



Tarifvertrag öffentlicher Dienst



November 2005

Neugestaltung Tarifrecht

Wissenschaftsspezifische Tarifregelungen bei den Ländern

Am 26. Oktober 2005 hat in Berlin die Arbeitsgruppe „Tarifliche Regelungen im Bereich der Wissenschaft“ getagt. Teilgenommen haben Vertreter der GEW und ver.di, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sowie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). In den Gesprächen verständigte man sich darauf, was zukünftig im Wissenschaftsbereich tarifvertraglich geregelt werden soll. Herausgearbeitet wurden zudem Dissens- und mögliche Konsenspunkte.

Schwerpunkte der Beratung am 26. Oktober :

- **Institutioneller Geltungsbereich wissenschaftsspezifischer Tarifregelungen**
- **Persönlicher Geltungsbereich wissenschaftsspezifischer Tarifregelungen**
- **Tarifliche Regelungen zur Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen**
- **Besondere Fragen, die sich aus der wissenschaftlichen Tätigkeit ergeben**
- **Eingruppierung, Entgelt und Leistungsbezahlung**
- **Arbeitszeit**
- **Qualifizierung und Personalentwicklung**

Institutioneller Geltungsbereich

- **Gewerkschaften fordern tarifvertragliche Regelungen für alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung – Arbeitgeber sind gegen die Einbeziehung von außeruniversitären Forschungseinrichtungen in die Tarifbindung**

Die GEW und ver.di forderten die TdL auf, sich für Tarifbindung von Einrichtungen der außeruniversitären Forschung einzusetzen. Hierzu sieht sich TdL als Arbeitgeber unter Verweis auf die formale Eigenständigkeit dieser Einrichtungen nicht in der Lage. Dies gilt auch für Forschungseinrichtungen, die vom Bund und den Ländern gemeinsam finanziert werden. Sollte sich an dieser Einschätzung nichts ändern, werden mögliche künftige Verhandlungen mit der TdL für Hochschulen geführt, für deren Beschäftigte das Land Arbeitgeber ist oder für die auf anderer Grundlage die von der TdL abgeschlossenen Tarifverträge unmittelbar gelten.

In der komplexen Frage, inwieweit Beschäftigte im Bereich der Hochschulmedizin von wissenschaftsspezifischen Tarifregelungen erfasst werden sollen, bedarf es noch einer Reihe interner Klärungen auf beiden Seiten. Es besteht weitgehende Einigkeit, dass in der Hochschulmedizin ein ständiger Bezug zur wissenschaftlichen Arbeit gegeben ist, der sich nicht nur auf Wissenschaftler erstreckt, sondern auch auf Ärztinnen/Ärzte und Pflegekräfte.

Persönlicher Geltungsbereich

- **Gewerkschaften fordern tarifvertragliche Regelungen für alle Beschäftigten in der Wissenschaft – TdL will status quo im Sinne von § 3 Buchstabe g BAT/BAT-O erhalten**

Die GEW und ver.di haben unterstrichen, dass alle an Hochschulen Beschäftigte in den Geltungsbereich künftiger tariflicher Regelungen einbezogen werden sollen. Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich, wie sie der § 3 Buchstabe g BAT/ BAT-O regelt, soll es künftig nicht mehr geben. Eine Regelung, die bisher ausge-

schlossen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einen Tarifvertrag einschließen, kann nach Auffassung der Gewerkschaften problemlos vereinbart werden.

Besondere Probleme würden nach Ansicht der TdL bei der Einbeziehung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in das künftige Tarifwerk entstehen. Zudem wurde auf Arbeitgeberseite angeregt, Beschäftigte in der Drittmittelforschung ebenfalls vom Geltungsbereich auszunehmen. Die Gewerkschaften haben dies abgelehnt. Das Thema wird zu einem späteren Zeitpunkt weiterverhandelt.

Info:

Nach § 3 g BAT/BAT-O sind folgende Beschäftigtengruppen im Wissenschaftsbereich vom Geltungsbereich des Tarifvertrags ausgeschlossen: Lektorinnen/Lektoren, Verwalter/ innen von Stellen wissenschaftlicher Assistent/innen, wissenschaftliche Hilfskräfte, Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst-, Musik und Fachhochschulen für Musik. Der BAT-O nimmt überdies angestellte Hochschullehrer/innen aus. Auch im neuen Tarifvertrag für den öffentlichen

Dienst (TVöD), der seit 1. Oktober 2005 für Bund und Gemeinden gilt, gibt es einen fast gleichlautenden Paragraphen: Nach §1 Absatz 2 Buchstabe s gilt der TVöD nicht für Hochschul-lehrer/innen, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik. Allein für Lektor/innen wurde die Beschränkung aufgehoben (Protokollnotiz zu §1 Abs. 2s TVöD).

Tarifliche Regelungen zur Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- **Gewerkschaften bestehen auf Kündigungsschutz und fordern Fonds zur Überbrückung von Arbeitsmarktrisiken bei befristeten Arbeitsverhältnissen – TdL und HRK wollen Kündigungsschutz lockern**

Für Arbeitsverhältnisse an Hochschulen ist nach Arbeitgebermeinung eine hohe Flexibilität erforderlich. Diese könne mit dem allgemeinen Arbeitsrecht nicht erreicht werden. Die Hochschulen seien hohen rechtlichen Risiken ausgesetzt, die sich aus der Handhabung des Befristungs- und Kündigungsschutzrechts ergäben. Zudem gebe es zum Beispiel im Bereich der Drittmittelforschung und im Zusammenhang mit der Berufung von

Hochschullehrern spezielle Anforderungen, die eine schnelle, von rechtlichen Risiken für den Arbeitgeber freie und unkomplizierte Beendigung von Arbeitsverhältnissen erforderten. Zwar gebe es bereits die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern bis zu zwölf Jahren sachgrundlos zu befristen, diese Möglichkeit reiche jedoch nicht aus.

Die GEW und ver.di haben hierzu erklärt, dass die Risiken für die Hochschule nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden können, indem weitere Befristungsmöglichkeiten bzw. eine „erleichterte“ Kündigung geschaffen werden. Die Gewerkschaften fordern eine aufgabengerechte Personalplanung ein und verweisen darauf, dass die Hochschulen nach heutigem Rechts bereits ausreichende Spielräume bei der Einstellung und Kündigung hätten.

Von der TdL wurde für Wissenschaftler gefordert, die Unkündbarkeit im Sinne des § 53 Absatz 3 BAT abzuschaffen. Diese habe für die überwiegende Zahl von befristeten Arbeitsverhältnissen und vor dem Hintergrund der Rechtsprechung zur Kündigung aus wichtigem Grund nur noch wenig praktische Bedeutung. GEW und ver.di halten an der Unkündbarkeit fest und versuchen, die Befristungspraxis einzudämmen. Befristung umgeht Kündigungsschutz. Die Erfahrungen im Tarifgebiet Ost haben gezeigt, dass der gelockerte Kündigungsschutz nicht nur in der Wissenschaft keine zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten gebracht hat.

Für die Absicherung von Arbeitsmarktrisiken von befristet Beschäftigten sollten nach Ansicht der Gewerkschaften Fonds gegründet werden. Die Befristungspraxis muss auf den Prüfstand. In der Wissenschaft sind befristete Arbeitsverhältnisse weit verbreitet und von den Hochschulen sowie von Bund und Ländern gewollt. Hiervon sind ältere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit einem teilweise sehr hohen Spezialisierungsgrad besonders betroffen. Die Risiken, nach Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht sofort ein neues Arbeitsverhältnis beginnen zu können, sollen in Abhängigkeit von Dauer und Anzahl der vorausgegangenen befristeten Arbeitsverhältnisse sozial abgedeckt werden. Die Arbeitgeber haben in diesem Zusammenhang einen erheblichen Klärungsbedarf, zum Beispiel was den Kreis der Betroffenen und die Finanzierungsquellen betrifft. Das Thema Fonds wird in weiteren Verhandlungen diskutiert.

Besondere Fragen, die sich aus der wissenschaftlichen Tätigkeit ergeben

- **GEW und ver.di fordern für Tarifbeschäftigte im Bereich der Wissenschaft mehr Freiräume für eigenständige Forschung und Lehre und Mechanismen zur Lösung von Interessen- und Gewissenskonflikten.**

Wissenschaftsspezifische Tarifregelungen müssen den Besonderheiten von Forschung und Lehre Rechnung tragen. In den Tarifregelungen soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstbestimmte Forschung und Lehre zur wissenschaftlichen Qualifizierung eingeräumt werden. Dies betrifft auch die Möglichkeit, eigenständig zu

publizieren. Ferner sollen nach Ansicht der Gewerkschaften im Tarifrecht Mechanismen zur Konfliktlösung – beispielsweise bei Kollisionen von Arbeitspflichten mit Gewissensentscheidungen und bei Interessenkollisionen im Betreuungsverhältnis – vorgesehen werden. Zu diesen Themen wurde mit der TdL und HRK ein Meinungsaustausch geführt. Die Arbeitgeberseite hat hier keinen speziellen tariflichen Regelungsbedarf. Hierzu hat sie auf die hohe Verbindlichkeit von Selbstverpflichtungsmechanismen verwiesen.

Zudem fürchtet sie, dass Kommissionen zur Konfliktlösung die Konflikte erst schaffen bzw. deren Anzahl ansteigen lassen. Das Thema soll aber weiter diskutiert werden.

Eingruppierung, Entgelt und Leistungsbezahlung

- **Gewerkschaften verhandeln auf der Grundlage und im Rahmen der Entgeltordnung des TVöD – TdL und HRK wollen eigenständige Entgeltordnung und variables Tabellenentgelt für den Bereich der Wissenschaft**

Im Hinblick auf das Eingruppierungsrecht hat die Arbeitgeberseite eine eigenständige Entgeltordnung gefordert. Grundlage sollen die von der HRK entwickelten Eingruppierungsvorstellungen sein. Nach Ansicht der Arbeitgeber entspricht die Entgelttabelle des TVöD nicht den Besonderheiten im Bereich der Wissenschaft, in diesem müssten die Leistungsgesichtspunkte gestärkt werden. Dies erfordere auch ein variables Tabellenentgelt. Angesichts knapper Mittel müsse die Möglichkeit eines höheren Entgelts durch einen gewissen Gehaltsverzicht „erkauft“ werden.

Die Gewerkschaften haben es abgelehnt, Verhandlungen zu einer separaten Entgeltordnung und Entgelttabelle „Wissenschaft“ aufzunehmen. Entsprechende Lösungen für den Bereich der Wissenschaft müssen auf der Grundlage und im Rahmen der Entgeltordnung des TVöD gefunden werden. Die Entgelttabelle des TVöD ist ein schwer errungener Kompromiss, der variable Tabellenwerte nicht zulässt, aber Leistungsbezahlung ermöglicht. Übereinstimmend wurde festgestellt, dass ein Prozent Leistungsentgelt für den Wissenschaftsbereich nicht ausreichend ist. Finanzierungsmöglichkeiten des Leistungsentgeltes müssen – ohne Absenkung der Entgelttabelle – geprüft werden.

Arbeitszeit

Arbeitgeber wollen weitgehende Flexibilisierung bei der Verteilung und Dauer der Arbeitszeit – Gewerkschaften lehnen Flexibilisierung der Arbeitszeitdauer ab und verweisen im Hinblick auf die Verteilung der Arbeitszeit auf die Möglichkeiten, die der TVöD hierzu enthält

Nach Ansicht der Arbeitgeber ist die Zeit, die ein Wissenschaftler für seine Tätigkeit aufbringt, mit den starren tariflichen Regelungen nicht erfassbar. Es müsse deshalb der Grundsatz lauten, dass Wissenschaftler so lange arbeiten wie es für die Erfüllung der Aufgabe erforderlich ist. Dies haben die Gewerkschaften unter anderem deshalb abgelehnt, weil die Dauer der Arbeitszeit auch in einem bestimmten Verhältnis zum Entgelt steht. Wenn Wissenschaftler wöchentlich 48 und mehr Stunden an der Lösung einer Aufgabe arbeiten, müssen sie folgerichtig auch für 48 bzw. mehr Stunden bezahlt werden. Aus Sicht der Gewerkschaften ist dies keine Frage der Dauer der Arbeitszeit, sondern eine Frage ihrer Verteilung. Hierfür beinhaltet der TVöD eine Reihe von Möglichkeiten. Die Arbeitgeber sind aufgefordert, darzulegen, wo diese für den Bereich der Wissenschaft nicht ausreichen und welche Lösung aus ihrer Sicht möglich ist. HRK und TdL haben zugesichert, nach internem Abgleich ihrer Vorstellungen diese in die nächsten Gespräche einzubringen.

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeit, in der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Lehrtätigkeit verpflichtet sind, haben die Gewerkschaften gefordert, dass für Lehrdeputate tarifliche

Rahmenbedingungen vereinbart werden müssen, deren Untersetzung über den jeweiligen Arbeitsvertrag erfolgen soll. Die Arbeitgeber haben diesen Vorschlag unter der Bedingung aufgegriffen, dass ein genügender Spielraum für die Anpassung der Arbeitszeit von Lehrkräften an den Lehrbedarf erhalten bleibt.

Qualifizierung und Personalentwicklung

• Besonderheiten der Qualifizierung in Wissenschaftsbereich sollen berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf Qualifizierung wurde von den Gewerkschaften auf Besonderheiten der wissenschaftlichen Qualifizierung der in Lehre und Forschung Tätigen hingewiesen. Dies gilt auch für die Angehörigen des sonstigen wissenschaftlichen Fachpersonals, wie Ingenieure, Laborantinnen und Laboranten, Bibliothekarinnen und Bibliothekare. Den Besonderheiten wird mit den Regelungen des TVöD § 5 zur Qualifizierung nur ungenügend entsprochen. Es bedarf hierzu ergänzender tariflicher Regelungen, mit denen im Arbeitsprozess genügend Freiräume zur wissenschaftlichen Qualifizierung gewährleistet werden.

Ferner sollen der Grundsatz und die Rahmenbedingungen tarifiert werden, dass die Arbeitgeber zur Personalentwicklung verpflichtet sind.

Die Gespräche werden am 24. November 2005 fortgeführt.

Weitere Infos:

www.gew.de/Beschaeftigungsbedingungen.html

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

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

Straße/Nr.

E-Mail

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**