

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder Anwendungsfragen an den Hochschulen

Ende vergangenen Jahres ist an den meisten Hochschulen sowie an einigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein neues Tarifrecht in Kraft getreten. Diese Tarifumstellung hat verschiedene Fragen aufgeworfen. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die für die Hochschulen an den Tarifverhandlungen beteiligt war, und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) wollen mit den folgenden Hinweisen versuchen, einige dieser Fragen zu beantworten.

A. Welches Tarifrecht gilt an meiner Einrichtung?

Seit dem 1. November 2006 gilt an Landes- und ihnen gleichgestellten Einrichtungen der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Der TV-L hat an diesen Einrichtungen den BAT abgelöst. Auch an den Hochschulen, an den Universitätsklinik und an den überwiegend landesfinanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen aller Bundesländer mit Ausnahme von Hessen und Berlin ist deshalb nun der TV-L mit seinen wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen (TV-L/Wissenschaft bzw. TV-Ärzte - s. unten B.) anzuwenden.

An den hessischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt weiterhin der BAT. In Berlin gelten unterschiedliche Regelungen: Teils findet der BAT in Kombination mit unterschiedlichen, modifizierenden Vereinbarungen weiterhin Anwendung. Zum Teil gelten, wie etwa an der Charité – Universitätsmedizin Berlin Haustarifverträge, die auf den TV-L Bezug nehmen.

Die Institute der Max-Planck-Gesellschaft, die Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft unterliegen unterschiedlichen Tarifverträgen. Dies gilt auch für die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft: Aufgrund der unterschiedlichen Finanzierungsverteilung zwischen Bund und Ländern muss hier für jede Einrichtung gesondert das anwendbare Tarifrecht bestimmt werden.

Eine Sonderregelung gilt ferner für das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein; die dortigen Arbeitsverhältnisse unterliegen einem eigenen, noch bis Ende 2007 wirksamen Beschäftigungspakt, der die Regelungen des BAT modifiziert. Der TV-L ist dort noch nicht anwendbar.¹

Übersicht 1

Einrichtung	Anzuwendender Tarifvertrag
Hochschulen und Uni-Klinika; Landesforschungseinrichtungen; private, überwiegend landesfinanzierte Forschungseinrichtung; DKFZ, AWI -- alle Bundesländer bis auf Berlin und Hessen --	TV-L mit Sonderregelungen für Hochschulen und Uniklinika
Hochschulen; Landesforschungseinrichtungen; private überwiegend landesfinanzierte Forschungseinrichtung -- Berlin --	BAT in Verbindung mit Anwendungstarifvertrag
Charité – Universitätsmedizin Berlin	Haustarifvertrag
Hochschulen; Landesforschungseinrichtungen; private, überwiegend landesfinanzierte Forschungseinrichtung -- Hessen --	BAT
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein	BAT in Verbindung mit Beschäftigungspakt
Bundeswehrhochschulen; Bundesforschungseinrichtungen; private, überwiegend bundesfinanzierte Forschungseinrichtungen, z.B. Max-Planck-Institute, Helmholtz-Einrichtungen, aber nicht DKFZ, AWI	TVöD (Bund)
Forschungszentrum Karlsruhe	TVöD (Kommunen)

B. Was ist neu am TV-L?

Wie im Bereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD) erfolgt die Vergütung im TV-L unabhängig vom Alter und dem Familienstand der Beschäftigten.

Neues Vergütungssystem

Stattdessen wird der Mitarbeiter in eine der 15 Entgeltgruppen eingruppiert und kann innerhalb dieser Entgeltgruppen verschiedene Stufen erreichen (§ 16 Abs. 3 TV-L). Der Aufstieg innerhalb derselben Entgeltgruppe in die jeweils nächst höhere (Entwicklungs-)stufe erfolgt in der Regel nach Ablauf eines festgelegten Zeitraums von einem bis fünf Jahren; die Verweildauer in einer Entwicklungsstufe kann leistungsabhängig verkürzt oder verlängert werden.

(Allgemeines) Leistungsentgelt

Das Tabellenentgelt wird ab dem 1. Januar 2007 durch ein Leistungsentgelt ergänzt.² Bis zu einer anderen Vereinbarung (landesbezirkliche Regelung) wird zunächst das Volumen von 1% (Zielgröße: 8 %) der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller TV-L Beschäftigten

¹ Vgl. § 41 TV-L, Protokollerklärung Nr. 1 zu Nr. 1 Absatz 1.

² § 18 Abs. 1 TV-L.

(mit Ausnahme der unter den TV-Ärzte fallenden Beschäftigten) des jeweiligen Arbeitgebers als Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt; bis zur Erreichung einer solchen Vereinbarung ist das Volumen auf alle Beschäftigten gleichmäßig auszuschütten.

Jahressonderzahlung

Das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird in eine Jahressonderzahlung zusammengefasst, auf deren Zahlung alle Beschäftigten einen Anspruch haben, die am 1. Dezember eines Jahres in einem dem TV-L unterliegenden Arbeitsverhältnis stehen. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist abhängig von der Entgeltgruppe und beträgt z.B. in den Entgeltgruppen 12 und 13 (entspricht BAT II a) 50 % (Tarifgebiet West) bzw. 45 % (Tarifgebiet Ost) der monatlichen Durchschnittsvergütung in den Monaten Juli bis September.

Wissenschaftsspezifische und weitere Sonderregelungen

Der TV-L enthält außerdem erstmals wissenschaftsspezifische Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40 TV-L, im Folgenden: TV-L/Wissenschaft) sowie weitere Sonderregelungen für das ärztliche (§ 41 TV-L, im Folgenden: TV-Ärzte) und das nicht-ärztliche Personal der Universitätskliniken (§ 43 TV-L).

Während an den Hochschulen flächendeckend die Sonderregelungen des TV-L/Wissenschaft anzuwenden sind, gestaltet sich die Zuordnung an den Uniklinika unterschiedlich:

Übersicht 2

Hochschulen und Forschungseinrichtungen		Uniklinika	
wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter Ausnahme: wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte, künstlerische Lehrkräfte und Hochschullehrer	§§ 1-39 TV-L modifiziert durch Sonderregelungen gem. § 40 TV-L/Wissenschaft	überwiegend Patienten versorgend tätige Ärzte ³	§§ 1-39 TV-L modifiziert durch Sonderregelungen gem. § 41 TV-L/TV-Ärzte)
		sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter und nicht-wissenschaftliches Personal	§§ 1-39 TV-L modifiziert durch Sonderregelungen gem. § 40 TV-L/Wissenschaft bzw. § 43 TV-L

C. Welche wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen gibt es?

Der TV-L/Wissenschaft trifft insbesondere im Hinblick auf eine möglichst weitgehende Arbeitszeitflexibilisierung und eine leistungsorientierte Gestaltung der Bezahlung eigenständige, von den Vorgaben des allgemeinen TV-L zum Teil deutlich abweichende Regelungen.

Arbeitszeitflexibilisierung

So wird den wissenschaftlichen wie technischen oder administrativen Mitarbeitern von Hochschulen und Forschungseinrichtungen innerhalb der gesetzlich zulässigen täglichen und wö-

³ Zur Abgrenzung zwischen dem TV-Ärzte und dem TV-L/Wissenschaft, s.u. Abschnitt D..

chentlichen Arbeitszeiten größere Flexibilität bei der Verteilung dieser Arbeitszeit⁴ eingeräumt. Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt ein Jahr. Bestimmten Beschäftigungsgruppen oder -bereichen darf auch die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich festzulegen (Arbeitszeit-souveränität).⁵

Vorweggewährung von (Entwicklungs-)Stufen

Die Eingruppierung von Mitarbeitern in die Entgelttabelle des TV-L erfolgt in eine dem jeweiligen Aufgabenzuschnitt entsprechende Entgeltgruppe. Die dazu heranzuziehenden Tarifmerkmale entsprechen bis zum Abschluss eines eigenständigen (neuen) Entgelttarifvertrages noch denen des BAT. Innerhalb einer Entgeltgruppe erfolgt die Zuordnung zu einer (Entwicklungs-)Stufe; hat der betreffende Mitarbeiter keine anrechenbaren Vordienstzeiten vorzuweisen, wird er in die Stufe 1 eingruppiert.

Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung oder Gewinnung qualifizierter Fachkräfte oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten darf ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt gewährt werden.⁶ Zusätzlich kann die Vergütung von Beschäftigten, die die Endstufe einer Entgeltgruppe erreicht haben, aufgrund besonderer fachlicher Qualifikation oder zwecks Personalbindung um bis zu 20%⁷, bei Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen bis zu 25 % des Entgelts der Stufe 2 erhöht werden.⁸

Wissenschaftsspezifisches Zulagensystem

Zusätzlich enthält der TV-L/Wissenschaft – nicht aber der TV-Ärzte – die Möglichkeit, leistungsabhängige Zulagen/Prämien zu gewähren: Gem. § 18 Absatz 7-9 TV-L/Wissenschaft kann das Tabellenentgelt zusätzlich zu dem allgemeinen Leistungsentgelt (s.o. Abschnitt B) durch besondere Leistungszulagen und -prämien aufgestockt werden.⁹ Diese Zulage und Prämie sind von den Tarifparteien ausdrücklich als Einzelfallentscheidung konzipiert und anerkannt, die nicht der Mitbestimmung durch den Personal- oder Betriebsrat unterliegen. Auf die Erstellung eines Kriterienkatalogs sollte verzichtet werden.

Weiterhin kann sowohl nach dem TV-L/Wissenschaft als auch nach dem TV-Ärzte im Drittmittelbereich eine leistungsbezogene Sonderzahlung (in Höhe von bis zu 10% des Jahrestabellenentgelts) aus verbliebenen Drittmitteln gewährt werden, wenn diese Mittel nicht auf-

⁴ Die wöchentliche Arbeitszeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beträgt im Tarifgebiet Ost 40 h; im Tarifgebiet West wurden für die einzelnen Bundesländer unterschiedliche Festlegungen getroffen: Baden-Württemberg: 39 h 30 min; Bayern: 40 h 06 min; Bremen: 39 h 12 min; Hamburg 39 h; Niedersachsen: 39 h 48 min; Nordrhein-Westfalen: 39 h 50 min; Rheinland-Pfalz: 39 h; Saarland: 39 h 30 min; Schleswig-Holstein: 38 h 42 min.

An den Uniklinika beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Anwendungsbereich des TV-Ärzte 42 h; außerhalb des TV-Ärzte (nicht überwiegend in der Patientenversorgung tätige Wissenschaftler, § 40 TV-L; nicht-wissenschaftliches Personal an Uniklinika, § 43 TV-L) gelten die oben beschriebenen, unterschiedlichen Arbeitszeiten für das Tarifgebiet Ost und die einzelnen Bundesländer im Tarifgebiet West.

⁵ § 6 TV-L mit den Ergänzungen der Nr. 3 zu § 40 TV-L bzw. Nr. 3 zu § 41 TV-L bzw. Nr. 3 zu § 43 TV-L.

⁶ § 16 Abs. 5 TV-L.

⁷ § 16 Abs. 5 TV-L.

⁸ § 16 Abs. 5 in der Fassung der Nr. 5 zu § 40 TV-L bzw. Nr. 11 zu § 41 TV-L.

⁹ § 18 Abs. 7-9 in der Fassung der Nr. 6 zu § 40 TV-L

grund haushaltsrechtlicher Vorgaben¹⁰ an den Drittmittelgeber zurückgeführt werden müssen.¹¹ Aus § 18 Abs. 6 Satz 3 TV-L/Wissenschaft ergibt sich, dass Begünstigte nicht nur die Beschäftigten in dem betreffenden Drittmittelprojekt selbst sein können, sondern auch diejenigen, die sich bei der Einwerbung von Drittmittel hervorgetan haben.

Diese leistungsbezogenen Entgeltelemente (Anerkennung von Vordienstzeiten (s.u., Abschnitt G.), Vorziehen und Verkürzen von Entwicklungsstufen, Zahlung von Markt-, Drittmittel- und Leistungszulagen/-prämien) können additiv gewährt werden. Die Zulagen können befristet oder widerruflich sowie - im Hinblick auf tarifliche Lohnerhöhungen - "aufzehrend" gezahlt werden.

D. An den Uniklinika: Wo gilt der TV-L/Wissenschaft und wo der TV-L/Ärzte?

Auf die Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder ist der TV-L/Wissenschaft anzuwenden.

Sonderregelungen gelten für die Uniklinika: Im Grundsatz ist dort ebenfalls der TV-L/Wissenschaft anzuwenden. Im Hinblick auf die Verteilung der Arbeitszeit, Wechsel- und Schichtdienste gelten für die nichtärztlichen Beschäftigten in Uniklinika zusätzlich die Sonderregelungen des § 43 TV-L.

Eine Ausnahme stellen die Wissenschaftler dar, die als Ärztinnen und Ärzte an den Universitätskliniken „überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen“ oder „in ärztlichen Servicebereichen in der Patientenversorgung eingesetzt sind“ (§ 1 Abs. 1 TV-Ärzte). Für diese Beschäftigtengruppe gilt nicht der TV-L/Wissenschaft, sondern mit § 41 TV-L ein eigenständiges Konvolut von Sonderregelungen, der sog. TV-Ärzte.

Die „ärztlichen Servicebereiche“ sind nicht näher definiert. In einer Protokollnotiz zu der genannten Vorschrift werden lediglich die Bereiche „Pathologie, Labor und Krankenhaushygiene“ als Beispiele aufgezählt.¹²

Eine „überwiegend“ Patienten versorgende Tätigkeit ist Voraussetzung für die Anwendung des TV-Ärzte und immer dann anzunehmen, wenn mehr als 50% der Arbeitszeit mit der Patientenversorgung verbracht werden. Maßgeblich ist die Arbeitsplatzbeschreibung und -bewertung im Zeitpunkt der Einstellung.

Dabei ist zu beachten, dass das Merkmal der „Patienten versorgenden“ Tätigkeit nicht zwingend einen unmittelbaren Patientenkontakt voraussetzt: Dies geht aus dem Einschluss der „ärztlichen Servicebereiche“ hervor, die im Tarifvertrag auch nicht abschließend aufgezählt werden. Neben der Pathologie, dem „Labor“ und der Krankenhaushygiene sind weitere ärztliche Servicebereiche denkbar, die eine Anwendung des TV-Ärzte ermöglichen.

Ebenfalls in Betracht zu ziehen ist der jeweilige Ausgleichszeitraum: So sollte das Tatbestandsmerkmal "überwiegende Tätigkeit in der Patientenversorgung" vom Arbeitgeber als erfüllt angesehen werden, wenn zwar nicht zu jedem Zeitpunkt, aber im Laufe der gesamten Vertragszeit des einzelnen Wissenschaftlers ein 51-%iger Anteil in der Patientenversorgung

¹⁰ Diese Zulagemöglichkeit kann nur im Bereich privat geförderter Projekte genutzt werden. Alle öffentlichen Förderer unterliegen dem öffentlichen Haushaltsrecht und sind gehalten, nicht benötigte Fördermittel wieder zurückzufordern (vgl. Nr. 2 der ANBestP zu den VV zu § 44 BHO).

¹¹ § 18 Abs. 6 in der Fassung der Nr. 6 des § 40 TV-L, Nr. 13 des § 41 TV-L.

¹² § 41 TV-L Protokollerklärung Nr. 2 zu Nr. 1 Absatz 1.

und damit der für die Anwendung des TV-Ärzte prägende Arbeitsanteil erreicht wird. Blockphasen, in denen die Zeitanteile der drei Tätigkeiten Forschung, Lehre und Krankenversorgung variieren können, sind deshalb durchaus möglich. Eine zeitweise Abordnung eines Mediziners aus der Krankenversorgung in ein Labor, zur Mitarbeit an einem Forschungsprojekt, führt deshalb nicht automatisch zu einer tariflichen Umgruppierung. Wesentlich ist, dass das Merkmal der „überwiegenden Patientenversorgung“ über die gesamte Vertragslaufzeit hinweg insgesamt als erfüllt angesehen werden kann.

Während der Facharztausbildung kommt als arbeitszeitlicher Bezugszeitraum die Dauer dieser Weiterbildung in Betracht: Die Facharztausbildung soll Mediziner in erster Linie zur umfassenden Patientenversorgung befähigen. Da eine optimale Patientenversorgung ohne exzellente Forschung nicht denkbar ist, müssen die angehenden Fachärzte auch im Bereich der Grundlagenforschung ausgebildet werden. Der Schwerpunkt des über die Dauer der Ausbildung vorgegebenen Programms liegt jedoch in der Patientenversorgung, so dass eine Zuordnung zum TV-Ärzte während dieser Berufsphase auch bei zwischenzeitlichen Abordnungen zu reinen Forschungsarbeiten allein sachgerecht ist.

Bei befristet beschäftigten Ärzten, die ihre Facharztausbildung abgeschlossen haben, ist die Frage, ob eine überwiegend Patienten versorgende Tätigkeit vorliegt, anhand der Laufzeit des Arbeitsvertrags zu bestimmen; in der Regel werden die Arbeitsinhalte bei befristeten Beschäftigungen über die Dauer der Vertragslaufzeit festgelegt. Die Frage der tariflichen Eingruppierung in den TV-Ärzte und den TV-L/Wissenschaft sollte sich deshalb an diesem Turnus orientieren.

E. Welche Folgen hat die Differenzierung zwischen TV-L und TV-Ärzte?

Die Entgelttabellen des TV-L und des TV-L/Wissenschaft sind identisch. Der TV-Ärzte enthält dagegen eine eigenständige Vergütungstabelle, die vier Entgeltgruppen – Ä1 (Arzt) bis Ä4 (ständiger Vertreter des Chefarztes) – mit bis zu fünf Entwicklungsstufen und gegenüber dem TV-L höheren Entgelten vorsieht. So beträgt z.B. die Differenz zwischen einer Vergütung in der Entgeltgruppe 14 Stufe 1 West (bislang in etwa: BAT Ib) im TV-L und der Grundvergütung in der – entsprechenden – Entgeltgruppe Ä 1 des TV-Ä € 540/Monat.

Andererseits sieht der TV-Ärzte weder das allgemeine Leistungsentgelt nach § 18 Abs. 1 noch Leistungszulagen und -prämien gemäß § 18 Abs. 7, 8 TV-L/Wissenschaft und auch keine Jahressonderzahlung (§ 20) vor. Schließlich legt der TV-Ärzte eine längere wöchentliche Arbeitszeit fest.

Die schlechtere Tabellenvergütung im TV-L/Wissenschaft gegenüber dem TV-Ärzte kann zumindest teilweise durch die Gewährung monatlicher Leistungszulagen und jährlicher Leistungsprämien sowie die Jahressonderzahlung ausgeglichen werden. Damit und über die sonstigen leistungsbezogenen Entgeltelemente (s.o. D.) ist auch eine die Klinische Forschung fördernde Vergütungspraxis von insoweit weitgehend autonom agierenden Hochschulen und Universitätsklinika möglich.

F. Aus welchen Elementen kann sich meine Vergütung künftig zusammensetzen?

An den Hochschulen, Uniklinika und Forschungseinrichtungen bietet das neue Tarifrecht eine Vielzahl von Möglichkeiten zur individuellen Vergütung der Mitarbeiter, soweit sie nicht dem TV-Ärzte unterliegen.

TV-L/Wissenschaft:

Übersicht 3

Vergütungsbestandteile	Beschreibung	Rechtsgrundlage im TV-L
Tabellenentgelt	<ul style="list-style-type: none"> ○ Entgeltgruppen 1-15 ○ jede Entgeltgruppe ist in bis zu sechs Stufen unterteilt ○ der Aufstieg in eine höhere Stufe erfolgt in der Regel nach Ablauf eines festgelegten Zeitraums von 1-5 Jahren; ○ die Verweildauer in einer Entwicklungsstufe kann leistungsabhängig verkürzt oder verlängert werden. ○ Entgelt der Stufen kann vorweg gewährt werden. ○ Zum Entgelt der Endstufe können bis zu 25% der Stufe 2 zusätzlich gewährt werden 	§§ 15 ff., Anlagen A1, A2, B1, B2, B3 zum TV-Länder
Leistungsentgelt	<ul style="list-style-type: none"> ○ Zielgröße ist 8%. Bis zu einer anderen Vereinbarung (landesbezirkliche Regelung – TV-) wird zunächst das Volumen von 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller TV-L Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers als Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt. muss jährlich ausgezahlt werden. 	§ 18 Abs. 1-5
Jahressonderzahlung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht bei allen Beschäftigten, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis nach TV-L stehen. ○ bei nur anteiliger Beschäftigung im Kalenderjahr entsprechende Kürzung der Jahressonderzahlung. ○ Sonderzahlung beträgt in den Entgeltgruppen 12 und 13 50% (West) bzw. 45 % (Ost) eines Monatsentgelts, in den Entgeltgruppen 14 und 15 35 % (West) bzw. 30% (Ost) eines Monatsentgelts. 	§ 20
Drittmittelprämie	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sonderzahlung aus Drittmitteln, die nach Deckung aller Einzel- und Gemeinkosten eines Drittmittelprojekts verbleiben ○ nur bei privaten Förderern, nicht in BMBF- oder DFG-Projekten ○ max. 10% des Jahrestabellenentgelts des Mitarbeiters. 	§18Abs.6
Leistungszulage	<ul style="list-style-type: none"> ○ monatlich auszuzahlende Zulage für die dauerhafte oder projektbezogene Erbringung besonderer Leistungen. 	§ 18 Abs. 7
Leistungsprämie	<ul style="list-style-type: none"> ○ einmalige Prämie für die Erbringung besonderer Leistungen. 	§ 18 Abs. 8

Für den Anwendungsbereich des TV-Ärzte ergibt sich:

Übersicht 4

Vergütungsbestandteile	Beschreibung	Rechtsgrundlage im TV-L
Tabellenentgelt	<ul style="list-style-type: none"> ○ Entgeltgruppen Ä1-Ä4 ○ die Entgeltgruppen Ä2-4 sind in drei, die Entgeltgruppe Ä1 ist in fünf Stufen unterteilt. ○ der Aufstieg in die jeweils nächste Stufe erfolgt in der Entgeltgruppe Ä1 jährlich, in den Entgeltgruppen Ä2 bis Ä4 nach vier bzw. drei Jahren. ○ Entgelt der Stufen kann vorweg gewährt werden. ○ Zum Entgelt der Endstufe können bis zu 25% der Stufe 2 zusätzlich gewährt werden 	§ 41, Anlagen C1, C2, D1 und D2
Zeitzuschläge	<ul style="list-style-type: none"> ○ für Überstunden, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit werden Zeitzuschläge gezahlt (zwischen 0,64€/h und 135% eines pauschalisierten Stundenentgelts) 	§ 8 Abs. 1, Nr. 5 des § 41
Jahressonderzahlung	<ul style="list-style-type: none"> ○ entfällt (zumindest bis 31.12.2009) 	§ 20
Drittmittelprämie	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sonderzahlung aus Drittmitteln, die nach Deckung aller Einzel- und Gemeinkosten eines Drittmittelprojekts verbleiben ○ nur bei privaten Förderern, nicht in BMBF- oder DFG-Projekten ○ max. 10% des Jahrestabellenentgelts des Mitarbeiters. 	§ 18 Abs. 6, Nr. 6 des § 40; Nr. 13 des § 41

G. Eingruppierung in die Entgelttabelle

Wie schon erwähnt werden neu eingestellte Mitarbeiter üblicherweise der Stufe 1 innerhalb einer der 15 Entgeltgruppen zugeordnet, sofern sie keine anrechenbaren Vorzeiten vorzuweisen hat, die zur Eingruppierung in eine höhere Stufe berechtigen.

Anrechnung von Vorzeiten: Aufenthalte in anderen Arbeitsgruppen

Bei der Eingruppierung in eine bestimmte Stufe innerhalb der Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Zeiten einschlägiger Berufserfahrung, die an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen (auch im Ausland) erworben wurden, „grundsätzlich“ anzuerkennen.¹³ Damit zwingt der Wortlaut des Tarifvertrags den Arbeitgeber, eine negative Entscheidung, i.e. die Nicht-Anrechnung von Vordienstzeiten, eigens zu begründen. Im Regelfall sind

¹³ § 16 Abs. 2 Satz 4 in Verbindung mit § 40 Nr. 5 TV-L

deshalb Zeiten einschlägiger Berufserfahrung, die in anderen Arbeitsgruppen gewonnen wurden, bei der Eingruppierung zu berücksichtigen.

Entsprechendes gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 - 12, sofern sie im Rahmen von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten.

Trotz des nicht ganz eindeutigen Wortlautes des § 16 Abs. 2 und 6 TV-L/Wissenschaft und der dazugehörigen Protokollerklärungen ist davon auszugehen, dass einschlägige Vordienstzeiten an derselben Hochschule/Forschungseinrichtung nicht schlechter zu behandeln sind.

Anrechnung von Vorzeiten: Promotionszeiten

Zweifel können bestehen, ob Promotionszeiten - sei es als Stipendiat oder als Beschäftigter auf einer Teilzeitstelle - bei der Ersteinstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter als „Zeiten einschlägiger Berufserfahrung“ bewertet und bei der Einordnung in eine Entwicklungsstufe berücksichtigt werden können.

Der TV-L/Wissenschaft spricht in § 16 Absatz 2 nur von "Zeiten" mit einschlägiger Berufserfahrung, nicht von "Beschäftigung auf einer Stelle". Dies spricht für eine Gleichbehandlung der beiden genannten Fälle.

Entscheidend wird sein, ob man die Promotionszeit nur als "Ausbildungszeit" bewerten muss, was gegen eine Anerkennung im Rahmen von § 16 Absatz 2 spricht, oder ob tatsächlich weitere "besondere" Tätigkeiten und Leistungen erbracht wurden. Dies kann dazu führen, dass entsprechende Zeiten anerkannt werden können. Für die Entscheidung kommt es also auf eine Einzelfallprüfung an, welche Tätigkeiten und Leistungen der Beschäftigte tatsächlich erbracht hat.

H. Welche Personalkosten werden in DFG-Projekten erstattet?

Werden von der DFG Personalstellen bewilligt, trägt die DFG grundsätzlich die gesamten Personalkosten. Sofern in den Bewilligungsschreiben Beträge genannt werden, stellen diese lediglich Durchschnittssätze dar, die über- oder unterschritten werden können.

Über die tarifliche Eingruppierung in eine bestimmte Entwicklungsstufe, die Vorweggewährung solcher Entwicklungsstufen, die Gewährung von Zulagen etc. entscheidet alleine der Arbeitgeber – i.e. in der Regel die Forschungseinrichtung – auf Grundlage des geltenden Tarifrechts.¹⁴ Alle Kosten die aus diesen Entscheidungen folgen, d.h. alle gewährten Zulagen etc., können zu Lasten der DFG-Förderung abgerechnet werden.

Aus Sicht der DFG bestehen gerade im Hinblick auf Forschungsprojekte an den Unikliniken keine Bedenken, gegen eine großzügige Gewährung von Zulagen, mit denen die Vergütungsunterschiede zwischen TV-L und TV-Ärzte ausgeglichen werden. Alle Zulagen und Prämien, die auf Grundlage des TV-L vergeben werden, können gegenüber der DFG vollständig abgerechnet werden.

¹⁴ Über die mitbestimmungsfrei, rein projektbezogen zu gewährenden Zulagen nach § 18 Abs. 7 TV-L/Wissenschaft entscheidet der Leiter der Forschungsarbeit.

Besonderheiten gelten für die koordinierten Programme:

Im Rahmen von Sonderforschungsbereichen geht die DFG davon aus, dass die für eine Stelle einer bestimmten Wertigkeit bewilligten Durchschnittssätze in der Regel ausreichen, die Ausgaben für die vorgesehenen Stellen zu decken. In derartigen, größeren Verbänden wird erwartet, dass Mehrausgaben, die bei einer Stelle, z.B. durch die Gewährung von Zulagen, anfallen, im Normalfall durch Minderausgaben an anderer Stelle ausgeglichen werden können. Sollte dies nicht der Fall sein, können Personalmittel aber auf formlosen Antrag hin nach bewilligt werden; dazu müssen dann aber alle Personalmittel für aus Mitteln der DFG finanzierte Mitarbeiter und deren Eingruppierung, Entwicklungsstufen, Zulagen etc. detailliert nachgewiesen werden.

In DFG-Forschungszentren und Exzellenzeinrichtungen sind Personalausgaben grundsätzlich aus den bewilligten Pauschalbeträgen für Personal – oder im Zuge der Umdisposition aus den Pauschalbeträgen für Sächliches und Investitionen – zu finanzieren; etwaige Mehrausgaben müssen im Zuge der Einsparung bei anderen Mittelpositionen ausgeglichen werden. Eine Nachbewilligung von Personalmitteln ist hier nicht möglich.