



Tarifvertrag öffentlicher Dienst



Dezember 2005

Zweite Gesprächsrunde zu tariflichen Fragen im Bereich Hochschule und Forschung

Am 24. November 2005 wurden in Berlin die Gespräche zwischen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), ver.di sowie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu möglichen tariflichen Regelungen im Bereich von Hochschule und Forschung fortgesetzt. Anknüpfend an die Ergebnisse vom 26. Oktober 2005 konnten inhaltliche Präzisierungen vorgenommen werden. In den zentralen Fragen erfolgte eine Annäherung zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite. Dissens-, Konsens- und Kompromisslinien zeichnen sich deutlicher ab. Die Gespräche werden am 13. Januar 2006 fortgesetzt.

Themen der zweiten Verhandlungsrunde:

- **Tarifbindung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen**
- **Persönlicher Geltungsbereich der wissenschaftsspezifischen Regelungen**
- **Entgelttabelle und Entgeltordnung**
- **Arbeitszeit**
- **Eigenständigkeit wissenschaftlicher Arbeit**
- **Freistellungsanspruch für Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter**

Tarifbindung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen angestrebt

GEW und ver.di fordern, auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in die Tarif-

bindung des Tarifvertrags öffentlicher Dienst (TVöD) und der für den Bereich von Hochschule und Forschung im Rahmen des TVöD vereinbarten besonderen Regelungen einzu beziehen. Dieser Forderung verschließt sich die TdL nicht, da die Länder kein Interesse daran haben, bei den von ihnen finanzierten bzw. mitfinanzierten Forschungseinrichtungen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, die diesen gegenüber den Hochschulen Wettbewerbsvorteile verschaffen.

Allerdings sieht die TdL derzeit keine Notwendigkeit, zur Klärung der Frage über die Tarifbindung der von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen den Bund zu den Gesprächsrunden hinzuzuziehen.

Beratung vertagt:

Persönlicher Geltungsbereich der wissenschaftsspezifischen Regelungen

Zwischen GEW, ver.di, TdL und HRK wurde Übereinstimmung erzielt, den persönlichen Geltungsbereich von wissenschaftsspezifischen Regelungen erst dann zu beraten, wenn die materiellen Eckpunkte der tariflichen Regelungen erkennbar sind. Erst dann können die Auswirkungen auf einzelne Beschäftigtengruppen mit hinreichender Sicherheit bewertet werden.

Entgelttabelle und Entgeltordnung

Ziel von GEW und ver.di ist die Vereinbarung spezifischer tariflicher Regelungen für den Bereich von Hochschule und Forschung im Rahmen des TVöD. Für das Tabellenentgelt und die Eingruppierung heißt das: Es müssen Regelungen vereinbart werden, die den hohen Anforderungen an die Mobilität und Verantwortung der Beschäftigten in der Wissenschaft entsprechen. Die HRK schlägt eine eigenständige Entgelttabelle und Entgeltordnung Wissenschaft vor. Die Möglichkeit, im Wissenschaftsbereich schneller und „unbürokratischer“ eine spezifische Eingruppierungsordnung zu entwickeln, wird von den Gewerkschaften für unrealistisch gehalten.

Wissenschaftsspezifische Ausgestaltung der Entgelttabelle und -ordnung des TVöD erwogen

Tragfähige Lösungen können nur im TVöD und seiner bis 31. Dezember 2006 noch zu verhandelnden Entgeltordnung gefunden werden. Die Tarifierung von Besonderheiten im Bereich von Hochschule und Forschung darf in den Kernpunkten des Tarifrechts keinen Sonderweg gegenüber dem übrigen öffentlichen Dienst eröffnen. Die Einigung in dieser Frage hängt in einem erheblichen Maße von Ergebnissen ab, die in der Arbeitsgruppe zu manteltariflichen Fragen zwischen TdL und Gewerkschaften erzielt werden.

Arbeitszeit

TdL und HRK haben für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Einführung einer „Vertrauensarbeitszeit“ gefordert. Begründet wurde dies damit, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Arbeitsleistungen ohnehin nicht in den „eng umrissenen dienstplanmäßigen Grenzen“ erbringen, sondern rund um die Uhr tätig sind. GEW und ver.di haben diese Forderung zurückgewiesen. Nach ihrer Auffassung enthält der TVöD in Gestalt von Arbeitszeitkorridoren und Arbeitszeitkonten ausreichende Möglichkeiten, die Arbeitszeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern den Anforderungen in Lehre und Forschung anzupassen. Dies gilt gleichermaßen für Beschäftigte des nichtwissenschaftlichen Personals, die mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vielfach eng zusammenarbeiten.

Die Einführung der von der TdL und HRK geforderten „Vertrauensarbeitszeit“ hätte zur Folge, dass der zeitliche Umfang der Arbeitsleistung ausschließlich von der erforderlichen Zeit zur Erledigung der übertragenen Aufgaben abhängt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind jedoch grundsätzlich verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben in den zeitlichen Vorgaben zu erfüllen. Ohne Arbeitszeitregelung haben sie nur geringe Möglichkeiten, sich gegen eine Überbürdung mit Aufgaben und Projekten zu wehren, was sich insbesondere für Teilzeitbeschäftigte nachteilig auswirkt. Das Erfolgsrisiko würde einseitig auf die Beschäftigten abgewälzt und die Ausgleichszeiten werden dem Streit ausgeliefert.

Der in Arbeitszeitfragen „verständige Arbeitgeber“ als Leitbild entspricht in der Wissenschaft leider nicht der Realität. Notwendig

Anwendung des Arbeitszeitrechts nach TVöD auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch immer umstritten

sind nach Auffassung von GEW und ver.di bundeseinheitliche tarifliche Rahmenregelungen zur Anpassung der Arbeitszeit an die veränderlichen zeitlichen Anforderungen in Lehre und Forschung auf der Grundlage der TVöD-Vorschriften. Hierzu müssen die Gespräche fortgesetzt werden.

Eigenständigkeit wissenschaftlicher Arbeit

GEW und ver.di haben gegenüber der TdL und HRK die tarifliche Regelung von Grundsätzen gefordert, wonach bei der Wahrnehmung des Direktionsrechtes des Arbeitgebers die Grundrechte der Beschäftigten, insbesondere das Grundrecht der Wissenschafts- und Kunstfreiheit zu beachten sind. Für Konfliktfälle sollen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Schlichtungskommissionen gebildet werden, in denen auch die Frauen- bzw. Gleichstel-

lungsbeauftragte Sitz und Stimme hat. Im Falle der Verletzung ihrer Grundrechte sollen die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Beschwerderecht gegenüber der

Annäherung der Positionen bei tariflichen Regelungen zur Eigenständigkeit wissenschaftlicher Arbeit und zur Lösung von Gewissens- und Interessenkonflikten

Schlichtungskommission haben. Sie soll Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen können. Im Falle eines Gewissenskonfliktes oder bei einer schweren Gefährdung der Öffentlichkeit soll ein Leistungsverweigerungsrecht für die betroffene Arbeitnehmerin bzw. den betroffenen Arbeitnehmer und als letztes Mittel das Recht zur Information der Öffentlichkeit bestehen.

TdL und HRK haben derartig weit gehende Regelungen abgelehnt. Insbesondere sehen sie sich außerstande, eine Tarifregelung zu vereinbaren, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Leistungsverweigerungsrecht und im äußersten Fall ein Recht zur Information der Öffentlichkeit einräumt. Ob eine derartige Möglichkeit im Konfliktfall besteht, müsse vielmehr nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen und jeweils einzelfallbezogen beurteilt werden.



Freistellungsanspruch für Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter

GEW und ver.di haben für Doktorandinnen und Doktoranden, bei denen die Promotion Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist, einen Anspruch auf Freistellung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung (Freistellungsanspruch) im Umfang von 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gefordert, sofern sie die Freistellungszeit für ihre wissenschaftliche Weiterqualifikation

verwenden. TdL und HRK haben sich grundsätzlich gegen einen Freistellungsanspruch in einem konkret bezifferten Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit ausgesprochen. Einen Kompromiss könnten Rahmenregelungen der Tarifvertragsparteien darstellen, die an der jeweiligen Einrichtung arbeitsvertraglich näher ausgestaltet werden.

Weiterer Erörterungen bedarf es bezüglich der von GEW und ver.di geforderten Tarifregelung, wonach Doktorandinnen und Doktoranden einen Betreuerwechsel verlangen können, wenn der Betreuer zugleich Vorgesetzter ist – nicht zuletzt deshalb, weil ein Betreuerwechsel vielfach nur schwer realisierbar und ggf. mit dem Preis des Abbruchs der Arbeit an der Dissertation verbunden ist. Ebenso zu klären ist das Recht der wissenschaftlich Beschäftigten, bei schwerwiegenden Interessenkollisionen mit der/dem vorgesetzten Fachvertreterin/Fachvertreter eine hierfür eingerichtete Schiedsstelle anzurufen.

Weiterhin haben GEW und ver.di im Zusammenhang mit besonderen Regelungen zur Qualifizierung gefordert, dass promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Freistellungszeit bis zu 30 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zum Zwecke ihrer eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifikation eingeräumt werden kann. Hierzu müssen die Gespräche auch im Hinblick auf vergleichbare Rahmenbedingungen für die Qualifizierung der mit dem wissenschaftlichen Personal eng zusammenarbeitenden nichtwissenschaftlichen Beschäftigtengruppen fortgesetzt werden.

In der Gesprächsrunde am 24. November konnte nur einen Teil des Themenkatalogs behandelt werden. Einer eingehenden Diskussion bedürfen folgende Themen in der nächsten Gesprächsrunde am 13. Januar 2006:

- Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen,
- allgemeine Arbeitsbedingungen,
- Entgelttabelle und Leistungsentgelt,
- Fragen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen
- und der persönliche Geltungsbereich.

Bitte per Fax an 0 69/7 89 73-102

Mitgliedsantrag Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

Telefon Fax

Beschäftigungsverhältnis

Straße/Nr.

E-Mail

- angestellt
 beamtet
 Honorarkraft
 in Rente
 pensioniert
 Altersübergangsgeld
 arbeitslos
 beurlaubt ohne Bezüge
 teilzeitbeschäftigt mit
 ___ Std./Woche
 im Studium
 ABM
 Vorbereitungsdienst/
 Berufspraktikum
 befristet bis _____
 Sonstiges _____

Land/PLZ/Ort

Berufsbezeichnung /-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Geburtsdatum/Nationalität

Name/Ort der Bank

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Kontonummer BLZ

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.
 Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Tarif/Besoldungsgruppe Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb/Dienststelle Träger

Ort/Datum Unterschrift

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

**Vielen Dank!
Ihre GEW**