

## Eckpunkte für tarifvertragliche Regelungen im Bereich Wissenschaft und Forschung

- I. Die Gewerkschaften ÖTV, DAG und GEW halten Reformen für den Bereich Wissenschaft und Forschung im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes für erforderlich. Dabei sind erforderliche wissenschaftsspezifische Regelungen innerhalb des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes zu vereinbaren. Dies kann in Sonderregelungen erfolgen. Die Gewerkschaften ÖTV, DAG und GEW lehnen eigenständige Tarifverträge für Hochschulen und Forschungseinrichtungen ebenso ab wie für einzelne Beschäftigungsgruppen, z.B. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die tariflichen Regelungen für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen für alle Beschäftigtengruppen gelten.
- II. Diskussionen um wissenschaftsspezifische Regelungen sind mit den allgemeinen Vorhaben zur Reform des BAT zu verbinden. Der Wissenschaftsbereich - das sind Hochschulen und Forschungseinrichtungen - ist ein Teil des öffentlichen Dienstes.
- III. Für die Forschungseinrichtungen muss eine Tarifbindung erreicht werden. Die bestehenden Arbeitgeberverbandsstrukturen ermöglichen derzeit keine einheitlichen Tarifvereinbarungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Hochschulen sind Einrichtungen der Bundesländer oder des Bundes. Soweit sie rechtlich nicht selbständig sind, fallen sie unmittelbar unter das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes.

Rechtlich selbständige Hochschulen, z. B. Anstalten des öffentlichen Rechts, sind in der Regel nicht unmittelbar tarifgebunden. Sie wenden das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes aufgrund eines Anwendungstarifvertrages oder durch Einzelarbeitsvertrag (meistens sind sie durch das jeweilige Hochschulerrichtungsgesetz dazu verpflichtet) an.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat es ermöglicht, dass Arbeitgeberverbände, die auf Länderebene gebildet werden, Mitglied werden können. Nach Änderung der TdL-Satzung sind lediglich in Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg Arbeitgeberverbände gegründet worden. Aufgrund einer anderen historischen Entwicklung gibt es in Berlin bereits seit vielen Jahrzehnten einen entsprechenden Arbeitgeberverband. Mitglied der regionalen Arbeitgeberverbände können – je nach Satzungsbestimmung - selbständige Einrichtungen der Länder und Zuwendungsempfänger, wie Forschungseinrichtungen, werden. In den anderen Bundesländern sind derzeit keine Bestrebungen zu erkennen, entsprechende Arbeitgeberverbände zu bilden.

Demgegenüber wurden bzw. werden insbesondere Universitätskliniken in mehreren Bundesländern in die Selbständigkeit entlassen. Zum Teil konnte über Anwendungstarifverträge die Weitergeltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes durchgesetzt werden. In anderen Bundesländern, z. B. Hessen, gilt das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes solange weiter, bis es durch ein neues Tarifrecht abgelöst wird. Es besteht die Gefahr, dass sich die Arbeitgeberverbandsstrukturen im öffentlichen Dienst weiter auflösen.

Ziel der Gewerkschaften ÖTV, DAG und GEW ist es, eine weitere Erosion von Arbeitgeberverbandsstrukturen zu vermeiden. Deshalb ist die Gründung von Arbeitgeberver-

bänden der Länder, die Mitglied der TdL werden können, dringend erforderlich. Alternativ ist auch die Mitgliedschaft in kommunalen Arbeitgeberbänden vorstellbar.

Bund, TdL und VKA sind aufgerufen, Strukturen zu entwickeln, die die Tarifbindung von selbständigen Einrichtungen der Länder ermöglichen und es gestatten, die Forschungsgesellschaften einzubeziehen und für diese attraktiv zu sein. Tarifverträge mit einzelnen Forschungsgemeinschaften (MPG, FhG, HGF, WGL) sind nur die zweitbeste Lösung. Haustarifverträge sind zu vermeiden.

- IV. Ungleiche Rahmenbedingungen führen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Benachteiligung im Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Deshalb sind Sonderregelungen für das Tarifgebiet Ost für den öffentlichen Dienst aufzuheben. Die Gewerkschaften ÖTV, DAG und GEW werden sich mit Nachdruck für eine Angleichung der tariflichen Arbeitsbedingungen des Tarifgebietes Ost an die entsprechenden Regelungen West einsetzen. Eine Angleichung bestehender Regelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes auf ein niedrigeres Niveau wird abgelehnt.

## **Inhalte tarifvertraglicher Regelungen**

### **1. Zusätzliche leistungs- und funktionsbezogene Einkommensbestandteile**

Die bestehenden Vergütungs- und Lohn Tabellen sollen für den Bereich Forschung und Wissenschaft nicht eigenständig verändert werden. Eine Reform der Vergütungs- und Lohnstruktur ist für den öffentlichen Dienst insgesamt zu verhandeln.

Leistungsbezogene Einkommensbestandteile können im Bereich Forschung und Wissenschaft für alle Beschäftigten zusätzlich vereinbart werden. Dabei ist auch die Möglichkeit zu schaffen, Leistungsprämien an Gruppen von Beschäftigten oder an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Projekten zu zahlen. Dazu sind tarifvertragliche Regelungen zu schaffen, die eine paritätisch besetzte betriebliche Kommission vorsehen. Die paritätische Kommission hat die Aufgabe, nachvollziehbare und transparente Kriterien zur Vergabe der leistungsbezogenen Einkommensbestandteile zu erarbeiten und ist Beschwerdeinstanz.

Zusätzlich sollen Funktionszulagen für die zeitlich befristete Übernahme von Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen vorgesehen werden.

### **2. Teamarbeit, Kooperation und interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern**

Wissenschaftliche Arbeit ist in vielen Bereichen und Gebieten im Team organisiert. Wissenschaftliche Leistungen sind in der Regel Ergebnisse erfolgreicher Zusammenarbeit. Die tarifvertraglichen Regelungen müssen die Teamarbeit fördern und die Beteiligung der Beschäftigten gewährleisten.

Bei solchen Regelungen, die auf der Grundlage neuer Steuerungsmodelle beruhen, muss die Partizipation der Betroffenen entweder direkt oder über die Personal- bzw. Betriebsräte gewährleistet sein.

### **3. Tätigkeitsmerkmale reformieren**

Die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT/BAT-O müssen dringend reformiert werden.

Tätigkeiten und Aufgaben der Beschäftigten im Bereich Wissenschaft und Forschung sind vielfach durch die bestehenden Tätigkeitsmerkmale nicht erfasst. Deshalb empfiehlt sich bei

nicht den gestellten Anforderungen. Die Tätigkeitsmerkmale und die Höhe des Einkommens müssen sich künftig stärker an den Anforderungen von Wissenschaft und Forschung orientieren. Es muss eine durchlässige Eingruppierungssystematik geschaffen werden. Die Bewährungszeiten sind abzuschaffen und eine Eingruppierung in der Aufstiegsvergütungsgruppe vorzusehen.

#### **4. Befristete Arbeitsverhältnisse begrenzen**

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen wurde durch das Gesetz über die befristeten Arbeitsverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und durch das Beschäftigungsförderungsgesetz erleichtert. Die Anwendung des Beschäftigungsförderungsgesetzes für Angestellte im Tarifgebiet West war bis 1996 durch die Sonderregelungen 2y BAT nicht möglich, so dass befristete Arbeitsverträge nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes vereinbart werden konnten. Die Arbeitgeber haben eine Änderung der Sonderregelungen durchgesetzt. Seit dem 1. Februar 1996 ist es möglich, für eine Gesamtdauer von zwei Jahren befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz abzuschließen. Für die Beschäftigten, die vom Hochschulrahmengesetz erfasst werden, können befristete Arbeitsverhältnisse für den Zeitraum von 5 Jahren abgeschlossen werden.

Die Gewerkschaft ÖTV, die DAG und die GEW sehen in der Tarifsperre des Hochschulrahmengesetzes eine Verletzung gewerkschaftlicher Betätigungsrechte und fordern die Streichung der Zeitvertragsregelung in diesem Gesetz. Statt dessen sind tarifvertragliche Regelungsmöglichkeiten für wissenschaftliches Personal zu eröffnen.

Die Beschäftigten in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben einen Anspruch auf Kündigungsschutz. Nichtwissenschaftliches Personal ist grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen.

Befristete Arbeitsverhältnisse und deren Dauer müssen immer sachlich begründet sein.

Es ist anzustreben, dass ein Großteil des wissenschaftlichen Personals, das über Drittmittel finanziert wird, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt wird.

Für wissenschaftliches Personal in befristeten Arbeitsverhältnissen, das ausschließlich über Drittmittel finanziert wird, ist vorzusehen, dass sich der Arbeitsvertrag automatisch bis zum Ende der Aufgabe verlängert, wenn die 5-Jahresgrenze überschritten wird. Eine pauschale Verlängerung der 5-Jahresgrenze für alle Zeitverträge kommt jedoch nicht in Betracht.

Für die Zeit der Qualifizierung können befristete Verträge abgeschlossen werden, in denen die Qualifizierungsphase näher zu bestimmen ist. Die Qualifikanten sind von wissenschaftlichem Personal zu betreuen.

Es ist zu prüfen, ob über ein befristetes Arbeitsverhältnis generell ein wissenschaftsadäquater Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb ermöglicht werden soll, der allerdings mit einem Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu verbinden ist. Der Zweck einer solchen Vereinbarung kann mit einer verlängerten Probezeit für die Dauer einer solchen Einstiegsphase erreicht werden.

Das Risiko eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist durch einen Zuschlag auszugleichen. Dieser Risikozuschlag wird in einen betrieblichen Fond einbezahlt. Bei Vertragsende wird eine Abfindung an den ausscheidenden Beschäftigten gezahlt. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis entfristet, kann der Arbeitgeber mit dem Abfindungsbetrag neue Beschäftigte einstellen.

#### **5 Alle Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den Gel-**

Nicht alle Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen fallen unter den Geltungsbereich der Tarifverträge. So sind z.B. nach § 3g BAT/BAT-O Hochschullehrer, Lektoren, wissenschaftliche Assistenten usw. vom Geltungsbereich ausgenommen. Es ist sicherzustellen, dass künftig alle Beschäftigten vom Tarifvertrag erfasst werden.

## **6. Frauen in den Forschungseinrichtungen gleichstellen**

In den Forschungseinrichtungen gilt weder das Frauengleichstellungsrecht des Bundes noch das des jeweiligen Bundeslandes. Deshalb soll die Anwendung der entsprechenden Bestimmungen tarifvertraglich vereinbart werden. Dies kann auch durch einzelne Vereinbarungen oder Tarifverträge außerhalb einer "Tarifreform Wissenschaftsbereich" geschehen.

## **7. Professorinnen und Professoren sowie Leitungspersonen als Angestellte beschäftigen**

Professorinnen und Professoren sowie Angehörige von Leitungen einschließlich der Hochschulleitung müssen nicht Beamte sein, sie sollen künftig als Angestellte beschäftigt werden. Der BAT reicht mit der Vergütungsgruppe I BAT grundsätzlich aus, um Mindestbedingungen für Professorinnen und Professoren sowie Leitungspersonen zu sichern.

Befristete Managementverträge und befristete Berufungen (Angestelltenverträge) sollen möglich sein. Bei Professorinnen und Professoren schließt sich an eine Berufung ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an, falls das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

## **8. Angebot an Ausbildungsplätzen erhöhen**

Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben, wie alle Arbeitgeber, eine gesellschaftliche Verpflichtung, Jugendlichen eine qualifizierte theoretische und praktische Berufsausbildung zu ermöglichen. Die Gewerkschaften ÖTV, DAG und GEW wollen nachprüfbar tarifvertragliche Vereinbarungen über die Erhaltung und Ausweitung von Ausbildungskapazitäten sowie die Übernahme von Auszubildenden.

## **9. Fort- und Weiterbildung, Personalentwicklung**

Die Personalentwicklung im Bereich Wissenschaft und Forschung, insbesondere die Fort- und Weiterbildung, haben eine immer größere Bedeutung. Die Gewerkschaften ÖTV, DAG und GEW streben deshalb tarifvertragliche Regelungen an.

## **10. VBL**

Die Zusatzversorgung sieht nur im Falle des nahtlosen Übergangs von einer Beschäftigung bei einem Beteiligten an einer Zusatzversorgungskasse in die Rente eine dynamische Versorgungsrente vor. Bei einem früheren Ausscheiden kann nur eine statische Versichertenrente bzw. nach Eintritt der Unverfallbarkeit von Ansprüchen eine bisher ebenfalls statische Betriebsrente beansprucht werden. Die individuell erworbenen Versorgungsansprüche im Rahmen einer Gesamtversorgung werden nicht berücksichtigt. Die Anwartschaften in der VBL und der Beamtenversorgung sollen künftig bei einem Wechsel aus Forschungseinrichtungen und Hochschulen in die Wirtschaft oder an private Hochschulen und umgekehrt erhalten bleiben und fortgeführt werden können. Durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 15. Juli 1998 (1 BvR 1554/89, 1 BvR 963/94; und 1 BvR 964/94; BVerfGE 98, 365 ff.) zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus der Zusatzversorgung ist für die Zusatzversorgung eine entsprechende Entwicklung eingeleitet worden, die

aber nur für einen bestimmten Personenkreis zu Verbesserungen führen. Für die Beamtenversorgung ist noch keine Veränderung absehbar, obwohl gegen die Verfallbarkeit von Anwartschaften in der Beamtenversorgung bereits von Hanau/Goertz verfassungsrechtliche Bedenken formuliert worden sind.

Diese spezifischen Schwierigkeiten der Zusatzversorgung im Wissenschaftsbereich müssen im Zusammenhang mit den Problemen der VBL insgesamt betrachtet werden. Hochschulspezifische Lösungen scheiden in Anbetracht des gegenwärtigen Finanzierungssystems der Zusatzversorgung, bei dem es entscheidend auf die Sicherung des Pflichtversichertenbestandes ankommt, aus. Bereits jetzt erkennbare Bestrebungen, Teile der Beschäftigten an den Hochschulen aus der Tarifbindung des öffentlichen Dienstes herauszulösen, werden die bestehenden Finanzierungsdefizite bei der VBL auf Dauer verstärken. In den bereits vereinbarten Tarifverhandlungen zur Konsolidierung der Zusatzversorgung müssen zunächst Vereinbarungen über die dauerhafte Sicherung der Finanzierungsgrundlagen geschaffen werden, bevor die spezifischen Probleme im Wissenschaftsbereich angegangen werden können.

## **11. Tendenzschutz (§ 118 BetrVerfG)**

In Tendenzbetrieben muss ebenso wie in Einrichtungen, in denen das jeweilige Personalvertretungsgesetz gilt, kein Wirtschaftsausschuss eingerichtet werden. Mit der zunehmenden Autonomie der Einrichtungen auch in finanziellen Angelegenheiten (z.B. Globalhaushalte, Profitcenter), werden dort Entscheidungen getroffen, die mit der Wissenschaftsfreiheit nur indirekt zusammenhängen, so dass der Tendenzschutz nicht gerechtfertigt ist. Außerdem entsteht zunehmend Informationsbedarf über wirtschaftliche Daten und Entscheidungen.

Für diese Regelungstatbestände muss der Tendenzschutz des Betriebsverfassungsgesetzes zumindest teilweise tarifvertraglich außer Kraft gesetzt werden.