

a n s t ö ß e

• Bildung
Wissenschaft
Forschung

Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich

Zur Diskussion über einen Tarifvertrag
Wissenschaft



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich

Zur Diskussion über einen Tarifvertrag
Wissenschaft



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

Verantwortlich:

Petra Gerstenkorn, Bundesfachbereichsleiterin

Bearbeitung:

Klaus Böhme, Gerd Denzel, Hannelore Reiner
Wilhelm Ruwe, Dr.-Ing. Karl-Heinrich Steinheimer

Produktion:

Hauer+Ege GmbH, Schwieberdinger Str. 62,
70435 Stuttgart

Internet: www.verdi.de/biwifo

E-Mail: fb5@verdi.de

Berlin, Januar 2004

W-2032-12-1203

Vorwort

Die Diskussion um einen „Tarifvertrag Wissenschaft“ hat neuen Schwung bekommen.

Nachdem im Jahre 2001 Tarifverhandlungen für den Bereich Wissenschaft seitens der Arbeitgeber abgebrochen wurden und weitere Gespräche zur inhaltlichen Gestaltung eines Tarifwerks Wissenschaft ins Stocken geraten waren, gewinnt das Thema nun allenthalben wieder an Aktualität und Attraktivität.

Im Rahmen der Diskussion um die Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst einerseits und der neuerlichen Debatten in den Wissenschaftsorganisationen sowie den Fraktionen im Deutschen Bundestag über die Zukunft der deutschen Wissenschaft andererseits stehen die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen abermals im Zentrum der Debatte.

Für eine notwendige und nach unserer Meinung längst überfällige Neuregelung im Rahmen einer tarifvertraglichen Ausgestaltung des Wissenschaftsbereichs hat ver.di ihre Position zur Beschäftigung und zu den Arbeitsbedingungen entwickelt, die wir der Öffentlichkeit und den Prozessbeteiligten für eine in die Zukunft gerichtete konstruktive Debatte um ein neues Tarifwerk Wissenschaft zur Verfügung stellen.



Petra Gerstenkorn

Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Leiterin des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung

Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich

Zur Diskussion über einen Tarifvertrag Wissenschaft

Einleitung

ver.di zählt zum Wissenschaftsbereich institutionell alle Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen dieser Einrichtungen, die allein oder überwiegend durch die öffentlichen Haushalte finanziert werden, die dem Recht des öffentlichen Dienstes unterliegen oder die durch den Staat wesentlich mitbestimmt werden. Personell gehören alle Beschäftigten dieser Einrichtungen – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, technisches, medizinisches, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal, studentische Beschäftigte – zum Wissenschaftsbereich.

In den letzten Jahren hat sich ein erheblicher Reformstau bei der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich entwickelt. Verursacht und begründet ist dies durch die Veränderungen, die sich im Wissenschaftsbereich vollzogen haben, und durch die zukünftig erwarteten Entwicklungen. Sie stehen vielfach im Widerspruch zu gegenwärtig noch bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Diese Probleme sollen jetzt gelöst werden. Diskussionen über solche Sachverhalte erfolgen gegenwärtig nicht nur innerhalb der Gewerkschaften, sondern auch bei den für die Wissenschaft politisch Verantwortlichen sowie in verschiedenen Organisationen und Interessenverbänden.

Wie immer gibt es verschiedene Ansätze, darunter als wesentlichen das Einbeziehen des Wissenschaftsbereichs in die Reformbemühungen für den gesamten öffentlichen Dienst. Nachgedacht wird aber auch über einen eigenen Tarifvertrag und über gesetzliche Regelungen (Personalstatut) bis hin zu Überlegungen, die Personalstruktur an Hochschulen zu ergänzen.

Der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung in ver.di, der Beschäftigte und Studierende des gesamten Wissenschaftsbereichs organisiert und vertritt, stellt seine Auffassungen vor, wie die Beschäftigung im Wissenschaftsbereich erfolgen kann und die Arbeitsbedingungen wissenschaftsadäquat gestaltet werden sollen. Damit soll die aktuelle Debatte sachlich fundiert gefördert werden, ohne erforderlichen Tarifverhandlungen vorgreifen zu wollen.

Grundsätzliches

Die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung wird entscheidend durch wissenschaftliche Erkenntnisse und deren Anwendung geprägt. Wenn die Bundesrepublik Deutschland ihre Stellung innerhalb der führenden Wissenschaftsnationen festigen und ausbauen will, müssen die Politik und alle gesellschaftlichen Akteure für entsprechende Bedingungen für die Wissenschaft sorgen.

Spitzenleistungen in Forschung, Lehre, Qualifizierung erfordern, dass die Einrichtungen für die dort Beschäftigten attraktiv sind. Hierzu gehören auch die Arbeitsbedingungen der in der Wissenschaft tätigen

Menschen – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, technisches, medizinisches, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal.

Reformbedarf besteht im Wissenschaftsbereich hauptsächlich auf den Gebieten

- Erreichen der Tarifbindung für alle Einrichtungen;
- einheitlicher Tarifvertrag für Arbeiter(innen) und Angestellte;
- einheitliche gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen für die bisherigen Tarifgebiete West und Ost;
- Vergütungssystem (variable, leistungsbezogene Bestandteile; Tabellenstruktur; Durchlässigkeit);
- Tätigkeitsmerkmale und Qualifikationsanforderungen;
- Befristung von Arbeitsverhältnissen für das wissenschaftliche Personal;
- Arbeitszeit (flexible Kontenmodelle);
- Weiterbildung und Qualifizierung;
- Führung auf Zeit;
- Nebentätigkeitsrecht.

Nach Ansicht von ver.di sind bisher zu viele Angelegenheiten, die das Personal betreffen, per Gesetz, Rechtsverordnung oder Richtlinie geregelt. Per Gesetz – Hochschulrahmengesetz (HRG) bzw. Landeshochschulgesetz – sind nur Statusfragen zu regeln. Hierzu gehören Beschäftigtengruppen, ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Qualifikationsanforderungen und Berufungs- bzw. Einstellungsvoraussetzungen.

Die Regelung der Arbeitsbedingungen obliegt hingegen den Tarifvertragsparteien. In Tarifverträgen, die wissenschaftsspezifische Besonderheiten berücksichtigen, sind die Anforderungen der Wissenschaft und ihrer Einrichtungen – Hochschulen und Forschungseinrichtungen – und die Interessen der Beschäftigten in eine ausgewogene Balance zu bringen.

Für wissenschaftsadäquate tarifvertragliche Vereinbarungen werden im Wesentlichen zwei Varianten debattiert:

- Regelungen in einem so genannten „Spartenfenster“ im Rahmen eines einheitlichen Tarifvertrags für den gesamten öffentlichen Dienst;
- ein eigenständiger „Wissenschaftstarifvertrag“.

Darüber hinaus sind Tarifverträge für einzelne Organisationen oder Einrichtungen („Haustarifverträge“) möglich. Diese würden aber die Einheitlichkeit des Wissenschaftsbereichs zerstören und zu unterschiedlichen Rahmen- und Ausgangsbedingungen für den Wettbewerb der Einrichtungen führen. Deshalb wird eine solche Variante weder von ver.di noch von den Wissenschaftsorganisationen bevorzugt.

ver.di ist vielmehr der Auffassung, dass ein neu gestaltetes Tarifrecht den Erfordernissen der verschiedenen Sparten des öffentlichen Dienstes Rechnung tragen muss und tritt deshalb für ein „Spartenfenster-Wissenschaft“ ein. Einheitliche tarifvertragliche Regelungen für Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen einerseits und im Verhältnis zur allgemeinen Verwaltung andererseits sind im Interesse der Durchlässigkeit, des

Transfers und der Zusammenarbeit zu bejahen. Sie bilden die Grundlage für einen chancengerechten Wettbewerb im Sinne egalitärer Mindeststandards.

ver.di lehnt Tarifverträge, die ausschließlich für einzelne Beschäftigtengruppen gelten (Stichwort: „Wissenschaftler-Tarifvertrag“), entschieden ab. Wissenschaft erfolgt zu großen Teilen in Gemeinschaftsarbeit (Teamarbeit) von Angehörigen aller bzw. mehrerer Beschäftigtengruppen. Es ist deshalb erforderlich, die Arbeitsbedingungen grundsätzlich durch die gleichen Regelungen zu gestalten.

ver.di und damit ihr Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung ist selbst Tarifvertragspartei auf der Arbeitnehmerseite und hält es für unverzichtbar, dass die betroffenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu den Verhandlungspartnern auf der Arbeitgeberseite gehören. Verfahrenstechnisch sind solche Tarifverhandlungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen dann möglich, wenn Forschungseinrichtungen, aber auch juristisch eigenständige Hochschulen Mitglied in einem Arbeitgeberverband (des öffentlichen Dienstes) werden. Hierzu bedarf es der Gründung der entsprechenden Verbände, wie z. B. in Baden-Württemberg geschehen. Entsprechende Strukturen, beginnend auf der Landesebene, sind zu schaffen. ver.di hat darauf – da es sich um die freie Entscheidung der Arbeitgeberseite handelt – keinen direkten Einfluss.

Zu wesentlichen Problemen

Personalstruktur der Hochschulen

Personalkategorien an Hochschulen besitzen aus zwei Gründen Bedeutung. Zum einen wird für die akademische Selbstverwaltung der Hochschulen zwischen dem so genannten „nicht-wissenschaftlichen“ Personal – also dem technischen, medizinischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal – den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, dem übrigen wissenschaftlichen Personal sowie den Studierenden unterschieden. Zum anderen wird bei den Einstellungs Voraussetzungen, bei den Aufgaben, bei der Eigenständigkeit der Aufgabenerledigung und bei weiteren Regelungen (z.B. Befristung von Beschäftigungsverhältnissen) innerhalb des wissenschaftlichen Personals differenziert.

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für das **technische, medizinische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal** sind in Hochschulgesetzen nicht näher beschrieben. Nach Auffassung von ver.di besteht dazu auch keine Veranlassung, denn Beschäftigungsbedingungen, die den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetzen unterliegen, werden durch Tarifverträge geregelt.

Im Hochschulrahmengesetz sowie in den Hochschulgesetzen der Länder sind Personalkategorien für das **wissenschaftliche Personal**¹ definiert.

¹ Diese Bezeichnung umfasst im Rahmen dieser Ausführungen die künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Kunsthochschulen und künstlerischen Fachbereichen, für die die Vorschläge entsprechend gelten.

Die sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen/Professoren; Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren), wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Aus den Aufgaben, die von der Hochschule bzw. von einer Funktionseinheit (z. B. Fachbereich) zu erfüllen sind, muss die Arbeitsteilung für eine (interne) Stellenstruktur mit differenzierten Anforderungen und Ausgestaltungen für alle Beschäftigten abgeleitet werden. Diese Stellen sind durch entsprechende Verfahren zu besetzen.

Alle Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen, die nicht den Hochschullehrer(innen) zuzuordnen sind, können durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigt werden. ver.di sieht es dabei als Mangel, dass die bestehende gesetzliche Regelung des HRG weiterhin von der Möglichkeit ausgeht, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hochschul-lehrer(innen) zuzuordnen. Stattdessen muss eine Regelung getroffen werden, die eine Zuordnung nur noch zu Organisationseinheiten der Hochschule zulässt.

Außerdem sollte die Regelung im HRG, nach der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur in begründeten Fällen auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung übertragen werden kann, weiter geöffnet werden. Vorzusehen ist eine Bestimmung, nach der in der Regel auch die selbstständige Aufgabewahrnehmung zu übertragen ist. Zudem ist die Möglichkeit zu eröffnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in begründeten

Fällen überwiegend oder ausschließlich eine selbstständige Aufgabewahrnehmung zuzuweisen, z.B. in der Lehre oder bei bestimmten Forschungsaufgaben.

Mit diesen Regelungen wären auch die Verhältnisse in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erfassen, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nicht den Hochschullehrerstatus besitzen, selbstständig und verantwortlich Forschungsaufgaben erfüllen.

ver.di ist folglich der Auffassung, dass die im HRG ausgewiesenen Personalkategorien „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ sowie „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ausreichen. Für eine neue zusätzliche Personalkategorie (etwa analog zum britischen Lecturer) neben/unterhalb der Professur sieht ver.di keinen Bedarf. Eine solche Kategorie würde lediglich zu einer weiteren Hierarchisierung statt zur Öffnung und Durchlässigkeit des Systems beitragen sowie Status- und Standesdenken Vorschub leisten.

Basierend auf den Einstellungsvoraussetzungen des HRG für Hochschul-lehrer(innen) kann die „Berufungsfähigkeit“ auf verschiedenen Wegen erworben werden. Nicht alle Personen, die diese Qualifikation erworben haben, werden auch berufen – auch nicht alle erfolgreich beurteilten Juniorprofessor(inn)en. Sie können dennoch als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) mehr oder weniger selbstständig arbeiten. Eine eigene Personalkategorie oder eine eigenständige „Laufbahn“ sind nicht angebracht.

Eine Trennung in Lehr- und Forschungsprofessuren an Hochschulen wird von ver.di abgelehnt. Die Einheit von Lehre und Forschung muss grundsätzlich erhalten bleiben. Zeitlich begrenzte Schwerpunktbildungen sind im Rahmen der Aufgaben(auf)teilung heute schon möglich (z. B. Forschungssemester).

Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

Im Wissenschaftsbereich besteht kein Bedarf, für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen **des technischen, medizinischen, Verwaltung- und Bibliothekspersonals** zusätzliche Regelungen zu schaffen. Die gültigen tarifvertraglichen Vereinbarungen sowie die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts reichen aus, um auch den flexiblen Anforderungen des Wissenschaftsbereichs zu entsprechen.

Dagegen sieht ver.di die Notwendigkeit, für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen des **wissenschaftlichen Personals** erweiterte Möglichkeiten im Vergleich mit dem übrigen öffentlichen Dienst und der Wirtschaft zu schaffen. Dabei sind jedoch die Erfordernisse der Wissenschaft mit den Interessen der Beschäftigten in Einklang zu bringen.

Ob ein Beschäftigungsverhältnis befristet oder unbefristet ausgestaltet wird, ist aufgrund der Aufgaben, die zu erfüllen sind, zu entscheiden und nicht anhand der Personalkategorie.

Beschäftigungsverhältnisse zur wissenschaftlichen Qualifizierung sind i.d.R. zu befristen. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäfti-

gung der Erreichung eines Qualifikationsziels dient – etwa der Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen.

Das Qualifikationsziel ist im Arbeitsvertrag zu nennen. Für den Erwerb der angestrebten Qualifikation ist arbeitsvertraglich ein angemessener Anteil der Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Die Dauer der Befristung muss mit der möglichen Erreichbarkeit des Qualifikationsziels im Rahmen des Arbeitsverhältnisses korrespondieren. Wissenschaftliche Qualifizierung im Rahmen von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ist davon unbenommen.

Die übrigen Beschäftigungsverhältnisse sind grundsätzlich dem Bereich der Wahrnehmung von Daueraufgaben zuzuordnen und sind daher unbefristet. Ausnahmen können in folgenden Fällen gemacht werden:

- Als Einstieg in ein eigentlich unbefristetes Beschäftigungsverhältnis kann die Möglichkeit einer Eingangsbefristung für eine wissenschafts-adäquate „Probezeit“ geschaffen werden (in Anlehnung an die entsprechenden Bestimmungen des alten HRG). Rechtzeitig vor Ablauf der Vertragslaufzeit muss in einem Perspektivgespräch geklärt werden, ob die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgt. Kommt die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nicht in Frage, so hat der Arbeitgeber dies zu begründen.
- Eine Eingangsbefristung kann auch aufgabenbezogen vorgesehen werden, also im Rahmen von Modellversuchen.
- In Fällen von Vertretung.
- Wenn besondere Kenntnisse und Fertigkeiten vorübergehend in einen Forschungszusammenhang eingebracht werden sollen.

Im Ausnahmefall einer befristeten Beschäftigung ist ein zusätzlicher Vergütungsanteil, der nach Dauer und Anzahl der befristeten Verträge flexibel auszugestalten ist, anzusparen und der/dem Beschäftigten im Fall des nicht selbst veranlassten Ausscheidens auszuzahlen. Wird das Arbeitsverhältnis entfristet, so fällt das Geld an den Arbeitgeber zurück und kann beschäftigungswirksam genutzt werden. Für Beschäftigungsverhältnisse zur wissenschaftlichen Qualifizierung und in den Fällen von Vertretung werden solche Zuschläge nicht vorgesehen.

Solche Regelungen bedürfen nach Auffassung von ver.di tarifvertraglicher Vereinbarungen, da sie per Gesetz nicht detailgenau für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gleichermaßen erfolgen können.

ver.di verbindet mit der tarifvertraglichen Regelung der Befristung die Erwartung, dass mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Um den Anreiz für die Arbeitgeber, mehr Beschäftigte unbefristet einzustellen, zu erhöhen, können im Rahmen der tariflichen Regelungen besondere Kündigungsregelungen vereinbart werden. Dabei dürfen aber keine zwei Klassen von Beschäftigungsverhältnissen entstehen, etwa in dem Sinne, dass drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse leichter kündbar wären als andere. Auch eine Aufhebung der „Unkündbarkeitsregel“ im BAT kommt wegen des erforderlichen Schutzes von Beschäftigten ab einem bestimmten Alter für ver.di nicht in Frage. Abgesehen davon würde eine Aufhebung Kündigungen ohnehin kaum erleichtern.

Denkbar wäre vielmehr, dass der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen nur in der betreffenden Einrichtung (darunter zu verstehen ist z. B. ein HGF-Zentrum, ein WGL-Institut bzw. –Verbund, aber die gesamte

MPG und die gesamte FhG, bei Hochschulen das entsprechende Ressort in der Ministerialverwaltung) nach Alternativbeschäftigungen suchen muss. Dabei sind allerdings die folgenden Bedingungen unabdingbare Voraussetzung:

- Die Arbeitgeber müssen dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen informiert werden. Bei fachlicher und persönlicher Eignung sollen die Betroffenen bevorzugt berücksichtigt werden.
- In den eigenen Einrichtungen müssen die Arbeitgeber auch nach angemessenen Tätigkeiten suchen, die die/der Beschäftigte nach einer entsprechenden Weiterbildung ausüben kann.
- Um Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen, müssen die Arbeitgeber eine langfristige Personalplanung und, um solche Risiken zu minimieren, Personalentwicklung betreiben.

Für Personen, die eine **Juniorprofessur** erfolgreich abgeschlossen haben, bedarf es **keiner Sonderregelungen**.

Die **erste Berufung** sollte – sofern die Eignung als **Hochschullehrerin/Hochschullehrer** nicht durch eine Juniorprofessur erworben wurde (die Juniorprofessur ist als erste Berufung zu werten) – **befristet** erfolgen, bis die Qualität nachgewiesen wurde. Die Hochschulen sollten von solchen Möglichkeiten, die heute schon bestehen, verstärkt Gebrauch machen. Bei einer Professur, die über Drittmittel finanziert wird, muss gewährleistet sein, dass die Definition dieser Professur durch die Hochschule erfolgt. Die Professur muss sich in die Planung der Hochschule einordnen, wobei die Drittmittel die Anschubfinanzierung leisten sollten.

Neues Entgeltsystem

Ein neues Entgeltsystem ist nicht nur für den Wissenschaftsbereich (Hochschulen und Forschungseinrichtungen) erforderlich, sondern im gesamten öffentlichen Dienst. Die Neugestaltung eines solchen Tarifrechts bedeutet die Schaffung eines einheitlichen, überschaubaren, nachvollziehbaren und diskriminierungsfreien Tarifrechts für Arbeiter(innen) und Angestellte bei Bund, Ländern und Gemeinden in Ost und West, wobei spartenspezifische Besonderheiten innerhalb des einheitlichen Tarifrechts gesondert geregelt werden.

Ein Entgeltsystem, das diesen Anforderungen entspricht, beinhaltet ein einheitliches Bewertungsschema für die anforderungsabhängige Differenzierung des Grundgehalts für sämtliche Tätigkeiten bei einer begrenzten Anzahl von Vergütungsgruppen. Dieses Schema muss sich ausrichten an der ausgeübten Tätigkeit und an den erforderlichen Kenntnissen und nicht mehr ausschließlich an dem formalen Berufsabschluss. Hauptanforderungsmerkmale sind hierbei

- **Können**, im Sinne der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die auszuübende Tätigkeit mit Schwerpunkt auf den fachlichen Anforderungen;
- **Verantwortung**, etwa für Finanz- und Sachmittel, für das menschliche Leben, für die Umwelt;
- **psychosoziale Anforderungen**, etwa an die mündliche Kommunikationsfähigkeit, Zusammenarbeit/Kooperationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, aber auch belastende psychosoziale Bedingungen, wie das selbstständige Treffen folgenschwerer Entscheidungen;
- **physische Anforderungen.**

Die künftige Entgelttabelle soll sich ausschließlich an einer tätigkeitsbezogenen Vergütung orientieren, d. h.

- Lebensaltersstufen fallen weg; sie werden durch Berufserfahrungsstufen ersetzt;
- Bewährungs- und Zeitaufstiege fallen weg;
- „Laufbahngrenzen“ werden beseitigt;
- Zulagen, Zuschläge und Erschwernisse sind i.d.R. Bestandteil einer aufgabengerechten Vergütung.

Zudem sollen

- Rahmenregelungen für leistungsorientierte Vergütungsbestandteile (als zweite Komponente der Entgeltfindung nach der anforderungsabhängigen Differenzierung der Grundentgelte) geschaffen werden (z. B. Zielvereinbarungen mit Wahlrecht über Teilnahme);
- die Unterschiede zwischen Einstiegs- und Endvergütung im Sinne einer höheren Attraktivität des Tarifrechts für jüngere Beschäftigte verringert werden;
- Rahmenbedingungen zu Arbeitszeitkonten und -korridoren abgebildet werden – Stichwort: Flexibilisierung der Arbeitszeit;
- Regelungen zum Recht auf und Zugang zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen getroffen werden.

Die – von der Finanzseite geforderte – Kostenneutralität wird nur auf der Zeitachse erreichbar sein. Jedes neue System ist am Anfang – schon wegen der zu wahrenen erworbenen Ansprüche – teurer. Aber das neue System motiviert die Betroffenen stärker als das alte; es erhöht die Effektivität und die Effizienz und wird sich deshalb rasch amortisieren.

Das neue Entgeltsystem ist geeignet, als Element in ein gezieltes Personalmanagement aufgenommen zu werden. Personalmanagement (Personalplanung, Personalentwicklung, Personaleinsatz), das in den meisten Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch (weiter-)entwickelt werden muss, wird sich als unabdingbares Instrument einer strategischen Planung der Hochschule und ihrer Struktureinheiten erweisen. Insofern müssen die wissenschaftlichen Einrichtungen nicht nur Interesse an einer Personalplanung besitzen, sondern auch an einem Entgeltsystem, das den damit verbundenen Anforderungen entspricht.

Tarifliches Aushandlungssystem

Wenn in einem neu gestalteten Tarifwerk des öffentlichen Dienstes

- der Geltungsbereich (auch für wissenschaftliche Mitarbeiter (innen), studentische Beschäftigte, Mindestbedingungen für angestellte Professor(inn)en, die ansonsten „außertariflich Beschäftigte“ sind);
- ein neues Vergütungssystem mit leistungsorientierten Elementen;
- neue Eingruppierungsmerkmale, die die Art und das Wesen der zu verrichtenden Arbeit erfassen;
- Führung zunächst auf Probe;
- Führung auf Zeit;
- Fort- und Weiterbildung;
- flexible Arbeitszeiten

im Sinne des Wissenschaftsbereichs geregelt sind, reduziert sich die Notwendigkeit wissenschaftsspezifischer Sonderregelungen, die in einem sog. Tariffenster/Spartenfenster abgebildet sein müssten, auf einen überschaubaren Bereich. Hierzu könnten gehören

- die Befristungsregelungen für das wissenschaftliche Personal (für das technische, medizinische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal sind keine Sonderregelungen erforderlich);
- die Definition des Geltungsbereichs und der Mindestbedingungen für angestellte Professor(inn)en;
- die Geltung bzw. Ausnahmen für studentische Beschäftigte („Hilfskräfte“);

- wissenschaftsspezifische Beispiele (offene Liste) der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale (z.B. Hochschulsekretärinnen, Beschäftigte in wissenschaftlichen Bibliotheken, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter);
- Besonderheiten der Arbeitszeit im Hinblick auf Schwankungen im Forschungs- und Lehrbetrieb;
- erhöhte Anforderungen in Bezug auf Qualifizierung und Weiterbildung;
- Sicherung der Wissenschaftsfreiheit und des geistigen Eigentums.

Der Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages mit dem Spartenfenster soll

- alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen;
- alle Einrichtungen, die mit der „Stamm“-Einrichtung verbunden sind (z.B. An-Institute oder Ähnliches);
- alle Beschäftigten dieser Einrichtungen (wissenschaftliches und „nicht-wissenschaftliches“ Personal, studentische Beschäftigte; für Professor(inn)en Mindestbedingen);
- alle Privatdienstverträge, die von Angehörigen dieser Einrichtungen in Arbeitgeberfunktion abgeschlossen werden – auch Drittmittelverträge

umfassen. In der Hochschulmedizin ist zwischen dem Hochschulbereich (Lehre und Forschung), der durch das „Spartenfenster Wissenschaft“ erfasst wird, und der Krankenversorgung in den Kliniken, die sinnvollerweise durch das „Spartenfenster Gesundheitswesen“ abgebildet wird, zu unterscheiden.

Mobilität

Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, aber auch des anderen Personals, muss gefördert werden, Hemmnisse sind abzubauen. Nach ver.di-Auffassung hält das pauschale Argument, der Wechsel zwischen verschiedenen Einrichtungen des öffentlichen und privaten Sektors würde durch bestehende Regelungen ernsthaft behindert, einer genaueren Überprüfung nicht stand. Vieles erweist sich als subjektive, psychologisch bedingte Wahrnehmung; die objektiven Gegebenheiten sind anders. Dies gilt auch für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL), die nach der tarifvertraglichen Neuordnung aus dem Jahre 2002 kein Mobilitätshemmnis mehr darstellt. Gegenwärtig noch bestehende objektive Mobilitätshemmnisse sind aus ver.di-Sicht:

- der Beamtenstatus von Professor(inn)en und (wissenschaftlichen) Mitarbeiter(inne)n sowie einige Teile des Beamtenrechts;
- die Vergütungsstruktur mit Dienstaltersstufen, Bewährungsaufstiegen sowie Dienst- und Beschäftigungszeiten des Tarif- und Beamtenrechts.

Um Mobilität zu erleichtern, müssen

- Anreizsysteme geschaffen werden, die einen Wechsel attraktiver machen;
- Bürokratie, die die Anwendung bestehender Gesetze und anderer möglicher Regelungen undurchschaubar macht und dadurch erschwert, abgebaut werden;
- Dienstalters- durch Berufserfahrungsstufen ersetzt werden.

Ein Großteil davon wäre – wie beschrieben – durch Tarifvertrag regelbar.

Weiterer Reformbedarf

Neben den aufgeführten tarifvertraglichen Regelungen bzw. als Voraussetzung sind weitere gesetzliche Regelungen und Vorschriften zu ändern:

- Um den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die für einen effektiven Wissenschaftsbetrieb erforderliche **Autonomie zu gewährleisten**, müssen die **Genehmigungsvorbehalte und die Stellenpläne im Haushaltsrecht wegfallen**.
- Damit die **Befristung von Arbeitsverhältnissen** für das wissenschaftliche Personal passgenau tarifvertraglich vereinbart werden kann, muss der Bundesgesetzgeber die für diesen Sachverhalt im **HRG festgelegte Tarifsperre aufheben**.
- In Gesetzen, hauptsächlich im HRG und bei der Professor(inn)enbezahlung wird der Beamten- gegenüber dem Angestelltenstatus bevorzugt. Dies ist einschließlich der „beamtenrechtlichen“ Ausdrucksweise zu korrigieren. Darüber hinaus tritt ver.di dafür ein, alle **Beamtenverhältnisse** an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch Angestelltenverhältnisse bzw. ein **einheitliches Personalrecht abzulösen**, da es keinen Grund gibt, der für irgendeine(n) Beschäftigte(n) im Wissenschaftsbereich den Beamtenstatus erfordern würde.
- Das die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Aufgabenerfüllung einengende **Nebentätigkeitsrecht** ist für den Wissenschaftsbereich **anzupassen**.

ver.di setzt sich dafür ein, den beschriebenen Reformbedarf unverzüglich anzupacken. Die zuständigen Gesetzgeber (Bund bzw. Länder) werden

aufgefordert, die erforderlichen Novellierungen einzuleiten. Die wesentlichen Neuregelungen sind tarifvertraglich zu vereinbaren. ver.di fordert die Tarifvertragsparteien der Arbeitgeberseite auf, zeitnah Verhandlungen zu den genannten Punkten aufzunehmen.

Berlin, Januar 2004



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Nationalität _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten:

- Arbeiter/in Angestellte/r
- Beamter/in DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

- Vollzeit
- Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.
- Erwerbslos
- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
- Schüler/in-Student/in bis _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Wirtschafts-/Geschäftszweig _____ ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di e.V., den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

- monatlich halbjährlich
- vierteljährlich jährlich

einzuziehen.

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum _____ Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Mitgliedsnummer _____



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**