

Inhaltsverzeichnis

Langzeitkonten ein nachhaltiger Beitrag zur Gesundheitsförderung	3
Präsenzzeiten in der Telearbeit	6
Renteneintrittsalter und Altersteilzeit	7
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	11

Langzeitkonten – ein nachhaltiger Beitrag zur Gesundheitsförderung

Welchen Stellenwert hat für den Arbeitgeber die Gesundheit seiner Mitarbeiter?

In der Regel werden Arbeits- und Gesundheitsschutz als Belastung und Kostenfaktor begriffen. Doch sollte Gesundheit, und zwar körperliche Gesundheit wie auch psychisches Wohlbefinden, nicht längst als einer, wenn nicht sogar der wesentlichste Garant für Produktivität angesehen werden? Produktivität oder mit anderen Worten Leistung kann ebenso wie Motivation, Kreativität und Wissen bei entsprechender Pflege durchaus als immer wieder 'nachwachsender' Rohstoff begriffen werden. Deshalb sollte ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement auch nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Prävention und der Nachhaltigkeit stehen. *Work-life-balance* als Slogan steht damit nicht nur für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern impliziert zugleich auch ein irgendwie 'gesundes' Gleichgewicht.

Zugleich gilt es sich den Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu stellen – zunehmend älter werdende Belegschaften sind keine fernen Zukunftsszenarien mehr sondern werden langsam Realität – und die künftige Arbeitswelt in stärkerem Umfang als bisher geschehen altersgerecht zu gestalten. Den sogenannten *healthy worker effect*, das Herausdrängen Älterer und Kranker aus dem Arbeitsleben, ist im Grunde schon Vergangenheit, da nicht länger zu finanzieren, vom sich bereits in einigen Branchen abzeichnenden Fachkräftemangel ganz zu schweigen.

Es wird aber nicht nur das Alter der Arbeitnehmer steigen sondern auch die Arbeitsintensität. Aus genau diesem Grund sollte man rechtzeitig vorsorgend und damit langfristig angelegte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung zum Erhalt der Gesundheit seiner Mitarbeiter prüfen und etwa parallel zum Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto für jeden Mitarbeiter ein Langzeitkonto einrichten.

Was ist ein Langzeitkonto?

Ein Langzeitkonto ist ein Mitarbeiterkonto, auf dem Ansprüche auf bezahlte Freistellung festgehalten werden. Es ist ein gar nicht mal mehr so neues Instrument die (Lebens-)Arbeitszeit flexibler zu gestalten, ermöglicht durch das 1998 verabschiedete Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (*Flexi-Gesetz*), in 2001 überarbeitet und ergänzt.

Langzeitkonten erlauben sowohl eine Zuführung von Zeit wie von Geld, weshalb sie auch **Zeit-Wert-Konten** genannt werden. Sie sind einem Sparsbuch vergleichbar, so wie das Gleitzeitkonto im Grunde eine Art Girokonto darstellt. Auf das Langzeitkonto lässt sich am Ende des Jahresabrechnungsrahmens für das Gleitzeitkonto Zeitguthaben umbuchen und damit längerfristig anlegen. Grundsätzlich alle erbrachten Überstunden können darauf gutgeschrieben werden ebenso wie nicht beanspruchter Urlaub, in Entgelt umgerechnet. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit Gehaltsbestandteile, und zwar brutto, in der Höhe beliebig und ohne Anforderungen an Kontinuität – ganz gleich, ob nun einmalig oder regelmäßig – oder Periodizität – ob nun über einige Monate hinweg oder viele Jahre – in ein in Geldwert geführtes Langzeitkonto einzustellen, für das er erst dann Steuern und gegebenenfalls Sozialabgaben entrichten muss, wenn er das Guthaben, unabhängig von Altersgrenzen, wieder entnimmt (*deferred compensation*, d.h. aufgeschobene Vergütung; § 8 Abs. 1 EStG, § 11 EStG). Eine solche Bruttoentgeltumwandlung könnte sich sogar als eine effektivere Altersvorsorge als etwa die Riesterrente erweisen.

In der Ansparphase fallen keine Steuern an. Erst bei Inanspruchnahme des Guthabens erfolgt die Besteuerung. Die nachgelagerte Besteuerung gilt auch für freiwillige Arbeitgeberleistungen, die in ein Langzeitkonto eingestellt werden, wie etwa das Weihnachtsgeld.

Alle Beiträge zur Sozialversicherung und zwar auch die Arbeitgeberanteile werden in das Langzeitkonto eingestellt, woraus eine höhere Ansparsumme zum Vermögensaufbau resultiert, begleitet von einer höheren Verzinsung.

Für den Arbeitgeber ergibt sich kein Unterschied zur normalen Gehaltsauszahlung. Die Gehaltsumwandlung ist für ihn ein Nullsummen-Spiel. Sein Gesamtaufwand ist mit oder ohne Umwandlung gleich groß. Er hat allerdings für die Konteneinlagen einen Insolvenzschutz zu gewährleisten. Eine Ausfinanzierung der Guthaben durch Fonds ist denkbar. In diesem Fall muss der Arbeitgeber jedoch den Nominalwert des Guthabens garantieren.

Wofür kann nun das Langzeitkonto verwendet werden?

Als Verwendungsmöglichkeiten kommt die Weiterzahlung von Gehalt während einer Auszeit in Betracht. Dabei kann man unter Auszeit einen längeren Extra-Urlaub: *sabbatical* – etwa zur Vorbeugung vor *burn-out*-Situationen – verstehen oder eine Familienmaßnahme, sei es eine verlängerte Babypause oder eine Freistellung für häusli-

che Pflege, Maßnahmen also, die in engstem Zusammenhang mit einer familiengerechten Hochschule stehen, aber auch zur Finanzierung von Weiterbildung unter dem Stichwort: **lebenslanges Lernen**. Denkbar ist auch eine zeitweilige Teilzeitarbeit bei unverändertem Entgelt, d.h. Vollzeit-Entlohnung. Auch die Finanzierung eines gleitenden Übergangs in ein anderes Beschäftigungsverhältnis ist aus dem Langzeitkonto möglich. Und nicht zuletzt eignet sich das Langzeitkonto zur Finanzierung eines **vorgezogenen Ruhestands**, zumal die Altersteilzeitangebote 2009 auslaufen. Durch eine solche Förderung eines früheren Eintritts in den Ruhestand lässt sich die Mitarbeiterschaft damit auch in Zukunft schneller verjüngen. Das Langzeitkonto – hier dann begriffen als Lebensarbeitszeitkonto – erweist sich somit als ideales Steuerungsinstrument, die Alterslastigkeit der Belegschaft auch zukünftig abzumildern (eine *win-win*-Situation für alle), zumal diese Form der Vorruhestandsregelung noch dazu **vollständig arbeitnehmerfinanziert** ist.

In allzu große Euphorie sollte man jedoch nicht ausbrechen. Um z.B. seine Lebensarbeitszeit um ein halbes Jahr zu verkürzen, muss man fast 7 Jahre lang jeden Tag eine Stunde zusätzlich arbeiten. Wer allerdings früh zu sparen beginnt, kann hieraus durchaus Vorteile ziehen.

Unbestritten positiv gesehen werden kann jedoch, dass das Beschäftigungsverhältnis während der Auszeit fortbesteht, und zwar vollumfänglich sozialversichert. **Auch in der Freistellungsphase ist der Arbeitnehmer weiterhin ein ganz regulärer Beschäftigter bei voller sozialer Absicherung**. Hinsichtlich der Höhe des Gehalts während der Freistellungsphase verlangt der Gesetzgeber lediglich, dass das Bruttogehalt in der Freistellungsphase mindestens 70 % des letzten regulären Bruttogehalts betragen muss.

Bleibt noch die Störfälle zu beleuchten.

Was ist ein Störfall ? Oder anders gefragt, wann tritt der sofortige Leistungsfall ein? Bei Tod (die Ansprüche sind vererbbar), Beendigung des Arbeitsverhältnisses (falls der neue Arbeitgeber kein Langzeitkontenmodell anbietet, ansonsten gilt das Mitnahmeprinzip) oder wirtschaftlicher Notlage (Gewähr der dauernden oder jederzeitigen Verfügbarkeit).

Machbar ist zugleich eine Überführung der Sparsumme in eine Betriebliche Altersvorsorge (BAV). Beitragstechnisch gilt, dass die Übertragung von Guthaben in eine BAV dann ohne Abzüge möglich ist, wenn verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt bzw.

das Erreichen einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann bzw. bei Tod des Beschäftigten.

In Anbetracht der Ausführungen könnte sich die Einrichtung von Langzeitkonten als ein attraktives Instrument zum Erhalt sowohl der Leistungsfähigkeit wie auch der Zufriedenheit der Mitarbeiter über ein künftig längeres und immer höhere Anforderungen stellendes Erwerbsleben hinweg erweisen. Und dabei finanziert sich diese Annehmlichkeit jeder Arbeitnehmer noch dazu selbst durch Verzicht auf Entgelt.

Unser neuer Tarifvertrag eröffnet entsprechende Optionen eines solchen **Zielsparrens**.

Dr. Ute Hafner

Präsenzzeiten in der Telearbeit!

Mit der Einführung der alternierenden Telearbeit und der Gleitzeit betrat die Universität Neuland in Sachen Flexibler und zum Teil eigenverantwortlich gestalteter Arbeitszeit.

Viele halten die Telearbeit für die „große Freiheit“. Das ist sie aber nicht, denn es besteht durchaus die Gefahr, dass es durch schlechte Organisation der Telearbeit zu Überforderung kommt. Damit durch unzulängliches Selbstmanagement keine gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen entstehen, sollte der Arbeitgeber den Telearbeitern die Möglichkeit zur Qualifikation fürs Selbstmanagement anbieten.

Auch wäre eine Evaluation in Form eines Workshops mit den Telearbeitern hilfreich, um eventuelle Missstände zu erkennen und ggf. auf deren Beseitigung zu drängen. Zudem bestünde die Möglichkeit, dass die Telearbeiter von den positiven Erfahrungen der anderen profitierten und somit als Multiplikatoren dienen könnten.

Telearbeit verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bzw. sie schafft die Möglichkeit, die individuelle Lebensführung mit dem Beruf eigenverantwortlich zu gestalten.

In den Bereichen, in denen Telearbeit reibungslos und konfliktfrei funktioniert, zeigt sie vergleichbar eines Seismographen, dass es sich dort um ein gut funktionierendes Team handelt. Das Gelingen des "Projektes" Telearbeit erfordert ein solch gut funkti-

onierendes Team, damit Konflikte gar nicht erst entstehen können. Sie stellt an die Kollegen und ganz besonders an die Führungskräfte hohe Anforderungen. Erforderlich ist ein hohes Maß an beiderseitigem Vertrauen sowie ein Weg von der Zeitorientierung hin zur Zielorientierung.

Deswegen muss der zu vereinbarenden Präsenzzeit eine große Aufmerksamkeit zuteil werden. Während es im Interesse des Arbeitgebers ist eine möglichst lange Präsenzzeit zu vereinbaren, ist dem Telearbeiter an einer möglichst kurzen Präsenzzeit gelegen, denn es gilt dabei zu beachten, dass sich Arbeitnehmer häufig für Telearbeit entscheiden, um einen gewissen Teil von Arbeitszeitsouveränität zu erhalten.

Die Präsenzzeit dient dazu, die Erreichbarkeit für den Arbeitgeber sicherzustellen.

Unabhängig von den Präsenzzeiten, können die Telearbeiter die Lage ihrer Arbeitszeit in der häuslichen Arbeitsstätte frei bestimmen.

Die Präsenzzeiten sollten so lang wie nötig und so kurz wie möglich sein um den Geist einer Vertrauenskultur widerzuspiegeln.

Franz Hertzig

Renteneintrittsalter und Altersteilzeit

Im Bundestag wurde am 19. November 2006 die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung beschlossen. Dies hat bei vielen Versicherten zu Beunruhigung und Verunsicherung geführt. Mit diesem Beitrag möchten wir den Versuch unternehmen zur sachlichen und korrekten Information beizutragen.

Die geplante Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wird im Jahr 2012 beginnen und zwar um einen Monat pro Geburtsjahr, bis zum Jahr 2023. Ab 2024 wird sich die Anhebung auf 2 Monate pro Geburtsjahr erhöhen. Abgeschlossen soll der Anhebungsprozess im Jahr 2029 sein.

Im Klartext bedeutet das :

- Wer 1947 geboren ist und 2012 das 65. Lebensjahr erreicht, für den erhöht sich das gesetzliche Renteneintrittsalter um einen Monat.

- Wer 1948 geboren ist, für den erhöht es sich um 2 Monate usw.
- Bis zum Geburtsjahr 1958 ist das Renteneintrittsalter dann auf 66 Jahre angestiegen, also Rentenbeginn 2023.
- Ab dem Jahre 2024 wird für die Geburtsjahrgänge ab 1959 das gesetzliche Renteneintrittsalter in 2-Monatsschritten angehoben.
- Wer 1959 geboren ist für den beträgt das gesetzliche Renteneintrittsalter bereits 66 Jahre und 2 Monate.
- Wer 1960 geboren ist für den erhöht es sich um 4 Monate usw.
- Bis zum Geburtsjahrgang 1964 ist dann im Jahre 2029 die allgemeine Erhöhung abgeschlossen und für alle gilt

grundsätzlich das Renteneintrittsalter 67 Jahre.

Grundsätzlich ist allerdings ein Begriff, der Ausnahmen zulässt. Das bedeutet, wer 45 Arbeitsjahre mit Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung geleistet hat, der kann auch weiterhin mit 65 Jahren abschlagfrei in Rente gehen.

Erwerbsminderungsrente: wer aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig die Arbeit aufgeben muss, kann dies bis zum Jahre 2023 auch weiterhin mit 35 Beitragsjahren tun. Ab 2024 erhöht sich die Zahl der Beitragsjahre auf 40. Auch in Zukunft wird es möglich sein, **vorgezogen Rente** anzutreten und es bleibt bei dauerhafter Renteminderung von 0,3 % für jeden Monat des vorzeitigen Altersrentenbezuges.

In der Presse wurde in den letzten Wochen einiges an Informationen zur **Altersteilzeit** verbreitet, was mehr zur Verunsicherung der Menschen als zu ihrer Aufklärung geführt hat. Da wurde z. B. empfohlen, Geburtsjahrgänge bis 1954 sollen noch bis 31.Dezember 2006 Altersteilzeit beantragen, damit sie noch unter den Vertrauensschutz fallen.

Vertrauensschutz bedeutet, dass langjährig Versicherte bis Geburtsjahrgang 1951, mit Abschlägen, bereits ab dem 62. Lebensjahr Altersrente antreten können. Dieser Vertrauensschutz wurde auch angehoben auf 63 Jahre.

Altersteilzeitbeantragung bis 31.Dezember 2006 für 1954 geborene Beschäftigte würde voraussetzen, dass Altersteilzeit über eine Laufzeit von 10 Jahren vereinbart und Renteneintritt mit Vollendung des 62.Lebensjahres stattfindet.. (Dauerhafte Abschläge 10.8 %). Berlin ist von Rheinland-Pfalz weit entfernt und unsere dortigen

Volksvertreter scheinen von der Realität in unserem schönen Land denn doch manchmal recht weit weg zu sein.

Hier die für uns rheinland-pfälzischen Landesbediensteten geltenden Regelungen der Altersteilzeit.

Seit November 2006 gilt der neue TV-L. Dieser beinhaltet auch den Teil : "Tarifvertrag Altersteilzeit". (TV ATZ) und darin heißt es wörtlich:

"Die Altersteilzeit vollzieht sich aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung auf der Basis des weiterhin geltenden TV ATZ und des Altersteilzeitgesetzes".

Im Klartext: Der TV ATZ aus BAT und MTArb gilt im neuen TV-L weiter.

§ 2 des TV ATZ sagt unter

(1) Der Arbeitgeber **kann** mit Arbeitnehmern die das 55. Lebensjahr vollendet haben Altersteilzeit vereinbaren.

(2) Arbeitnehmer die das 60. Lebensjahr vollendet haben, haben **Anspruch** auf Vereinbarung eines Altersteilzeit Arbeitsverhältnisses.

Nun ist es mit Tarifverträgen wie im richtigen Leben, es kommt meist auf das Kleingedruckte an und da heißt es in den Erläuterungen des Gesetzes unter 3.

Laut Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 22.11.2005:

Aus § 2 des TV ATZ und der **Kann-Regelung** lässt sich **kein Anspruch** der Tarifbeschäftigten auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ableiten. Es besteht nur Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber den Antrag nach Grundsätzen des billigen Ermessens ordnungsgemäß prüft. Da der TV ATZ keine Umstände nennt, die zu berücksichtigen sind, reichen alle sachlichen Gründe, die vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung vorgetragen werden, aus, finanzielle Erwägungen sind nicht ausgeschlossen.

Vor diesem Hintergrund und mit Bezug auf den Grundsatz, dass die Bewilligung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen zu keinen zusätzlichen finanziellen Belastungen des Bundeshaushaltes führen darf, ist ab sofort über Anträge auf Altersteilzeitarbeit nach dem TV ATZ von Tarifbeschäftigten der **Altersgruppe 55 bis 59** wie folgt zu verfahren:

1. **Anträgen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnissen soll grundsätzlich nicht mehr entsprochen werden.**
2. Ausnahmen von den Einschränkungen nach Ziffer 1 gelten
 - bei schwer behinderten Beschäftigten
 - in Stellenabbaubereichen, wenn auf das Ausbringen einer Ersatzstelle verzichtet wird
 - aus personalwirtschaftlichen Gründen in begründeten Einzelfällen, um besonderen Belangen einzelner Ressorts Rechnung zu tragen.
 - beim Teilzeitmodell, wenn keine Mehrkosten entstehen.

Soweit der geltende Tarifvertrag und die Regelungen des Bundesinnenministeriums.

Die Landesregierung in Rheinland-Pfalz hat, wohl auch bedingt durch die Förderalismus-Reform, diesen schon nicht sehr arbeitnehmerfreundlichen Regelungen sakklopp gesagt, dann noch einen draufgesetzt.

Da wurde ein Ministerratsbeschluss vom 13 Juni 2006 erlassen worin es heißt:

1. Altersteilzeit gemäß § 80 b Landesbeamtengesetz darf Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung ab sofort nicht mehr bewilligt werden.
2. Bei Tarifbeschäftigten wird entsprechend verfahren, soweit sie nicht nach § 2 TV ATZ einen **Anspruch** auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses haben.

Also darf in Rheinland-Pfalz für Landesbedienstete keine Altersteilzeit vor dem 60. Lebensjahr mehr genehmigt werden. Beamte sind derzeit von Altersteilzeit ganz ausgenommen.

Ausnahmen sind nicht vorgesehen.

Da das Altersteilzeitgesetz bis zum 01.01.2010 befristet ist und Altersteilzeitarbeitsverhältnisse bis spätestens 31.12.2009 angetreten werden müssen, ergibt sich die Tatsache, dass Beschäftigte die nach 1949 geboren wurden, definitiv keine Möglichkeit mehr haben Altersteilzeit zu vereinbaren.

Wir haben den neuen Regelungen für die Universität Trier nicht zugestimmt.

Das führte zu einem Stufenverfahren, wobei zwischen Ministerium und Hauptpersonalrat Einvernehmen erzielt wurde, dass an der Universität Trier keine eigene Regelung zwischen Dienststelle und Personalrat mehr vereinbart werden sollen.

Statt dessen soll bis auf weiteres, in jedem Falle nach dem Ministerratsbeschluss vom 13. Juni 2006 verfahren werden.

Das ist Stand der Realitäten im Januar 2007 und wir müssen das so akzeptieren.

Allerdings zeigt sich deutlich, welche Unterschiede zwischen Beratung und Gesetzesbeschlüssen in Berlin und den Realitäten in den Verwaltungen vor Ort herrschen. Und noch etwas möchten wir empfehlen, nämlich nicht alles zu glauben was in der Zeitung steht.

PS.

Mittlerweile existiert ein Gesetzesentwurf welcher vorsieht, für Beamte in Rheinland-Pfalz wieder Altersteilzeit zu ermöglichen. Dann aber mit Arbeitszeiten bis zum 67. oder gar 68. Lebensjahr und deutlich verschlechterten Bedingungen.

Hans Muthers

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ?

Eine ganz spezielle Personalkategorie, nämlich die der außertariflichen (at) wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, wird durch den Tarifwechsel vom BAT zum TV-L, so viel scheint festzustehen, nach und nach völlig aus dem Stellenplan der Universität verschwinden.

Während in einer Protokollnotiz zu § 3 des BAT über außertarifliche Beschäftigungsmöglichkeiten abgesehen von Lektoren, Lehrbeauftragten u.a. auch noch von „Verwaltern von Stellen wissenschaftlichen Assistenten“ die Rede war, fehlt bei der Aufzählung an entsprechender Stelle im TV-L (nämlich Protokollnotiz zu § 1 Abs. 3) genau diese spezielle Gruppe, die bislang in Rheinland-Pfalz und eben auch an der Universität Trier gemeinhin als at-WisMas bezeichnet wurden.

In unserem Hause umfasst diese Gruppe derzeit immerhin mehr als fünfzig KollegInnen. Die diesbezüglichen, grundsätzlich immer befristeten Arbeitsverträge genießen allerdings incl. Verlängerungsoptionen (als at-Variante maximal 5 Jahre) Bestandschutz, sofern sie noch vor dem 31. Oktober letzten Jahres abgeschlossen worden waren. Verändern werden sich daher nicht die Vertragsbedingungen von bereits beschäftigten at-WisMas, wohl aber die Rahmenbedingungen von Neueinstellungen auf diesen Stellen, welche formell noch in den Stellenplänen geführt werden, die es aber so (d.h. außerhalb des Tarifs) eigentlich gar nicht mehr geben kann.

Nun läge es ja eigentlich auf der Hand, dann jene mehr als 50 at-Stellen eben zu vergleichbaren Bedingungen zügig zu tarifieren. So ungefähr mögen dies wohl auch die Tarifpartner gesehen haben, denn für ein versehentliches Vergessen dieser at-Kategorie spricht wenig. Für die beteiligten Gewerkschaften gilt und galt seit eh und je das Ziel, möglichst alle Beschäftigten unter das Dach des jeweiligen Tarifs zu bringen, weshalb sie sich auch nie speziell für die Pflege und den Fortbestand der at-WisMa-Stellen erwärmen konnten.

Im übrigen war diese spezielle Personalkategorie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in allen anderen Bundesländern ohnedies längst aufgegeben und selbst innerhalb von Rheinland-Pfalz mit Ausnahme von Trier an den anderen Universitäten weithin abgeschmolzen worden. Auch die entsprechenden Ausführungsbestimmungen in einer speziellen Verwaltungsverordnung waren schon länger nicht mehr novelliert worden. Warum also nunmehr nicht alle etatmäßig vorhandenen at-Stellen einfach Zug um Zug in Tarifstellen umwandeln?

Was so simpel klingt, ist indes so reibungslos offenkundig nicht möglich, denn seit Inkrafttreten sind die ersten at-Stellen zwar als tarifgebundene E 13- Stellen ausgeschrieben worden, jedoch nicht als volle, sondern nur als $\frac{3}{4}$ -Stellen. Dies ist nun freilich nicht unbedingt ein Akt völliger Willkür, vielleicht nicht einmal (- wie dies ein Mitglied des Mittelbaurates unlängst erbost ausdrückte -) schlicht "unverschämt", sondern viel simpler das Ergebnis von Personalkostenberechnungen mit dem spitzen Stift.

At-WisMa-Stellen wurden nämlich in der Vergangenheit keineswegs in völliger Analogie zu BAT- II a vergütet, sondern in Anlehnung an die Beamtenbesoldung A 13; im Klartext hieß bzw. heißt das, sie bekamen brutto einiges weniger als II a- Angestellte und erhielten überdies auch nicht die rentenbezogenen VBL-Zuwendungen des Ar-

beitgebers. Andererseits waren sie tatsächlich auf die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung, hier der Promotion, ausgerichtet, indem sie nämlich mit einer erheblich reduzierten Lehrverpflichtung (maximal vier statt üblicherweise acht Stunden) und einer Freistellung von den Dienstaufgaben bis zu einem Drittel der Arbeitszeit für das jeweilige Promotionsverfahren einher gingen. Würde man die betreffenden Stellen zu gleichen Rahmenbedingungen tarifieren, so der derzeitige Standpunkt der Hochschulleitung, würden die Kosten pro Stelle demnach deutlich steigen, was aus der Sicht vorsichtiger Haushälter innerhalb des verfügbaren Personalbudgets zu momentan noch nicht überschaubaren Schwierigkeiten führen könnte. Die Konsequenz freilich, die so wohl niemand ausdrücklich und dauerhaft anstrebt, ist, dass es derzeit keine echten, promotionsfördernden Stellen mehr gibt. Die neu eingestellten KollegInnen erhalten als Folge der neuen tariflichen Eingruppierungen auf den $\frac{3}{4}$ - Stellen TV-L brutto weniger als ihre at-KollegInnen, haben keinen vertraglich gesicherten Anspruch auf teilweise Freistellung mehr und werden zugleich auf die anteilige Erfüllung der sonst üblichen Lehrverpflichtung, demnach z. Zt. 6 Stunden, verpflichtet.

Diese Verschlechterung der Rahmenbedingungen für die neu eingestellten KollegInnen auf den bisherigen Qualifizierungsstellen hat in den letzten Monaten die VertreterInnen des Mittelbaus auf den Plan gerufen. Und im Schwange zorniger Attacken hat sich dabei ganz massive Kritik auch auf den Personalrat der Universität entladen, der angeblich seine Pflichten völlig vernachlässigt habe. So verständlich es sein mag, dass man auch schon mal auf den Sack einprügelt, wenn man eigentlich den Esel meint, so wenig hat die Kritik indes mit der gesetzlichen und in ausführlicher Rechtsprechung sehr exakt beschriebenen Aufgabenstellung von Personalräten zu tun.

So gehört es ausdrücklich nicht zu den Aufgaben und Pflichten von Personalvertretungen, sich wie Parteien oder Gewerkschaften zu verhalten und z.B. mit eigenen bildungs- oder hochschulpolitischen Forderungen aufzuwarten. Sie sind demnach weder Lobby noch Interessenvertretung in einem weiteren Sinne, auch nicht Repräsentanten einer bestimmten Ideologie oder Weltanschauung, sondern Interessenvertretung ausschließlich in dem durch das Mitbestimmungsrecht abgesteckten Rahmen. Innerhalb dieses Rahmens haben Personalräte u.a. ihr Augenmerk darauf zu richten, dass geltende Tarifverträge (und Gesetze) eingehalten werden.

Sie haben andererseits kein verbrieftes Recht, über die haushälterischen Entscheidungen des Arbeitgebers mitbestimmen zu wollen; diesbezüglich kann sich der öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich auf sein alleiniges Direktions- und Gestaltungsrecht sowie seine eigene Verpflichtung zu sparsamer Haushaltsführung berufen. Personalvertretungen sind in dieser Hinsicht zur Zurückhaltung aufgerufen, wie uns erst vor wenigen Jahren durch das Rechtsgutachten eines Fachanwaltes und Kommentators des rheinland-pfälzischen Personalvertretungsgesetzes neuerlich nahe gelegt worden ist.

Und überdies unterliegt die Interessenvertretung der WisMas durch den Personalrat auch noch einer besonderen strukturellen Einschränkung; denn anders als beim gesamten nichtwissenschaftlichen Personal findet Mitbestimmung dort nur auf ausdrücklichen individuellen Antrag statt. Von dieser Gleichbehandlungsmöglichkeit macht freilich in der Regel nur ein kleiner Teil dieser Gruppe überhaupt Gebrauch, im Durchschnitt der letzten zwanzig Jahre meist kaum mehr als zwischen 15 und 20 Prozent. Was die derzeitigen at-WisMas angeht, so haben aktuell von 56 KollegInnen ganze zwei für sich selbst Mitbestimmung beantragt!

Nach Einschätzung des Personalrates kann man unserer Personalverwaltung keinen Verstoß gegen geltendes Tarifrecht vorhalten, selbst wenn der neue TV-L als Sonderregelung zu § 3 ergänzend hinzufügt, dass den befristet Beschäftigten mit Promotionsziel " im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden *soll*. " Ebenso wenig könnten wir einen Verstoß gegen geltendes Hochschulrecht reklamieren, weil im aktuellen Hochschulgesetz nach wie vor in § 3 steht, dass "die Universitäten den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs fördern" bzw. nach wie vor auch § 56 gilt, worin es heißt, dass "wissenschaftliche MitarbeiterInnen für höchstens sechs Jahre in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden *können*, in dem ihnen ein Drittel der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung steht."

Was die Durchsetzbarkeit von *Sollen* und *Können*-Regelungen angeht, haben Personalräte im übrigen in der Regel langjährig einschlägig Erfahrungen gemacht.

Kurzum, in Kenntnis der Sach- und Rechtslage wäre es gewiss konsensfördernder, wenn auch von dem einen oder anderen Wortführer der Mittelbauvertretung anerkannt würde, dass es reichlich abwegig ist, dem Personalrat mangelnde Aufgaben- und Pflichterfüllung vorzuhalten. Hilfreicher und wirksamer als polemische Rundum-

schläge wäre es zweifelsfrei, gezielt und nachhaltig dafür zu werben, dass entschieden mehr KollegInnen von ihrem Antragsrecht auf Mitbestimmung Gebrauch machen!

Die Hochschulleitung hat im übrigen schon sehr früh erklären lassen, dass sie selbst die derzeitige Handhabung als nur vorläufige, überdies unbefriedigende Zwischenlösung ansieht und beim Land beantragt hat, alle bisherigen at-Stellen in voll äquivalente Tarifstellen umzuwandeln. Tatsächlich sind ja einerseits (siehe oben) die at-Stellen ohnedies schon länger zu einer trierspezifischen Personalkategorie geworden und gehört es aber andererseits zu den essentiellen Kernaufgaben auch aller rheinland-pfälzischen Hochschulen, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Dies spricht augenscheinlich für die Notwendigkeit einer landeseinheitlichen Lösung, was demnach unübersehbar auf die Zuständigkeit des Wissenschaftsministeriums bzw. der Landesregierung sowie - mit all den oben beschriebenen mitbestimmungsrechtlichen Einschränkungen - auf den Hauptpersonalrat verweist.

In eben diesem Sinne wird derzeit von unserem örtlichen Personalrat das Ansinnen in den HPR getragen, dort nach Ansatz- und Handlungsmöglichkeiten zu suchen, die mehr Substanz als bloß deklamatorischen Wert haben und sich nicht in populistischen Posen erschöpfen.

Um auf den Anfang zurückzukommen: nicht nur scheint es nach aller Erfahrung besser den Esel statt den Sack zu schlagen, effektiver noch (als mögliche Verbündete zu prügeln) ist es zudem, den richtigen Esel ins Visier zu nehmen.

Die Forderung selbst ist unstreitig richtig, notwendig und zu unterstützen: die Universität braucht alsbald vollwertigen Ersatz für die bisherigen at-Stellen!

Werner Ruffer / PR-Vorsitzender