

Verteiler:

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	
Biologie Chemie Erziehungswissenschaft einschließlich WE Laborschule WE Oberstufenkolleg Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Gesundheitswissenschaften Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Physik Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hochschul- sport Rechtswissenschaft Soziologie Technische Fakultät Wirtschaftswissenschaften	Ästhetisches Zentrum BGHS CeBiTec CITEC CoR-Lab Fachsprachenzentrum FSP Mathematisierung IMW Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Institut für Wissenschafts- und Technik- forschung Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiter- bildung SFB 584 Geschichte SFB 613 Physik SFB 673 LiLi SFB 701 Mathematik Zentrum für interdisziplinäre Forschung Zentrum für Lehrerbildung	Studierendenvertretung (ASTA) Vertretung der Wiss. Mitarb. Gleichstellungsbeauftragte Personalrat Personalrat der wiss. Mitarb. Schwerbehindertenvertretung Hochschulrechenzentrum Service Center Medien Universitätsbibliothek CIO IT Referat für Kommunikation Rektor, Prorektoren, Kanzler, Ständige Vertreterin des Kanzlers, Referent des Rektors SL_K5 Zentrale Universitätsverwaltung: Dez. I, Dez. II, Abt. II.1, II.2, II.3 Dez. III, Abt. III.1, III.2, III.3, III.4 Dez. F, Abt. F.1, F.2, F.3 Dez. FM, Abt. FM.1, FM.2, FM.3, FM.4, FM.5, FM.6 Dez. FFT, Abt. FFT.1 Dez. IT/Orga, Abt. IT/Orga.1, Abt. IT/Orga.2 Abt. Z.1 Justitiariat

Auswirkungen der Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

Am 29.06.2011 hat der nordrhein-westfälische Landtag gravierende Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes beschlossen. Die Änderungen sind am 16. Juli 2011 in Kraft getreten.

Bezüglich der Abwicklung von Personalmaßnahmen ergeben sich damit wesentliche Verfahrensänderungen, die zeit- und arbeitsaufwändig sind und daher auch bei Ihren Planungen im Vorfeld der Beantragung von Personalmaßnahmen zu berücksichtigen sind.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird im Weiteren nur von der männlichen Form Gebrauch gemacht.

1. Welche Beschäftigten werden zukünftig zusätzlich erfasst?

Das neue LPVG erfasst zukünftig auch:

- Akademische Räte und Oberräte auf Zeit
- Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK u. WHF, jedoch keine studentischen Hilfskräfte)
- Lehrbeauftragte mit vier und mehr Lehrveranstaltungsstunden

Akademische Ober/Räte, Akademische Direktoren, Ober/Studienräte im Hochschuldienst, Studiendirektoren im Hochschuldienst, wissenschaftliche Beschäftigte gem. § 44 HG sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben gem. § 42 HG, nichtwissenschaftlich Beschäftigte, Auszubildende und Praktikanten waren schon bislang vom Geltungsbereich erfasst.

Nicht erfasst werden damit zukünftig nur noch Hochschullehrer sowie studentische Hilfskräfte.

2. Gilt noch ein Antragserfordernis für Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus?

Für wissenschaftliche Beamte sowie für wissenschaftliche Tarifbeschäftigte galten die Mitbestimmungsrechte des Wissenschaftlichen Personalrates (WPR) bislang nur auf Antrag der Betroffenen. Dieses Antragserfordernis ist weggefallen. Dies hat zur Folge, dass sämtliche personenbezogene Vorgänge (z. B. Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsanträge), die auch im nichtwissenschaftlichen Bereich die Beteiligung des Personalrates ausgelöst haben, nun dem WPR vorgelegt werden müssen.

3. Welche Veränderungen ergeben sich im Bereich der Beteiligungstatbestände?

Durch das neue LPVG sind nicht nur die Beschäftigtengruppen, für die das LPVG gilt, ausgeweitet worden, sondern auch die Beteiligungstatbestände an sich. Da hier nur ein Überblick über die zukünftig geltenden Regelungen gegeben werden soll, ist es einfacher, statt der Veränderungen den nunmehr wesentlichen (nicht abschließenden) Beteiligungskontext kurz zu benennen. Es gibt Beteiligungsrechte, die entsprechend dem jeweils einschlägigen Tatbestand, *Mitbestimmungsrechte*, *Mitwirkungsrechte* oder *Anhörungsrechte* sein können. Sie gibt es insbesondere für

- Stellenausschreibungen (*jetzt auch im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und der Lehrbeauftragten mit vier und mehr Lehrveranstaltungsstunden!*)
- die Einstellung von Mitarbeitern des o.g. Personenkreises,
- deren Weiterbeschäftigung
- die Eingruppierung von Beschäftigten, die jeweilige Stufenzuordnung innerhalb einer Entgeltgruppe
- die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen
- die Umsetzung von Beschäftigten
- die wesentliche Änderung von Arbeitsverträgen (z.B. Erhöhung oder Reduzierung des Beschäftigungsumfanges)
- Abmahnungen sowie
- Kündigungen und Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen; ohne Beteiligung des Personalrates sind Kündigungen und Auflösungsverträge unwirksam

4. Welche Konsequenzen ergeben sich hieraus in der Praxis?

Durch die notwendig werdende Gremienbeteiligung im Vorfeld der jeweiligen Maßnahmen verzögert sich die Gesamtbearbeitung der Maßnahmen nicht unerheblich, da z.B. im Falle einer Einstellung oder Weiterbeschäftigung die (erste) Beratungs- bzw. Äußerungsfrist regelmäßig zwei Wochen beträgt, ggf. schließt sich im Falle einer Nichtzustimmung ein Erörterungsverfahren an. Die jeweiligen Antragsunterlagen sollten daher regelmäßig fünf bis sechs Wochen vor Beginn der jeweiligen Maßnahme im Personaldezernat vorliegen, bei Stellenausschreibungen drei bis vier Monate vor dem beabsichtigten Einstellungsdatum.

Aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre ergibt sich das Bild, dass *zunehmend kürzere Vertragslaufzeiten* und *geringere Vertragsstundenumfänge* gewählt werden. Unabhängig von den hierfür ursächlichen vielfältigen Gründen, ist das Personaldezernat vor dem Hintergrund der LPVG-Novelle gehalten, zukünftig verstärkt darauf zu achten, dass angemessene Vertragsdauer und Beschäftigungsumfang gewahrt werden. Hiermit ist zugleich das Ziel verbunden, dass wissenschaftliche Mitarbeiter nach Möglichkeit eine verlässliche Perspektive für ihre wissenschaftliche Weiterqualifikation erhalten. Im Einzelnen bedeutet dies, dass im Zusammenwirken mit den verantwortlichen Stellen in den Fakultäten und Einrichtungen zukünftig regelmäßig folgende Maßgaben erreicht werden sollen:

- im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte eine Vertragsdauer von mindestens drei Monaten und ein Beschäftigungsumfang von mindestens 4 Stunden;
- im Bereich der nach TV-L beschäftigten Mitarbeiter eine Vertragsdauer von mindestens einem Jahr und ein Beschäftigungsumfang von der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters;
- Vertragsverlängerungen i.d.R. bereits drei Monate, spätestens aber sechs Wochen vor Vertragsablauf.

Sollte hiervon abgewichen werden müssen, bitte ich, dies im Vorfeld mit der Fakultätsverwaltung abzustimmen und den entsprechenden jeweiligen sachlichen Grund ergänzend in den Antragsunterlagen anzugeben.

Hinsichtlich der vorstehenden Ausführungen bitte ich um Kenntnisnahme, Beachtung und Bekanntgabe in Ihrem Bereich.

In Vertretung

gez.

Bettina Lang