht werden kann. Problematisch ist für uns hingegen, dass auch Daueraufgaben zunehmend befristet werden, zum Beispiel in der Lehre, aber auch im Bereich von

Technik und Verwaltung. Dort haben wir heute vermehrt die sogenannte sachgrundlose Befristung, die für zwei Jahre zulässig ist. Und nach diesen zwei Jahren wird die Stelle wieder neu ausgeschrieben. Das schadet im Übrigen auch der Hochschule: Denn das Wissen, das die Menschen in den Köpfen haben, verschwindet ja mit ihrem Weggang. Hier ist also künftig genau zu unterscheiden: Wo ist eine Befristung sinnvoll, und was ist wirklich eine Daueraufgabe? Das ist uns extrem wichtig.

Svenja Schulze: Im Rahmenkodex haben wir uns jetzt darauf geeinigt, dass es bei Promotionen, die in der Regel mindestens zwei oder drei Jahre dauern, keine Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr mehr geben darf. Das ist, wie ich finde, ein sehr wichtiger erster Schritt. Und das Gute am Kodex ist, dass er nicht in Stein gemeißelt ist, sondern einen Rahmen vorgibt, der nun an den einzelnen Hochschulen umgesetzt wird, immer mit Blick auf die spezifischen Gegebenheiten vor Ort.

Axel Freimuth: Lehrbeauftragte, beispielsweise im Sprachunterricht, die 20 Jahre ohne Absicherung arbeiten und dann auch noch schlecht bezahlt werden – das geht nicht. An manchen Lehrstühlen mag es Kolleginnen und Kollegen geben, die meinen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch besonders motiviert seien, weil man ihnen immer nur Dreimonatsverträge gebe. Da kann ich nur sagen: Ich finde das fürchterlich! Andererseits: Das System Hochschule kann nicht jede junge Wissenschaftlerin und jeden jungen Wissenschaftler einstellen. Deshalb müssen



Bernadette Stolle, Geschäftsführerin der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW | **Prof. Dr. Axel Freimuth**, Rektor an der Universität zu Köln | **Svenja Schulze**, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung in Nordrhein-Westfalen



Karrierechancen in der Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Bereichen genutzt werden. Unsere Aufgabe als Arbeitgeber ist es, solche Fragen zu diskutieren und frühzeitig auch ehrlich zu informieren: Es gibt eine Perspektive für dich im Wissenschaftsbetrieb, oder es gibt keine.

Ist das Risiko nicht auch abhängig vom Fachbereich?

Bernadette Stolle: Ja. Gäbe es ausschließlich Natur- und Ingenieurwissenschaften, dann hätten wir uns den Kodex vermutlich sparen können, weil viele Hochschulen hier allein wegen des Marktdrucks handeln müssen. Wenn sie da Doktoranden oder Assistenten keine volle Stelle anbieten, dann gehen diese hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine andere Forschungseinrichtung oder in ein Wirtschaftsunternehmen. Die wirklich prekären Beschäftigungsbedingungen haben wir dort, wo dieser Marktdruck fehlt: in den Geistes- und Kulturwissenschaften. Da muss sich etwas zum Positiven verändern.

Wie sieht es an den Hochschulen mit der Vereinbarkeit von Karriere und Familie aus?

Bernadette Stolle: Auch hier spielen Befristungen eine große Rolle, weil sie junge Frauen und Männer davon abhalten, Familien zu gründen. Ich beobachte das an meiner eigenen Hochschule, der Fachhochschule Südwestfalen: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fragen sich, kriegen wir das hin oder nicht, und meistens entscheiden sie sich am Ende gegen die Familiengründung. Dabei spielen auch die Kindertagesstätten eine Rolle. Nicht jede Hochschule kann eine eigene Kita betreiben, zumal wenn sie sich mit ihren Standorten auf verschiedene Städte verteilt.

Svenja Schulze: Gleichwohl haben einige Hochschulen in Nordrhein-Westfalen eine eigene Kindertagesstätte oder aber sie haben Kontingente in städtischen Einrichtungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reserviert.

Axel Freimuth: Ohne die Stadt geht es tatsächlich nicht. Wir haben an der Universität Köln 6.000 Beschäftigte und rund 50.000 Studierende – da sind die 80 Betreuungsplätze in unserer eigenen Kita natürlich nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Wir vergeben sie zum Beispiel an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Qualifizierungsphase, oder an neuberufene Professorinnen

und Professoren als vorübergehende Lösung. Davon abgesehen versuchen wir in Köln verstärkt, vielversprechende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Hinblick auf die Familienplanung zu coachen – also frühzeitig mit ihnen zu überlegen, wie sie beides unter einen Hut bekommen, Karriere und Kinder. Darüber hinaus haben wir spezielle Fördertöpfe eingerichtet, die Frauen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern sollen. Durch Netzwerke mit anderen Arbeitgebern können wir immer häufiger „dual career“-Angebote machen, also auch dem Ehepartner eine Stelle vermitteln. Insgesamt habe ich allerdings den Eindruck, dass das Thema Familienvereinbarkeit noch stärker bei den Männern ankommen muss. Die scheuen sich oft davor, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder auf Teilzeit zu gehen – aus Angst, dass ihnen dadurch Nachteile entstehen könnten.

Im Rahmenkodex haben Sie sich auch auf ein verbessertes Gesundheitsmanagement verständigt. Was steckt dahinter?

Bernadette Stolle: Hier waren wir uns schnell einig. Es geht einerseits um die klassischen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: >>>



Prof. Dr. Axel Freimuth

übt seit 2005 das Amt des Rektors an der Universität zu Köln aus



Bernadette Stolle

arbeitet seit 2013 als Geschäftsführerin für die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten



Svenja Schulze

ist seit 2010 Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung in Nordrhein-Westfalen

« Sind der Bürostuhl und der Monitor richtig eingestellt? Hat das Büro ausreichend Licht, hat es ein Fenster? Das ist längst nicht überall der Fall. Hinzu kommt, dass der Anteil der psychischen Erkrankungen auch an den Hochschulen zunimmt. Unsichere, befristete Arbeitsverhältnisse sind sicherlich Belastungsfaktoren. Gerade das wissenschaftliche Personal neigt allerdings dazu, sich nicht krankschreiben zu lassen, sondern so lange krank zu arbeiten, bis es gar nicht mehr geht. Diese Probleme überhaupt wahrzunehmen und dann gegenzusteuern, ist eine der Zukunftsaufgaben des Gesundheitsschutzes, die die Hochschulen jetzt auch angehen.

Svenja Schulze: Bei den Verhandlungen haben wir generell gesehen, dass es dazu an ganz vielen Stellen heute schon Konzepte gibt. Und diese Konzepte gilt es jetzt zu optimieren, auszubauen und aufeinander abzustimmen.

Frau Ministerin, inwiefern taugt der jetzt verhandelte Rahmenkodex dazu, NRW als Wissenschaftsstandort im Kampf um die besten Köpfe bundesweit nach vorn zu bringen?

Svenja Schulze: Er wird unsere Position stärken, und zwar nicht nur bundesweit, sondern auch international. Gerade in Europa sind wir ja einer harten Konkurrenz ausgesetzt. Frankreich zum Beispiel bietet seinen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ganz fantastische Bedingungen, dort sind Kinderbetreuung und „dual career“-Modelle fast schon selbstverständlich. Wenn unsere Hochschulen da mithalten und international attraktiv sein wollen, müssen sie sich anstrengen. Gleichwohl dürfen

wir bei allem Wettbewerb um wissenschaftliche Exzellenz nicht die vielen Beschäftigten in Technik und Verwaltung vergessen, für die die Hochschule ein ganz normaler Arbeitsplatz ist. Mit dem Kodex haben wir auch für sie eine gute Grundlage geschaffen. Darüber bin ich froh. Als wir die Verhandlungen damals aufgenommen haben, haben viele direkt gesagt, das kann gar nicht klappen. Und es hätte auch nicht geklappt, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht so offen aufeinander zugegangen wären. Ihnen gilt deshalb mein herzlicher Dank. Jetzt geht es darum, den Kodex vor Ort umzusetzen und in den einzelnen Fachbereichen mit Leben zu füllen.

Wie zufrieden sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit der Vereinbarung?

Bernadette Stolle: Es liegt noch viel Arbeit vor uns. Aber auf dem Verhandlungsergebnis lässt sich aufbauen.

Axel Freimuth: Ich denke, dass wir hier einen Entwurf haben, der weiter reicht als alle Selbstverpflichtungen, die es bislang von verschiedenen Gruppen an verschiedenen Standorten gibt. Denn er bezieht explizit die Drittmittel ein, gilt also für wirklich alle Stellen. Das findet Aufmerksamkeit. Ich habe viele Anrufe von Kolleginnen und Kollegen aus anderen

Veranstaltung
am 23. November 2015 in Düsseldorf

**Gute Arbeit an Hochschulen in NRW
 Hochschulakteure aus NRW
 diskutieren über den Rahmenkodex**

Was bedeutet der neue Rahmenkodex für die Beschäftigten an den Hochschulen in NRW? Über diese Frage sprechen Svenja Schulze, Bernadette Stolle, Klaus Böhme, Axel Freimuth sowie viele andere Aktive an Hochschulen am 23. November im Düsseldorfer Haus der Universität. Die Veranstaltung ist öffentlich. Interessierte können ab sofort online ihre Teilnahme anmelden.

Anmeldung und Programm finden sich unter diesem Link:
www.wissenschaft.nrw.de/gute-arbeit

Bundesländern bekommen, die wissen wollten, was wir hier machen. Das Thema ist wichtig, denn allein an der Universität zu Köln fließen mindestens 60 Prozent der Mittel in den Personalbereich. Jetzt bin ich gespannt, welche weiteren Lösungen uns einfallen, um die Situation vor Ort noch mehr zu verbessern.

Das Interview führte **Daniel Schwitzer**, Redakteur der Einstieg GmbH und freier Bildungsjournalist. ■

Forschen mit Perspektive

2010 waren an der RWTH Aachen Arbeitsverträge mit Laufzeiten unter einem Jahr fast die Regel. Die Uni beschloss: So kann das nicht bleiben. Und handelte konsequent.



Angefangen hat alles mit einem Gespräch über den Schreibtisch hinweg. Das war 2010 und die Personalverwaltung der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) kam kaum noch hinterher damit, Arbeitsverträge neu auszustellen oder zu verlängern. Mal ging es um zwei Monate, mal um sechs, selten um anderthalb Jahre. Zudem war die kurze Laufzeit der Arbeitsverträge ein ständiges Thema mit dem wissenschaftlichen Personalrat. Um die Problematik mit Fakten zu belegen, zog sich das Personaldezernat die Zahlen aus dem System – und vereinbarte umgehend einen Termin bei Rektor Univ.-Prof. Dr.-Ing. Ernst Schmachtenberg.

Die Analyse ergab: Fast zwei von drei der befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH Aachen hatten 2010 Verträge mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr. Das konnte und wollte das Rektorat so nicht stehen lassen: „Natürlich hängt die Beschäftigungssituation an einer Hochschule eng mit ihrer finanziellen Ausstattung zusammen. Aber wir haben keinerlei Interesse daran, dass sich unser Personal von Vertrag zu Vertrag hangelt“, sagte der Rektor. „Die RWTH ist darauf angewiesen, für begabte Forscherinnen und Forscher eine attraktive Arbeitgeberin zu sein.“

Im April 2011 erließ das Rektorat eine Richtlinie, die den Umgang mit Befristungen neu regelte. Die Laufzeit der Verträge soll mindestens ein Jahr betragen und davon abweichende Ausnahmefälle sind nur mit besonderer Begründung zulässig. Der Umfang der Stelle soll mindestens 50 Prozent der regulären wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Das Ziel war, für die gesamte Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung verlässlichere Vertragslaufzeiten zu schaffen.

Parallel dazu verabschiedete die Hochschule mit einer breiten Mehrheit in allen Gremien neue Leitlinien für die Personalentwicklung. Sie zeigen Beschäftigten mögliche Karrierewege inner- und außerhalb der Universität auf und unterstützen durch entsprechende Maßnahmen. Die Gleichstellung der Geschlechter sowie Diversity Management sind Chefsache geworden. Flexible Arbeitsmodelle gewähren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Einen unbefristeten Vertrag kann die RWTH Aachen den meisten Beschäftigten zwar dennoch nicht anbieten. „Die Hochschule ist ein spannender Arbeitgeber für Menschen, die sich in einer bestimmten Zeit wissenschaftlich qualifizieren wollen“, so Rektor Schmachtenberg. Hierauf aufbauend ergeben sich jedoch vielfältige Karrierewege in

Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. „Der Wechsel des Arbeitsplatzes ist also inhärenter Teil der beruflichen Entwicklung“, erläutert die Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs apl. Prof. Dr. rer. nat. Doris Klee. „Wir sind herausgefordert, diese Karrierewege verlässlicher zu machen.“

Kurzzeitverträge sind deshalb heute die Ausnahme, die sie sein sollen. Drei von vier wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind mindestens ein Jahr lang beschäftigt, häufig deutlich länger. Fallen Verträge kürzer aus, gibt es dafür einen guten Grund. Sei es, dass bis zur Abgabe der Dissertation nur wenige Wochen fehlen; sei es, dass die finale Zusage für ein Drittmittelprojekt noch aussteht.

Damit erfüllt die RWTH wesentliche Teile aus dem neuen Rahmenkodex „Gute Arbeit“ schon jetzt. Der Umsetzung sieht das Rektorat daher gelassen entgegen. Grundsätzlich seien sich alle Organe und Gremien einig, dass Beschäftigte gute Arbeitsbedingungen brauchen, heißt es. Der Rahmenkodex sorgt nun dafür, dass das Thema dauerhaft auf der Agenda bleibt.

Aufgezeichnet durch **Claudia Parton**, Redakteurin der ergo Unternehmenskommunikation GmbH & Co. KG. ■

RWTH Aachen

Mit 43.000 Studierenden ist die RWTH Aachen eine der größten Hochschulen in NRW.

Die neun Fakultäten bieten 144 Studiengänge an.

Mehr als 9.000 Menschen sind an der RWTH Aachen beschäftigt, zwei Drittel im wissenschaftlichen Bereich.

Das Finanzvolumen betrug 2013 rund 840 Millionen Euro, davon entfielen 330 Millionen Euro auf Drittmittelprojekte.

Gute Arbeit, gutes Klima

Der neue Rahmenkodex nützt nicht nur Beschäftigten. Für die Hochschule Bochum ist er auch ein Instrument, sich auf künftige Herausforderungen vorzubereiten.



Nicht zuletzt durch die Bologna-Reform hat Dr. Christina Reinhardt ein gutes Arbeitsklima zu schätzen gelernt. Neue Studiengänge, neue Prüfungsordnungen: Alles änderte sich, vieles war offen – und die damalige Personalentwicklerin der Ruhr-Universität Bochum sah: „Es gibt praktisch keine Chance, eine Reform am Personal vorbei umzusetzen. Je mehr sich Beschäftigte als Teil der Organisation betrachten, desto eher lassen sie sich auf Situationen der Unsicherheit ein.“

Heute ist Christina Reinhardt Kanzlerin der Hochschule Bochum, und dort gemeinsam mit dem Präsidenten der Hochschule, Prof. Dr. Martin Sternberg, verantwortlich für rund 500 Beschäftigte. Ihre Erfahrung von einst schlägt sich dort in den Leitlinien für die Organisations- und Personalentwicklung nieder. Eines der Ziele: Hochschule und Beschäftigte sollen ihre Interessen aufeinander abstimmen, damit sie auch in schwierigen Situationen gemeinsam an einem Strang ziehen wollen und können. Immerhin sitzen sie im gleichen Boot: „Die Herausforderungen, die wir gemeinsam bewältigen müssen, werden sicher nicht kleiner werden“, sagt Christina Reinhardt. Die hohe Zahl an Erstsemestern zählt sie dazu, den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel oder die weitere Digitalisierung der Hochschulen.

Gute Arbeitsbedingungen sind ein originäres Interesse der Beschäftigten – und damit in den Augen der Kanzlerin ohnehin zwangsläufig ein Teil der Organisation. Die Leitlinien für die Personalentwicklung an der Hochschule Bochum schreiben daher viele Prinzipien bereits fest, die auch im Rahmenkodex „Gute Arbeit“ verankert sind. Alle Beschäftigten haben einen Anspruch auf individuelle Weiterbildung und Führungskräfteentwicklung, familiengerechte Arbeitsmodelle oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Innerhalb der Leitlinien haben diese Elemente gleich mehrere Funktionen. Zum einen kommunizieren sie klar die Position der Hochschule. „Wir signalisieren unseren Beschäftigten, dass ihr Interesse an einem stabilen und motivierenden Arbeitsplatz willkommen ist“, so Christina Reinhardt. Zum Zweiten schaffen strukturierte Mitarbeitergespräche, Seminare oder Coachings den Raum, über diese Interessen zu verhandeln. Zum Dritten sind Weiterbildung, flexible Arbeitsmodelle oder Gesundheitsmanagement konkrete Instrumente, diese Interessen innerhalb der Hochschule zu verwirklichen.

Die Kanzlerin geht davon aus, dass lediglich zu einigen Details des Rahmenkodexes weitere Verhandlungen innerhalb der Hochschule nötig sein werden. Eventuell müssten Gründe für befristete Arbeitsverträge verbindlicher geregelt werden, als das derzeit der Fall ist. Rund 54 der 150 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gegenwärtig einen Vertrag auf Zeit. „Bisher haben wir dabei eher auf individuelle Arrangements gesetzt, um sowohl das Interesse der Beschäftigten an einem stabilen Arbeitsplatz zu berücksichtigen, als auch die Notwendigkeiten, die sich aus der begrenzten Laufzeit von Drittmittelprojekten ergeben“, so die Kanzlerin.

Grundsätzlich jedoch ist die Unterschrift der Hochschule Bochum unter dem Rahmenkodex ein einstimmiger Beschluss aller Gremien und Organe. Christina Reinhardt: „Über den Rahmenkodex haben wir lange verhandelt. Ich denke, dass am Ende alle wichtigen Interessen berücksichtigt sind.“

Aufgezeichnet durch **Claudia Parton**, Redakteurin der ergo Unternehmenskommunikation GmbH & Co. KG. ■

Hochschule Bochum

Rund 7.000 Studierende sind derzeit an der Hochschule für angewandte Wissenschaften eingeschrieben.

Die sechs Fachbereiche bieten rund 40 Bachelor- und Masterstudiengänge an.

Rund 500 Beschäftigte hat die Hochschule, davon ca. 300 im Bereich Forschung und Lehre.

Die Hochschule hatte 2013 Einnahmen in Höhe von 56,7 Millionen Euro, davon entfielen 3,25 Millionen Euro auf Drittmittelprojekte.

Disclaimer

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und -werberinnen oder Wahlhelfern und -helferinnen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Beilage zur duz – Deutsche Universitätszeitung,
23. Oktober 2015.
Das duz SPECIAL erscheint im RAABE Fachverlag für
Wissenschaftsinformation (Klett-Gruppe).

Herausgeber dieser Ausgabe:

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF)
Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
www.wissenschaft.nrw.de

Projektverantwortliche:

Christiane Dusch (MIWF)
christiane.dusch@miwf.nrw.de
www.wissenschaft.nrw.de

Redaktion:

Sandra von der Horst (MIWF)
sandra.vonderhorst@miwf.nrw.de
www.wissenschaft.nrw.de

Corporate Publishing-Redaktion:

RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation, Berlin
Angelika Fritsche und Veronika Renkes
www.redaktion-recherche.de

Gestaltung und Satz:

axeptDESIGN, Berlin, www.axeptdesign.de

Fotos und Illustrationen:

S. 3: MIWF | S. 2, 7–8: fotoagentur-ruhr, Bettina Engel-Albustin; Moers,
www.fotoagentur-ruhr.de | Titel, S. 4–5, 9–10: axeptDESIGN GbR

Korrektorat:

Nicole Woratz, Berlin

Druck:

KESSLER Druck + Medien GmbH & Co. KG, Bobingen

Verlag:

Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
Fachverlag für Wissenschaftsinformation
Kaiser-Friedrich-Str. 90, 10585 Berlin
Tel.: (030) 21 29 87-0, Fax: (030) 21 29 87-20
www.raabe.de, www.duz.de

Dr. Wolfgang Heuser (Verlagsleitung)
w.heuser@raabe.de

Stefanie Kollenberg (Koordination und Marketing)
s.kollenberg@raabe.de

Redaktionsschluss:

September 2015