



Die Kanzlerin

Dr. Marina Frost

-Vorsitzende des Arbeitskreises „Dienst- und Tarifrrecht“-

Jahresbericht des Bundesarbeitskreises „Dienst- und Tarifrrecht“ 2007/2008

A. Rückblick:

Der Arbeitskreis hat sich im vergangenen Jahr mit allen relevanten Fragen des Arbeits-, Tarif- und Dienstrechts befasst. Zu diesem Zweck hat er im „Plenum“ wie auch in Arbeitsgruppen insgesamt zehn Mal getagt. Es wurden folgende Themen erörtert:

I. Befristungsrecht

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 17. April 2007 (WissZeitVG) hat - wie absehbar - zahlreiche neue Fragen zur Zulässigkeit von Befristungen, insbesondere aus Drittmitteln ausgelöst. Leider haben sich entgegen den geweckten Erwartungen die auftretenden Problemkomplexe nicht alle lösen lassen; das WissZeitVG bringt zwar in vielen Fällen Erleichterungen, in anderen aber auch Erschwernisse. Hier ist die zwingende Notwendigkeit eines sogenannten Außenprojektes zu nennen, für das eine Finanzierung für eine „bestimmte Aufgabe und Zeitdauer“ bewilligt sein muss und der Mitarbeiter überwiegend der „Zweckbestimmung der Drittmittel“ entsprechend beschäftigt wird. Diese Anforderungen führen dazu, dass beispielsweise Drittmittelbeschäftigungen aus kumulierten Drittmittelresten sowie aus nicht-gewidmetem Geld (eine Konstellation, die uns eigentlich die liebste ist) nicht wirksam auf der Grundlage des § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu befristen sind. Vorschläge, auch „Innenprojekte“, die von einem legitimierten Universitätsgremium definiert werden, als Befristungsgrundlage zu berücksichtigen, sind in das Gesetz bislang nicht aufgenommen worden. Die Diskussion hierzu hält an. Naturgemäß rückten auch Fragen, die mit der Verwendung von Studiengebühren zusammenhängen, in den Mittelpunkt der Diskussion; hier geht es weniger um das Befristungsrecht, denn um die Frage, ob Studiengebühren mit Blick auf die Kapazitätswirksamkeit des hieraus finanzierten Personals „Drittmittel“ sind, und in welchem Umfang sie zur Finanzierung von Personal eingesetzt werden können.

Die vielfältigen Problemfälle, aber auch die kontroverse Diskussion zu Einzelfragen haben den Arbeitskreis veranlasst, wiederum (nach 2002) in Kooperation mit dem BMBF einen Leitfaden mit Fällen zu verfassen. Dieser ist seit Mai 2008 für die Kollegen unter einem geschützten Passwort abrufbar; die Veröffentlichung als Buch ist beabsichtigt. Für einen ersten Eindruck ist als Anlage 2 das Inhaltsverzeichnis beigelegt.

II. Tarifrrecht

Im Tarifrrecht hat sich der Arbeitskreis der im letzten Jahresbericht geschilderten offenen Fragen angenommen:

1. „Leistungsbezahlung“

Wie absehbar ist das Bedürfnis, leistungsbezogene Vergütungsbestandteile einsetzen zu können, in den vergangenen Monaten stark gestiegen. Nachdem Tarifvertragsverhandlungen über landesbezirkliche Regelungen gemäß § 18 Abs. 1 TV-L in den Ländern weitgehend ausblieben oder jedenfalls noch nicht zum Abschluss gebracht werden konnten, konzentrierte sich das Interesse auf Regelungen zur Vergabe von „freiwilligen Zulagen/Prämien“ gemäß § 18 Abs. 7 und 8 TV-L-W. Der Arbeitskreis hat sich der einschlägigen Rechtsprechung, Beispielen aus der Wirtschaft, Zwischenergebnissen aus landesbezirklichen Tarifverträgen und ersten Bemühungen von Universitäten gewidmet, hier zu Regelungen zu kommen. Es soll versucht werden, zur Jahrestagung 2008 eine erste Handreichung zum Themenkomplex „Leistungsprämien“ vorzulegen. Diese Handreichung wird bewusst offen gefasst sein und wird versuchen, die möglichen Handlungsalternativen aufzuzeigen.

Interessant (man mag auch sagen „nachdenklich stimmend“) sind die Beobachtungen der Länderstrategien. Während z.B. das Land Bayern seinen Universitäten schon 2007 aus Haushaltsmitteln die Vergabe von „freiwilligen Zulage/Prämien“ ermöglichte, ist in der Mehrzahl der anderen Länder auf diesem Gebiet keine Initiative zu verzeichnen gewesen. Angesichts des immer ernster werdenden Wettbewerbs um die besten Köpfe spielt die Ausprägung von Vergütungsgefällen für die Rekrutierung des Personals eine sicher zunehmende Rolle.

2. Eingruppierungsregeln

Die Entwicklung von Eingruppierungsregeln musste leider zurückgestellt werden. Uns war bewusst, dass diese Aufgabe eine Menge „Knochenarbeit“ verursachen würde: es müssen in mehreren Universitäten die Personalakten einer repräsentativen Anzahl von Mitarbeitern durchgesehen, die sich ergebenden großen Datenmengen geordnet und ausgewertet werden, und es sind auch Interviews mit Beteiligten zu führen. Um dieses in einer Phase bewerkstelligen zu können, in der Personalabteilungen noch mehr als gewöhnlich durch Personaleinstellungen aus Studiengebühren und Exzellenzmitteln beschäftigt sind, wären finanzielle Mittel zur Beschäftigung eines Projektmitarbeiters notwendig. Es ist natürlich nicht absehbar, inwieweit eine solche Ausarbeitung eines eigenen Eingruppierungssystems überhaupt Verwendung findet. Indessen wäre es schon wichtig, Gestaltungswillen zu zeigen und deutlich zu machen, dass wir autonomiefähig sind. Unter Zeitaspekten ist es aber sicherlich hinnehmbar, dass Themenkomplexe mit größerem aktuellen Praxisbezug als prioritär eingestuft werden. Dies kann sich allerdings rasch ändern: durch das Berger-Gutachten zur Hochschulmedizin in Baden-Württemberg ist von Seiten der Klinika in Baden-Württemberg die Forderung nach

einem Wissenschaftstarifvertrag unter Beteiligung der Universitäten wieder aufgelebt. Die Universitäten haben sich dem angeschlossen; die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

3. Spezifische Probleme der Hochschulmedizin

Es verwundert nicht, dass die Auswirkungen des TV-Ä sowohl auf das allgemeine Tarifrecht wie auf das Dienstrecht durchgeschlagen sind. Zum einen gibt es Probleme, Stellen für Oberärzte zu besetzen, soweit sie nach W2 dotiert sind; zum anderen stört die Ungleichbehandlung von Ärzten und Naturwissenschaftlern, die „natürlich“ nach TV-L bezahlt werden, feststellbar den Betriebsfrieden. Gemeinsam mit einer AG des Arbeitskreises Hochschulmedizin sind die Probleme analysiert worden. Das Ergebnis der Analyse bringt keine Überraschungen: sicherlich gibt es einige Möglichkeiten, die offene Wunde zu kaschieren; es gibt aber nur eine Möglichkeit, sie zu heilen: einen Tarifvertrag für alle, aber mit erhöhtem Entgelt. Diese Feststellung deckt sich mit dem Grundprinzip des Tarifrechts, dass nie mehrere Tarifverträge für eine Organisation gelten sollten. Damit wären wir dann wieder bei der Forderung nach einem Wissenschaftstarifvertrag, der bekanntermaßen aber das nicht-wissenschaftliche Personal nicht aussparen darf (vgl. oben unter II.2.).

III. Dienstrecht

1. W-Besoldung

In der W-Besoldung beginnen die Länder nunmehr mit ihren Novellierungen. Das Spektrum reicht von Reformfreude zu Reformzurückhaltung. In Thüringen ist es zur Aufhebung des Vergaberahmens gekommen, Nord-Rhein-Westfalen befindet sich auf dem Weg dorthin, in Bayern ist dies angeregt worden. Demgegenüber wird eine Abschaffung z.B. in Baden-Württemberg strikt abgelehnt; dort werden Lockerungen bei Einzelproblemen diskutiert, die allerdings in anderen Ländern in der Form nie restriktiv behandelt worden waren (z.B. Erstattungen nach dem Berliner Modell, Verstärkungen des Vergaberahmens durch private Drittmittel). Alle Länder konzentrieren sich zudem auf die notwendigen Änderungen im Versorgungsrecht (Funktionsleistungsbezüge, „bezogene“ Leistungsbezüge im Rahmen des Jülicher Modells), und Nachbesserungen bei den besonderen Leistungsbezügen (Optionsleistungsbezüge, „Handgeld“). Die Hintergründe für die Handlungsweise der einzelnen Länder sind sicherlich bedenkens- und diskussionswert. Wichtig wäre nur, die notwendigen Dienstrechtsnovellen baldmöglichst in Kraft zu setzen.

2. Gemeinsame Berufungsverfahren

In der zuständigen Arbeitsgruppe der GWK, an der für die Universitäten einige Mitglieder des Arbeitskreises beteiligt waren, wurden alle existierenden Berufungsverfahren erörtert. Auf der Grundlage des erarbeiteten Papiers wird sich hoffentlich eine Vereinheitlichung der Länderregelungen ergeben können; für Baden-Württemberg ist dies jetzt schon absehbar.

B. Ausblick:

I. Befristungsrecht

Im Verlauf des kommenden Berichtsjahres wird hoffentlich die vom BMBF angestoßene „kleine Novelle“ zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Kraft treten, die insbesondere die Anrechnung von Beschäftigungszeiten als Hilfskraft betrifft. Diese Novelle nimmt die Diskussion auf, die bei unserer letztjährigen Tagung in Frankfurt ausgelöst wurde. Sobald diese Novelle erfolgt ist und wir auch entsprechende Fälle ausgearbeitet haben, ist die Publikation unseres „Leitfadens“ als Buch beabsichtigt. Bis dahin werden wir auch gern die Chance wahrnehmen, den Leitfaden durch weitere Fälle, die sich aufgrund der zusätzlich gewonnenen Erfahrungen ergeben, zu bereichern.

Erforderlich wird es sein, die Diskussion zu dem eingangs beschriebenen Problem der „Innenprojekte“ in Gang zu halten. Darüber hinaus wird davon auszugehen sein, dass der Themenkomplex „Studiengebühren“ uns weiterhin beschäftigen wird. Hier geht es bekanntlich zum einen um die Frage, ob Studiengebühren „Drittmittel“ sind – eine Meinung, die nicht nur in der Arbeitskreis, sondern auch das Bundesforschungsministerium vertritt, oder ob sie „Mittel sui generis“ sind, wie sie beispielsweise von Epping qualifiziert werden. Diese Frage kann wichtig werden, sobald es gelingt auch „Innenprojekte“ als Befristungstatbestände i.S.d. § 2 Abs. 2 WissZeitVG einzuführen; sie hat eine große Bedeutung aber bereits heute für die Frage, ob die geschaffenen „Stellen“ aus Studiengebühren kapazitätswirksam sind oder nicht.

Des Weiteren entwickelt sich zunehmend eine Diskussion darüber, in welchem Umfang Studiengebühren zur Finanzierung von Personal eingesetzt werden können (zu 100%, sofern der Forschungsanteil nicht größer als 50 % ist? Oder nur für den Lehranteil einer Position?); ebenfalls geht es um die Frage, welches Lehrdeputat für die einzelnen Personalkategorien je nach Ausgestaltung der durch Studiengebühren finanzierten Position vorgesehen werden kann.

Bereits im vergangenen Jahr hatte der BMBF erste Diskussionen darüber angestoßen, in welcher Art und Weise die Evaluation der Regelungen im WissZeitVG erfolgen kann (dies war während des Gesetzgebungsverfahrens entsprechend vorgesehen worden). Die dazu entwickelten Fragenkomplexe sind sehr umfangreich und müssen - wie bereits in einer ersten Runde geschehen – mit dem BMBF weiter diskutiert werden.

II. Tarifrecht

Schon heute kann mit Sicherheit vorausgesehen werden, dass die Diskussion über die Vergabe von Prämien und Zulagen im kommenden Jahr noch weiter zunehmen wird. Der Arbeitskreis wird seine Handreichung zur Prämie verfeinern und sich ebenfalls Gedanken über eine Zulagenregelung machen, wiederum differenziert nach der „tariflichen Zulage“ gemäß § 18 Abs. 1 TV-L sowie der „freiwilligen Zulage“ gemäß §18 Abs. 7 TV-L-W.

III. Dienstrecht

Angesichts der derzeit in den Ländern laufenden Überlegungen für Dienstrechtsnovellen wird es darum gehen, sowohl die weitere Entwicklung der W-Besoldung wie auch des allgemeinen Beamtenrechts zu begleiten. Wie oben ausgeführt, bahnen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern an. Hier wird es zunehmend wichtig, früh über entsprechende Länderregelungen informiert zu sein, damit nicht Wettbewerbsnachteile entstehen.

Ein sehr spannender Themenkomplex tut sich im Nebentätigkeitsrecht auf. In bestimmten Ländern bestehen derzeit Tendenzen, das Nebentätigkeitsrecht auszuweiten, während es durchaus im Interesse der Hochschulen ist, den Umfang des Hauptamtes zu erweitern und bei gleichzeitiger Einführung bestimmter Erlös-Beteiligungen die Nebentätigkeiten abzubauen.

IV. Deregulierte Hochschule

In diesem von dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Nixdorf-Stiftung geförderten Projekt wurden auch die wichtigen, der Deregulierung des Personalbereichs entgegenstehenden Fragen von einem hochkarätigen Lenkungsausschuss diskutiert. Die Federführung für das Teilprojekt 6 „Personal“ („zum Personal- und Berufungswesen, Besoldungs- und Vergütungssystem) hatte die Universität Heidelberg unter Mitarbeit der Universitäten Darmstadt und Göttingen. Die in Leitlinien zusammengefassten Ergebnisse wurden in zwei Symposien (im Februar und April 2008) diskutiert. Diese Leitlinien greifen thematisch grundlegende Forderungen der Universitätskanzler auf wie die Abschaffung des Vergaberahmens, die Beschleunigung des Berufungsverfahrens sowie die Einführung eines Wissenschaftstarifvertrages und bereiten hochschulpolitisch den Boden auf. Hervorzuheben ist in diesem Kontext auch das Sonderprojekt zu „Fakultätsdeputaten“, die von der Universität Heidelberg entwickelt und von ihr im Zuge der landesgesetzlichen Experimentierklausel des Artikel 15 Satz 1 des Gesetzes zu Umsetzung der Förderalismusreform in Hochschulen (EHFRUG) als erster Universität in Deutschland zum Wintersemester 2008/09 eingeführt werden. Die Leitlinien zum Teilprojekt „Personal“ sind als Anlage 3 beigefügt. Es muss die Aufgabe des Arbeitskreises sein, die weitere Diskussion und ggf. Umsetzung der Leitlinien zu begleiten. Zu allen angesprochenen Fragen besteht ein breites Erfahrungswissen; auch ist der Arbeitskreis in der Lage, ggf. notwendige Koordinationsarbeiten zu übernehmen.

V. Personalentwicklung

Bereits bei der Diskussion der Leitlinien für die „Deregulierte Hochschule“, aber auch der der Vergabe von Leistungszulagen und –prämien zeigte sich deutlich, dass die deutschen Universitäten verbreitet ein deutliches Defizit im Bereich der Personalentwicklung haben. Indessen zwingt gerade eine verstärkte Deregulierung und sich daraus ableitende Gestaltungsfreiheit dazu, jedenfalls in die folgenden wichtigen Personalentwicklungsbereiche einzusteigen:

- Personalauswahl
- Personalplanung
- Führungskräfteentwicklung

Alle drei Themenfelder müssen sowohl für den wissenschaftlichen wie auch für den nichtwissenschaftlichen Bereich durchdacht werden. Der Arbeitskreis möchte sich zum Ziel setzen, für alle drei Bereiche Handreichungen zu entwickeln; zwar sind sie inhaltlich eng miteinander verzahnt, wegen der anstehenden Vergabe von Leistungszulagen und –prämien muss aber zunächst der Fokus auf einschlägige Fragen der Führungskräfteentwicklung gelegt werden.

Fazit:

„Die Leistungsfähigkeit von Hochschulen hängt entscheidend von ihrem qualifizierten und motivierten Personal ab“. ... diesen Worten des Paten für das Personalprojekt im Rahmen der „Deregulierten Hochschule“, Herrn Professor Dr. Mlynek ist nichts hinzuzufügen. Auch in den nächsten Monaten erwarten wir viel Entwicklung und Arbeit im Personalbereich. Der Arbeitskreis bittet darum, seine Tätigkeit auf der Basis der im Ausblick genannten Einzelthemen auch im Jahr 2008/09 fortsetzen zu können.



Dr. Marina Frost