

Positionspapier

Personalvertretung für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Zusammenfassung:

Der Verband Hochschule und Wissenschaft fordert,

- dass Personalvertretungsgesetze, sofern sie einer angemessenen und zeitgemäßen Vertretung der Beschäftigten einzelner hochschulischer Mitgliedergruppen entgegenstehen, überprüft und reformiert werden,
- dass das gesamte wissenschaftliche Personal an Hochschulen eine Vertretung durch einen Personalrat beanspruchen kann,
- dass alle Angehörigen der Mitgliedergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen aktives und passives Wahlrecht für die Wahlen zu einem Personalrat erhalten,
- dass für die Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein gesonderter Personalrat eingerichtet wird.

Mitbestimmung und Mitwirkung

Die Personalvertretungen nehmen wesentliche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten in den Dienststellen des Bundes und der Bundesländer wahr, die in sog. Personalvertretungsgesetzen (in Schleswig-Holstein auch Mitbestimmungsgesetz bzw. MBG Schl.-H. genannt) geregelt sind. Der gesetzlich festgelegte Umfang einer Mitbestimmung der Personalräte unterscheidet sich zwischen Bund und Bundesländern und auch zwischen den Bundesländern untereinander und reicht von genau festgelegten Mitbestimmungstatbeständen, die u. a. Einstellung, Beförderung, Abordnung oder Hinausschieben des Ruhestandes über das gesetzliche Rentenalter hinaus umfassen können, bis hin zu einer weitgehenden „Allzuständigkeit“ für soziale, personelle und organisatorische Angelegenheiten der in einer Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen (vgl. § 52 Abs. 1 Satz 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz).

Im Rahmen der Mitbestimmung muss eine Dienststellenleitung bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen die Zustimmung eines Personalrats einholen. Bei dessen Ablehnung einer solchen Maßnahme gibt es gesetzlich festgelegte Verfahren, die z. B. in Einigungsgesprächen, Stufenverfahren oder der Einbeziehung einer Einigungsstelle bestehen können. In diesem Zusammenhang unterscheidet man die uneingeschränkte Mitbestimmung, bei der die Einigungsstelle endgültige Entscheidungen trifft, von der eingeschränkten, bei der die Dienststellenleitung nicht unbedingt an die Entscheidung der Einigungsstelle gebunden ist (vgl. z. B. § 55 MBG Schl.-H.).

Von der Mitbestimmung ist die Mitwirkung zu unterscheiden, bei der eine Dienststellenleitung einen Personalrat über bevorstehende Maßnahmen oder Probleme „frühzeitig, fortlaufend, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen“ zu unterrichten hat (vgl. § 49 Abs. 1 Satz 1 MBG Schl.-H.). In Planungsgruppen ist ein zuständiger Personalrat oftmals einzubeziehen (vgl. z. B. § 49 Abs. 1 Satz 2 MBG Schl.-H.). Die Mitwirkung betrifft beispielsweise in Bayern u. a. Regelungen zur Ordnung in der Dienststelle oder zum Verhalten der Beschäftigten, aber auch die Versagung von vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand (vgl. Art. 76 BayPVG).

Schließlich haben Personalräte im Rahmen ihrer Aufgaben ein Initiativrecht und die Möglichkeit, zusammen mit der Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Dienstvereinbarungen können z. B. das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) oder das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) betreffen.

Personalvertretung im Wissenschaftsbereich

Im Wissenschaftsbereich existieren unterschiedliche Modelle der Personalvertretung:

- In manchen Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) wird von den Beschäftigten ein einheitlicher Personalrat, allerdings getrennt nach den Gruppen der Beamtinnen und Beamten einerseits und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits, gewählt. Dabei erhält jede Gruppe gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten die Zahl ihrer Sitze im Personalrat.
- Hinzu treten einige Bundesländer, die die Beschäftigten an den Hochschulen in drei Gruppen aufteilen, die den Personalrat wählen und bilden. Dabei bilden die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben den Beamtinnen und Beamten und den Angestellten eine eigene Gruppe, die nach ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten Sitze im Personalrat erhält

(Hessen, Rheinland-Pfalz).

- In anderen Bundesländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein) gibt es zwei getrennte Personalräte, einen für das Personal in Technik und Verwaltung und einen anderen für das wissenschaftliche Personal.

Darüber hinaus gibt es noch einige Besonderheiten:

- Berlin hat einen eigenen Personalrat für studentische Beschäftigte, ebenso Brandenburg. In Hessen heißt die entsprechende Personalvertretung Hilfskräfterat und in Thüringen Assistentenrat.
- In Hamburg gibt es getrennte Personalräte für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik einerseits und für die im wissenschaftlichen Dienst andererseits nur an der Universität Hamburg und am Universitätsklinikum Eppendorf.
- An der Universität des Saarlands gehören die Bibliothekarinnen und Bibliothekare des höheren Dienstes zum wissenschaftlichen Personal, ansonsten zum Personal in Technik und Verwaltung.

Ebenfalls im Wissenschaftsbereich sind im Personalvertretungsrecht des Bundes und der Bundesländer diverse Ausnahmen von der Mitbestimmung vorgesehen:

- Kein passives Wahlrecht besitzen i. d. R. Dienststellenleitungen und Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind (vgl. z. B. Art. 14 Abs. 2 BayPVG).
- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind oftmals ausdrücklich vom Personalvertretungsrecht ausgenommen. Entsprechende Ausnahmeregelungen finden sich z. B. im Rahmen der Definition der Beschäftigten, die dem Gesetz unterliegen (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a LPVG Nordrhein-Westfalen), oder in Sondervorschriften zu den Hochschulen (vgl. § 92 Abs. 1 LPersVG Brandenburg).
- Abgesehen von den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sind bisweilen weitere an Hochschulen beschäftigte Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom Recht auf Personalvertretung ausgenommen, welches in Nordrhein-Westfalen z. B. auch „Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang unter vier Lehrveranstaltungsstunden, studentische Hilfskräfte, nach § 78 Hochschulgesetz nicht übernommene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Fachhochschullehrerinnen und Fachhochschullehrer und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen“ betrifft (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a LPVG Nordrhein-Westfalen).
- Teilweise müssen Beschäftigte selbst, wenn gewünscht, eine Mitbestimmung der Personalvertretung einfordern (vgl. z. B. Nummer 4 des § 88 ThürPersVG sowie § 82 Abs. 1 SächsPersVG).

Mitbestimmungsrechte für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihnen obliegenden Aufgaben in Forschung, Kunst, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern selbständig wahr. Dennoch gilt für sie nicht nur die Freiheit von Forschung und Lehre. Sie sind sehr wohl in administrative und beamtenrechtliche Strukturen eingebunden und unterliegen dienstrechtlichen Bestimmungen bis hin zu Disziplinarmaßnahmen. Ihre dienstvorgesetzte Stelle ist häufig eine Rektorin oder ein Rektor bzw. eine Präsidentin oder ein Präsident (siehe auch § 11 Abs. 5 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg), der oder dem gemeinsam mit den anderen Mitgliedern des Rektorats oder Präsidiums die Leitung der jeweiligen Hochschule obliegt.

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben neben ihren Pflichten in Forschung, Kunst, Lehre und Weiterbildung auch weitere Dienstaufgaben zu erfüllen, z. B. in der akademischen Selbstverwaltung oder im Rahmen der Abnahme von Prüfungen. Durch die Mitwirkung in Gremien besteht auch für diese hochschulische Mitgliedergruppe eine Möglichkeit der Einflussnahme auf weitreichende Entscheidungen innerhalb ihrer Dienststelle. Darüber hinaus können Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auch Vorgesetztenfunktionen einnehmen. Insbesondere in diesem Zusammenhang können sie in Konflikte geraten.

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer könnten aufgrund ihrer teilweisen Dominanz in den Selbstverwaltungsgremien sogar als Teil der Hochschulleitungen wahrgenommen werden. Eine solche Sonderrolle wurde ihnen insbesondere aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Bezug auf die Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre (vgl. BVerfGE 35, 79) eingeräumt. Allerdings ist vielerorts ein Bedeutungsschwund der Selbstverwaltungsgremien und ein zunehmender Zentralismus von Präsidien bzw. Rektoraten zu beobachten, die ihre Entscheidungen gegenüber teils extern besetzten Aufsichtsräten („Hochschulräten“) legitimieren. Solche Umwandlungen kollegialer Strukturen hin zu Unternehmensstrukturen oder auch anderweitige Erosionen professoraler Mitbestimmungsrechte sind zwischen den Bundesländern unterschiedlich ausgeprägt: Während z. B. im Hochschulgesetz des Freistaates Bayern eine Stimmenmehrheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in den Hochschulsenaten durch die dort getroffene Regelung zu der Zusammensetzung dieser Gremien (vgl. Art. 35 Abs.1 Satz 1 BayHIG) weiterhin vorgeschrieben ist, wird in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit einer paritätischen Zusammensetzung des Senats durch die unterschiedlichen Mitgliedergruppen gegenwärtig schon ausdrücklich erwähnt (vgl. § 22 Abs. 2 Satz 3 HG). In Thüringen ist eine solche paritätische Besetzung der Selbstverwaltungsgremien hingegen bereits seit 2018 grundsätzlich vorgeschrieben (vgl. § 35 Abs. 3 und § 40 Abs. 1 ThürHG).

Darüber hinaus ist die Mitbestimmung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch ihre Teilhabe an den Beschlüssen der Kollegialorgane der Hochschulen auf die für diese Selbstverwaltungsgremien vorgesehenen Beschlussgegenstände beschränkt, die sich weitgehend auf Fragestellungen im Zusammenhang mit Forschung und Lehre beziehen. Einige Kernkompetenzen der Personalvertretung, wie z. B. allgemeine Arbeitsschutzbestimmungen, Einhaltung des Mutterschutzgesetzes oder Dienstvereinbarungen, sind dadurch i. Allg. nicht erfasst. Solche Themen können Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer jedoch aufgrund ihrer zunehmenden Weisungsgebundenheit inzwischen in einem ähnlichen Maße betreffen, wie die Beschäftigten in den anderen Mitgliedergruppen der Hochschulen. In diesem Zusammenhang stechen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren unter den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aufgrund ihrer zur eigenen Qualifizierung befristeten Beschäftigungen und den damit verbundenen außergewöhnlichen Abhängigkeiten vom Leitungspersonal der Hochschulen besonders hervor.

In folgenden Bundesländern sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vom Recht auf Personalvertretung ausdrücklich ausgeschlossen:

- Baden-Württemberg (vgl. § 99 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1 LPVG Baden-Württemberg),
- Bayern (vgl. Art. 4 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a BayPVG),
- Berlin (vgl. § 3 Abs. 3 Satz 1 Nummer 1 PersVG Berlin),
- Brandenburg (vgl. § 92 Abs. 1 LPersVG Brandenburg),
- Hessen (vgl. § 97 Abs. 1 HPVG),
- Mecklenburg-Vorpommern (vgl. § 76 Abs. 1 PersVG Mecklenburg-Vorpommern),
- Niedersachsen (vgl. § 105 Abs. 1 NPersVG),
- Nordrhein-Westfalen (vgl. § 5 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a LPVG Nordrhein-Westfalen),
- Rheinland-Pfalz (vgl. § 98 LPersVG Rheinland-Pfalz),

- Saarland (vgl. § 112 Abs. 1 Satz 2 SPersVG),
- Sachsen (vgl. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nummer 4 SächsPersVG),
- Sachsen-Anhalt (vgl. § 4 Abs. 4 Satz 1 Nummer 2 PersVG LSA),
- Schleswig-Holstein (vgl. § 77 Abs. 1 MBG Schl.-H.),
- Thüringen (vgl. § 88 ThürPersVG).

Abweichend davon genießen auch Angehörige dieser hochschulischen Mitgliedergruppe in der Freien und Hansestadt Hamburg sowohl ein passives als auch ein aktives Wahlrecht für die Personalratswahlen.

Mögliche Vorteile einer Personalvertretung für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

- Nur über die Vertretung in einem Personalrat könnten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Dienstvereinbarungen einbezogen werden.
- Über einen Personalrat könnten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Entscheidungen über bestimmte organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Parkgebühren, die auch diese Mitgliedergruppe einer Hochschule betreffen, eingebunden werden.
- Im Rahmen der W-Besoldung sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in besonderem Maße von Leistungsbezügen abhängig, so dass eine Mitwirkung oder Mitbestimmung einer Personalvertretung bei der Entscheidung über eine Bewilligung solcher Zulagen sinnvoll erschiene.

Mögliche Nachteile einer Personalvertretung für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer können eine Funktion als Fachvorgesetzte in ihrem Verantwortungsbereich einnehmen und könnten deshalb bei personalrechtlichen Auseinandersetzungen als Teil der Dienststellenleitung angesehen werden.
- Weil Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer berufen werden, sind sie von einigen klassischen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, wie z. B. der Eingruppierung und der Beförderung, nicht betroffen, so dass ihre gleichberechtigte Beteiligung daran aus Sicht der übrigen Beschäftigten als kontraproduktiv wahrgenommen werden könnte.

Besondere Aspekte zur Beachtung

Bei gemeinsamer Wahl zu einem einzigen Personalrat für alle Beschäftigten einer Hochschule erweist sich die Beteiligung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer überwiegend befristeten Arbeitsverträge sowohl bei der Wahrnehmung ihrer möglichen passiven als auch ihrer möglichen aktiven Wahlrechte erfahrungsgemäß als vergleichsweise gering. Deshalb ist diese hochschulische Mitgliedergruppe in einem gemeinsamen Personalrat häufig unterrepräsentiert.

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bilden gegenüber den übrigen Beschäftigten einer Hochschule gewöhnlich eine Minderheit. Sogar bei hoher Beteiligung dieser hochschulischen Mitgliedergruppe an einer Personalratswahl wäre deshalb fraglich, ob Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an einer signifikanten Zahl an Hochschulen in gemeinsame Personalräte gewählt würden.

Bei gesonderten Personalräten für das wissenschaftliche Personal wären die Wahlchancen auch für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vermutlich wesentlich besser. Eine solche Trennung der Personalräte wäre auch aufgrund der Unterschiede in

den gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal an den Hochschulen wünschenswert.

Fazit

Nach Abwägung aller vorgenannten Aspekte kommt der Verband Hochschule und Wissenschaft zu dem Schluss, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aktives und passives Wahlrecht für einen gesonderten Personalrat zugestanden werden sollte. Auf diese Weise würde sichergestellt, dass alle für sie notwendigen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte auch von den Angehörigen dieser hochschulischen Mitgliedergruppe wahrgenommen werden können, ohne dass Konflikte mit dem übrigen Hochschulpersonal entstehen. Insbesondere sollte eine eigene Personalvertretung auch der Sonderrolle der Professorenschaft in Bezug auf ihr Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit im Rahmen ihrer Berufsausübung gerecht werden.