

15

13

14

13

14

15

15

13

14

**Was sind Forschung und Lehre wert?**

**Die GEW diskutiert**



**Tarifverträge  
im öffentlichen  
Dienst**



**Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft**



**Herausgeber**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand

**Verantwortlich**

Ilse Schaad, Andreas Keller, Ulf Rödde (ViSdP)

**Redaktion**

Claudia Kleinwächter, Stefanie Eßwein  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt/Main  
Tel. 069/78973-0  
Fax 069/78973 – 202  
E-Mail: info@gew.de

**www.gew.de**

**Gestaltung**

Fleck · Zimmermann | Visuelle Kommunikation, Berlin

**Druck**

Druckerei Leutheußner, Coburg

**GEW-Shop-Nr. 1225**

Die Broschüre erhalten Sie kostenlos im GEW-Shop

www.gew-shop.de

E-Mail: gew-shop@callagift.de

Fax 06103/30332-20

Mindestbestellmenge 25 Stück

Einzelbestellungen richten Sie bitte an Ihren Landesvorstand (Adressen siehe Seite 43).

**Oktober 2007**

**Hinweis**

Die Zitate sind entnommen aus:  
Europäische Charta für Forscher und  
Verhaltenskodex für die Einstellung  
von Forschern.

Empfehlung der europäischen Kommission vom  
11. März 2005

# Inhalt

Impressum .....	2
Inhalt .....	3
Vorwort • Ilse Schaad, Andreas Keller .....	4
Was ist wissenschaftliche Arbeit wert? Berufsprestige allein genügt nicht! • Andreas Keller .....	5
Vom BAT zum TVöD und TV-L: Zur Tarifsituation im Wissenschaftsbereich • Claudia Kleinwächter .....	8
Gender-Check: Wie sich mit der neuen Entgeltordnung Gleichstellungsfortschritt erzielen lässt .....	11
Das neue Eingruppierungsrecht: Voraussetzungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/TV-L) • Hans-Dieter Klein .....	12
Modulares Modell und Strukturkonzept: Allgemeine Grundsätze einer neuen Entgeltordnung • Peter Jonas .....	16
Zeitgemäß und international anschlussfähig: GEW-Forderungen zur Eingruppierung • Rainer Hansel .....	19
Gehälter von Forscherinnen und Forschern im europäischen Vergleich: Deutschland schneidet schlecht ab • Claudia Kleinwächter .....	24
Apropos Geld: Lehrauftragsvergütung an deutschen Hochschulen • Matthias Jähne .....	27
Teilhabe sichern: Leistungsentgelte als Zulagensystem • Andreas Keller, Claudia Kleinwächter .....	30
Besoldung statt Vergütung? Über die Renaissance des Beamtentums in den Landeshochschulgesetzen • Diethard Kuhne .....	33
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Vergütungssystem und Personalstruktur • Claudia Kleinwächter .....	37
Entgelttabellen TVöD .....	42
Entgelttabellen TVL.....	43
Unsere Anschriften .....	44
Antrag auf Mitgliedschaft.....	45

15

# Vorwort

Beim Abschluss des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD) am 13. September 2005 sind die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, die Verhandlungen über die Entgeltordnung (EGO) bis zum 30. September 2007 abzuschließen. Bislang sind jedoch keine Verhandlungen mit den Arbeitgebern geführt worden. Weder sind deren inhaltliche Positionen bekannt, noch gibt es eine konkrete Zeitplanung. Ende September 2007 ist ein erstes Treffen von Gewerkschaften und Arbeitgebern, um den Verhandlungsprozess zu planen. Im Herbst 2007 wird es also keine neue EGO geben. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die Verhandlungen über die EGO die Tarifrunde 2008 maßgeblich beeinflussen werden. Diese Verzögerungen hat im Wesentlichen die Arbeitgeberseite zu verantworten, denn die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) und der Bund lehnen seit Monaten jedwede Verhandlung ab, bis die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit der VKA in Verhandlungen für eine bundesweite Arbeitszeitverlängerung eintritt. Optimistische Prognosen gehen derzeit von einem Abschluss der EGO mit Bund und Kommunen im Herbst 2008 aus, auf Länderebene im Jahr 2009.

Das auf Grund einer tarifpolitisch unbefriedigenden Situation geöffnete Zeitfenster soll für eine intensive inhaltliche Auseinandersetzung und breite Diskussion genutzt werden, damit wir für die Verhandlungen gut aufgestellt sind. Im Frühjahr 2006 hat die GEW die Kampagne „Gebt 8“ gestartet und ihre Eingruppierungsforderungen für die sozialpädagogischen Berufe in der ersten Broschüre einer Reihe „Die GEW diskutiert“ vorgelegt. Die Frage „Was ist pädagogische Arbeit Wert?“ hat die GEW im März 2007 mit ihren Eingruppierungsforderungen für Lehrkräfte beantwortet. Jetzt erscheint die dritte Broschüre „**Was sind Forschung und Lehre wert?**“ mit den GEW-Vorschlägen zur Eingruppierung des Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Sie wurden in der GEW-Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ entwickelt und auf der tarifpolitischen Konferenz der GEW zur „Entgeltordnung“ vom 11.-13. Juni 2007 in Potsdam erstmals öffentlich zur Diskussion gestellt. Die Ergebnisse dieser Konferenz wurden am 13. Juni 2007 von der Bundestarifkommission (BTK) der GEW angenommen und an den GEW-Hauptvorstand weitergeleitet. Dieser hat am 15./16. Juni 2007 die Grundlagen für eine Entgeltordnung zum TVöD/TV-L verabschiedet.

sion (BTK) der GEW angenommen und an den GEW-Hauptvorstand weitergeleitet. Dieser hat am 15./16. Juni 2007 die Grundlagen für eine Entgeltordnung zum TVöD/TV-L verabschiedet.

Beschlusstext unter [http://www.gew.de/Entgeltordnung\\_zum\\_TVoeDTV-L.html](http://www.gew.de/Entgeltordnung_zum_TVoeDTV-L.html)

In dieser Broschüre sind die wissenschaftsspezifischen Forderungen der GEW durch einen Überblick zum allgemeinen Tarifgeschehen und über das gewerkschaftliche Strukturkonzept einer neuen Entgeltordnung unterlegt und ausführlich begründet. Der Eingruppierungsvorschlag der GEW orientiert sich am Gehaltsniveau im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum und versucht, auch für Kolleginnen und Kollegen, die für unwürdige Vergütungssätze in der Wissenschaft arbeiten, sowie für künftige Personalkategorien Perspektiven aufzuzeigen. Die Renaissance des Beamten­tums in der Wissenschaft spornt uns an, die Beschäftigungsverhältnisse im Angestelltenstatus auszugestalten und für alle Beschäftigten­gruppen eine diskriminierungsfreie und angemessene Bezahlung zu erreichen. Wir haben in dieser Broschüre an verschiedenen Stellen die Empfehlungen der Europäischen Kommission über eine „Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ vom 11. März 2005 zitiert. Die GEW tritt seit vielen Jahren dafür ein, die Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland nach diesem europäischen Standard zu gestalten. Wir danken allen, die an der Broschüre mitgearbeitet haben, insbesondere den ehrenamtlich engagierten Autorinnen und Autoren sowie Rechtsanwalt Dr. Peter Hauck-Scholz, dessen arbeitsrechtliche Expertise in viele Beiträge eingeflossen ist.

Die GEW diskutiert – wir freuen uns auf Anregungen und konstruktive Kritik!

Ilse Schaad

Leiterin des Vorstandsbereichs Angestellten- und Beamtenpolitik beim GEW-Hauptvorstand

Dr. Andreas Keller

Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand



# Was ist wissenschaftliche Arbeit wert?

## Berufsprestige allein genügt nicht!

Wissenschaftliche Arbeit hat in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts eine immer größere Bedeutung. Das scheint mittlerweile eine Binsenweisheit zu sein, die von Politikerinnen und Politikern jedweder Couleur in Sonntagsreden gerne beschworen wird – zuletzt vom Bundeskabinett aus Anlass der Beratung einer „Qualifizierungsoffensive“ im August 2007 in der Meseberger Klausurtagung.

So besteht Einvernehmen, dass Deutschland in Zukunft nicht weniger, sondern deutlich mehr gut ausgebildete Akademikerinnen und Akademiker benötigt. Die Bundesregierung hat sich in ihrer Koalitionsvereinbarung darauf verständigt, den Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger an der gleichaltrigen Bevölkerung auf 40 Prozent zu steigern. Tatsächlich liegt diese Quote bei nur 35,5 Prozent. Sie ist inzwischen rückläufig, denn im Jahr 2003 lag die Quote noch bei 38,9 Prozent. In anderen Industrieländern sind es deutlich mehr Studienanfängerinnen und Studienanfänger, zum Teil sogar bis zu 80 Prozent. Mit dem „Hochschulpakt 2020“ haben Bund und Länder den Bedarf an deutlich mehr Studienplätzen anerkannt. Ohne das Engagement von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Lehre und ohne eine bedarfsgerechte Personalaufstockung wird diese Herausforderung schwer zu bewältigen sein; Voraussetzung für ihren Erfolg wiederum ist die Mitarbeit des administrativen und technischen Personals. Zumal in Folge des Bologna-Prozesses nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der an den Hochschulen erbrachten Lehre in den Mittelpunkt rückt. Im Rahmen der Lissabon-Strategie haben Forschung und Innovation eine Schlüsselstellung für die Politik der Europäischen Union bekommen – und damit auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen bzw. die dort Beschäftigten, die diese Leistungen erbringen.

### Schrumpfende Personalbudgets

Der gewachsenen Bedeutung wissenschaftlicher Arbeit für Wirtschaft und Gesellschaft stehen steigende Ansprüche gegenüber, die sich unter den Bedingungen stagnierender oder gar schrumpfender Personalbudgets als steigende Belastungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausdrücken. So führt die zunehmende Bedeutung der Projektförderung in der Forschungsfinanzierung bei rückläufigen Grundaussstattungen zu

einem steigenden Bearbeitungsaufwand für die Beantragung und Abwicklung von Drittmittelprojekten – er bleibt häufig ohne Erfolg, nicht zuletzt weil international inzwischen so viele Antragstellende konkurrieren. Um die rund 250 Forschungsstipendien, die der Europäische Forschungsrat im Frühjahr 2007 ausgeschrieben hat, haben sich 9.167 Forscherinnen und Forscher beworben.

Der Bologna-Prozess verändert das Studium: Studiengänge müssen neu konzipiert, modularisiert und akkreditiert werden, die Qualität der Lehre ist zu evaluieren und zu optimieren, die Betreuungsintensität steigt, Leistungskontrollen nehmen zu, der Einsatz von E-Learning und modernen Medien wird in der Lehre heute selbstverständlich erwartet. All diese Aufgaben sind von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ebenso wie vom sie unterstützenden Personal zusätzlich zu ihren Kernaufgaben in Forschung, Lehre und Management/Dienstleistung zu schultern.

### Ansehen versus Bezahlung

Die Bedeutung von Wissenschaft und Forschung für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft spiegelt sich durchaus im Ansehen des Hochschullehrerberufs in der Bevölkerung wieder. In der Allensbacher Berufsprestige-Skala steht „der Hochschulprofessor“ an vierter Stelle – nach „dem Arzt“, „der Krankenschwester“ und „dem Polizisten“. Wir wissen nicht, wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Lehrbeauftragte abschneiden würden, aber es entspricht auch unserer Alltagserfahrung, dass das Berufsfeld „Wissenschaft“ mit einer vergleichsweise hohen Wertschätzung verbunden ist.

Die Bedeutung von Wissenschaft und das Ansehen der Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist das eine, die materielle Bewertung wissenschaftlicher Arbeit das andere. Bereits für Professorinnen und Professoren verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen kontinuierlich: Erstberufungen auf eine Professur erfolgen häufig nur befristet – auch der Entwurf der Bundesregierung für ein Dienstrechtsneuregelungsgesetz des Bundes sieht für Professorinnen und Professoren an Bundeshochschulen die Berufung in ein befristetes Beamtenverhältnis vor. Und: Die neue Professorenbesoldung (W-Besoldung) ist durch die Absenkung der Grundgehälter finanziell nicht attraktiv.

### Anerkennung des Berufs

Alle Forscher, die eine Forschungslaufbahn eingeschlagen haben, sollten als Angehörige einer Berufsgruppe angesehen und entsprechend behandelt werden. Dies sollte bereits zu Beginn ihrer Laufbahn, d. h. nach ihrem Hochschulabschluss, der Fall sein und sämtliche Gruppen umfassen – unabhängig von ihrer Klassifizierung auf einzelstaatlicher Ebene (z. B. Angestellter, Student mit einem Hochschulabschluss, Doktorand, Postdoktoranden, Beamter).

### Steiniger Weg zur Professur

Vor allem aber ist zu berücksichtigen, dass der Weg zur Professur lang und steinig ist. Die Berufung erfolgt im Durchschnitt im Alter von 41 Jahren, ihr voraus geht in der Regel eine unbestimmte Phase ungesicherter Beschäftigungs- und Nichtbeschäftigungsverhältnisse ohne verlässliche Karriereperspektiven. Eine Laufbahn, die strukturell Wissenschaftlerinnen benachteiligt – immer noch sind erst 15 Prozent aller Professuren, sogar nur 10 Prozent der Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3, von Frauen besetzt.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keine oder noch keine Professur innehaben, stellen indes die übergroße Mehrheit des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen dar. Rund 38.000 Professorinnen und Professoren stehen über 120.000 wissenschaftlichen und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber, hinzu kommen rund 7.000 Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Angehörige des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals, darunter rund 55.000 Lehrbeauftragte. An den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gibt es knapp 1.000 Professorinnen und Professoren gegenüber rund 26.000 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Promovierenden und Postdocs. Ein Großteil dieser nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befindet sich in so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen: Sie sind befristet beschäftigt oder arbeiten in (Zwangs-) Teilzeit, nicht selten beides gleichzeitig. Hinzu kommen in wachsendem Umfang prekäre Beschäftigungsverhältnisse – als wissenschaftliche Hilfskräfte, Lehrbeauftragte oder sogar auf der Basis von „Ein-Euro-Jobs“.

### Endlose Qualifizierungsphase

Diese Verhältnisse werden damit konserviert, dass nach dem Studium eine schier endlose Status-Phase als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ folgt, in der sich die Qualifikantinnen und Qualifikanten für eine verbeamtete Professur bewähren müssen. Dies gilt für Promovierende, für Postdocs ebenso wie für Habilitierende, die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie für „Nachwuchsgruppen“. Mit dem im April 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat die Bundesregierung den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein Instrument in die Hand gegeben, Arbeitsverträge auch noch nach der zwölf- bis 15-jährigen Qualifizierungsphase weiter zu befristen.

Auch die tarifpolitische Situation ist nicht zufriedenstellend. Die meisten Beschäftigten im Wissenschaftsbetrieb fallen überhaupt nicht unter einen Tarifvertrag – entweder, weil sie verbeamtet sind, oder weil der Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD/TV-L) zu eng ist. Das WissZeitVG schreibt überdies eine seit 1985 gesetzlich verankerte Tarifsperrung fort, d.h. das Verbot, die Modalitäten der Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen Personals tarifvertraglich zu regeln.

In den letzten Jahren verstärkt sich die Tendenz einer horizontalen, d.h. regions- bzw. landesspezifischen Zersplitterung der Tariflandschaft. Gleichermaßen droht eine vertikale Zersplitterung nach Berufsgruppen. Der separate Tarifabschluss der Arbeitgeber mit dem Marburger Bund (MB) für die Klinikärztinnen und Klinikärzte, und damit auch Ärztinnen und Ärzte an Universitätsklinik, hat dafür die Tür einen Spalt aufgestoßen. Mit viel Sympathie in der öffentlichen Meinung und einer medial gut präsentierten Mobilisierungskampagne ist es dem MB gelungen, ein Vergütungsniveau auszuhandeln, das deutlich über dem des TVöD bzw. TV-L liegt. Darüber hinaus wurde mit den Mindestvertragslaufzeiten im Bereich der Befristung für die Klinikärztinnen und Klinikärzte eine Besserstellung gegenüber anderen Akademikerinnen und Akademikern im öffentlichen Dienst erreicht. Die GEW ist überzeugt, dass auf Dauer nur eine solidarische Strategie und nicht der Ellbogenkampf einer einzigen Berufsgruppe gegen andere Erfolg haben wird. In der GEW ziehen daher

Beschäftigte aus allen Bildungseinrichtungen „von der Kita bis zu Uni“ an einem Strang. Die GEW sucht den Schulterschluss mit den übrigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

### **Wissenschaft nicht wettbewerbsfähig**

Die kritische Gesamtschau zur Frage nach dem Wert wissenschaftlicher Arbeit ergibt, dass das Berufsfeld „Wissenschaft“ im Wettbewerb mit anderen Branchen im In- und Ausland nicht wettbewerbsfähig ist. Die Arbeitgeber reagieren darauf in den marktgängigen Fächern, denen es teilweise an Studieninteressierten oder an einer ausreichenden Absolventenquote mangelt, mit der Etablierung außertariflicher Arbeitsverträge. Der Verzicht auf eine der Vergütungsgruppe BAT I entsprechende Entgeltgruppe in TVöD und TV-L eröffnet hierfür den benötigten Handlungsspielraum. Insgesamt erscheint die Eingruppierungssystematik für den öffentlichen Dienst jedoch wenig tauglich für die Wissenschaft.

### **Wissenschaftsspezifische Tarifregelungen**

Gleichwohl ist es der GEW gemeinsam mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) gelungen, über die erfolgreiche Aushandlung des TV-L den Flächentarifvertrag in 14 von 16 Bundesländern für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu verteidigen sowie seit 1. Oktober 2007 auch für neu eingestellte Lektorinnen und Lektoren erstmals zu erreichen. Die Ausstiegsforderungen der Arbeitgeber konnten erfolgreich abgewehrt werden und damit die Gefahr einer regionalen Zersplitterung des Tarifgefüges zu Lasten finanzschwacher Länder, Regionen und Hochschulen. Richtig ist, dass die vereinbarten Tabellenentgelte nicht in vollem Umfang den gewerkschaftlichen Forderungen entsprechen. Allerdings konnte im TV-L durchgesetzt werden, den Arbeitgeberwechsel zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu erleichtern und damit der Mobilität in der Wissenschaft Rechnung zu tragen. Es ist weiter ein gewerkschaftlicher Erfolg, dass die Arbeitgeber endlich die Notwendigkeit wissenschaftsspezifischer Tarifregelungen anerkannt und erstmals solche abgeschlossen haben.

### **Chancen der neuen Entgeltordnung**

Die Zuordnung der einzelnen Beschäftigtengruppen zu den Entgeltgruppen des TVöD bzw. TV-L beruhen zurzeit noch auf einer Übergangsregelung. Die endgültige materielle Vereinbarung, mit welchem Einkommen die Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen künftig rechnen können, steht erst noch bevor: in den Verhandlungen über Entgeltordnungen. Dafür gibt es ein gewerkschaftliches Modell, das in der vorliegenden Publikation zur Diskussion gestellt wird. Wir haben die Chance, eine Entgeltordnung durchzusetzen, die die Vergütung wissenschaftsadäquater macht.

Wir können aber nur dann Erfolg haben, wenn sich die Kolleginnen und Kollegen vor Ort in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen diese Zielsetzung zu eigen machen. Auch im Wissenschaftsbereich muss für den Erhalt der Arbeitsplätze gleichermaßen gekämpft werden wie für eine Verbesserung des rechtlichen und des materiellen Status der Beschäftigten. Wissenschaft braucht Freiheit und verlässliche Rahmenbedingungen. Wissenschaft hat einen hohen Wert – der sich in einer angemessenen Bezahlung ausdrücken muss.

Dr. Andreas Keller  
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und  
Forschung beim GEW-Hauptvorstand

#### **Nichtdiskriminierung**

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern diskriminieren Forscher in keinerlei Hinsicht wegen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung, der Sprache, einer Behinderung, politischen Anschauung oder der sozialen oder wirtschaftlichen Umstände.

# Vom BAT zum TVöD und TV-L: Zur Tarifsituation im Wissenschaftsbereich

Am 1. Oktober 2005 hat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT bzw. für die neuen Länder BAT-O) in den Arbeitgeberbereichen des Bundes und der Kommunen (VKA) abgelöst. In Kraft gesetzt wurden unter anderem der Manteltarifvertrag mit den Gehaltstabellen sowie für jeden Arbeitgeberbereich jeweils ein Tarifvertrag zur Überleitung (TV-Ü) der Beschäftigten mit laufenden Verträgen in die neue Tarifnorm. Am 1. November 2006 folgte der Tarifvertrag für die Länder (TV-L) mit Ausnahme von Berlin und Hessen.

## Berlin und Hessen außen vor

Das Land Hessen hatte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zum 1. April 2004 verlassen. Seitdem gilt in Hessen der BAT fort. Im März/April 2007 kam es zu ersten Sondierungsgesprächen zwischen den Gewerkschaften und der hessischen Landesregierung über die Aufnahme von Verhandlungen eines Landestarifvertrags. Das Land Berlin gehört der TdL schon seit 1994 nicht mehr an. Zum 8. Januar 2003 (die Universitäten zum 10. Januar 2003) war Berlin aus allen Arbeitgeberverbänden ausgetreten. Zunächst gab es für alle Berliner Hochschulen drei Tarifverträge auf der Grundlage eines Anwendungstarifvertrages des BAT/BAT-O für das Land Berlin. Darin war die Übernahme von Beschäftigungszeiten beim Wechsel zwischen den Hochschulen geregelt. Arbeitszeiten, Vergütungshöhe und Höhe der Sonderzahlungen sind aber von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich. Inzwischen ist die Freie Universität (FU) Berlin rückwirkend zum 1. Januar 2006 in den Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV Berlin) eingetreten und fällt damit unter den Geltungsbereich des TVöD-VKA. Die Humboldt Universität (HU) strebt die „Übernahme“ des TV-L an, möchte allerdings erhebliche Abweichungen erreichen<sup>1</sup>. Diese Entwicklung dokumentiert eindrucksvoll, was passiert, wenn der Flächentarifvertrag auseinanderbricht.

## Hochschulen mit Personalhoheit

Die deutschen Hochschulen erheben seit den 1990er Jahren die Forderung nach institutioneller Autonomie. Die Politik hat dieser Forderung bereitwillig nachgegeben: durch eine Deregulierung (bis hin zur Abschaffung) des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und durch ein neues Leitbild in der Landeshochschulgesetzgebung. Die Übertragung von Dienstherrnereignischaft gegenüber den Beamten und Arbeitgeberfunktion für die Tarifbeschäftigten ist Anfang 2003 zuerst im Land Niedersachsen bei den fünf sog. Stiftungshochschulen erfolgt<sup>2</sup>, zum Jahresende 2004 an der Technischen Universität Darmstadt<sup>3</sup> und zum 1. Januar 2007 an allen staatlichen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen<sup>4</sup>. In Baden-Württemberg, Hessen und Sachsen sind entsprechende Novellierungen der Landeshochschulgesetze schon im parlamentarischen Verfahren. Die bereits mit Personalhoheit ausgestatteten Hochschulen sind jeweils einem Arbeitgeberverband in der Mitgliedschaft der TdL beigetreten oder haben die Option, einen eigenen Arbeitgeberverband zu gründen. Noch wenden diese Hochschulen die tarifvertraglichen Regelungen für Landesbedienstete (BAT/TV-L) und sonstige Bestimmungen an, obwohl die meisten Haustarifverträge abschließen könnten.

## Erstmals wissenschafts-spezifische Regelungen

Mit dem Abschluss des TV-L wurden erstmals in Deutschland wissenschaftsspezifische Tarifregelungen (§ 40 TV-L) vereinbart. Die GEW verfolgt seit Jahren das Ziel, die Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch tarifvertragliche Regelungen zur Befristung, gerade auch in Drittmittel-finanzierten Forschungsprojekten, zu verbessern. Dieses Ziel konnte bedauerlicherweise nicht erreicht werden. Die Gespräche zwischen den Tarifvertragsparteien wurden im Herbst 2006 durch den Ent-

1 Alle Tarifverträge und aktuelle Informationen zu den laufenden Tarifverhandlungen sind unter <http://www.gew-berlin.de/2228.htm> abrufbar.

2 s. Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 24.06.2002 (Nds. GVBl. S. 286) i.d.F. vom 26.02.2007 (Nds. GVBl. S. 69) §§ 55 ff. zu den Hochschulen in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts bes. § 58 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 Ziff. 1 ([http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36266681\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36266681_L20.pdf)).

3 Gesetz zur organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt (TUD-Gesetz) vom 05.12.2004 (Hessisches GVBl. I Nr. 20 S. 382) bes. § 3 Abs. 1 ([www.tu-darmstadt.de/tud/tud-gesetz.pdf](http://www.tu-darmstadt.de/tud/tud-gesetz.pdf)).

4 Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) vom 31.10.2006 (GV. NRW. S. 474) bes. § 33-34 ([http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen\\_in\\_NRW/Recht/HFG.pdf](http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/HFG.pdf)).

wurf des am 18. April 2007 in-Kraft-getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) deutlich beeinflusst: Seitdem der Bundesgesetzgeber den Wissenschaftsarbeitgebern die grenzenlose Flexibilisierung von Beschäftigung im Bereich der Drittmittelforschung ermöglicht hat, ist bei diesen kaum noch eine Bereitschaft zum gemeinsamen Nachdenken über tatsächliche Karriereperspektiven festzustellen.

Zu den hervorragenden Tarifergebnissen gehört die Anerkennung des in der Wissenschaft häufigen Arbeitgeberwechsels zwischen verschiedenen Wissenschaftseinrichtungen, durch Auslandsaufenthalte und wechselnde Arbeitsorte bei der Eingruppierung. Nach TV-L § 40 Nr. 5 wird „einschlägige Berufserfahrung“ bei der Stufenzuordnung in der Entgelttabelle berücksichtigt. – Diese Regelung gibt es bislang im TVöD nicht. Die GEW kritisiert die Benachteiligung der Beschäftigten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen gegenüber den Landesangestellten in den Hochschulen und fordert die Angleichung des TVöD an den TV-L.

## **Grundsatz der Gewissensfreiheit**

Ein weiteres wichtiges Tarifergebnis ist, dass der Arbeitgeber bei der Wahrnehmung seines Direktionsrechtes die Grundrechte der Wissenschafts- und Kunstfreiheit sowie den Grundsatz der Gewissensfreiheit beachten muss. Für Konfliktfälle wurde ein Schlichtungsverfahren ausgehandelt. Der wissenschaftliche Nachwuchs hat nun den tarifvertraglichen Anspruch auf ausreichende Zeit zur eigenen Qualifikation. Zu den Errungenschaften des TV-L gehört überdies ein klarer Geldvorteil: Die Arbeitgeber hatten 2004 die Vereinbarungen zu Weihnachts- und Urlaubsgeld gekündigt, so dass jüngere Beschäftigte Beträge von ca. vier bis sechs Prozent ihres Jahresgehalts eingebüßt haben. Seit 2006 gibt es wieder eine gestaffelte Jahressonderzahlung sowie tariflich vereinbarte Einmalzahlungen im Januar und September 2007. Für das Jahr 2008 wurde eine moderate Gehaltserhöhung um 2,9 Prozent erreicht. Bei der Entlohnung der Landesangestellten werden seit November 2006 förderliche Beschäftigungszeiten an anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- und Ausland anerkannt. Bei besonderer Bedarfs- oder Bewerberlage kann der Arbeitgeber Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler um bis zu 25 Prozent über dem Tabellenwert vergüten. Beschäftigte, die an der Einwerbung von Drittmitteln und an der Realisierung von Drittmittel-finanzierten Aufgaben in

## **Arbeitsbedingungen**

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen für Forscher, einschließlich behinderter Forscher, in Übereinstimmung mit dem geltenden einzelstaatlichen Recht und mit einzelstaatlichen oder sektorspezifischen Tarifverträgen bei Bedarf die Flexibilität bieten, die für eine erfolgreiche Forschungstätigkeit als erforderlich erachtet wird. Sie sollten anstreben, Arbeitsbedingungen zu bieten, die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden. Besonderes Augenmerk sollte unter anderem auf flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitregelungen, Telearbeit und Urlaub zur persönlichen Weiterbildung sowie auf den erforderlichen finanziellen und verwaltungstechnischen Vorkehrungen für solche Möglichkeiten liegen.

besonderer Weise beteiligt waren, kann eine Erfolgsprämie von bis zu zehn Prozent ihres Jahresentgelts gezahlt werden. Mit den 2006 erzielten Kompromissen sind jedoch keineswegs alle gewerkschaftlichen Forderungen erfüllt. Sie müssen in den kommenden Tarifrunden weiterentwickelt und ausgebaut werden.

## **Wissenschaftliches Personal an Universitätskliniken besser gestellt**

Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken hat der Marburger Bund (MB) am 16. Juni 2006 mit der TdL einen eigenen Tarifvertrag abgeschlossen. Allerdings enthält auch § 41 TV-L Sonderregelungen für diese Beschäftigtengruppe, darunter Mindestvertragslaufzeiten von zwei Jahren für Fristverträge, die den übrigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bedauerlicherweise nicht eingeräumt wurden. Die GEW setzt sich weiterhin dafür ein.

## **Außertarifliche Ermächtigung für viele Forschungsinstitute**

Von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gehören zwei zum Geltungsbereich des TVöD-VKA: das Forschungszentrum Karlsruhe in der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) und das Fachinformationszentrum (FIZ) Karlsruhe in der Leibniz-Gemeinschaft (WGL). Allein das Forschungszentrum Borstel (FZB) in der WGL ist unmittelbar tarifgebunden. Für die Beschäftigten in allen übrigen Forschungseinrichtungen wird in den Arbeitsverträgen durch Verweisklauseln entweder auf den TVöD Bund oder TV-L Bezug genommen, je nachdem, ob die Finan-

zierung der Einrichtung überwiegend aus Bundes- oder aus Landesmitteln erfolgt. Da der TVöD die wissenschaftsspezifischen Tarifregelungen des § 40 TV-L nicht enthält, hat das Bundesinnenministerium (BMI) noch Ende 2005 der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der HGF, der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) sowie einzelnen Instituten der WGL eine außer- bzw. übertarifliche Ermächtigung erteilt. So können auch dort bei der Entlohnung förderliche Beschäftigungszeiten anerkannt und Gewinnungs- und Haltungszulagen sowie Leistungsprämien gezahlt werden. Diese Ermächtigung ist in der Praxis ein Privileg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den naturwissenschaftlichen, medizinischen und technischen Fächern, das vom Arbeitgeber freiwillig zugestanden wird. Es handelt sich nicht um einen tarifvertraglich begründeten Anspruch für alle Beschäftigten in den Forschungseinrichtungen (vgl. S. 11).

### **Entgeltordnung wird noch verhandelt**

Beim Wechsel vom alten BAT zum neuen TVöD/TV-L wurden zunächst nur Vergütungsgrundsätze vereinbart. Sie umfassen Regelungen zur vorübergehenden

Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TVöD), definieren das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) und die neue Entgelttabelle mit den Stufen der verschiedenen Entgeltgruppen (§ 16-17 TVöD). Bei deren Festsetzung ist es zu einer deutlichen Absenkung derjenigen Entgeltgruppen gekommen, bei denen eine Hochschulqualifikation vorausgesetzt wird. Davon sind insbesondere GEW-Mitglieder betroffen. Die Entgeltordnung (EGO), nach der alle Beschäftigten eingruppiert und bezahlt werden, ist Gegenstand weiterer Tarifverhandlungen. Tarifverhandlungen sind immer eine Frage der Kräfteverhältnisse. Verbesserungen und Erweiterungen des TV-L und TVöD müssen in Tarifaueinandersetzungen erkämpft werden.

Dr. Claudia Kleinwächter  
Referentin im Vorstandsbereich Hochschule und  
Forschung und Sprecherin der Projektgruppe  
„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ im  
Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim  
GEW-Hauptvorstand

#### **Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung**

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird, und sollten sich daher so weit wie möglich dafür einsetzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern und damit die in der Richtlinie des Rates 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 niedergelegten Grundsätze und Bedingungen in die Praxis umzusetzen und zu beachten.

14

15

# Gender-Check: Wie sich mit der neuen Entgeltordnung Gleichstellungsfortschritt erzielen lässt

Die Umsetzung einer geschlechtergerechten Beurteilung und Anerkennung von Tätigkeiten, Qualifikationen und Anforderungsprofilen im neuen Vergütungssystem ist ein erklärtes Ziel der GEW. Im Ergebnis geht es darum, die erhebliche Schieflage zu Ungunsten von Frauen bei den Einkommensverhältnissen in der Wissenschaft (s. S. 24) zu überwinden. Voraussetzung ist,

- den Zugang von Frauen zu männlich dominierten Berufsfeldern, Statusgruppen und Funktionen zu fördern,
- die Schlechterstellung (durch z. B. geringere Entlohnung und fehlende Aufstiegschancen) von Tätigkeitsbereichen, in denen Frauen überproportional vertreten sind, abzubauen und damit eine Aufwertung dieser Tätigkeitsbereiche zu erreichen,
- Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, in denen die Vereinbarkeit von Beruf/Qualifizierung und Familie/Elternarbeit gewährleistet ist. Dafür müssen Arbeitsort und -zeit ohne Vergütungseinbußen und Aufstiegsnachteile flexibilisiert werden. Auch Befristungsregelungen sind den besonderen Lebensumständen von Frauen/Eltern anzupassen (z. B. volle Anrechnung von Familienzeiten, Vertretungsregelungen für Drittmittelprojekte),
- das System der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vielfältig zu gestalten, um damit der heterogenen Lebenssituation und -planung von Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern Rechnung zu tragen,
- Wahlrecht und Freistellung für den Besuch von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einzuräumen und Gleichstellungsförderung in das Zielstellungsspektrum institutioneller Personalentwicklung einzubinden,
- die Eingruppierung nicht nur an formale Qualifikations- und Aufstiegsvoraussetzungen zu binden, sondern auch tätigkeits- bzw. funktionsbezogen vorzunehmen.

Ein nachhaltiger Gleichstellungsfortschritt ist aber erst erreicht, wenn Gender Mainstreaming auch als Grundprinzip der Verhandlungsführung und Vertragsgestaltung Anwendung findet. In der Umsetzung bedeutet dies, dass die Gremien (Tarifkommissionen etc.) paritätisch zu besetzen sind und dass die Beteiligten über Gender-Kompetenz verfügen sollten; auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind einzubeziehen. Verhandlungen und Entscheidungen über Grundgehalt

## Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten ein repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuung- und Managementebene. Dies sollte mit Hilfe einer Chancengleichheitspolitik bei der Einstellung und bei den weiteren Laufbahnetappen erreicht werden, die allerdings nicht Qualitäts- und Fähigkeitskriterien vorgeben darf. Zur Sicherung der Gleichbehandlung sollte in Auswahl- und Bewertungsausschüssen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern bestehen.

## Mitwirkung in Entscheidungsgremien

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten es als vollkommen legitim und sogar wünschenswert ansehen, dass Forscher in den einschlägigen Informations-, Konsultations- und Entscheidungsgremien der Einrichtungen, für die sie arbeiten, vertreten sind, um ihre individuellen und kollektiven Interessen als Berufsgruppe zu schützen und durchzusetzen und aktiv zur Arbeit der Institution beizutragen.

und Zulagen in den Einrichtungen sind gleichermaßen transparent zu gestalten. Für Konfliktfälle sind Schlichtungsstellen einzurichten, deren Besetzung ebenfalls geschlechterparitätisch und unter Berücksichtigung von Gender-Kompetenz sowie unter Einbeziehung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen hat. Die Verhandlungspartner haben öffentlich darüber Rechenschaft abzulegen, in wieweit das Verfahren dem Anspruch von Gender Mainstreaming gerecht wird. Vergütungsrelevante Informationen müssen geschlechtersensibel erfasst und analysiert werden.

Um eine gleichstellungspolitische Beurteilung der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung vornehmen zu können, empfiehlt die GEW drei Prüffragen im „Gender-Check“:

- Wer sind die Verhandlungspartner, über welche Kompetenzen und Rechte verfügen sie?
- Wie verläuft der Meinungsbildungs-, Verhandlungs- und Entscheidungsprozess?
- Was sind die Verhandlungsgegenstände und welche Ziele werden verfolgt?

Nach Anke Burkhardt/Claudia Kleinwächter, Gleichstellungsfortschritt durch tarifvertragliche Regelungen für die Wissenschaft in: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, hrsg. von Petra Brackert und Gabriele Hoffmeister-Schönfelder, VERLAG DASHÖFER GmbH, Hamburg April 2005, Kap. 8.3.1

# Das neue Eingruppierungsrecht: Voraussetzungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/TV-L)

Im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Kommunen bedeutet die Eingruppierung, dass die einzelnen Beschäftigten auf der Grundlage von Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe zugeordnet sind. Der Vergütungsgruppe war wiederum schon im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT bzw. für die neuen Länder BAT-O) eine bestimmte Grundvergütung zugeordnet. Daran hat sich auch nach dem In-Kraft-Treten der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L) nichts geändert. Nach wie vor erfolgt die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe, die wiederum über Zuordnungstabellen einer Entgeltgruppe (EG) des TVöD/TV-L zugeordnet wird. Wenn die heutigen Vergütungsordnungen durch die noch zu vereinbarenden Entgeltordnung (EGO) abgelöst sein werden, erfolgt die Eingruppierung unmittelbar in die Entgeltgruppe des TVöD/TV-L. Die Tarifvertragsparteien sind beim Abschluss des TVöD am 13. September 2005 davon ausgegangen, die Verhandlungen über die Entgeltordnung bis zum 30. September 2007 abzuschließen. Auf Länderebene war ein Abschluss der Verhandlungen bis Juni 2009 geplant. Es ist absehbar, dass diese Zeitpläne nicht eingehalten werden. Bis zum Abschluss der Verhandlungen bleiben die Regelungen des BAT/BAT-O zur Eingruppierung inklusive der Vergütungsordnung in Kraft.

## Tarifziele und Verhandlungsergebnisse

Die Eingruppierung bleibt das zentrale Element und gewichtiger Faktor für die Höhe des monatlichen Entgelts. Durch das mögliche Einkommen in einer Berufsbiographie wurde in der Vergütungsordnung des BAT/BAT-O eine sogenannte materielle Wertebene erreicht. Mit dem neuen Tarifrecht wurde eine Reihe von Veränderungen vereinbart: Zum einen ist mit dem Wegfall von Bewährungs- und Fallgruppenaufstiegen des BAT/BAT-O eine Höhergruppierung außerhalb der Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten nicht mehr möglich. Das bedeutet, dass die jeweilige bisherige „Wertebene“, die im BAT/BAT-O auch durch die Bewährungs- und Fallgruppen-

aufstiege charakterisiert war, im TVöD/TV-L allein durch eine Entgeltgruppe, in welche die Beschäftigte eingruppiert ist, abgebildet und gesichert werden muss. Zum anderen wurde das „Senioritätsprinzip“ des BAT/BAT-O aufgegeben. Für Beschäftigte mit langen Ausbildungszeiten vermindert sich daher im TVöD/TV-L die Bezahlung gegenüber dem BAT/BAT-O. An die Stelle der Bezahlung nach Lebensaltersstufen, die früher erst bei einer Einstellung nach vollendetem 31. bzw. vollendetem 35. Lebensjahr durch fiktive Verjüngung eine gewisse Gehaltsminderung vorsah, ist jetzt die Bezahlung nach Berufserfahrung getreten. Beschäftigte, die ihre Ausbildung z.B. erst mit dem 29. Lebensjahr und später beenden, werden somit das Gleiche verdienen wie Beschäftigte, die ihre Ausbildung viel früher abgeschlossen haben, denn diese haben bereits Erfahrungsstufen durchlaufen. Das ursprüngliche tarifpolitische Ziel, Tätigkeiten mit höheren Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung auch höher zu bewerten, wird somit unterlaufen. Eine längere Ausbildungsdauer führt im TVöD/TV-L zu dauerhaften Nachteilen beim Einkommen. Das Eingruppierungssystem erweist sich als Akademiker-feindlich. In der Wissenschaft gelten nicht nur die Promotion, sondern auch Habilitation bzw. Juniorprofessur als Qualifikationsphasen. Nach einer aktuellen Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) liegt das durchschnittliche Alter bei der Berufung auf die Juniorprofessur bei 34 Jahren<sup>1</sup>. In einigen Fachdisziplinen haben die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ihr Amt erst mit über 40 Jahren angetreten.

## Diktat der Kostenneutralität

Die GEW hat – gerade mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und auf die Gewinnung von „Seiteneinsteigern“ für die Wissenschaft – in den Verhandlungen alles versucht, um bei längeren Ausbildungszeiten einen Anspruch auf Zuordnung zur Stufe 2 bzw. 3 zu tarifieren. Die Arbeitgeber haben diese Forderungen beharrlich zurückgewiesen, weil sie höherwertige Tätigkeiten geringer als bisher bezahlen wollen und die Ver-

1 Gero Federkeil/Florian Buch, Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, CHE-Arbeitspapier Nr. 90, Mai 2007 ([http://www.che.de/downloads/CHE\\_Juniorprofessur\\_Befragung\\_AP\\_90.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf)), S. 25f.

## 13

handlungen zum TVöD/TV-L unter das Diktat der Kostenneutralität gestellt hatten. Immerhin ist es den Gewerkschaften gelungen, im § 40 TV-L für das wissenschaftliche Personal mit den Entgeltgruppen (EG) 13 bis 15, und für Beschäftigte der EG 9 bis 12, die im „Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten“, eine Anerkennung einschlägiger Beschäftigungszeiten an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- und Ausland durchzusetzen.

### Gute Arbeit hat ihren Preis

Es ist ein Ziel der GEW, mit der Tarifierung der Eingruppierung des Personals in Wissenschaftseinrichtungen einer Abwertung akademischer Berufe in dem für die Gesellschaft bedeutenden Bereich von Bildung und Wissenschaft entgegenzuwirken. Gute Arbeit in Lehre, Forschung, Weiterbildung und Management hat ihren Preis. Dazu gehört auch eine Bezahlung des an Hochschulen und Forschungseinrichtungen arbeitenden Personals, die ihrer Qualifikation und Verantwortung gerecht wird.

#### Für die GEW muss das neue Eingruppierungsrecht folgenden Kriterien gerecht werden:

- Die künftigen tariflichen Eingruppierungsvorschriften sollen einfach handhabbar, überschaubar und insbesondere rechtssicher sein.
- Das neue Eingruppierungsrecht muss offen für künftige Entwicklungen in der Ausbildung und in den Berufsfeldern sein.
- Das Eingruppierungssystem muss durchlässig sein: Die Entlohnung von Beschäftigten, die eine bestimmte Tätigkeit mit einem bestimmten Komplexitätsgrad ausüben haben, darf nicht an – wenn auch unsichtbaren – „Laufbahngruppen Grenzen“ enden. Auch nichtwissenschaftliche Tätigkeiten sollten in der Zuordnung zu Erfahrungsstufen berücksichtigt werden.
- Das neue Eingruppierungsrecht soll die bislang unterschiedlichen Eingruppierungsvorschriften für Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter im öffentlichen Dienst (Vergütungsordnung des BAT, Lohngruppenverzeichnisse des MTArb bzw. BMT-G/-O) zusammenführen.
- Das deutsche Eingruppierungssystem muss sich im Hinblick auf die Internationalisierung der Wissen-

schaft an den Standards im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum orientieren.

- Das neue Eingruppierungsrecht muss transparent und diskriminierungsfrei sein (s. S. 11).
- Die neue Entgeltordnung darf die Beschäftigten gegenüber der alten Vergütungsordnung nicht schlechter stellen. Verwerfungen bei der Überleitung sind zu korrigieren. Dies betrifft insbesondere die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), die bisher nach Arbeitgeberrichtlinien unterhalb vergleichbarer tariflich eingruppierter Beschäftigter eingruppiert wurden.

### Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

LfbA an wissenschaftlichen Hochschulen und an Fachhochschulen mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung sind

an wissenschaftlichen Hochschulen	IIa
an Fachhochschulen	IIb
LfbA mit einer abgeschlossenen Fachhochschulbildung	IVb
	eingruppiert.

Richtlinien der TdL über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1 a zum BAT-O erfassten Angestellten vom 24. Juni 1991 i.d.F. des Beschlusses 6./97 der Mitgliederversammlung vom 4./5. September 1997

An Fachhochschulen wurden LfbA von der Vergütungsgruppe BAT/BAT-O II b in EG 11 überleitet, was zu großem Unmut unter den Betroffenen geführt hat. Bis heute hat niemand erklären können, warum die Lehre dieser Kolleginnen und Kollegen an Fachhochschulen weniger Wert haben soll als die an den Universitäten? Wieso führt der Statusunterschied der Einrichtungen zu erheblichen Gehaltsdifferenzen für dieselbe hochwertige Leistung? Die GEW hat gegenüber der TdL den Anspruch durchsetzen können, zukünftig auch die Lehrkräfte tariflich einzugruppieren, dann werden auch die LfbA in der neuen EGO verankert sein.

### **Finanzierung und Gehälter**

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten dafür sorgen, dass Forscher faire, attraktive Finanzierungsbedingungen und/oder Gehälter beanspruchen können mit angemessenem Sozialversicherungsschutz (einschließlich Krankheits- und Elternschaftsregelungen, Ruhegehaltsansprüchen und Arbeitslosenleistungen) in Übereinstimmung mit dem geltenden einzelstaatlichen Recht und mit einzelstaatlichen oder sektorspezifischen Tarifverträgen. Dies muss für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn, auch für Nachwuchsforscher, gelten und ihrem rechtlichen Stand, ihrer Leistung und dem Grad ihrer Qualifikationen und/oder Zuständigkeiten angemessen sein.

### **Einstellung**

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Aufnahme- und Zulassungsstandards für Forscher, insbesondere zu Beginn ihrer Laufbahn, eindeutig festgelegt werden. Außerdem sollten sie die Einstellungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen oder für Forscher, die in eine Forschungslaufbahn zurückkehren, darunter Lehrkräfte (jeder Stufe), die wieder in die Forschung gehen, verbessern. Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten bei der Ernennung oder Einstellung von Forschern die im Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern niedergelegten Grundsätze einhalten.

### **Eckeingruppierung**

Für die Eingruppierung gibt es im TVöD/TV-L 15 Entgeltgruppen. Die Beträge der Entgelttabelle, die von angenommenen Beschäftigungsverläufen aus den Vergütungstabellen des BAT/BAT-O abgeleitet worden sind, orientieren sich an bestimmten Qualifikationsniveaus. Diese sind

- ab Entgeltgruppe 5 in der Regel eine zweieinhalb bzw. dreijährige Berufsausbildung,

- ab Entgeltgruppe 9 in der Regel eine Fachhochschulausbildung
- ab Entgeltgruppe 13 in der Regel eine universitäre Hochschulausbildung.  
Man bezeichnet diese drei Entgeltgruppen als „Eckeingruppierungen“.

### **Erhalt von Besitzständen**

Die neue EGO ist sowohl für neu eingestellte Beschäftigte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum 1. Oktober 2005 in den TVöD bzw. zum 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet worden sind, von entscheidender Bedeutung. Mit dem In-Kraft-Treten der neuen EGO werden alle Beschäftigten auf dieser Grundlage neu eingruppiert. Sollten sich darauf korrigierende Rückgruppierungen ergeben, ist die Differenz im Entgelt zwischen der bisherigen Eingruppierung und der neuen als Besitzstandszulage fortzuführen. Diese Besitzstandszulage wird durch künftige Stufensteigerungen ganz oder in Intervallen abgebaut. Von dieser Verfahrensweise sind im Wissenschaftsbereich diejenigen ausgenommen, deren derzeitige Eingruppierung nach Grundsätzen erfolgte, die außerhalb des tariflichen Eingruppierungsrechts lagen. Bei LfBA fehlen beispielsweise Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege in der Vergütung.

### **Zusätzliche Entgeltbestandteile**

Neben dem Grund- oder Tabellenentgelt gibt es zusätzliche Entlohnungskomponenten, die im Umfang variieren und die in unterschiedlichem Maße durch die Beschäftigten, durch die betriebliche Interessenvertretung und durch den Arbeitgeber ausgestaltet werden können: Zum einen gibt es die sog. leistungsbezogenen Entgeltbestandteile (s. dazu S. 30), zum anderen tarifliche Zulagen und Zuschläge, für die Anspruchsgrundlagen in den Tarifverträgen definiert sind. Gemeint sind beispielsweise Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertags- oder Mehrarbeit, die Jahressonderzahlungen (früher Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie altersvorsorgewirksame Leistungen. Zum dritten werden bisweilen vom Arbeitgeber übertarifliche Zulagen gewährt, für die es keinen tariflich definierten Anspruch gibt. In den Verhandlungen zum TVöD/TV-L war und ist es das Ziel der GEW, Regelungen gegen die Befristungswillkür durchzusetzen, indem Mindestvertragslaufzeiten festgeschrieben und kurzfristige Arbeitsver-

hältnisse für die Arbeitgeber durch Zulagen verteuert werden. Das haben die Arbeitgeber nicht akzeptiert. Nur den Ärztinnen und Ärzten an Universitätsklinikum wurden Mindestvertragslaufzeiten von zwei Jahren eingeräumt. Die Tarifparteien haben allerdings in der Niederschriftserklärung zum TV-L notiert, mit der Befristung verantwortungsbewusst umgehen zu wollen. Dies zu überwachen, wird eine wichtige Aufgabe für die Personalvertretungen in den Wissenschaftseinrichtungen werden. Immerhin gibt es einen Prüfauftrag, ob und inwieweit auf Grund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten ohne zeitnahe Anschlussbeschäftigung eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, nachdem die Übergangsgeldregelung des BAT/BAT-O weggefallen ist. Hier muss in den Verhandlungen zur Entgeltordnung noch einmal Druck aufgebaut werden.

Prof. Dr. Hans-Dieter Klein

Mitglied der Großen Tarifkommission der GEW für den Organisationsbereich Hochschule und Forschung und Mitglied der Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ im Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand, Gewerkschaftssekretär für Hochschule/Forschung/Lehrerbildung der GEW Sachsen-Anhalt

### **Laufbahnentwicklung**

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten vorzugsweise im Rahmen ihres Humanressourcenmanagements eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen. Darin sollten Mentoren vorgesehen werden, die Forscher in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen und betreuen und sie dadurch motivieren und zum Abbau von Unsicherheiten in ihrer beruflichen Zukunft beitragen. Allen Forschern sollten solche Bestimmungen und Vorkehrungen nahe gebracht werden.

15

14

13

# Modulares Modell und Strukturkonzept: Allgemeine Grundsätze einer neuen Entgeltordnung

## Aktueller Diskussionsstand

Die Gewerkschaftsforderungen zur Entgeltordnung (EGO) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) nehmen Gestalt an. Es war ein längerer Diskussionsprozess. Die GEW hat in der Projektgruppe „Entgeltordnung“ und in der Bundestarifkommission (BTK) der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit beratender Stimme mitgewirkt. Am 27./28. März 2007 hat die ver.di-BTK in Halle das sogenannte modulare Modell der neuen EGO und ein sogenanntes Strukturkonzept beschlossen, mit dem das System der tariflichen Regelungen erfasst wird. Die Beschlusslage soll die Grundlage für die Verhandlungen mit dem Bund, mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) und auch mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sein. Die Vollmacht zur Verhandlung der Eingruppierung von Lehrkräften liegt bei der GEW.

## Prinzip der Tarifautomatik

Grundsätzlich soll wie bisher auch die künftige Eingruppierung/Entgeltgruppe im Wege der Tarifautomatik erfolgen. Dem Arbeitgeber dürfen keine Spielräume zu einer „eigenständigen“ Eingruppierung eröffnet werden. Hierzu konnte bereits in den Verhandlungen zum TVöD mit den Arbeitgebern eine Einigung erzielt werden. Weitere bereits erzielte Einigungen betreffen den Arbeitsvorgang als Bewertungsgrundlage und die Eingruppierung auf Grund von objektiven (tätigkeitsbestimmten) und subjektiven (qualifikationsbestimmten) Tätigkeitsmerkmalen. Dabei soll es nach künftigem Recht ausreichend sein, wenn die subjektiven Voraussetzungen nur für das konkrete Tätigkeitssegment der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit erfüllt ist.

## Modulares EGO-Modell

Das sog. modulare EGO-Modell (siehe Schaubild S. 17) dient der Eingruppierung von Tätigkeiten, die sich in Arbeitsvorgänge sinnvoll zergliedern lassen (z.B. Fertigung eines Werkstücks, Bearbeitung eines Aktenvorgangs, handwerklich-technische Durchführung einer Versuchsreihe). Für komplexe Tätigkeiten, die nicht in einzelne Arbeitsvorgänge zerlegt werden können – typischerweise in pädagogischen Berufen und in der Wissenschaft –, soll es auch weiterhin bei

der funktionsbezogenen Bewertung/Eingruppierung bleiben können. Das sog. modulare Modell hat mithin die Funktion, unmittelbare Eingruppierungsgrundlage für all diejenigen Tätigkeiten zu sein, die nicht funktionsgruppenbezogen eingruppiert sind. Das ist deswegen notwendig, weil der Grundsatz der Tarifautomatik eine EGO erfordert, über die alle möglichen heutigen und erst noch zukünftig entstehenden Tätigkeiten eingruppiert werden können. Die EGO muss demzufolge einerseits hinreichend abstrakt und dennoch andererseits so justiziabel sein, dass im Streitfall für die Gerichte in der EGO subjektive Ansprüche erkennbar sind. Andernfalls entstehen Regelungslücken, die sich erfahrungsgemäß zum Nachteil der Beschäftigten auswirken. Das sog. modulare EGO-Modell soll auch für die funktionsbezogene Eingruppierung Maßstäbe setzen.

## Schritte der Eingruppierung

Die Eingruppierung nach dem sog. modularen EGO-Modell erfolgt in zwei Schritten. Im ersten Schritt sind die Grundmerkmale maßgeblich. Mit den Grundmerkmalen werden die Anforderungen der Tätigkeit an Kenntnisse und Fertigkeiten erfasst. Folgerichtig korrespondieren die **Grundmerkmale** mit den Entgeltgruppen (EG) für die ECKEINGRUPPIERUNG EG 5, EG 9 und EG 13 (s. o. S.13). Die Entgeltgruppen unterhalb der EG 5 dienen der Eingruppierung von Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist.

In die EG 6, 7 und 8 sowie 10, 11, 12, 14 und 15 kann auch die Eingruppierung über so genannte **Heraushebungsmerkmale** erfolgen. Diese sind als unbestimmte Rechtsbegriffe in der EGO enthalten: „gründliche Kenntnisse“, „erweiterte gründliche Kenntnisse“, „vielseitige gründliche Kenntnisse“ usw.

Nach der Eingruppierung an Hand von Grund- und gegebenenfalls Heraushebungsmerkmalen ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob bei der auszuübenden Tätigkeit ein oder mehrere **Zusatzmerkmale** erfüllt sind. Diese sind beschrieben als Selbständigkeit, Verantwortung, Schwierigkeit, soziale Kompetenz sowie physische und psychische Anforderungen. Es handelt sich um sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe, die durch tarifliche Definition inhaltlich vorbestimmt werden.

Nach dem sog. modularen EGO-Modell führt die Erfüllung von jeweils einem Zusatzmerkmal zu einer Eingruppierung in jeweils eine höhere Entgeltgruppe.

## Modulares Modell

### Die Eingruppierung erfolgt in zwei Schritten:

#### 1. Bestimmung des Grundmerkmals

##### Grundmerkmal

Kenntnisse und Fertigkeiten gegliedert in Entgeltgruppen

#### 2. Feststellung der Zusatzmerkmale

##### Zusatzmerkmale

1. Selbstständigkeit
2. Verantwortung
3. Schwierigkeit
4. Soziale Kompetenz
5. Psychische oder physische Anforderungen

erfüllt/nicht erfüllt

**Eingruppierung  
als Ergebnis der  
Betrachtung aller  
sechs Merkmale**

Grundmerkmal und Zusatzmerkmal(e) zusammen ergeben die Eingruppierung.  
Zusatzmerkmale führen jeweils zu einer höheren Eingruppierung um je eine Entgeltgruppe.

Quelle: Verdi

Zum Beispiel würde bei einer Grundeingruppierung in die EG 5 die Erfüllung aller Zusatzmerkmale endgültig zu einer Eingruppierung in die EG 10 führen. Bei der Eingruppierung nach Funktionsmerkmalen wird von den Tarifvertragsparteien die jeweilige Tätigkeit einer entsprechenden Entgeltgruppe unmittelbar zugeordnet. Hier hat der Tarifvertrag die Form eines Tätigkeitskatalogs.

### EGO-Strukturkonzept

Im sog. Strukturkonzept (siehe Schaubild S. 18) ist das System der Tarifverträge, in denen die EGO auf den verschiedenen Ebenen ausgestaltet ist, geregelt. Es umfasst die möglichen Tarifverträge, ihren zulässi-

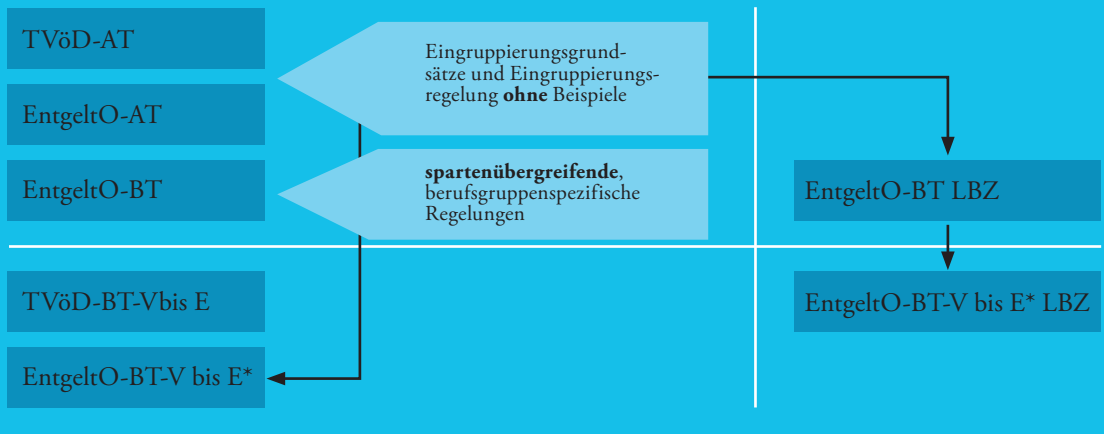
gen Regelungsinhalt und deren Verhältnis zueinander. Danach soll es bundesweit geltende Tarifverträge zur EGO und entsprechende landesbezirkliche Ergänzungstarifverträge geben. Die bundesweit geltenden Tarifverträge umfassen

- die EGO Allgemeiner Teil und
- die EGO Besonderer Teil, der sich untergliedert in
  - die berufsgruppenspezifischen, spartenübergreifenden Eingruppierungsregelungen und
  - die spartenbezogenen Eingruppierungsregelungen untergliedern. Diese sind nach den besonderen Teilen des TVöD in die Sparten Verwaltung, Sparkassen, Krankenhäuser, Betreuung, Flughäfen, Versorgung und Entsorgungen aufgeteilt.

## Strukturkonzept: Das neue System der Eingruppierungsregelungen

### Bundestarifrecht

### Landesbezirkliches Tarifrecht



\*EntgeltO-BT-V bis E ist zunächst vom organisationsinternen Willensbildungsprozess abhängig

#### Abkürzungen:

<b>TVöD</b>	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
<b>AT</b>	Allgemeiner Teil
<b>BT</b>	Besonderer Teil (spartenübergreifend)
<b>V</b>	Verwaltung (Sparte)
<b>E</b>	„Entsorgung“ (Sparte)
<b>LBZ</b>	Landesbezirklicher Ergänzungstarifvertrag
<b>EntgeltO</b>	Entgeltordnung
<b>Sparte</b>	Branche bzw. Teil einer Branche, die dem Tarifrecht im öffentlichen Sektor unterliegt

Quelle: Verdi

**Funktionsmerkmale** Beispiele und „Ferner“-tätigkeiten

**EntgeltO-BT zum TVöD-BT-V bis E** Funktionsmerkmale im Bereich von kaufmännischen, finanzwirtschaftlichen und verwaltungsspezifischen Tätigkeiten

**EntgeltO-BT-V bis E LBZ** Funktionsmerkmale im Bereich handwerklich-gewerblicher Tätigkeiten (bisher in landes-bezirklichen Lohngruppenverzeichnissen zum BMT-G II geregelt; für das Tarifgebiet Ost im BMT-G-O).

Die landesbezirklichen Ergänzungstarifverträge sind ausschließlich für die funktionsbezogene Eingruppierung vorgesehen, wobei es berufsgruppenbezogene und spartenübergreifende landesbezirkliche Ergänzungstarifverträge ebenso geben kann wie spartenbezogene Ergänzungstarifverträge.

Das Verhältnis der tariflichen Eingruppierungsregelungen soll dadurch gekennzeichnet sein, dass die besonderen spartenübergreifenden Regelungen dem Allgemeinen Teil der EGO vorgehen. Die landesbezirklichen Ergänzungstarifverträge gehen den bundesweit geltenden Tarifverträgen vor, soweit sie mit diesen mindestens gleichwertig sind, d.h. wenn die Tätigkeit auf Grund der landesbezirklichen Regelung nicht in eine niedrigere Wertebene führt.

Die Bestätigung dieser Eingruppierungsgrundsätze durch die gewerkschaftlichen Satzungsorgane schließt weitere Diskussionen nicht aus. Es wird über „weitere Eingruppierungselemente“ ebenso nachgedacht wie über die Frage, auf welcher Ebene die Funktionsmerkmale festgeschrieben werden sollen. Auch die Weiterentwicklung oder Ergänzung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale soll nicht ausgeschlossen sein.

Peter Jonas

Referent im Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik beim GEW-Hauptvorstand

# Zeitgemäß und international anschlussfähig: GEW-Forderungen zur Eingruppierung

Die Eingruppierungssystematik ist als Verhandlungsposition durch die Gewerkschaftsgremien beschlossen. Gleichzeitig müssen für konkrete Tätigkeiten in den einzelnen Bereichen (Sozialpädagogik, Schule, Wissenschaft) Vorschläge erarbeitet werden, die, wenn sie von der Eingruppierungssystematik nicht sachgerecht erfasst werden können, den Besonderheiten dieser Bereiche gerecht werden.

Unabhängig von einer vorhandenen oder zukünftigen Personalstruktur (vgl. u. S. 37) müssen im Wissenschaftsbereich Tätigkeitsmerkmale für Lehre, Forschung und Organisation/Dienstleistung vorhanden sein, die sachgerechte Eingruppierungen erlauben. Eine Trennung von Lehre, Forschung und Managementfunktionen als jeweils separate Grundlage für die Eingruppierung ist insofern problematisch, als sich viele Tätigkeiten nicht direkt voneinander abgrenzen lassen. Außerdem sind in den Berufsfeldern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Schwerpunktverschiebungen sowohl erforderlich als auch gewünscht.

## **Forschung und Lehre sind gleichwertig**

Generell sind insbesondere Tätigkeitsmerkmale für Forschung und Lehre gleichwertig zu formulieren. Die Bevorzugung der Forschungstätigkeiten im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT bzw. für die neuen Länder BAT-O) kann in einer neuen Entgeltordnung (EGO) nicht beibehalten werden.

## **Hochschultypen sind gleichrangig**

Als weitere Prämisse muss die Differenzierung der Bewertung von Tätigkeiten nach Hochschultypen entfallen. Lehre, Forschung und Organisation/Dienstleistung sind an Universitäten, Kunst-/Musik- oder Fachhochschulen mit den gleichen Maßstäben zu messen: Die Lehre ist durch die Modularisierung und das Leistungspunktsystem längst vergleichbar geworden und wird hochschultypübergreifend organisiert. Forschungsergebnisse finden in der Scientific Community allein nach Maßgabe ihrer Qualität Anerkennung.

## **Gesamte Palette der Tätigkeiten**

In einer neuen EGO soll sich die gesamte Palette der Tätigkeiten in der Wissenschaft widerspiegeln: von studentischen Hilfstätigkeiten über Dienstleistungen von

wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Qualifizierungsphasen bis zu professoralen Aufgaben. Dies ist trotz des Ausschlusses ganzer Gruppen aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags (§ 1 Abs. 2 Buchstabe s TVöD mit Protokollerklärung und § 1 Abs. 3 TV-L mit Protokollerklärung erforderlich und möglich, da vielfach auch für diese durch arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln tarifliche Regeln für anwendbar erklärt werden. Außerdem sind die Aufgaben von studentischen Beschäftigten mit Hochschulabschluss von denen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sache nach nicht unterscheidbar. Die Tätigkeiten lassen sich für alle Gruppen durchgängig beschreiben. Zusätzlich ist bei allen tarifvertraglichen Regelungen im Wissenschaftsbereich den Mobilitätsanforderungen an das Personal Rechnung zu tragen. Die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse muss im internationalen Kontext erfolgen.

Auch wenn die EGO eine abstrakte Beschreibung der Eingruppierung bestimmter Tätigkeiten liefern muss, so erleichtert es die Anwendung dieser Regelungen, wenn die Tätigkeiten in Beispielskatalogen konkretisiert werden. Bei dieser Aufgaben sollten Gewerkschaften sowie Personal- und Betriebsräte eng zusammenarbeiten.

## **Wissenschaftsadäquate Eckeingruppierung**

Ausgangspunkt für eine neue EGO ist die wissenschaftsadäquate Beschreibung der Eckeingruppierung. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die neuen akademischen Bachelor- und Masterabschlüsse von Fachhochschul- und universitären Studiengängen grundsätzlich gleichwertig sind. Dies wird jeweils durch die Akkreditierung festgestellt. Konsequenterweise müssen dann Fachhochschulabschlüsse im Verhältnis zu den sogenannten wissenschaftlichen Hochschulabschlüssen neu bewertet werden.

Die GEW fordert EG 13 als Eckeingruppierung für Tätigkeiten, die in der Regel eine Hochschulausbildung (Universität, Fachhochschule) voraussetzen.

Ursprünglich ging man für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IIa BAT/BAT-O, der die EG 13 zugeordnet ist, von einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung mit einer Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern aus, d. h. von einem Universitätsdiplom, Staatsexamen oder Magisterabschluss. Dieser Ansatz ist im Hinblick auf die Einführung der Bachelor- und Masterabschlüsse im Zuge des Bologna-Prozesses anachronistisch. Obendrein wird postuliert, dass als Ersatz für die künftig wegfallenden, traditionellen Abschlüsse der Masterabschluss herangezogen wird. Gemeint ist allerdings nur ein Masterabschluss, der den Zugang zum höheren Dienst ermöglicht. Dieser kann inzwischen auch an Fachhochschulen erworben werden. Außerdem ist zu beachten, dass international unterschiedliche Bachelorabschlüsse erworben werden können. Überdies sind Karrieren vom Bachelor zur Promotion unter Auslassung des formalen Masterabschlusses bei gleichzeitiger Hinzuziehung anderer Qualifikationsmerkmale möglich. Daraus folgt, dass die ECKEINGRUPPIERUNG für den Wissenschaftsbereich weniger auf den formalen Abschluss zu gründen ist, als vielmehr auf eine Qualifikationsebene, die mit dem Abschluss zum Ausdruck gebracht wird.

Die GEW schlägt vor, EG 13 an die Promotionsfähigkeit zu koppeln.

Auf welchem Qualifikationsweg die Promotionsfähigkeit erreicht wird, ist nachgeordnet. Dies können sein: Universitätsdiplome, Universitätsmagisterabschlüsse, erste und zweite Staatsexamina, Masterabschlüsse, auch solche von Fachhochschulen, die den Zugang zum höheren Dienst ermöglichen. Diese Aufzählung lässt sich mit Blick auf Abschlüsse von DDR-Hochschulen wie etwa Diplomlehrerabschlüsse pädagogischer Hochschulen noch erweitern. Dabei ist die Promotionsfähigkeit grundsätzlich durch den Hochschulabschluss dokumentiert, der die Zulassung zur Promotion ermöglicht; es kommen aber auch Hochschulabschlüsse wie Fachhochschuldiplome oder Bachelorabschlüsse in Betracht, wenn sie mit Zusatzqualifikationen aufgewertet wurden, um die Promotion zuzulassen.

## Zeitgemäße Eingruppierung

Dieser Ansatz für eine ECKEINGRUPPIERUNG im Wissenschaftsbereich berücksichtigt nicht nur den in Deutschland vollzogenen Wandel akademischer Ausbildungsgrade und Laufbahnvoraussetzungen, sondern trägt darüber hinaus den internationalen Entwicklungen Rechnung. Am 11. März 2005 hat die Europäische Kommission eine Empfehlung über eine „Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ abgegeben<sup>1</sup> (siehe auch Zitate). Darin sind Rollen, Zuständigkeiten und Ansprüche von Forscherinnen und Forschern definiert. Der Kodex zielt darauf ab, die Einstellungsverfahren zu verbessern, die Auswahlverfahren gerechter und transparenter zu machen und enthält verschiedene Parameter für die Beurteilung von Verdiensten. Das erklärte Ziel der Kommission ist es, die Mobilität im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum zu fördern.

## Eingruppierung nach europäischen Standards

Die Prinzipien von Charta und Kodex lassen sich in das GEW-Konzept einer neuen Entgeltordnung für den Wissenschaftsbereich leicht integrieren. In der Charta sind Forscherinnen und Forscher nach einer international anerkannten Definition<sup>2</sup> als Spezialistinnen und „Spezialisten, die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen, sowie mit dem Management diesbezüglicher Projekte betraut sind“ bezeichnet. Dabei werden in den Begriff der Forschung alle Tätigkeiten einbezogen, die sich auf Forschung im engeren Sinne, Lehrtätigkeit, Wissenstransfer und entsprechende Managementbereiche beziehen. Darüber hinaus unterscheidet die Charta zwischen „Nachwuchsforschern“ und „erfahrenen Forschern“. „Nachwuchsforscher“ sind definiert als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den ersten vier Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit, einschließlich der Forschungsausbildungszeit. Die Bezeichnung „**erfahrene Forscher**“ wird auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angewandt,

1 K(2005) 576 endgültig = Dok-HuF-2005/05 – in einer deutschen und englischen Textausgabe unter [http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta/Download/dat\\_/fil\\_1601](http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta/Download/dat_/fil_1601) verfügbar.

2 Gemeint ist das seit 1980 fortgeschriebene sogenannte Frascati-Handbuch der OECD mit dem Titel „Die Messung wissenschaftlicher und technischer Tätigkeiten. Allgemeine Richtlinien für statistische Übersichten in Forschung und experimenteller Entwicklung“.

- die mindestens vierjährige Erfahrung (Vollzeitäquivalent) in der Forschung seit Erreichen eines Hochschulabschlusses, der die Zulassung zur Promotion in dem Land, in dem der Abschluss gemacht wurde, ermöglicht, nachweisen, oder
- auf bereits promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, unabhängig davon, wie lange sie zur Promotion gebraucht haben.

Für die EGO ergibt sich bereits aus diesen Begriffen eine geeignete Differenzierungsmöglichkeit im Entgeltsystem. Insgesamt lässt die geringe Zahl der Entgeltgruppen – es stehen für die typischen Lehr-, Forschungs- und Managementaufgaben mit EG 13, EG 14 und EG 15 nur drei Entgeltgruppen zur Verfügung – ohnehin nur wenig Spielraum für Differenzierungen.

## GEW-Eingruppierungsvorschlag

### EG 13

Beschäftigte der ersten Qualifikationsebene, d.h. promotionsfähige Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher im Sinne von Charta und Kodex, die Aufgaben in Lehre und/oder Forschung und/oder Wissenschaftsmanagement wahrnehmen sollen, sind in die EG 13 eingruppiert.

### EG14

Beschäftigte, die „erfahren“ im Sinne von Charta und Kodex sind, wozu auch die Erlangung der Promotion gehört, und die Aufgaben in Lehre und/oder Forschung und/oder Wissenschaftsmanagement wahrnehmen sollen, sind in die EG 14 eingruppiert.

### EG15

Wenn die EG 15 beschrieben wird, soll ein Zusatzmerkmal hinzutreten: In die EG 15 sind Beschäftigte im Sinne der EG 14 eingruppiert, die entweder über zusätzliche Qualifikationen verfügen (z. B. erfolgreich abgeschlossene Juniorprofessur, Habilitation, Beschäftigte mit spezieller Lehrqualifikation, Beschäftigte, die über entsprechende Hochschul- und Wissenschaftsmanagementqualifikationen verfügen), oder die Tätigkeiten wahrnehmen sollen, welche Verantwortung für Personal, Finanzen oder Projektkoordination umfassen.

Im Wissenschaftsbetrieb kann es durchaus vorkommen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeiten in Forschung und Lehre betraut werden, ohne dass sie über wissenschaftliches Ausbildungsniveau (hier: Promotionsfähigkeit) verfügen. Sie werden in der Regel auch nur eingeschränkt eingesetzt. Bei ihren „Teilforschungs- und -lehraufgaben“ sowie Dienstleistungen sind aber trotzdem in erheblichem Umfang die gleichen Fähigkeiten und Fertigkeiten wie in den bisher diskutierten Fallkonstellationen einzusetzen. Es ist daher folgerichtig, die Eingruppierung unterhalb der ECKeingruppierung EG 13 vorzunehmen. Die Absenkung erfolgt um eine Entgeltgruppe.

Beschäftigte, die Aufgaben in Lehre und/oder Forschung und/oder Wissenschaftsmanagement wahrnehmen sollen, jedoch nicht über die Promotionsfähigkeit (EG 13), aber zumindest über einen Bachelorabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation verfügen, sind in die EG 12 eingruppiert.

Dieser Ansatz ist auch mit der Definition der Erfahrung und der sich daraus ergebenden Differenzierungsmöglichkeit kompatibel. Insbesondere ist die Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse bei einer weiteren Qualifizierung des/der Beschäftigten gesichert. Wendet man das GEW-Modell auf die vorhandenen Beschäftigtengruppen in der Wissenschaft an, ergibt sich folgende Zuordnung von Personalkategorien, Tätigkeiten und Entgeltgruppen (s. S. 22). Diese Übersicht erfasst praktisch alle Tätigkeiten, die unmittelbar auf Lehre<sup>3</sup>, Forschung und Wissenschaftsmanagement ausgerichtet sind, soweit sie im Angestelltenverhältnis geleistet werden.

## Wissenschaftspersonal im Angestelltenverhältnis

Die Personalstruktur ist bislang sowohl über Angestellten-, als auch – derzeit wieder zunehmend (s. S. 31) – über Beamtenverhältnisse ausgestaltet. Die GEW hält deren durchgängige Ausgestaltung im Angestelltenver-

3 Ausgespart blieben hier zunächst nur die sonstigen Lehrkräfte an Hochschulen etwa im Bereich der Werkstattlehre. Sie werden bei der Tarifierung der Lehrkräfte durch die GEW einbezogen werden.

## Eingruppierungsmerkmale und Personalkategorie

EG	Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement	Personalkategorie
<b>EG 13</b>	<b>Lehre:</b> Lehraufgaben mit möglichem Einsatz in allen Bereichen der grundständigen Lehre (Diplom-, Magister-, Bachelor- und Masterstudiengänge ...) soweit das Kriterium der Erfahrungheit nicht erfüllt ist	Lehrkräfte für besondere Aufgaben Künstlerische Lehrkräfte Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen zur Promotion
	<b>Forschung:</b> Tätigkeiten in Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs, soweit das Kriterium der Erfahrungheit nicht erfüllt ist, Vorbereitung einer Promotion oder Arbeit vergleichbaren Zuschnitts.	Doktoranden/-innen in Beschäftigungsverhältnissen
	<b>Management:</b> Dienstleistung/Aufgaben akademischen Zuschnitts in Beratung, Evaluation, Koordination ... soweit das Kriterium der Erfahrungheit nicht erfüllt ist	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in Wissenschaftsmanagementfunktionen wie Referenten/-innen in der Wissenschaftsadministration, im Wissenstransfer, Controlling, Hochschulplanung ...
<b>EG 14</b>	<b>Lehre:</b> Lehraufgaben mit möglichem Einsatz in allen Bereichen der Lehre bis hin zu Graduiertenkollegs	Lehrkräfte für besondere Aufgaben Künstlerische Lehrkräfte, Promovierte Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen
	<b>Forschung:</b> Wahrnehmung von Aufgaben in der Forschung Vorbereitung einer weiteren Qualifikationschrift oder Arbeit vergleichbaren Zuschnitts	Erfahrene Laboringenieure/-innen Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen zur Habilitation ö.ä.
	<b>Management:</b> Aufgaben akademischen Zuschnitts in Beratung, Evaluation, Koordination ...	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in Wissenschaftsmanagementfunktionen wie Referenten/-innen in der Wissenschaftsadministration, z.B. Wissenstransfer, Controlling, Hochschulplanung ...
<b>EG 15</b>	<b>Lehre:</b> Lehraufgaben mit zusätzlicher Themen-, Personal- und/oder Finanzverantwortung	Habilitierte Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen
	<b>Forschung:</b> Forschungsaufgaben mit zusätzlicher Themen-, Personal- bzw. Finanzverantwortung	Nachwuchsgruppenleiter/-innen
	<b>Management:</b> Beratung, Evaluation oder/und Koordination, in der Geschäftsführung sehr unterschiedlicher Bereiche	Projektleiter/-innen und Projektkoordinatoren/-innen Fakultätsgeschäftsführer/-innen Verwaltungsleiter/-innen

hältniss für erforderlich, angemessen und zeitgemäß. Gerade unter dem Aspekt der Mobilität ist die Zweiteilung in Angestellte und Beamte kontraproduktiv. Würde man die hier entwickelten Kriterien auf die Personalkategorien im Beamtenstatus anwenden, so wären z. B. Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten, Akademische Räte und Rätinnen, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (soweit nicht mit weiteren Aufgaben betraut) der EG 14 zuzuordnen. Entsprechend würden Oberassistentinnen und Oberassistenten, Akademische Oberräte und Oberrätinnen, erfolgreiche Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der EG 15 zuzuordnen sein.

### **Außertarifliche Bezahlung**

Selbstverständlich gibt es auch Tätigkeiten, die nicht nur die hier genannten Kriterien erfüllen. Leiterinnen und Leiter großer Einrichtungen wie Institute, Rechenzentren, Bibliotheken heben sich im Hinblick auf die Maßstäbe ihrer Arbeit, auf Personal- und Finanzverantwortung deutlich aus dem bisher beschriebenen Eingruppierungsrahmen hinaus. Nach Auffassung der GEW sind derartige Tätigkeiten mit den vorgegebenen Entgeltgruppen nicht mehr angemessen zu beschreiben. Solange eine Einbeziehung in den Tarifbereich, etwa durch Ausweitung der Entgeltgruppen über die EG 15 hinaus, nicht erreicht ist, sind in diesen Fällen außertarifliche Regelungen zum Entgelt zu treffen.

### **Zusammenfassung**

Spezifische Tätigkeitsmerkmale in Wissenschaft und Forschung sind erforderlich und können beim wissenschaftlichen Personal auf Grund der geringen Differenzierungsmöglichkeiten relativ einfach mit „Erfahrung“ in der Aufgabenwahrnehmung in Lehre und Forschung, sowie zusätzlicher Themen-, Personal- und Finanzverantwortung beschrieben werden. Die Beispiele lassen sich über die bisher im Hochschulrecht beschriebenen Personalkategorien hinaus aufbauen. Auch für neu zu definierende Tätigkeitsfelder oder Personalkategorien gibt es über die vorgeschlagenen Merkmale einfache und handhabbare Kriterien zur Eingruppierung. Im Ergebnis sind die Vorschläge darauf gerichtet, eine Differenzierung zwischen Lehre und Forschung durch unterschiedliche Eingruppierungen zu vermeiden, sowie die Statusunterschiede zwischen den Hochschultypen zu überwinden. Das Problem der Wahrnehmung von wissenschaftlichen Tätigkeiten mit geringerer Qualifikation wird durch die Eingruppierung in die nächstniedrige Entgeltgruppe gelöst. Der GEW-Vorschlag zur Eingruppierung im Wissenschaftsbereich ist international anschlussfähig.

Dr. Rainer Hansel

Leiter des Referats Hochschule und Forschung  
der GEW Berlin und Mitglied der Projektgruppe  
„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ im  
Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim  
GEW-Hauptvorstand

### **Wertschätzung von Mobilität**

Arbeitgeber und/oder Förderer müssen den Wert geographischer, sektorüberschreitender, interdisziplinärer, transdisziplinärer und virtueller Mobilität sowie die Mobilität zwischen dem öffentlichen und dem Privatsektor als ein bedeutendes Mittel zur Ausweitung wissenschaftlicher Kenntnisse und zur beruflichen Weiterentwicklung in jeder Etappe einer Forscherlaufbahn anerkennen. Daher sollten sie solche Optionen in die spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie aufnehmen und Mobilitätserfahrung im Beförderungs-/Beurteilungssystem in vollem Umfang werten und anerkennen. Dies erfordert auch, dass die erforderlichen verwaltungstechnischen Instrumente eingesetzt werden, um in Übereinstimmung mit einzelstaatlichem Recht die Übertragbarkeit sowohl von Fördermitteln als auch von Sozialversicherungsansprüchen zu ermöglichen.

# Gehälter von Forscherinnen und Forschern im europäischen Vergleich: Deutschland schneidet schlecht ab

Im April 2007 hat die Europäische Kommission ein umfassendes Zahlenwerk zu den Gehältern von Forscherinnen und Forschern in den öffentlichen und privaten kommerziellen Sektoren der EU zusammengestellt<sup>1</sup>. Die statistischen Angaben beruhen auf einer im Sommer 2006 durchgeführten online-Fragebogenaktion der Generaldirektion Forschung, die in den einzelnen Ländern durch Vergleichsstichproben verifiziert wurden; für Deutschland wurde die Gehaltsstruktur der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) bzw. wurden die Vergütungssätze des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) herangezogen<sup>2</sup>. In einem ersten Schritt wurden Einkommen von Forscherinnen und Forschern in 33 europäischen Ländern (EU25 und sieben assoziierte Staaten) auf fünf verschiedenen Laufbahnstufen erhoben. Die Jahresintervalle der beiden ersten Laufbahnstufen (0-4, 5-7, 8-10, 11-15 und mehr als 15 Jahre) korrespondieren mit der Unterscheidung von „Nachwuchswissenschaftlern“ und „erfahrenen Forschern“, die dem GEW-Vorschlag zur Eingruppierung des Personals im Wissenschaftsbereich zu Grunde liegt (vgl. S. 19). In einem zweiten Schritt werden die Gehälter mit denen in Drittländern (Australien, China, Indien, Japan und USA) verglichen<sup>3</sup>. Die Kommission möchte mit dieser Datenbasis den Forschenden eine Bewertung der Forschungsstandorte ermöglichen und auf die Ungleichheiten im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum aufmerksam machen.

Bei der Länderumfrage zeichnen sich in Europa vier Gehaltskategorien ab:

- Niedrig – bis 20.000 Euro Jahreseinkommen
- Mittel – zwischen 20.000 und 30.000 Euro Jahreseinkommen
- Hoch – zwischen 30.000 und 40.000 Euro Jahreseinkommen
- Sehr hoch – über 40.000 Euro Jahreseinkommen

1 Study on the Remuneration of Researchers in the Public and Private Commercial Sectors, April 2007, unter [http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf) verfügbar.

2 s. ebenda S. 150 – dort sind nicht alle Lohngruppen der FhG abgebildet, sondern es werden nur EG 13 und EG 15 des TVöD sowie eine der außertariflichen Zulagen erwähnt. Zur Methodologie der Datenerhebung bzw. zur Ermittlung von Durchschnittswerten s. ebenda S. 26ff.

3 Ebenda S. 55 ff.

4 Ebenda S. 47 Tabelle 10.

5 Ebenda S. 57 Tabelle 18.

## Enorme Spreizung der Einkommen

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten in jedem Land, ist erwartungsgemäß eine enorme Spreizung der Einkommen feststellbar: Während in Österreich rund 60.530 Euro durchschnittliches Jahreseinkommen erreicht werden können, liegt dieses in Frankreich bei nur 47.550 Euro und in der Slowakei bei 18.282 Euro; für Deutschland wurden 53.358 Euro ermittelt<sup>4</sup>. Deutschland liegt damit weit über dem EU-Durchschnitt von 40.126 Euro. Nur Österreich (60.530 Euro), die Niederlande (56.721 Euro) und Luxemburg (56.268 Euro) nähern sich dem durchschnittlichen Jahreseinkommen in den USA von 62.739 Euro oder in Japan von 61.991 Euro an. In den osteuropäischen Mitgliedstaaten liegen die Gehälter weit unter dem EU-Durchschnitt<sup>5</sup>.

## Gehälter des wissenschaftlichen Nachwuchses

In diesem Bezugssystem erscheint Deutschland als profilierter Forschungsstandort mit attraktiven Gehältern und schneidet im europäischen Vergleich gut ab. Bricht man jedoch das von der Europäischen Kommission ermittelte durchschnittliche Jahreseinkommen auf die Vergütungssätze des TVöD herunter, wird schnell deutlich, das sich derartige Summen allenfalls in der Entgeltgruppe 14, Stufe 5 oder in der Entgeltgruppe 15 erreichen lassen. Es werden also nur wenige erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Spitzenvergütungsgruppen erfasst. Sie zum Richtwert des deutschen Vergütungssystems zu machen, geht an der realen Personalstruktur unterhalb der Professur und dem damit verbundenen Gehaltsgefälle in Deutschland vorbei. Diesem kommt man durch den europäischen Vergleich der beruflichen Laufbahn auf die Spur: Während Forscherinnen und Forscher im Vereinigten Königreich mit jeder neuen Erfahrungsstufe deutliche Einkommenssteigerungen erhalten, steigen Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher in Dänemark zwar höher ein, bleiben dann aber als erfahrene Forscherinnen und Forscher auf einem vergleichsweise bescheidenen Niveau. Dänemark liegt mit seinen Gehältern für Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher gleichwohl deutlich über dem deutschen Niveau. Deutschland nimmt im Ranking der 33 Länder bei den Gehältern für Nachwuchs-

Country Total Yearly Salary Average for researchers in EU25 and Associated countries, per gender and per level of experience (2006, N=6110, all currencies in PPS)

Country/ Level of experience	0-4 years		5-7 years		8-10 years		11-15 years		> 15 years	
	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male
Austria	34.473	37.244	41.921	50.446	49.369	63.648	56.817	76.850	64.266	90.052
Belgium	27.767	26.802	35.079	40.933	42.392	55.064	49.705	69.195	57.018	83.326
Bulgaria	2.045	1.961	2.668	2.689	3.292	3.417	3.915	4.144	4.539	4.872
Croatia	9.862	9.458	12.665	12.124	15.468	15.541	18.270	19.922	21.073	25.537
Cyprus	22.234	21.208	28.051	32.147	33.867	43.086	39.684	54.025	45.500	64.964
Czech republic	7.478	10.728	10.792	15.015	14.105	19.301	17.419	23.587	20.733	27.874
Denmark	43.117	42.852	51.460	52.204	59.804	61.556	68.147	70.908	76.490	80.260
Estonia	4.825	7.691	6.939	10.068	7.636	12.444	8.334	14.821	9.053	17.198
Finland	23.369	28.886	29.776	36.724	36.182	44.563	42.589	52.401	48.996	60.239
France	30.223	30.726	38.859	39.225	47.494	50.075	56.129	63.926	64.765	81.608
Germany	22.143	25.716	35.969	38.731	49.795	51.746	63.621	64.761	77.447	77.776
Greece	13.462	11.823	19.131	18.370	24.800	24.917	30.469	31.464	36.138	38.011
Hungary	6.902	10.706	10.152	13.244	13.401	15.783	16.650	18.322	19.899	20.861
Iceland	45.664	44.713	50.070	50.073	52.273	55.432	54.475	60.792	58.881	66.152
Ireland	26.428	20.290	39.691	41.073	52.954	61.856	66.217	82.639	79.480	103.422
Israel	16.329	13.523	22.407	20.453	28.486	30.933	34.564	46.783	40.643	70.754
Italy	12.244	12.760	19.777	23.488	27.310	34.216	34.844	44.944	42.377	55.672
Latvia	12.000	-	14.667	-	17.335	-	20.002	-	22.670	-
Lithuania	7.356	6.836	8.286	9.068	9.216	11.299	10.146	13.531	11.076	15.763
Luxembourg	24.742	43.578	40.365	53.864	55.988	64.150	71.611	74.436	87.234	84.722
Malta	24.364	21.364	27.267	23.746	30.169	26.393	33.071	29.336	35.974	32.606
Netherlands	22.518	31.921	35.655	47.095	48.792	62.269	61.929	77.443	75.066	92.617
Norway	49.031	52.829	54.174	58.346	59.316	63.864	64.459	69.381	69.602	74.898
Poland	5.921	8.453	8.088	10.166	10.255	12.226	12.421	14.703	14.588	17.682
Portugal	10.512	12.051	14.693	17.541	20.535	25.532	28.702	37.164	40.115	54.095
Romania	3.813	2.476	4.696	4.474	5.785	6.473	7.126	8.472	8.778	10.471
Slovakia	5.547	5.895	6.794	7.187	8.041	8.762	9.287	10.681	10.534	13.021
Slovenia	16.424	17.976	22.502	22.372	28.581	27.844	34.659	34.654	40.737	43.130
Spain	16.416	17.228	22.858	22.955	29.300	30.586	35.742	40.754	42.184	54.301
Sweden	28.591	28.012	41.900	42.655	55.209	57.298	68.518	71.941	81.827	86.584
Switzerland	39.599	40.862	55.711	61.075	71.823	81.288	87.935	101.501	104.047	121.714
Turkey	7.674	8.634	10.707	11.387	13.740	15.016	16.773	19.803	19.806	26.116
United Kingdom	25.411	29.060	37.461	38.608	49.511	51.293	61.561	68.146	73.611	90.536

Quelle: siehe Fußnote 1, S. 48, Tabelle 12

wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Platz 10 ein. Die Gehaltsdifferenz zu Österreich auf Platz 2 beträgt knapp 10.000 Euro im Jahr.

## Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede

Eines der wichtigsten Untersuchungsergebnisse ist die geschlechterspezifische Dokumentation der Gehälter: Abgesehen von Malta, wo Forscherinnen in allen Laufbahnstufen mehr verdienen als Forscher, liegt die Diskriminierung von Frauen bei wenigstens zehn Prozent Gehaltsdifferenz gegenüber ihren männlichen Kollegen. In 20 EU-Staaten beträgt die Gehaltsdifferenz zwischen 20 und 40 Prozent. Trauriger Spitzenreiter ist Estland, wo eine Forscherin nur rund die Hälfte des Forschergehalts bekommt. In Deutschland beträgt die Gehaltsdifferenz gut 18 Prozent<sup>6</sup>.

## Branchenvergleich

Die Zuordnung von Deutschland im multinationalen Ländervergleich zur Gehaltskategorie der hohen Jahreseinkommen kann angesichts dieser Befunde nicht als Indikator für einen attraktiven Arbeitsmarkt angesehen werden. Darüber hinaus zeigt der Branchenvergleich, dass die im deutschen Bildungs- bzw. Wissenschaftsbereich erzielten Jahreseinkommen von durchschnittlich 45.893 Euro gegenüber 49.723 Euro in der freien Wirtschaft und 54.036 Euro in der öffentlichen Verwaltung deutlich niedriger sind und den letzten Rang einnehmen. In immerhin acht Staaten (Luxemburg, die Niederlande, Schweden, aber auch Zypern, die Tschechische Republik, Estland, Island, Slowenien) werden

6 Ebenda S. 49, Tabelle 13.

inzwischen die Spitzengehälter im Bildungs- und Wissenschaftsbereich gezahlt. In 13 Staaten rangieren sie immerhin auf dem zweiten Platz<sup>7</sup>.

### **Von Spitzengehältern und Ein-Euro-Jobs**

In Deutschland wird neuerdings die Forderung „Spitzengehälter für Spitzenforscher“ immer lauter. Hochschulrektoren, Präsidenten großer Forschungsorganisationen, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Bundesministerin für Bildung und Forschung denken dabei an außertarifliche Zulagen von bis zu 25.000 Euro für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die einer Hochschule bzw. einem Forschungsprojekt in der Exzellenzinitiative zum Erfolg verholfen haben<sup>8</sup>. Die GEW erinnert daran, dass hinter jedem/-r Nobelpreisträger/-in ein großes Team von wissenschaftlichem, technischem und Verwaltungspersonal steht. Die Forderung nach exorbitanten Einkommenszuwächsen durch Gewinnungs- und Haltungszula-

gen für einige Wenige klingt zynisch angesichts einer fortschreitenden Prekarisierung unterhalb der Professur. Das untere Ende der Fahnenstange teilen sich die ersten Ein-Euro-Jobber in der Wissenschaft mit dem Heer der Lehrbeauftragten, s. dazu S. 27. Eine derartige Ungleichbehandlung der Beschäftigtengruppen bei der Entlohnung kann es nicht geben. Der Schlüssel zu einem diskriminierungsfreien und wissenschaftsadäquaten Vergütungssystem liegt in der tariflichen Umsetzung des Gender Mainstreaming in der neuen Entgeltordnung. Die GEW ist bereit, die Verhandlungen darüber zu beginnen und mitzuhelfen, den deutschen Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher attraktiver zu machen.

Dr. Claudia Kleinwächter  
Referentin im Vorstandsbereich Hochschule und  
Forschung und Sprecherin der Projektgruppe  
„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“  
Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim  
GEW-Hauptvorstand

<sup>7</sup> Ebenda S. 50 Tabelle 14 sowie S. 193 Tabelle 69 und Abb. 136.

<sup>8</sup> So berichtet in *Forschung & Lehre* 8/2007, S. 448.



# Apropos Geld: Lehrauftragsvergütung an deutschen Hochschulen

Die zweitgrößte Beschäftigtengruppe beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im deutschen Hochschulbetrieb sind die Lehrbeauftragten. Nach den aktuellen Angaben des Statistischen Bundesamtes<sup>1</sup> waren im Jahr 2006 an den Universitäten bundesweit 30.583 Lehrbeauftragte gegenüber 20.903 Professorinnen und Professoren tätig. An den Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) liegt die Zahl der Lehrbeauftragten mit 20.474 höher als die Gesamtzahl aller hauptberuflich beschäftigten Professorinnen und Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Lehrkräfte, die zusammen nur 18.839 Personen umfassen.

## Ohne Lehrbeauftragte geht's nicht

Die Zahl der Personen sagt allerdings noch nichts darüber aus, in welchem Umfang die gesetzliche Aufgabe der Lehre an den Hochschulen durch Lehrbeauftragte erbracht wird. Bundesweit gibt es dazu bisher keine statistischen Erhebungen. In Berlin wurden im Jahr 2004 nach Angaben der zuständigen Senatsverwaltung an der Technischen Universität sieben Prozent, an den künstlerischen Hochschulen zwischen 22 und 27 Prozent und an den Fachhochschulen zwischen 25 und 51 Prozent des Regellehrdeputats durch Lehrbeauftragte erbracht<sup>2</sup>. Nach Angaben des Landesrechnungshofs Schleswig-Holsteins vom 23. Mai 2007<sup>3</sup> decken Lehrbeauftragte dort insgesamt rund 24 Prozent des Lehrangebots ab. In einer Umfrage der GEW Berlin gemeinsam mit dem Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin vom Sommersemester 2006 gaben 73 Prozent der Lehrbeauftragten an, dass ihr Lehrauftrag zum Pflicht- oder Wahlpflichtangebot der Hochschule gehört<sup>4</sup>. Es muss davon ausgegangen werden, dass auch bundesweit an den Universitäten im Schnitt sieben bis zehn Prozent und an den Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen 25 bis über 50 Prozent des Regellehrangebots durch Lehrbeauftragte geleistet werden.

## Lehre zu Dumpingpreisen

Der schleswig-holsteinische Landesrechnungshof weist darauf hin, dass das Lehrangebot absolut kostengünstig abgedeckt wird. Denn die Ausgaben für Lehrbeauftragte in Schleswig-Holstein machen nur zwei Prozent der Personalausgaben der Hochschulen aus. Die Frage drängt sich auf, wieso die akademische Lehre derart billig zu haben ist? Die Antwort liegt auf der Hand: Lehrbeauftragte haben kein Arbeitsverhältnis mit der Hochschule und im Unterschied zu freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch kein sonstiges Vertragsverhältnis. Lehrbeauftragte gehören zum nebenberuflichen Hochschulpersonal. (Ideal)typischerweise sollen sie hauptberuflich außerhalb der Hochschulen tätig sein, z. B. in Wirtschaft oder öffentlichem Dienst. Die Realität sieht anders aus: Bei der Umfrage der GEW Berlin gaben fast 50 Prozent der Lehrbeauftragten an, dass die Lehraufträge ihre Haupteinkunftsquelle darstellen.

## Große Spanne bei Vergütungssätzen

Die Bezahlung von Lehrbeauftragten wird regelmäßig in Richtlinien oder Verwaltungsvorschriften der Länder oder Hochschulen geregelt; die haben allerdings nur empfehlenden Charakter. Die vorgegebenen Sätze für eine Lehrveranstaltungsstunde (45 Minuten, bei den künstlerischen Studiengängen i.d.R. 90 Minuten) reichen von 15,20 Euro an Fachhochschulen Sachsen-Anhalts bis zu 37 Euro für Lehrveranstaltungen an Universitäten zahlreicher alter Bundesländer. Vor- und Nachbereitungszeiten werden nicht gesondert vergütet, sondern sind mit den Stundensätzen „abgegolten“. Die Lehraufträge werden in der Regel immer nur für ein Semester vergeben und können von der Hochschule jederzeit „aus wichtigem Grund“ widerrufen werden. Arbeits- und sozialrechtliche Schutzvorschriften wie Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Mutterschutz, Kündigungsschutz, Erholungsurlaub usw. gelten für Lehrbeauftragte nicht.

1 Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2006, Vorbericht: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/>.

2 Antwort des Berliner Senats auf die Kleine Anfrage zur Situation der Lehrbeauftragten an Berliner Hochschulen vom 19.11.2004, DS 15/11904.

3 Landesrechnungshof Schleswig-Holstein, Pressemitteilung vom 23. Mai 2007: <http://www.landesrechnungshof-sh.de/index.php?getfile=pressem23052007.pdf>.

4 Arbeits- und Lebenssituation von Lehrbeauftragten – Ergebnisse einer Umfrage vom Sommersemester 2006, GEW BERLIN und Institut für Soziologie der FU Berlin: <http://www.gew-berlin.de/6564.htm>.

## Abweichung nach unten

Die Sätze für die Vergütung der einzelnen Lehrveranstaltungsstunde wurden bisher durch Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK) im Einvernehmen mit der Finanzministerkonferenz der Länder (FMK) vorgegeben. Die empfohlenen Stundensätze wurden von 1987 bis 2001 von KMK/FMK nicht verändert. Da sich die Länder bis auf wenige Ausnahmen an die Empfehlungen gehalten haben, blieb die Bezahlung der Lehrbeauftragten über 14 Jahre (!) gleich. Und das, obwohl in den KMK-Empfehlungen der salomonische Satz enthalten war „Die ... genannten Sätze für die Lehrvergütung erhöhen sich automatisch entsprechend künftigen prozentualen Erhöhungen der Beamtenbesoldung für den höheren Dienst“. Das ist ein trauriges Beispiel dafür, was Empfehlungen der KMK wert sind. Da sich in den Jahren 2000 und 2001 Stimmen aus den Bundesländern mehrten, dass die Stundensätze nicht mehr „zeitgemäß“ seien, hat die FMK auf Druck der KMK am 1. Februar 2001 zugelassen, dass die Länder die Stundensätze um bis zu 30 Prozent erhöhen können und in „Mangelfächern“ um weitere 20 Prozent übersteigen dürfen<sup>5</sup>. Diejenigen Länder, deren Vorschriften sich im Wesentlichen an die KMK-Empfehlungen anlehnen, haben dann 2001 und 2002 ihre Stundensätze entsprechend angepasst. Die neuen Stundensätze wurden allerdings fast durchgängig als Obergrenze definiert, von der die Hochschulen nach unten abweichen können (z.B. „bis zu 36, 96 Euro“ oder „in der Regel 21, 40 Euro“) und das auch in der Praxis tun. Die Sätze in den neuen Bundesländern liegen deutlich darunter.

Entsprechend den bisherigen KMK-Empfehlungen gibt es jeweils gesondert für die Universitäten und Fachhochschulen (zum Teil zusätzlich für die künstlerischen Hochschulen) im Wesentlichen drei Vergütungsgruppen:

1. Lehrbeauftragte, die Aufgaben wie „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ wahrnehmen (mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschule),
2. Lehrbeauftragte, die Lehraufgaben wie Professorinnen und Professoren wahrnehmen,
3. Lehrbeauftragte, die Lehraufgaben wie Professorinnen und Professoren wahrnehmen und deren Lehrveranstaltungen eine besondere Bedeutung haben oder mit einer besonderen Belastung verbunden sind.

## Von Land zu Land unterschiedlich

Teilweise werden zusätzlich pädagogische Eignung und hervorragende fachliche Leistungen, bei der Gruppe 3 eine Habilitation oder habilitationsgleiche Leistungen gefordert oder, wie in Nordrhein-Westfalen, zwischen Aufgaben von Professorinnen und Professoren in der höchsten und in anderen Besoldungsgruppen unterschieden. In einigen Ländern gibt es eine vierte niedrigere Bezahlungsgruppe, die für Lehraufgaben analog der Lehrkräfte für besondere Aufgaben gilt, wenn der oder die Lehrbeauftragte über keinen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügt. Ein Vergleich der Stundensätze zwischen den Bundesländern ist aufgrund der im Detail unterschiedlichen Regelungen und Voraussetzungen schwierig. Der höchste mögliche Stundensatz bei Lehraufgaben an Universitäten, die denen von Professorinnen und Professoren entsprechen (Gruppe 2) liegt bei („bis zu“) 36,70 Euro (in absoluten Ausnahmefällen sind in einigen Ländern bei besonderer Belastung auch bis zu 52 Euro möglich, z.B. in Berlin, Hessen). Für die gleichen Lehraufgaben können in Sachsen nur bis zu 26,10 Euro (bei besonderer Belastung bis zu 36,95 Euro) pro Stunde gezahlt werden. Die niedrigsten Sätze liegen in der Gruppe 1 (wie Lehrkräfte für besondere Aufgaben) und betragen z.B. in Thüringen 18,94 Euro, in Sachsen bis zu 15,20 Euro, in Sachsen-Anhalt, Berlin und zahlreichen anderen Ländern „bis zu“ oder ohne Einschränkungen 21,40 Euro. An den Fachhochschulen liegen die Stundensätze regelmäßig darunter.

## Lehrbeauftragte sponsorn deutsche Hochschulen

Verlässliche statistische Angaben darüber, welche Stundensätze die Hochschulen tatsächlich zahlen, gibt es wiederum nicht. Es muss aber davon ausgegangen werden, dass die o.g. Höchstsätze in den meisten Fällen nicht ausgeschöpft werden. So hat der Landesrechnungshof Schleswig-Holsteins im Jahr 2006 errechnet, dass die dortigen Hochschulen im Durchschnitt 23,18 Euro pro Lehrveranstaltungsstunde vergüten. In der Umfrage unter den Berliner Lehrbeauftragten gaben 80 Prozent an, dass sie maximal 30 Euro pro Stunde erhalten. Dazu

<sup>5</sup> Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 1. Februar 2001: <http://www.kmk.org/doc/beschl/empleuni.pdf>.

kommt eine Dunkelziffer von unbezahlten Lehraufträgen, da in allen Ländern geregelt ist, dass Lehraufträge nicht zu vergüten sind, wenn der oder die Lehrbeauftragte auf eine Vergütung verzichtet. Dem Missbrauch ist dabei Tür und Tor geöffnet.

Ulrich Oberdick (Lehrbeauftragter an den Universitäten München, Freiburg und Heidelberg) spricht in einem Beitrag in der Zeitung der GEW Bayern im Juli/August 2007<sup>6</sup> dann auch zu Recht davon, dass die Lehrbeauftragten „der größte Sponsor deutscher Hochschulen“ sind. Und bezogen auf die Stundensätze stellt er fest „Diese Beträge können nicht als Bezahlung gewertet werden, weil tatsächliche ‚Preise‘ für die Lehre wesentlich höher liegen...“.

### **Freigabe der Lehrauftragsvergütung geplant**

Die KMK hat mit Beschluss vom 19.09.2003<sup>7</sup> „angeichts der deutlichen Ausweitung autonomer Entscheidungsbefugnisse der Hochschulen“ ihre Empfehlungen über die Lehrauftragsvergütungen aufgehoben und den Ländern empfohlen, eigene Regelungen zu treffen. Bisher haben die Länder ihre Regelungen noch nicht verändert, sondern sind dabei, diese Befugnis gleich an die Hochschulen abzugeben. Nordrhein-Westfalen gibt den Hochschulen dazu ab 1. Januar 2008 freie Hand. Auch Berlin plant das. Begründung der zuständigen Senatsverwaltung in einem Schreiben an die GEW Berlin vom 30. März 2007<sup>8</sup>: „Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass die Vergütung flexibel den Marktverhältnissen und der jeweiligen Qualifikation der Lehrbeauftragten angepasst werden muss, die die Hochschulen am ehesten beurteilen können.“ Im Klartext heißt das: Wer sich gut verkauft und „am Markt“ gefragt ist, kann vielleicht eine höhere Bezahlung durchsetzen. Alle anderen müssen befürchten, dass ihre Stundensätze weiter gedrückt werden. Hier drohen existenzielle Härten, wenn man bedenkt in welchem Umfang Lehraufträge inzwischen zur Haupteinkunftsquelle geworden sind.

6 Die Demokratische Schule (DDS), Zeitschrift der GEW Bayern, Ausgabe Juli/August 2007: [http://www.gew-bayern.de/fileadmin/uploads/DDS-hefte/DDS2007\\_07-08.pdf](http://www.gew-bayern.de/fileadmin/uploads/DDS-hefte/DDS2007_07-08.pdf), nachgedruckt in Forschung & Lehre 8/2007 470-472.

7 Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 19.09.2003: <http://www.kmk.org/hschule/schwerp.htm>.

## **Seit 34 Jahren dasselbe Geld**

Auch Privatdozentinnen und Privatdozenten an den Berliner Universitäten bekommen für ihre Lehrtätigkeit eine seit 1973 unveränderte Unterrichtsgeldpauschale von 76,69 Euro pro Semesterwochenstunde (SWS). Das geht aus einer Kleinen Anfrage des SPD-Abgeordneten Dr. Michael Arndt vom 23. Januar 2007 hervor (Drs. 16/10267). Bei Privatdozenten handelt es sich um erfahrene Forscher, die nach ihrer Habilitation auf den Ruf auf eine Professur warten. Zur Aufrechterhaltung ihrer Lehrbefugnis müssen sie mindestens eine SWS unterrichten. Vergleichsdaten aus anderen Bundesländern liegen der Kultusministerkonferenz nicht vor.

Noch haben die Finanzminister einer völligen Freigabe der Lehrauftragsvergütungen nicht zugestimmt. Ende 2007 soll dazu eine Entscheidung getroffen werden.

### **Abwehrmaßnahmen der GEW**

Die Arbeitsgruppe Lehrbeauftragte der GEW Berlin hat Anfang Juli 2007 eine online-Abstimmung<sup>9</sup> gegen eine Freigabe der Lehrauftragsentgelte und für hochschulübergreifende Mindeststandards in Berlin gestartet. Sie verdient bundesweite Unterstützung.

Gleichzeitig wird die GEW daraufhin arbeiten, dass der rechtliche Status von Lehrbeauftragten in den Landeshochschulgesetzen als dienstrechtliches Vertragsverhältnis von freien Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen in der Lehre ausgestaltet werden. Es müssen Anreize geschaffen werden, anstelle von Lehraufträgen reguläre Beschäftigungsverhältnisse einzurichten und die Beschäftigten in die sozialen Sicherungssysteme einzubeziehen. Die Vergütung ist tarifvertraglich zu vereinbaren und bei der neuen Entgeltordnung bereits zu berücksichtigen.

Matthias Jähne  
Referent für Hochschule und Forschung  
der GEW Berlin

8 Brief der Senatswissenschaftsverwaltung an die GEW BERLIN vom 30.03.2007: dokumentiert unter <http://www.gew-berlin.de/7373.htm>.

9 Online-Abstimmung der GEW BERLIN: <http://www.gew-berlin.de/lehrbeauftragte.htm>.



# Teilhabe sichern: Leistungsentgelte als Zulagensystem

Mit den neuen Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD) sowie der Länder (TV-L) wird zusätzlich zum Tabellenentgelt die Leistungsbezahlung eingeführt. Sie war von Arbeitgeberseite zur unabdingbaren Voraussetzung für den Tarifabschluss gemacht worden. Die Aussicht auf eine leistungsbezogene Vergütung hat die Wissenschaftsarbeitgeber stark motiviert, wissenschaftsspezifische Tarifregelungen mit den Gewerkschaften auszuhandeln: Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen können neben dem „normalen Leistungsentgelt“, das auf der Grundlage landesbezogener Tarifverträge gezahlt werden soll, nach § 40 TV-L Nr. 6 zu § 18 TVöD im Drittmittelbereich ein „zusätzliches Leistungsentgelt“ als Sonderzahlung erhalten. Auch weitere Leistungsprämien und Leistungszulagen sind möglich.

## Anspruch und Wirklichkeit

Die gesellschaftlichen Erwartungen an die Ausbildungs- und Forschungsleistungen der Hochschulen sind im letzten Jahrzehnt enorm gestiegen. Auf der politischen Ebene werden immer neue ehrgeizige Zielmarken definiert, um Europa, die einzelnen Mitgliedstaaten, 16 Bundesländer und jede einzelne Wissenschaftseinrichtung „an die Spitze“ zu bringen. Anspruch und Wirklichkeit driften jedoch am Arbeitsplatz stark auseinander. Trotz zunächst steigender Studierendenzahlen stagnieren die Stellenzahlen oder sind bei einzelnen Beschäftigtengruppen sogar rückläufig: Bis zum Jahr 2003 war die Zahl der Professuren relativ konstant und lag zuletzt bei 37.965. Im Jahr 2004 gab es einen Stellenzuwachs um 478. Danach sank die Professorenzahl wieder und liegt 2006 mit 37.913 noch unter dem Wert des Jahres 2003. Beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal wurden zwischen 2003 und 2006 1.0619 Stellen abgebaut<sup>1</sup>. Wenn die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungsinstituten trotzdem gute bis außerordentliche Leistungen erbringen, entspricht dies vor allem ihrem beruflichen Selbstbild. Durch die

Diskussion um eine individualisierte Leistungsbezahlung wird von der gesellschaftlich notwendigen Diskussion um die Unterausstattung des Bildungswesens und die drängende Forderung nach Senkung der Arbeitsbelastung abgelenkt.

Die GEW führt seit Jahren eine intensive Mitgliederdiskussion. Die Ergebnisse mehrerer Fachtagungen wurden in der Broschüre „Leistungsbezahlung in pädagogischen Einrichtungen“ der Reihe „Die GEW diskutiert“ vom April 2007 zusammengefasst.

Die GEW setzt sich grundsätzlich in allen Bereichen, in denen sie Mitglieder organisiert, für den Wegfall des Leistungsentgelts ein. Die hierfür zur Verfügung stehenden Mittel sind für die Erhöhung des Tabellenentgelts, für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen zu verwenden.

Beschluss der Großen Tarifkommission der GEW (GTK) vom 23. Mai 2007 s. unter <http://www.gew.de/Binaries/Binary26099/GTK+-Beschluss+Leistungsentgelt+23.5.07.pdf>

## Tarifrechtliche Rahmenbedingungen

Leistungsbezahlung auf der individuellen Ebene sind in der Wissenschaft längst Realität: In überwiegend aus Mitteln des Bundes finanzierten Forschungseinrichtungen gilt bereits seit 1. Januar 2007 der Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes<sup>2</sup>. Betriebs- und Personalräte von Forschungszentren diskutieren intensiv eine Musterbetriebsvereinbarung gemäß § 18 Abs. 6 TVöD (VKA) mit konkreten Kriterienkatalogen. Betroffen sind auch die Hochschulen und überwiegend aus Landesmitteln finanzierte Forschungseinrichtungen. § 18 TV-L enthält allerdings keine materielle Verfahrensregelungen der leistungsorientierten Vergütung, sondern sieht vor, dass nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsent-

1 Vgl. Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2005, Fachserie 11, Reihe 4.4, S. 31 (<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1019432>) mit Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2006, Vorbericht, S. 99 (<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020584>).

2 s. unter [http://www.bmi.bund.de/cln\\_012/nn\\_882848/Internet/Content/Themen/Oeffentlicher\\_Dienst/Einzelseiten/TVoeD/TV\\_\\_Leistungsentgelt\\_\\_bund.html\\_\\_nnn=true](http://www.bmi.bund.de/cln_012/nn_882848/Internet/Content/Themen/Oeffentlicher_Dienst/Einzelseiten/TVoeD/TV__Leistungsentgelt__bund.html__nnn=true).

gelts in „landesbezirklichen“ Tarifverträgen vereinbart werden. Auf Länderebene haben die Verhandlungen bereits begonnen. Kommt es dort nicht zu einem Tarifaabschluss, sind zwölf Prozent des jeweiligen Septembergehalts an die Beschäftigten im Dezember eines Jahres auszuschütten.

## Beamtenrechtliche Bezugspunkte

Die Debatte über die tarifliche Leistungsbezahlung hat im Wissenschaftsbereich außerdem einen Referenzrahmen durch das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) vom 16. Februar 2002<sup>3</sup>. Auf Landesebene korrespondieren die entsprechenden Landesbesoldungsgesetze und Leistungsbezügeverordnungen. Über 80 Hochschulen haben ihre internen Leistungsbezügeverordnungen inzwischen veröffentlicht<sup>4</sup>. Darin sind – im Unterschied zu Funktionszulagen – besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung definiert, Vergabeverfahren beschrieben und die Leistungsbezüge beziffert.

## Mentale Befindlichkeiten

Angesichts der dramatischen Unterfinanzierung der Hochschulen und einer unübersehbaren Ressourcenknappheit, insbesondere in der öffentlichen Forschung, wurde nach neuen Wegen zu einer Effizienzsteigerung des Ressourceneinsatzes gesucht. Seit den 1990er Jahren hat man daher Konzepte des New Public Management auf den Bereich der Hochschulen und der außeruniversitären Forschung übertragen. Zentrale Grundgedanken sind zum einen die Verteilung von Ressourcen im Wettbewerb auf einem Quasi-Markt, zum anderen der Wechsel von einer Inputsteuerung über formelgebundene Mittelzuwendungen hin zu einer an Zielvorgaben und Indikatorisierung von Zielen orientierten Outputsteuerung. Für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es längst Realität, einem permanenten Leistungsvergleich unterworfen zu werden.

## Handlungsbedarf für alle

Die unterschiedlichen tarifrechtlichen Rahmenbedingungen sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass für eine beträchtliche Beschäftigtengruppe innerhalb der Wissenschaft dringender Handlungsbedarf besteht. Das Leistungsentgelt wurde aus der Reduzierung der Jahressonderzahlung und aus dem Wegfall von familienbezogenen Gehaltskomponenten des Bundesangestellentarifvertrags (BAT/BAT-O) erwirtschaftet. Das Leistungsentgelt, das verteilt werden soll, haben die Beschäftigten selber erbracht. Die höheren Entgeltgruppen haben durch die Staffelung der Sonderzahlungen einen überproportionalen Anteil dieser Geldmenge beigesteuert.

### Deshalb hat die GTK der GEW am 23.05.2007 erklärt:

Solange es das Leistungsentgelt gibt, wird sich die GEW an der Entwicklung von demokratisch kontrollierbaren Verteilungsmethoden, die transparent und beeinflussbar sind, beteiligen, um den Beschäftigten die Teilhabe an diesem Entgeltbestandteil in dem gleichen Verhältnis sichern, in dem sie an der Bildung der Mittel beteiligt sind. Eine Umverteilung dieser Mittel zu Lasten einzelner Einkommensgruppen ist zu verhindern [...]

Bei der Umsetzung der Tarifregelungen zum Leistungsentgelt sind die Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten auszuschöpfen. Die Umsetzung darf jedoch nicht den Betriebs- und Personalräten allein überlassen bleiben. Sie sind kein geeignetes Gremium für Verteilungskämpfe. Bei der Anwendung des Leistungsentgelts in der jeweiligen Einrichtung sind Formen zu entwickeln, um auch hier den Einfluss der GEW zu stärken. Dies kann auch durch eine geeignete Einbeziehung der GEW in die individuelle Vergabeentscheidung erfolgen, wobei die Vergabeentscheidung grundsätzlich durch den Arbeitgeber erfolgen muss.

(GTK-Beschluss vom 23.05.07)

Für Verfahrensregeln, die eine Zuerkennung von Leistungsprämien partizipativ gestalten und damit eine hohe Akzeptanz erwarten dürfen, finden sich skandinavische Vorbilder, die der GEW-Vorstandsbereich Hochschule und Forschung auf einer Studienreise im Jahr 2002 kennengelernt<sup>5</sup> und seitdem fortentwickelt hat<sup>6</sup>.

3 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 11.

4 Im sogenannten W-Portal des Deutschen Hochschulverbands unter <http://www.hochschulverband.de/cms/index.php?id=296>.

5 s. Gerd Köhler, Robert Erlinghagen (Hrsg.), Tarifvertrag Wissenschaft. Über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an skandinavischen Hochschulen und ihre tarifrechtlichen Regelungen, MatHoFo 102, 2003.

6 s. dazu das GEW-Arbeitspapier AP-HuF-2007/11, das über den Vorstandsbereich ([claudia.kleinwaechter@gew.de](mailto:claudia.kleinwaechter@gew.de)) bezogen werden kann.

### Beurteilungssysteme

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten für alle Forscher, einschließlich erfahrener Forscher, Beurteilungssysteme einführen, um ihre berufliche Leistung regelmäßig und auf transparente Weise durch einen unabhängigen (und im Fall von erfahrenen Forschern vorzugsweise internationalen) Ausschuss zu bewerten.

Bei solchen Beurteilungsverfahren sollten ihre generelle Kreativität in der Forschung und ihre Forschungsergebnisse, zum Beispiel Veröffentlichungen, Patente, Forschungsmanagement, Lehrfähigkeit/Vorlesungen, Betreuung, Mentoring, nationale und internationale Zusammenarbeit, Verwaltungsaufgaben, Öffentlichkeitsarbeit und Mobilität, gebührend Berücksichtigung finden und in die Aufstiegsmöglichkeiten einfließen.

### Kritik an quantitativer Leistungsmessung

Grundsätzlich strebt die GEW allerdings für den Wissenschaftsbereich eine Alternative zur Leistungsmessung an. Eine vornehmlich quantitative Leistungsmessung ist nicht geeignet, die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit zu verbessern. Wissenschaft ist fast nur noch als komplexer, arbeitsteilig organisierter Prozess vorstellbar. Eine Zurechnung von Leistungen zu einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist nicht nur unmöglich, sondern fördert außerdem ein destruktives Gegeneinander in Einrichtungen und Forschungsteams.

Es ist nicht sachgerecht, die Höhe des Gehalts von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom Umfang der eingeworbenen Drittmittel<sup>7</sup>, von der Zahl der Publikationen in anerkannten Fachzeitschriften oder von der Quote der erfolgreich in der Regelstudienzeit zum Abschluss geführten Studierenden abhängig zu machen – es kämen Erfolgskriterien zur Geltung, die keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die individuell erbrachte Forschungs-, Lehr- oder Organisationsleistung zulassen.

7 Inzwischen gilt es als empirisch nachgewiesen, dass Drittmittelsummen als Leistungsindikator in der Forschung nur bedingt aussagekräftig sind, s. D. Jansen u.a., Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 59 Heft 1, 2007, 125-149.

8 GEW-Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt/Main 15.04.2004 (Dok-HuF-2004/07).

### Zulagensystem

Stattdessen plädiert die GEW – anknüpfend an eine Beschlusslage des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung aus dem Jahr 2004<sup>8</sup> – für wissenschaftsadäquate leistungsorientierte Entgeltkomponenten in Form:

1. einer Funktionszulage für die Übernahme besonderer Tätigkeiten und
2. einer Zielzulage für die Übernahme von Aufgaben mit einer festgelegten Zielsetzung – nach näherer Ausgestaltung durch die Tarifpartner<sup>9</sup>.

Dabei sind auch Leistungen im Zusammenhang mit Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gender-Studien gleichberechtigt zu berücksichtigen. Eine Benachteiligung von Frauen auf Grund höherer Zulagen für männlich dominierte Berufsfelder, Statusgruppen und/oder Funktionen ist zu verhindern.

Die erforderlichen Mittel für derartige Zulagen sind vom Arbeitgeber zusätzlich zur Verfügung zu stellen. Auch bei der Ausgestaltung der Leistungsentgelte als Zulagensystem ist eine wirksame Mitbestimmung zu sichern. (GTK-Beschluss vom 23.05.07)

Dr. Andreas Keller  
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und  
Forschung beim GEW-Hauptvorstand

Dr. Claudia Kleinwächter  
Referentin im Vorstandsbereich Hochschule und  
Forschung und Sprecherin der Projektgruppe  
„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ im  
Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim  
GEW-Hauptvorstand

9 vgl. Andreas Keller in: Leistungsbezahlung in pädagogischen Einrichtungen – Die GEW diskutiert, April 2007, S. 27ff.



# Besoldung statt Vergütung? Über die Renaissance des Beamtentums in den Landeshochschulgesetzen

Bei der tarifpolitischen Diskussion um die Gestaltung der zukünftigen Entgeltordnung (EGO) müssen auch Veränderungen in den Blick genommen werden, die auf Bundes- und Länderebene bezüglich der Neuordnung des (Beamten-)Dienstrechts stattfinden, insbesondere zur Frage der Beibehaltung oder Abschaffung des Beamtenstatus für das Hochschulpersonal. Trotz aller Statusunterschiede gibt es beachtenswerte Wechselwirkungen zwischen privatrechtlichen und beamtenrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen. Sie ergeben sich u.a. aus dem sog. Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser verbietet dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen von einer allgemeinen, begünstigenden Regelung willkürlich, d.h. ohne Vorliegen sachlicher Gründe, auszunehmen<sup>1</sup>.

## Beamtenstatus in Frage gestellt

Noch zu Beginn dieses Jahrzehnts waren verschiedene politische Akteure wie der Wissenschaftsrat zu der Ansicht gekommen, dass „zwingende Gründe für die Verbeamtung von Hochschullehrern ... nicht erkennbar (sind und) daher im Wissenschaftsbereich langfristig auf den Beamtenstatus verzichtet werden“ könne<sup>2</sup>. Man berief sich dabei u.a. auf den Bericht der Regierungskommission des Landes Nordrhein-Westfalen zur Zukunft des öffentlichen Dienstes<sup>3</sup>. Darin waren u.a. „ein einheitlicher Beschäftigungsstatus auf privatrechtlicher Grundlage, leistungsorientierte Vergütung, die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen (auch des Streiks, jedoch mit Ausnahmen ...) sowie Kündigungsschutz entsprechend dem allgemeinen Arbeitsrecht ...“ empfohlen worden. Schon vorher, zu Beginn der 1990er Jahre, hatte es bundesweite Bestrebungen zur „Entbeamtung“ gegeben (auch mit Blick auf die Bediensteten der Hochschul- und Landesbibliotheken), die jedoch nicht konsequent verfolgt wurden.

Die GEW fordert in ihrem Personalstrukturkonzept für den Wissenschaftsbereich<sup>4</sup> ein einheitliches Dienst-

recht<sup>5</sup> und hat dazu in einem Grundsatzpapier aus dem Jahr 2004 folgende Position formuliert: „Mit den neuen Formen der Mittelbewirtschaftung (Budgetierung), mit der Reform der Beamtenbesoldung, mit den Veränderungen speziell der Professorenbesoldung (”leistungsorientierte Besoldung”) sowie dem verschiedentlich verstärkt propagierten politischen Interesse nach Vereinheitlichung des Dienstrechts sind Prozesse eingeleitet, die – wie auch der internationale Vergleich zeigt – ihre ‚Tarifwürdigkeit‘ nur noch als eine Frage der Zeit erscheinen lassen, zumal mittelfristig zu erwarten ist, dass der Beamtenstatus für ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen generell abgeschafft wird“<sup>6</sup>.

## Rückbau der Beamtenstellen auf Zeit

Relativ zeitgleich sind mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahr 2004<sup>7</sup> die Personalkategorien der Wissenschaftlichen Assistenten, Oberassistenten und Hochschuldozenten abgeschafft worden; sie alle waren im Beamtenstatus auf Zeit auf sogenannten C1- oder C2-Stellen angelegt. Die überwiegende Zahl der seitdem novellierten Landeshochschulgesetze folgte zunächst diesem Muster. Vorübergehend sah es so aus, als würde der Beamtenstatus auf Zeit im Hochschulbereich nur noch und ausschließlich der Juniorprofessur vorbehalten. Die Anzahl derartiger Stellen sollte aber deutlich geringer sein und die befristeten Dienstverhältnisse bei entsprechender Bewährung prinzipiell auf Lebenszeit ausgedehnt werden können („Tenure Track“).

## Personalpolitische Kehrtwende

Mittlerweile allerdings sind diese Empfehlungen, Anregungen oder gar Bekenntnisse zur Abkehr vom Beamtentum in den Hochschulen vom wirtschaftlichen und dienstherrlichen Pragmatismus in den Ministerien und

1 Vgl. z.B. das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 15.11.1994 - 5 AZR 682/93.

2 Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter, 30. Januar 2004 (Drs. 5923/04) = Dok/HuF-2004/03, S. 15.

3 Regierungskommission des Landes NRW: Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft. Düsseldorf, Januar 2003.

4 s. dazu <http://www.gew.de/Personalstruktur.html>.

5 Vgl. GEW, Beamtenrecht im Umbruch: Vom gesicherten Status zum Spielball der Haushaltspolitik? Stand: Februar 2005, S. 26 ([http://www.gew.de/Binaries/Binary24085/Beamtenrecht\\_im\\_Umbruch.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary24085/Beamtenrecht_im_Umbruch.pdf)).

6 GEW-Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt/Main 15.04.2004 (Dok-HuF-2004/07) S. 11.

7 <http://www.bgblportal.de/BGBL/bgbl1f/BGBl102011s0693.pdf>

„Zustimmungs-Parlamenten“ überholt worden: Einige Länder wie Baden-Württemberg<sup>8</sup> und Bayern<sup>9</sup> haben nämlich die Beamtenstellen auf Zeit umgehend nach der 5. HRG-Novelle reaktiviert; sie treten dort, wie mittlerweile auch in Hessen, NRW und Sachsen (dort als „Akademische Assistenten/-innen“) unter der Benennung „Akademischer Rat auf Zeit“ (ARaZ) oder „Akademischer Oberrat auf Zeit“ (AORaZ) in den Landeshochschulgesetzen wieder auf. Dahinter steht allerdings kein neues Personalstrukturkonzept, das in Bezug auf die unmittelbar vor der Tür stehenden Be- und Überlastungsprobleme der Hochschulen Vorsorge träge. Vielmehr werden diese Stellen aus Nützlichkeitsabwägungen eingerichtet, weil sie sich haushaltstechnisch rechnen.

### Beispiel NRW

Ein Beispiel soll das belegen: Bei der Umwandlung von ehemaligen C1- und C2-Stellen in W1-Stellen für Juniorprofessuren ging man in NRW zu Beginn des Jahres 2005 von einer erforderlichen Quote von ca. 30 Prozent (in der Medizin 40 Prozent) aus; die übrigen C1-/C2-Stellen sollten in Angestelltenstellen der Vergütungsgruppe BAT Ib/IIa umgewandelt werden. Die Nachfrage der Hochschulen in Bezug auf die W1-Umwandlungen blieb jedoch aus verschiedenen Gründen weit hinter den Erwartungen zurück<sup>10</sup>. Und da den Hochschulen zur gleichen Zeit der Globalhaushalt vorgeschrieben wurde, die Angestelltenstellen im Unterschied zu vergleichbaren Beamtenstellen effektiv in der Budget-Kalkulation erheblich teurer sind (um ca. 9000 bis 12000 Euro pro Jahr), hatte man ein finanzielles Problem. Entsprechende Beschwerden der Hochschulen führten dazu, dass die ARaZ- und AORaZ-Stellen – in der Fassung des Referentenentwurfs des Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) noch nicht vorgesehen – kurz vor Redaktionsschluss des Kabinettsentwurfs als neue Personalkategorien eingeführt wurden.

Im Übrigen ist die gewählte Terminologie irreführend, weil die Kategorien Akademischer Rat bzw. Oberrat – vergleichbar dem Regierungs- bzw. Oberregierungsrat – üblicherweise auf Beamtenverhältnisse auf Lebenszeit hindeuten und zudem nahe legen, dass es sich um Laufbahnämter handelt.

### Nicht die Besten, sondern die Billigsten

Dazu kommt, dass die gesetzlich und mithin einseitig vom Arbeitgeber vorgegebenen Einstellungs Voraussetzungen, die sehr strikt an formalen Abschlüssen und nicht an Tätigkeitsmerkmalen orientiert sind und außerdem Höchstaltersgrenzen festlegen, die das Tarifrecht nicht kennt, vielen potenziellen und kompetenten Bewerberinnen und Bewerbern den Zugang zu diesen Stellen verwehren. Denn im Unterschied zu der früher gängigen Praxis, Beamtenstellen auch mit Angestellten zu besetzen (die vom Staat garantierte Ausfinanzierung der Stellen ließ dies zu, obgleich die Angestellten wegen der Sozialversicherungsabgaben „teurer“ sind), neigen die Hochschulen bei den chronisch knapp bemessenen Personalbudgets immer stärker dazu, Beamtenstellen ausschließlich mit Beschäftigten zu besetzen, die die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Überspitzt, aber durchaus konsequent ausgedrückt: Bei der Stellenbesetzung würde nicht das Prinzip der Bestenauslese verfolgt, sondern das der betrieblichen Wirtschaftlichkeit.

### Soziale Risiken für Beamte auf Zeit

Zudem entstehen schwerwiegende soziale Probleme, wenn nach Ablauf der Vertragszeit die befristet verbeamteten Personen aus dem Dienst ausscheiden. Wenn keine Anschlussbeschäftigung zustande kommt, besteht

8 Landeshochschulgesetz (LHG BW) i.d.F. des Art. 1 des Zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetzes (2. HRÄG) vom 01.01.2005 § 52-53 ([http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/gesetze/2\\_Hochschul\\_Gesetzblatt010105.pdf](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/gesetze/2_Hochschul_Gesetzblatt010105.pdf)).

9 Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG) vom 23.05.2006 (GVBl. Bayern 2006,10, S. 230 ff.) Art. 22 Abs. 3 ([http://www.stmwfk.bayern.de/downloads/hs\\_hochschulgesetz\\_hschpg\\_gvbl102006.pdf](http://www.stmwfk.bayern.de/downloads/hs_hochschulgesetz_hschpg_gvbl102006.pdf)).

10 Notabene: Wenn die Nachfrage der Universitäten nach Umwandlung von C1-/C2-Stellen in W1-Juniorprofessuren schon im Vorfeld der geplanten Einführung der ARaZ und AORaZ deutlich geringer ausfiel als erwartet, dürfte sie nach deren Einführung vollständig gegen Null gehen. Indirekt wäre damit das „Aus“ für die Juniorprofessur vorprogrammiert und deren Intention konterkariert.

für sie – im Unterschied zu den privatrechtlich Beschäftigten – nur ein eingeschränkter Anspruch auf Leistungen der Rentenversicherung und gar kein Anspruch auf jene der Arbeitslosenversicherung. Die Beschäftigung als ARaZ oder AORaZ birgt insofern – zumindest in bestimmten Fachdisziplinen – individuell ein hohes existenzielles und gesellschaftlich ein bedeutsames sozialpolitisches Risiko.

### **Folgen der Reaktivierung von Beamtenstellen auf Zeit**

Darüber hinaus zementiert die Reaktivierung dieser Beamtenstellen auf Zeit die Hierarchieverhältnisse, die für das deutsche Hochschulwesen bezeichnend, aber keineswegs begrüßenswert sind und in anderen Ländern weitgehend als anachronistisch überwunden wurden. Von verschiedenen Organisationen auch auf europäischer Ebene<sup>11</sup> wird für „erfahrene Forscher“ und Forscherinnen in der post-doc-Phase weitgehende Selbstständigkeit der Arbeit propagiert; die neuen ARaZ oder AORaZ stehen jedoch als Wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter weiterhin in der persönlichen Zuordnung zu einer Professur. Die damit verbundene Abhängigkeit, wie sie für die abgeschaffte Wissenschaftliche Assistenten- und Oberassistentenposition galt, wird mithin wieder virulent, was sich insbesondere über die Mechanismen der Habilitationswege schädlich auswirken wird. Wissenschaftliche Eigenständigkeit, die für Kreativität und Innovation geradezu konstitutiv ist, wird damit nicht gefördert – von der Ermutigung zum „Denken gegen die Norm“ ganz zu schweigen.

### **Renaissance des Beamtentums**

Seit durch die Landeshochschulgesetzgebung die Beamtenstellen auf Zeit für den Akademischen Mittelbau (wieder) eingeführt wurden, wird auch der Beamtenstatus für das Hochschulpersonal kaum noch grundsätzlich in Frage gestellt. Der Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DneuG) des Bundes und die dort in § 132 vorgesehene Regelung der dienstrechtlichen Stel-

lung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und leitenden Personals der Hochschulen macht nun endgültig klar, dass der Staat – in diesem Fall der Bund, aber die meisten Länder ziehen sicher nach – im wissenschaftlichen Hochschulpersonal offenbar eine dispo-nible Masse sieht, die in Zeitbeamtenstellen (übrigens auch für Professoren/-innen, zumindest bei erstmaliger Berufung!) das Allheilmittel preiswerter Personalwirtschaft sieht. Im Übrigen zeigt sich gegenwärtig an der Neuregelung der Arbeitszeit, dass auch der Beamtenstatus nicht vor einer Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen schützt.

GEW-Stellungnahme zum DneuG-Entwurf vom 18.07.2007 unter <http://www.gew.de/Binaries/Binary26940/Stellungnahme%20der%20GEW%20zum%20DNeuG.pdf>

Es darf bezweifelt werden, dass allein finanzielle Motive für diese personalpolitische Kehrtwende ausschlaggebend waren. Es drängt sich vielmehr ein weiteres Motiv auf: verbeamtetes Personal ist der tarifrechtlichen Disposition entzogen.

### **GEW fordert Angestelltenstatus**

Das ist für Gewerkschaften inakzeptabel! Die GEW besteht darauf, alle Beschäftigungsverhältnisse des Personals in der Wissenschaft zu tarifieren. Zum einen kann systematische Personalentwicklung im Hochschul- und Forschungsbereich nur in einem einheitlichen Dienst- und Arbeitsrecht gelingen. Zum anderen dürfen die Arbeits- und Entgeltbedingungen nicht einseitig diktiert, sondern müssen als Resultat tariflicher Aushandlungsprozesse, einschließlich der Nutzung des Streikrechts, fixiert werden.

Angesichts der prognostizierten Entwicklung der Studierendenzahlen hat sich der Wissenschaftsrat in dieser Angelegenheit geäußert und u.a. vorgeschlagen,

<sup>11</sup> Empfehlung der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern vom 11.3.2005, K(2005) 576 endgültig = Dok-HuF-2005/05 – in einer deutschen und englischen Textausgabe unter [http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta/Download/dat\\_fil\\_1601](http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta/Download/dat_fil_1601) verfügbar.



„... dass nicht ausschließlich weitere befristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter geschaffen werden sollten. Vielmehr müssen auch zusätzliche Dauerstellen, Professuren eingeschlossen, geschaffen werden. ... Zukünftig könnte es Hochschullehrer geben, die einen deutlichen Aufgabenschwerpunkt in der Lehre haben. Hierzu könnte auch eine neue Personalkategorie unterhalb der Professur gehören“<sup>12</sup>. Im Hinblick auf die oben geschilderten restriktiven Zugangs- und Beschäftigungsbedingungen dürfen auch derartige neue Personalkategorien nicht an den Beamtenstatus gebunden sein!

Die Renaissance des Beamtenstatus im Wissenschaftsbereich ist auch ein Gradmesser dafür, dass der politische Konsens<sup>13</sup> während der ersten rot-grünen Bundesregierung über tarifvertragliche Regelungen für die Wissenschaft inzwischen seitens der Arbeitgeber und der Politik aufgekündigt wurde. Die GEW hält gleichwohl an ihrer Forderung fest, die Personalstruktur in Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Angestelltenverhältnis auszugestalten.

Dr. Diethard Kuhne  
Mitglied im Sprecherteam der Landesfachgruppe  
Hochschule und Forschung der GEW NRW und  
Mitglied der Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule  
und Forschung“ im Vorstandsbereich Hochschule und  
Forschung beim GEW-Hauptvorstand

---

12 Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems, 27. Januar 2006 (Drs. 7083/06) = Dok-HuF-2006/04, S. 83f

13 s. unter [http://www.gew.de/Wissenschaftstarifvertrag\\_2.html](http://www.gew.de/Wissenschaftstarifvertrag_2.html).

13  
15

# Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Vergütungssystem und Personalstruktur

Zum haupt- und nebenberuflichen Hochschulpersonal haben nach Angaben des Statistischen Bundesamt im Jahr 2006<sup>1</sup> gut 500.000 Personen gehört. Sie verteilen sich etwa hälftig auf das wissenschaftliche und künstlerische sowie das nichtwissenschaftliche Personal. Unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nimmt die Zahl der Beamtinnen und Beamten stetig zu (s. S. 33). Im Bereich der angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehören nur die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA) zu den Tarifbeschäftigten.

## Vom Tarifvertrag ausgeschlossen

Wie schon im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT bzw. für die neuen Länder BAT-O) sind auch im neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 1 Abs. 2 Buchstabe s TVöD mit Protokollerklärung und § 1 Abs. 3 TV-L mit Protokollerklärung) wesentliche Beschäftigtengruppen vom persönlichen Geltungsbereich ausgeschlossen: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen. Die einzige Neuerung des TVöD gegenüber dem BAT/BAT-O besteht darin, dass Lektorinnen und Lektoren, die seit dem 1. November 2006 neu eingestellt wurden, nach TV-L beschäftigt werden.

## Bezahlung nach Arbeitgeberrichtlinien

Die Bezahlung dieser Beschäftigtengruppen ist nicht das Ergebnis einer regelmäßigen Überprüfung und Anhebung der Löhne im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten und unter Berücksichtigung des Inflationsausgleichs, sondern gründet sich auf Verwaltungsvorschriften und Arbeitgeberrichtlinien – mit dem Ergebnis, dass beispielsweise die Lehrauftragsvergütung

2001 erstmals nach 14 Jahren angehoben werden konnte und seitdem wieder stagniert (s. S. 27). Die Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte stammt aus dem Jahr 1986<sup>2</sup>. Die Verwaltungsvorschriften haben bezüglich der Vergütung zunächst zwischen studentischen Hilfskräften an Universitäten, Technischen und Kunsthochschulen einerseits und studentischen Hilfskräften an Fachhochschulen andererseits unterschieden. Trotz nahezu gleicher Einstellungs Voraussetzungen und Aufgaben in den Landeshochschulgesetzen gab es eine deutliche Vergütungsdifferenz. Entgeltgleichheit wurde erst in den 1990er Jahren durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hergestellt<sup>3</sup>. Den nicht vom TVöD bzw. TV-L erfassten Beschäftigtengruppen sind überdies elementare Personalvertretungsrechte verwehrt.

## Rückblick

Die Personalstruktur an Hochschulen ist im Zuge der Expansion des deutschen Hochschulsystems in der Nachkriegszeit zunächst einigermaßen wildwüchsig entstanden. Die stetige Zunahme der Studierendenzahlen hatte in den 1960er Jahren zu einer Ausweitung der Lehrkapazität geführt, und zwar nicht durch mehr Professuren, sondern durch den Ausbau des Akademischen Mittelbaus. Über 50 Prozent der Lehre wurde nicht von Professorinnen und Professoren erbracht. Die Angehörigen des Akademischen Mittelbaues kamen jedoch weder hinsichtlich des Status noch des Einkommens an die Professoren heran.

## HRG 1976

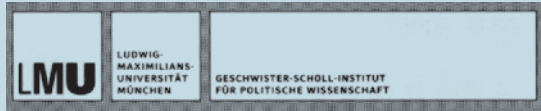
Das Hochschulrahmengesetz (HRG) von 1976 hatte den Anspruch, „die nur aus der historischen Entwicklung und nicht mit den tatsächlichen Funktionen zu erklärende Personenvielfalt im Hochschulbereich zu Gunsten einer einheitlichen, überschaubaren und funktionsgerechten Personalstruktur“ zu überwinden<sup>4</sup>. Der

1 Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2006, Vorbericht S. 99 (<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020584>).

2 s. unter <http://www.tarifini.de/Documents/Tarif/tarif-materialrichtlinien.htm>.

3 s. Hans-Wolfgang Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, Heidelberg 2000, Rdnr. 190.

4 Diese Analyse ist der Verfassungsbeschwerde von ÖTV und GEW gegen das am 26.06.1985 in Kraft getretene Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 25.08.1986 entnommen = Dok-HuF-1986/7/1, s. unter <http://www.gew.de/Binaries/Binary24408/Dok-HuF-1986-7.pdf>. Das HRG-Zitat findet sich ebenda auf S. 7.



Das **Geschwister-Scholl-Institut für Politische Wissenschaft** der Ludwig-Maximilians-Universität München sucht ab dem 1. April 2007 eine

### Lehrkraft für besondere Aufgaben (Lecturer) für das Teilgebiet Politische Theorie.

Bewerber sollten habilitiert sein oder vergleichbare Qualifikationen aufweisen. Die Lehrverpflichtung beträgt 18 Semesterwochenstunden und kann zugunsten von anderen Aufgaben (insbesondere Prüfungsangelegenheiten) reduziert werden. Die Lehre soll im Grund- und Hauptstudium erfolgen.

### Lehrkraft für besondere Aufgaben (Lecturer) für die Teilgebiete Internationale Beziehungen und Methoden.

Bewerber sollten habilitiert sein (oder vergleichbare Qualifikationen aufweisen) und die beiden Teilbereiche Internationale Beziehungen und Methoden in der Lehre in Grund- und Hauptstudium abdecken können.

Die Lehrverpflichtung beträgt 18 Semesterwochenstunden und kann zugunsten von anderen Aufgaben (insbesondere Prüfungsangelegenheiten) reduziert werden.

### Lehrkraft für besondere Aufgaben (Lecturer) für das Teilgebiet Politische Systeme.

Bewerber sollten habilitiert sein oder vergleichbare Qualifikationen aufweisen. Die Lehrverpflichtung beträgt 18 Semesterwochenstunden und kann zugunsten von anderen Aufgaben (insbesondere Prüfungsangelegenheiten) reduziert werden. Die Lehre soll im Grund- und Hauptstudium erfolgen.

### Lehrkraft für besondere Aufgaben (Lecturer) für das Teilgebiet Internationale Beziehungen.

Bewerber sollten habilitiert sein oder vergleichbare Qualifikationen aufweisen. Die Lehrverpflichtung beträgt 18 Semesterwochenstunden und kann zugunsten von anderen Aufgaben (insbesondere Prüfungsangelegenheiten) reduziert werden. Die Lehre soll im Grund- und Hauptstudium erfolgen.

Die Dauer der Beschäftigung beträgt zunächst zwei Jahre. Eine Verlängerung ist möglich. Die Einstellung erfolgt im Angestelltenverhältnis. Die Vergütung richtet sich nach BAT IIa/ganze Stelle.

Schwerbehinderte werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.

Aussagefähige Bewerbungsunterlagen sind bis zum **31. Dezember 2006** an den Geschäftsführer (z.Hd. Herrn Dr. Lars Colschen, Oettingenstr. 67, 80538 München) zu richten.

Grundansatz des ersten Gesetzesauflage war, Qualifizierungs- und Dienstleistungsfunktion zu trennen und unterschiedlichen Personalkategorien zuzuweisen: Die Promotion sollte im Rahmen einer Graduiertenförderung erfolgen, die Habilitation auf Assistenstellen und die Figur des Wissenschaftlichen Mitarbeiters (§ 53 HRG) war neu für wissenschaftliche Dienstleistungsaufgaben bestimmt. Diese wurden als Daueraufgaben angesehen. Die Stellen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten dauerhaft besetzt werden, während die Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation befristet wurden.



### Kommentiert: **Nachricht aus München**

*Mitten in der Landesdelegiertenkonferenz flatterte eine Mail ins Postfach. Eine der „Exzellenz-Universitäten“ unserer großen Bundesrepublik, die Ludwig-Maximilians-Universität München, hat*

*Stellen für „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ für das Fach Politische Wissenschaften ausgeschrieben. In Bayern gibt es augenscheinlich noch Arbeitsplätze für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.*

*Hat ein Gewerkschaftssekretär während der Landesdelegiertenkonferenz nicht anderes zu tun als Mails zu lesen? Oder hat das etwa sogar etwas miteinander zu tun? – Sogar sehr viel!*

*Interessant sind nämlich die Konditionen, unter denen man diese Lehrkräfte einstellen will: Bewerber sollten habilitiert (!) sein oder vergleichbare Qualifikationen aufweisen. Die Lehrverpflichtung soll 18 Semesterwochenstunden (!) betragen. Die Lehre soll im Grund- und Haupt(!)studium erfolgen. Die Stellen sind auf zwei Jahre befristet (!). Die Einstellung erfolgt im Angestelltenverhältnis mit der Vergütung BAT IIa (!).*

*Wer sich mit den Arbeitsverhältnissen an Universitäten nicht so auskennt, dem sei Folgendes erklärt: Mit der geforderten Qualifikation ist man „professorabel“, d.h. man würde als Professor entsprechend dieser hohen Qualifikation natürlich weit über BAT IIa bezahlt und natürlich nicht der Zumutung einer zweijährigen Befristung unterzogen.*

*Man kann die Frage aber auch ganz anders stellen. Wenn sich Bayern als reiches Bundesland traut, an einer „Exzellenz-Universität“ solche unmoralischen Angebote zu machen, wie werden sich die Länderarbeitgeber erst in Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt verhalten?*

*Wenn sich schon die Uni in München traut, Habilitierte, die z.B. Lehrerinnen für Gymnasien ausbilden, weit schlechter zu bezahlen als Lehrerinnen an Gymnasien, was soll dann bei uns werden?*

*Ein solches System ist nicht nur krank sondern eine Zumutung. Und solche Zustände, das wissen wir aus den ersten Sondierungen über Lehrereingruppierung in der Entgeltordnung für die zum neuen Tarifwerk, wollen die Länderarbeitgeber insgesamt einführen. Ihr erklärtes Ziel ist, das gesamte Bezahlungs-niveau zu senken. Es fehlte nur noch, dass für den Schuldienst die Promotion verlangt würde.*

*Weil so etwas zeigt, wie gering wissenschaftliche, akademische Qualifikation geschätzt wird, muss man etwas dagegen tun. Auch deshalb haben die Delegierten der Landesdelegiertenkonferenz mit der Kampagne „Chance 2008“ beschlossen, etwas „Ganz zu machen“, nämlich die eigenen Kräfte einzusetzen – und das „ganz“. Damit uns solche unzumutbare Exzellenz erspart bleibt. Damit hohe Qualifikation von der Erzieherin, über Grundschul- und GymnasiallehrerIn bis zu Promovierten und Habilitierten ihrem Wert entsprechend bezahlt wird. Unseren Wert müssen wir uns aber erstreiten. Die Arbeitsbedingungen an der Uni in München haben also „ganz“ viel mit uns tun.*

Hans-Dieter Klein

Quelle: duz NACHRICHTEN, 10/2006, Seite 23

Quelle: Erziehung und Wissenschaft, Sachsen-Anhalt, 12/2006, Seite 2

## Wissenschaftliche Dienstleistung versus Qualifikation

Im Grunde hat keine der nachfolgenden HRG-Novellen das Problem gelöst, dem individuellen Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedürfnis der Beschäftigten gleichermaßen Rechnung zu tragen wie den sich wandelnden Anforderungen der Wissenschaftseinrichtungen durch Veränderungen in der Organisation und Vermittlung von Forschungsprozessen. Die Personalstruktur an deutschen Hochschulen ist extrem hierarchisch. Alle Beschäftigtengruppen unterhalb der Professur gelten als Dienstleister oder „unfertige“ Qualifikantinnen und Qualifikanten vor der entscheidenden Statuspassage zur Professur. Ihnen wird die Lehre nur als unselbständige Aufgabe übertragen. Dieses Strukturprinzip hat nach wie vor signifikante Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Frauen: es errichtet Barrieren und drängt Frauen aus dem System<sup>5</sup>. Das Promotions- und Habilitationsrecht ist und bleibt auch in den vielfältigen Kooperationsbeziehungen mit Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein Privileg der Universitäten. Die Forschungseinrichtungen haben Schwierigkeiten, dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs Laufbahnperspektiven zu eröffnen.

## Laufbahnbarrieren von Fachhochschulabsolventen

Diplomabsolventinnen und -absolventen von Fachhochschulen bzw. Absolventinnen und Absolventen eines FH-Masterstudiengangs, der gemäß Akkreditierung die Befähigung für die Laufbahnen des höheren Dienstes vermittelt, können bei Erfüllung auch der übrigen Einstellungsvoraussetzungen immerhin in 14 Bundesländern Universitätsprofessorinnen und -professoren werden, in Bayern ist dies dagegen nicht möglich. Nach geltendem Recht kann in Bayern ein/e Fachhochschul-

absolvent/in nur in Ausnahmefällen eine Fachhochschulprofessur erlangen. In Rheinland-Pfalz geht nicht einmal das<sup>6</sup>. Die Einstellung von und Aufgabenzuweisung an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fachhochschulen ist in den Landeshochschulgesetzen unterschiedlich und teilweise unklar gelöst<sup>7</sup>. Durch Abgrenzungsschwierigkeiten zu den sogenannten fachpraktischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen anwendungsbezogene Dienstleistungen in der Lehre, für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben sowie für künstlerisch-gestalterische Aufgaben obliegen, wird deutlich: die überkommene Personalstruktur an den Fachhochschulen ist dysfunktional. Die Personalstruktur der Fachhochschulen muss an deren verändertes Aufgabenspektrum und an den Übergang zu Bachelor- und Masterstudiengängen angepasst werden.

## Neue Personalkategorien

Zur Lösung des alten Problems und zur Bewältigung neuer Herausforderungen – wie den prognostizierten Anstieg der Studierendenzahlen bis zum Jahr 2013 – setzt die Politik auf neue Personalkategorien. Schon das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG § 42 Satz 1) vom 27. Dezember 2004<sup>8</sup> hatte dem Landesgesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, zusätzliche und neuartige Personalkategorien vorzusehen. In Berlin gibt es seit 1997 eine entsprechende Öffnungsklausel<sup>9</sup>. Mit der Föderalismus-Reform ist im Sommer 2006 die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelung der allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens entfallen. Mit der Abschaffung des HRG wird es keine bundeseinheitliche Definition des Begriffs „wissenschaftliches Personal“ mehr geben.

Bislang erweisen sich die Landesgesetzgeber bei der Definition neuer Personalkategorien jedoch als wenig kreativ<sup>10</sup>: „Neu“ ist die (Wieder)Einführung der Figur

5 Die Reduktion des Frauenanteils im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf wird als „leaky pipeline“ bezeichnet, den aktuellen Sachstand kommentiert der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom 13.07.2007 (Drs. 8036-07) = <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>, S. 10 ff.

6 s. Hans-Wolfgang Waldeyer, Das Recht der Fachhochschulen, Heidelberg 2000, Rdnr. 121 und Ders., Das neue bayerische Fachhochschulrecht, Die Neue Hochschule 6, 2006, 32-24.

7 So Waldeyer a.O. Rdnr. 186.

8 BGBl I S. 3835.

9 Gesetz über die Berliner Hochschulen - Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) i.d.F. des Änderungsgesetzes vom 21.04.2005, 1. Abschnitt, Einleitende Vorschriften § 7 a.

10 s.AP-HuF-2007/05 unter <http://www.gew.de/Binaries/Binary25559/AP-HuF-2007-05.pdf>.

des Akademischen Rates im Beamtenverhältnis auf Zeit in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Thüringen. Nur in Niedersachsen gibt es inzwischen eine Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) mit überwiegend oder ausschließlich Lehraufgaben (allerdings weisungsgebunden als nichtselbständige Lehre)<sup>11</sup>. Für Baden-Württemberg ist die neue Figur des Dozenten geplant, der „schwerpunktmäßig in der Lehre tätig“ sein soll<sup>12</sup>. Der aus dem angelsächsischen Bereich entlehnte „Lecturer“<sup>13</sup> hat auch in Nordrhein-Westfalen Spuren hinterlassen: dort kann seit 1. Januar 2007 Lehrkräften für besondere Aufgaben die Bezeichnung Lecturer verliehen werden, sofern Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind<sup>14</sup>. Gleichwohl gab es schon Ende 2006 erste Ausschreibungen für Lecturer-Stellen, die eines deutlich gemacht haben: der Tätigkeitsschwerpunkt „Lehre“ soll auch weiterhin ein Billiglohnbereich bleiben. Die immerhin auf der Anwärter-Liste der deutschen „Exzellenz-Universitäten“ rangierende Ludwig-Maximilians-Universität München wollte eine/n habilitierte/n Wissenschaftler/-in für 18 Semesterwochenstunden Lehrdeputat in einem auf zwei Jahre befristeten Beschäftigungsverhältnis mit BAT IIa/EG 14 entlohnen<sup>15</sup>. – Dieser Entwertung von akademischer Qualifikation und wissenschaftlicher Arbeit muss dringend Einhalt geboten werden!

## **GEW fordert einheitliches Personalstatut**

In der neuen Entgeltordnung (EGO) des TVöD/TV-L müssen konkrete Tätigkeitsmerkmale für Lehre, Forschung und Management/Dienstleistung beschrieben werden. Mit ihr kann nach Auffassung der GEW eine flexible, durchlässige und aufgabengerechte Personal-

struktur mit einem einheitlichen, nichthierarchischen Personalstatut in Hochschulen und Forschungseinrichtungen korrespondieren<sup>16</sup>.

- Das wissenschaftliche und künstlerische Personal – einschließlich der Professorinnen und Professoren – ist grundsätzlich im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen. Der Beamtenstatus ist für die Mobilitätsanforderungen im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum ungeeignet. Er ist mit fehlender Absicherung bei Arbeitslosigkeit verbunden und kann bei der gegenwärtigen Befristungspraxis zu individuellen Härten führen.
- Die im Wesentlichen beamtenrechtlich geprägten Personalkategorien des/r Assistenten/in, Oberassistenten/in und Hochschuldozenten/in sind in der neuen Personalstruktur verzichtbar.
- Kern einer neuen Personalstruktur muss ein neues Verständnis von wissenschaftlicher und künstlerischer Arbeit insgesamt sein. Wissenschaft als Beruf muss eigenständig, selbständig und auf Dauer neben der professoralen Ebene möglich sein. Für die Wahrnehmung von regelmäßig anfallenden Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und wissenschaftlichen Dienstleistungen im weitesten Sinne sowie Managementaufgaben sind deshalb wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „neuer Art“ auf Dauer zu beschäftigen. Unter diese neue Personalkategorie könnten auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben fallen.
- Die selbständige Wahrnehmung aller Aufgaben muss explizit im Tarifvertrag verankert werden. Die Beschäftigten werden den Untergliederungen der Einrichtung zugeordnet. Je nach Aufgabenzuweisung kann der Anteil der Lehrverpflichtung höher als bisher oder niedriger sein bzw. ganz entfallen. Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Dauer-

11 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) i.d.F. vom 26.02.2007 (Nds. GVBl. S. 69) § 32 Abs. 1 ([http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36266681\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36266681_L20.pdf)).

12 Erstes Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG) - Entwurf vom 16.07.2007 = LT-Drs. 14/1513 ([http://www.landtag-bw.de/WP14/Drucksachen/1000/14\\_1513\\_d.pdf](http://www.landtag-bw.de/WP14/Drucksachen/1000/14_1513_d.pdf)) Art.1 Nr. 22, s. dazu die Stellungnahme der GEW Baden-Württemberg unter <http://www.gew-bw.de/Binaries/Binary7844/EHFRUG-Stellungnahme-GEW.pdf>.

13 s. die Kurzbeschreibung der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages vom 23.05.2007 unter [http://www.bundestag.de/bic/analysen/2007/Lecturer\\_und\\_Lehrprofessur.pdf](http://www.bundestag.de/bic/analysen/2007/Lecturer_und_Lehrprofessur.pdf).

14 Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) vom 31.10.2006 (GV. NRW. S. 474) bes. § 44 Abs. 2 Satz 2.

15 s. duzNACHRICHTEN 10/2006 S. 23 - offenbar auf Grund des starken öffentlichen Protestes wurde die Ausschreibung korrigiert und als Einstellungs Voraussetzung „nur noch“ die Promotion sowie eine zweijährige hauptberufliche wissenschaftliche oder praktische Tätigkeit verlangt, s. duzMAGAZIN 12/2006 S. 49.

16 Vgl. die Beschlüsse der GEW Berlin vom 31.05.2006 = [http://www.gew-berlin.de/documents\\_public/060616\\_Broschuere\\_Personalstruktur.pdf](http://www.gew-berlin.de/documents_public/060616_Broschuere_Personalstruktur.pdf) und der GEW Sachsen-Anhalt vom 24.01.2007 = <http://www.gew-lsa.de/hochschule/Personalstruktur-lsa-neu.pdf>.

aufgaben muss die Promotion oder eine gleichwertige Leistung sein. Auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren muss dieser Berufsweg offen stehen – als eine Variante der „Tenure Track“.

- Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss generell mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt und eine Karriereperspektive geboten werden. Die Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses muss regelmäßig in Beschäftigungsverhältnissen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen.
- Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals muss eine weitere Auslagerung von Aufgaben aus den Hochschulen (Outsourcing, Privatisierung) vermieden werden.
- Der zunehmenden Arbeitsverdichtung ist durch eine konsequente Aufgabenkritik zu begegnen. Dabei muss definiert werden, welche Aufgaben auf der einen Seite wegfallen können und wo auf der anderen Seite zusätzliches Personal notwendig ist. Dazu bedarf es einer sorgfältigen und langfristigen Personalentwicklungsplanung durch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in der das Prinzip des Gender Mainstreaming durchgehend verankert ist.

Eine der größten Herausforderung besteht darin, den persönlichen Geltungsbereich des TVöD und TV-L zu erweitern und auch Lehrbeauftragte und studentische Beschäftigte einzubeziehen. Dafür ist eine Veränderung des rechtlichen Status sowie der Beschäftigungsbedingungen notwendig – und: das Engagement der Betroffenen unverzichtbar. Im Land Berlin wurde schon 1979 durch die damalige Gewerkschaft „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“ (ÖTV) und GEW ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte an

17 Matthias Jähne, Studentische Beschäftigte sind mehr als Hilfskräfte. Über Berliner Erfahrungen mit Tutorien und einem Tarifvertrag, hochschule ost 3-4/2000, 81-92. Der vollständige Text des Tarifvertrags ist unter <http://www.gew-berlin.de/tvstud.htm> abrufbar.

### Lehre

Die Lehrtätigkeit ist ein wesentliches Mittel zur Strukturierung und Verbreitung von Wissen und sollte daher als ein wertvoller möglicher Bestandteil des beruflichen Werdegangs eines Forschers angesehen werden. Allerdings sollten die Lehraufgaben nicht zu großen Raum einnehmen und die Forscher - insbesondere zu Beginn ihrer Laufbahn - daran hindern, ihre Forschungstätigkeit auszuüben.

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass Lehraufgaben angemessen bezahlt und in den Beurteilungssystemen berücksichtigt werden und dass die von erfahrenen Mitarbeitern für die Ausbildung von Nachwuchsforschern aufgewandte Zeit als Teil ihrer Lehrverpflichtungen gezählt wird. Fortbildungsmaßnahmen für Lehr- und Betreuungstätigkeiten sollten als Teil der beruflichen Weiterentwicklung von Forschern angeboten werden.

Berliner Hochschulen abgeschlossen<sup>17</sup>. Im Tutorenstreik von 1986 haben die gewerkschaftlich organisierten studentischen Beschäftigten eine substantielle Ausweitung der Regelungsinhalte erreicht: u.a. einen tariflich vereinbarten Stundenlohn, bezahlten Urlaub, Regelvertragszeiten von zwei Jahren, Freistellung bei Prüfungen. Die jetzige Fassung des Berliner Tarifvertrags für studentische Beschäftigte (TV Stud II) gilt seit dem 1. Januar 2003. Einem bundesweiten Tarifabschluss verweigern sich die Länder seit 1992 – schon damals waren die gewerkschaftlichen Forderungen ausformuliert. An sie lässt sich auch in den kommenden Tarifrunden anknüpfen.

Dr. Claudia Kleinwächter  
Referentin im Vorstandsbereich Hochschule und  
Forschung und Sprecherin der Projektgruppe  
„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ im  
Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim  
GEW-Hauptvorstand

# Entgelttabellen TVöD

## Entgelttabellen TVöD Ost

Gültig für: Gemeinden Ost

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.181	3.534	3.666	4.136	4.493	4.728
14	2.876	3.196	3.384	3.666	4.098	4.333
13	2.648	2.942	3.102	3.412	3.845	4.023
12	2.369	2.632	3.008	3.337	3.760	3.948
11	2.284	2.538	2.726	3.008	3.417	3.605
10	2.200	2.444	2.632	2.820	3.177	3.262
9	1.937	2.153	2.265	2.566	2.801	2.989
8	1.810	2.012	2.106	2.190	2.284	2.343
7	1.692	1.880	2.002	2.096	2.167	2.233
6	1.658	1.842	1.936	2.026	2.087	2.148
5	1.587	1.763	1.852	1.941	2.007	2.054
4	1.506	1.673	1.786	1.852	1.918	1.956
3	1.481	1.645	1.692	1.767	1.824	1.875
2	1.362	1.513	1.560	1.607	1.711	1.819
1		1.209	1.231	1.260	1.286	1.354

gültig ab 1. Oktober 2005 in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. Juni 2006  
94,0 Prozent des entsprechenden Tabellenentgelts West

## Entgelttabellen TVöD West

Gültig für: Gemeinden West

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

# Entgelttabellen TV-L

## Entgelttabelle TV-L West

Gültig für die Zeit vom 1. November 2006 bis 31. Dezember 2007

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493 <sup>3)</sup>
7	1.800 <sup>4)</sup>	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285 <sup>5)</sup>
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602 <sup>6)</sup>	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1	Je vier Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

## Entgelttabelle TV-L Ost

Gültig vom 1. November 2006 bis 31. Dezember 2007

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro		Entwicklungsstufen in Euro			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.130	3.478	3.608	4.070	4.422	
14	2.831	3.145	3.330	3.608	4.033	
13	2.606	2.895	3.053	3.358	3.783	
12	2.331	2.590	2.960	3.284	3.70	
11	2.248	2.498	2.683	2.960	3.362	
10	2.165	2.405	2.590	2.775	3.127	
9	1.906	2.118	2.229	2.525	2.757	<sup>2</sup>
8	1.782	1.980	2.072	2.155	2.248	2.306 <sup>3)</sup>
7	1.665 <sup>4)</sup>	1.850	1.970	2.063	2.132	2.197
6	1.632	1.813	1.906	1.993	2.054	2.114 <sup>5)</sup>
5	1.561	1.734	1.822	1.910	1.975	2.021
4	1.482 <sup>6)</sup>	1.647	1.758	1.822	1.887	1.925
3	1.457	1.619	1.665	1.739	1.795	1.845
2	1.340	1.489	1.536	1.582	1.684	1.79
1	Je vier Jahre	1.190	1.212	1.240	1.265	1.332

# Unsere Anschriften

## **GEW Baden-Württemberg**

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Telefax: 0711/2103045  
E-Mail: [info@gew-bw.de](mailto:info@gew-bw.de)  
[www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)

## **GEW Bayern**

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 089/544081-0  
Telefax: 089/5389487  
E-Mail: [info@gew-bayern.de](mailto:info@gew-bayern.de)  
[www.gew-bayern.de](http://www.gew-bayern.de)

## **GEW Berlin**

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Telefax: 030/219993-50  
E-Mail: [info@gew-berlin.de](mailto:info@gew-berlin.de)  
[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)

## **GEW Brandenburg**

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Telefax: 0331/27184-30  
E-Mail: [info@gew-brandenburg.de](mailto:info@gew-brandenburg.de)  
[www.gew-brandenburg.de](http://www.gew-brandenburg.de)

## **GEW Bremen**

Löningstraße 35  
28195 Bremen  
Telefon: 0421/33764-0  
Telefax: 0421/33764-30  
E-Mail: [info@gew-hb.de](mailto:info@gew-hb.de)  
[www.gew-bremen.de](http://www.gew-bremen.de)

## **GEW Hamburg**

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Telefax: 040/440877  
E-Mail: [info@gew-hamburg.de](mailto:info@gew-hamburg.de)  
[www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)

## **GEW Hessen**

Zimmerweg 12,  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/971293-0  
Telefax: 069/971293-93  
E-Mail: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)  
[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

## **GEW Mecklenburg-Vorpommern**

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 0385/485270  
Telefax: 0385/4852724  
E-Mail: [landesverband@mvp.gew.de](mailto:landesverband@mvp.gew.de)  
[www.gew-mv.de](http://www.gew-mv.de)

## **GEW Niedersachsen**

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Telefax: 0511/33804-46  
E-Mail: [email@gew-nds.de](mailto:email@gew-nds.de)  
[www.gew-nds.de](http://www.gew-nds.de)

## **GEW Nordrhein-Westfalen**

Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 0201/294030-1  
Telefax: 0201/29403-51  
E-Mail: [info@gew-nrw.de](mailto:info@gew-nrw.de)  
[www.gew-nrw.de](http://www.gew-nrw.de)

## **GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Telefax: 06131/28988-80  
E-Mail: [gew@gew-rlp.de](mailto:gew@gew-rlp.de)  
[www.gew-rlp.de](http://www.gew-rlp.de)

## **GEW Saarland**

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Telefax: 0681/66830-17  
E-Mail: [info@gew-saarland.de](mailto:info@gew-saarland.de)  
[www.gew-saarland.de](http://www.gew-saarland.de)

## **GEW Sachsen**

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947404  
Telefax: 0341/4947406  
E-Mail: [gew-sachsen@t-online.de](mailto:gew-sachsen@t-online.de)  
[www.gew-sachsen.de](http://www.gew-sachsen.de)

## **GEW Sachsen-Anhalt**

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Telefax: 0391/7313405  
E-Mail: [info@gew-lsa.de](mailto:info@gew-lsa.de)  
[www.gew-lsa.de](http://www.gew-lsa.de)

## **GEW Schleswig-Holstein**

Legienstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/554220  
Telefax: 0431/554948  
E-Mail: [info@gew-sh.de](mailto:info@gew-sh.de)  
[www.gew-sh.de](http://www.gew-sh.de)

## **GEW Thüringen**

Heinrich-Mann-Straße 22  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/59095-0  
Telefax: 0361/59095-60  
E-Mail: [info@gew-thueringen.de](mailto:info@gew-thueringen.de)  
[www.gew-thueringen.de](http://www.gew-thueringen.de)

## **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

Hauptvorstand  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Telefax: 069/78973-201  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

## **GEW-Hauptvorstand, Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin**

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-11 bis -15  
Telefax: 030/235014-10  
E-Mail: [info@buero-berlin-gew.de](mailto:info@buero-berlin-gew.de)

## Antrag auf Mitgliedschaft

### Persönliches

Frau / Herr Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

E-Mail

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Ort, Datum

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die Anschriften finden Sie auf Seite 44.

Vielen Dank! Ihre GEW

### Berufliches

Berufsbezeichnung <sup>1)</sup> für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif-/Besoldungsgebiet

Tarif-/Entgelt-/Besoldungsgr. Stufe Bruttoeinkommen € monatlich gültig seit:

Betrieb / Dienststelle <sup>2)</sup>

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

### Beschäftigungsverhältnis

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> angestellt           | <input type="checkbox"/> Honorarkräfte                          |
| <input type="checkbox"/> beamtet              | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge                  |
| <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ___ Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos           | <input type="checkbox"/> im Studium                             |
| <input type="checkbox"/> in Elternzeit        | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum          |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges            |   |

befristet bis \_\_\_\_\_

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschriftinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Unterschrift

Fachgruppe

Kassiererstelle

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.





## Fachgruppe

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- Sozialpädagogische Berufe

**Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.**

### 1) **Berufsbezeichnung**

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

### 2) **Betrieb/Dienststelle**

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/ der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fach-bereichs/Fachs angeben.



# Das Renten **Plus**

empfohlen von der GEW

## Staatliche Förderung kassieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen!



Als Mitglied der GEW kannst du schon mit einem geringen Beitrag für dich und deine Angehörigen eine private Rentenversicherung abschließen. „Das RentenPlus“ des DGB ist eine Riesterrente zum günstigen Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge.

### Die Vorteile auf einen Blick:

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung



Der Vorteil von „Das RentenPlus“ entsteht u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versicherten weitergereicht. Dadurch ist „Das RentenPlus“ kostengünstig und leistungsstark. Stiftung Warentest hat „Das RentenPlus“ „sehr gut“ bewertet!

Fordere jetzt dein persönliches Angebot an!

<b>Debeka</b>	<b>Tel.: 0180 / 5006590 - 10</b>
<b>BHW</b>	<b>Tel.: 0180 / 5006590 - 20</b>
<b>DBV</b>	<b>Tel.: 0180 / 5006590 - 30</b>
<b>DEVK</b>	<b>Tel.: 0180 / 5006590 - 40</b>
<b>HUK-COBURG</b>	<b>Tel.: 0180 / 5006590 - 50</b>
<b>NÜRNBERGER</b>	<b>Tel.: 0180 / 5006590 - 60</b>

im Internet [www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de)

Das RentenPlus · Postfach 300752 · 56029 Koblenz

[www.gew.de](http://www.gew.de)



**Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft**



**Tarifverträge  
im öffentlichen  
Dienst**

