

Informationsbrief

Dezember 2016

hlb

Hochschullehrerbund
Landesverband
Nordrhein-Westfalen

Die Regelung des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes zum Wechsel von C2 nach W2! Mehr Chancen oder mehr Risiken?

Seit der Verabschiedung des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes im Land NRW Mitte des Jahres besteht nun endlich grundsätzlich die vom **hlnRW** seit langem geforderte Möglichkeit für die C2-Kolleginnen und -Kollegen, in die W-Besoldung zu wechseln, ohne dabei Risiken in der Besoldung und Versorgung einzugehen. Es freut uns, dass die Arbeit des **hlnRW** auf diese Weise sichtbar gewürdigt wird.

Wohlgemerkt, es geht hier um Möglichkeiten! An einigen Hochschulen haben die Präsidien/Rektorate reagiert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Leider ist die Ignoranz bei anderen Hochschulleitungen beträchtlich. Noch nicht einmal die betreffenden Informationen für die C2-Kolleginnen und -Kollegen wurden der Fairness halber zeitnah verbreitet, geschweige denn die Kolleginnen und Kollegen konkret angesprochen. Was soll das für eine Qualität im Führungsverhalten sein? Welche Haltung verbirgt sich dahinter bei Präsidentinnen und Präsidenten, die selbst beträchtliche Zulagen erhalten? Was hat das mit zeitgemäßem, den Professorinnen und Professoren zugewandtem motivierendem Führungsverhalten zu tun? Das Vorgehen einiger Hochschulleitungen ist zum Teil skandalös, weil zum Beispiel diejenigen, die sich nahe an der Pension befinden, unter Umständen von der Möglichkeit ausgeschlossen werden, mit den dann höheren Bezügen in den Ruhestand zu gehen und damit keine angemessene Würdigung ihrer Arbeit erfahren.

Was ist zu tun? Wir werden eine Bestandsaufnahme durchführen und die Sachlage dokumentieren. Wir haben uns bereits mit einer Umfrage an die Betroffenen gewendet, damit wir der Politik verlässliche Daten spiegeln können. Sollte es sich als wahr erweisen, dass Hochschulleitungen, bildlich gesprochen, C2-Kolleginnen und -Kollegen am ausgestreckten Arm verhungern lassen, werden wir das öffentlich machen und in der Politik Lösungen anmahnen, die fair und gerecht sind.

Leider beinhaltet der durch den Gesetzgeber jetzt initiierte Vorstoß Risiken, die nur dann bewältigt werden können, wenn am Ende die Wirkung der Maßnahme zu mehr Gerechtigkeit führt. Ob das gelingt, hängt davon ab, ob auf Leitungsebene der Hochschulen ausreichendes Gespür für die kontraproduktiven Wirkungen verfehlter Wechselangebote vorhanden ist. Die Gestaltung des Wechsels ist ein Lackmustest für die Managementqualität an den Fachhochschulen des Landes NRW.



Prof. Dr. rer. pol. Thomas Stelzer-Rothe
Präsident des **hlnRW**

Nächste Termine

Landesdelegiertenversammlung 2017
Kranz Parkhotel Siegburg
Samstag, 1. April 2017

Rechte und Pflichten von Fachbereichsratsmitgliedern

Die nähere Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses zwischen Mitglied und Fachbereichsrat wird im Rahmen der jeweiligen Fachbereichsratsatzung vorgenommen. Dem einzelnen Mitglied des Fachbereichsrats kommt zunächst einmal die Pflicht zu, an der Arbeit des Fachbereichsrates mitzuwirken, weil die Tätigkeit des Gremiums selbstredend von der aktiven Teilnahme jedes Einzelnen abhängt. Liegen indes konkrete, zeitlich kollidierende Dienstaufgaben des Mitglieds vor, wird das Mitglied auf die Teilnahme an der Sitzung des Fachbereichsrats verzichten können. Auf der anderen Seite dürfte dem Einzelnen – noch aktiver als bei der bloßen „Mitwirkung“ – das Recht zustehen, Tagesordnungspunkte vorzuschlagen. Dementsprechend muss der Einzelne auch fordern können, wichtige Unterlagen vor den Sitzungen zugesandt zu bekommen. Er hat insofern also ein Auskunftsrecht. Bei dem Recht auf Akteneinsicht wird dagegen zu differenzieren sein: Dem einzelnen Fachbereichsratsmitglied wird ein Recht auf Akteneinsicht, gerade was vertrauliche Informationen angeht, nur für den Fall zustehen, wenn der Fachbereichsrat in der betreffenden Angelegenheit involviert ist und darüber Beschluss zu fassen hat. Stichwort Verschwiegenheit: Allgemein ist das einzelne Mitglied zur Verschwiegenheit verpflichtet, was die Inhalte der Sitzungen des Fachbereichsrates angeht.

Kommt es zu strittigen Situationen, stellt das Recht die Handhabe des Hochschulverfassungsverstreits in Form eines Intraorganstreits zur Verfügung. In diesem Fall kommt es vor einem Verwaltungsgericht zu einer Auseinandersetzung zwischen Organteil (hier: das Mitglied des Fachbereichsrates) und dem Organ (Fachbereichsrat). Der Kläger muss dabei geltend machen, dass er in seinen Kompetenzen als Mitglied des Fachbereichsrats verletzt wird. Zu der Frage der Kostentragung eines solchen Verfahrens ist mittlerweile durch die stetige Rechtsprechung entschieden, dass die Hochschule als Organträgerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat, soweit die Klage nicht mutwillig erhoben worden ist.

Das freie Wort

Alltag in der Forschung an einer „University of Applied Sciences“

Als gern forschender und/oder zur Drittmittelwerbung verpflichteter Naturwissenschaftler ist man immer auf der Suche nach neuen Ideen für Forschungs- und Entwicklungsprojekte. Man hat ja sonst nichts zu tun ...

Leitung eines In-Instituts („Institut für Lacke und Oberflächenchemie“ der Hochschule Niederrhein – ILOC), Prodekan, Kommissionsarbeiten und ehrenamtliche Tätigkeiten (Geschäftsführer des Chemie-Fördervereins) und ach! – da ist ja auch noch die Lehre im Bachelor- und Masterbereich. Das habe ich mir vor meinem Übergang in die Hochschule als promovierter Physiker nicht träumen lassen.

Bestehendes zu optimieren oder neue Ideen umzusetzen, wäre ja noch machbar, wenn da nicht interne und externe bestehende, aber auch sich kontinuierlich ändernde Rahmenbedingungen eingehalten werden müssten. Formblätter ändern sich gefühlt stündlich, Neues kommt quasi täglich dazu, z. B. die in der Vollkostenrechnung fälligen Vor- und Nachkalkulationen. Und dann muss man sich auch noch mit den Geheimhaltungsverträgen auseinandersetzen. Oh je!

Hat man dann diverse Projekte zur Einreichung fertiggestellt, holt einen eine Erfolgsquote von 25 Prozent wieder auf den Boden der Tatsachen zurück. Macht ja nichts bei einer Lehrüberlast durch steigende Studentenzahlen! Und ist ein Projekt endlich durch, kommt nur eine kurze Jubelphase, denn es folgt – für einen „Nicht-Forscher“ kaum vorstellbar – der Alltag der Projektbearbeitung: Neu geschaffene Verordnungen zur Personaleinstellung, Befristung, Beschaffung, Instandsetzung und nicht zuletzt Fragestellungen zur Nutzung von Infrastruktur zur Bearbeitung der Projekte sowie die Erfüllungs- und Dokumentationspflichten zur Einhaltung der Unternehmerverantwortlichkeit im Labor erzeugen einen hohen Arbeitsaufwand.

Die tägliche Arbeit ist geprägt von Routinen, Berichten, Veranstaltungen, Seminaren, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, kleinen Niederlagen und Tagesgewinnen und dem ständigen Kampf mit wissenschaftlichen Artikeln bzw. Vorträgen sowie den Tücken der Messtechnik und Software. Und wenn man das endlich alles im Griff hat, streikt der Kopierer.

Ernst Cleve

Die Altersversorgung der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen im Beamtenverhältnis

Die Altersversorgung aus dem Beamtenverhältnis (Beamtenversorgung) errechnet sich aus dem ruhegehaltfähigen Einkommen (ruhegehaltfähige Dienstbezüge) und dem Ruhegehaltssatz. Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind diejenigen, die mindestens zwei Jahre vor Eintritt in den Ruhestand bezogen wurden. In der C-Besoldung ist es in der Regel die Endstufe der C2- oder C3-Besoldung, in der W-Besoldung das Grundgehalt zzgl. ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge, also in der Regel unbefristet gewährte Leistungsbezüge. Auch der Verheiratenzuschlag ist ruhegehaltfähig. Der Höchstsatz der Beamtenversorgung beträgt 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Er wird nach 40 ruhegehaltfähigen Dienstjahren erreicht.

Wehr- und Ersatzdienstzeiten und Zeiten im Beamtenverhältnis sind ruhegehaltfähig per Gesetz. Die Zeit zur Vorbereitung auf die Promotion und die Zeiten nach Abschluss des Studiums, in der besondere Leistungen in einer beruflichen Tätigkeit erworben wurden, sollen anerkannt werden: erstere mit bis zu zwei Jahren und die berufliche Tätigkeit mit bis zu fünf Jahren. Die Zeit des Hochschulstudiums und eine über die fünf Jahre hinausgehende Zeit beruflicher Tätigkeit können als ruhegehaltfähig anerkannt werden: Das Hochschulstudium bei Eintritt in den Ruhestand ab dem 1. Januar 2017 mit 855 Tagen, die weitere Berufstätigkeit mit maximal weiteren fünf Jahren. Diese Zeiten werden von Amts wegen anerkannt. Bei der Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten stützt sich das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) auf die Personalakte, ggf. sind weitere Nachweise zu erbringen.

Der **h/b** bietet seinen Mitgliedern eine kostenfreie Beratung an. Bitte vereinbaren Sie einen Termin über die **h/b**-Geschäftsstelle.

h/b Nordrhein-Westfalen

Aus der Geschäftsstelle der Bundesvereinigung



Dr. Christian Fonk
Rechtsberatung



Dr. Karla Neschke
NRW-Beraterin



Gaby Wolbeck
Mitgliederbetreuung

Hochschullehrerbund Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V.

Postanschrift Wissenschaftszentrum · Postfach 201448 · 53144 Bonn

Besucheranschrift Godesberger Allee 64 · 53175 Bonn

Telefon 0228 55 52 56 0 · Telefax 0228 55 52 56 99

E-Mail info@h/b-nrw.de · Internet www.h/b-nrw.de

h/b-Seminar

Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen

Hannover

Freitag, 20. Januar 2017

10:00 bis 17:30 Uhr

Hochschulrecht: Grundlagen und aktuelle Entwicklungen

Siegburg

Freitag, 27. Januar 2017

10:00 bis 17:30 Uhr

> Weitere Informationen unter h/b.de/seminare