

Tarifrunde 2005

Länder müssen nachziehen!

Spezielle Regelungen für den Wissenschaftsbereich

Am 9. Februar 2005 haben die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vereinbart. Der TVöD tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. Er gilt zunächst nur für Beschäftigte beim Bund und bei den kommunalen Arbeitgebern.

Seit 14. April 2005 laufen die Tarifverhandlungen mit den Ländern. Die GEW fordert die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf, den Tarifabschluss mit Bund und Kommunen zu übernehmen. Für den Wissenschaftsbereich sind dabei besondere Regelungen zu treffen – hier greift der TVöD in vielen Punkten zu kurz. Auch die Überleitung aus dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den TVöD ist noch unausgereift. Der Strukturgleich muss die typischen Berufsverläufe in der Wissenschaft (später Berufseinstieg, Befristung und häufiger Arbeitgeberwechsel) berücksichtigen, damit es nicht zur Absenkung der Vergütung kommt. Der Wissenschaftsbereich darf nicht von der allgemeinen Tarifentwicklung abgekoppelt werden!

Das neue Vergütungssystem des TVöD*

Eingruppierung

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf 15 Entgeltgruppen (EG) geeinigt. Die ECKeingruppierungen sind an dem von der jeweiligen Tätigkeit geforderten Qualifikationsniveau orientiert:

- E 5:** – Berufsausbildung
- E 9:** – Fachhochschulniveau
- E 13:** – Universitätsniveau

Entgelt

Es gibt eine einheitliche Entgelttabelle für alle Bereiche (Arbeiter, Angestellte, Krankenhäuser, Bund, Kommunen). In dieser sind Lebensalterstufen, Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege sowie Ortszuschläge abgeschafft. An deren Stelle treten Erfahrungs- und Entwicklungsstufen. Damit wird das alte System der kontinuierlichen Einkommenssteigerung über eine gewisse Lebenszeit hinweg aufgegeben. Das Arbeitsentgelt wird künftig am Anfang des Berufslebens schneller anwachsen. Im Alter vermindert sich der Anstieg.

Leistungselemente

Neu ist die Einführung einer Leistungskomponente von 1 Prozent bis zu 8 Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. Die konkreten Bedingungen über den Einsatz dieser Mittel für Leistungs- und Zielprämien werden in Betriebs- und Dienstvereinbarungen bzw. in örtlichen Tarifverträgen geregelt.

* Ergebnisse der Verhandlungen mit Bund und Kommunen

Tarifverhandlungen zum öffentlichen Dienst

Tarifregelungen für den Wissenschaftsbereich

Die GEW fordert für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen spezielle tarifvertragliche Regelungen und Präzisierungen. Sie sollen den Besonderheiten des Wissenschaftsprozesses Rechnung tragen. Nur

wissenschaftsadäquate Tarifregelungen sind eine gute Voraussetzung für attraktive Beschäftigungsverhältnisse und hervorragende Leistungen in Lehre und Forschung.

Vorschläge der GEW

Institutioneller und personeller Geltungsbereich

Viele Mitarbeitergruppen sind bisher gezielt vom Geltungsbereich des BAT ausgeschlossen. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen (z. B. Großforschungsinstitute, Institute der Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Institute) sind nicht im Geltungsbereich des Tarifvertrages, sondern vereinbaren tarifliche Regelungen in Einzelverträgen oder schließen Haustarifverträge ab.

Die GEW fordert:

Der Tarifvertrag soll für das technische und Verwaltungspersonal ebenso wie für das wissenschaftliche Personal gelten, d.h. auch für studentische Beschäftigte, Promovierende, Drittmittelbeschäftigte, Lehrbeauftragte, LektorInnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und andere wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie JuniorprofessorInnen und ProfessorInnen.

Alle Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung sollen tarifvertraglich geschützte Arbeitsbedingungen haben.

Arbeitsverträge für Promovierende

Promovierende werden zum Zwecke der Qualifikation befristet beschäftigt. Das Hochschulrahmengesetz (HRG) sieht hierfür strikte Befristungsgrenzen vor. In den Hochschulen werden diesen befristet Beschäftigten neben der vorgeschriebenen Lehrverpflichtung oft viele weitere, oft rein administrative Tätigkeiten zugewiesen. Der Abschluss der Promotion ist so gefährdet.

Die GEW fordert:

In Fristverträgen, die zum Zwecke der Promotion abgeschlossen werden, muss den Promovierenden ausreichend Zeit zur Erstellung der Promotion gegeben werden. Dieser Anteil soll i.d.R. 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit umfassen.

Entgeltregelungen für befristet Beschäftigte

Personen mit Hochschulabschluss sollen bei Neueinstellung immer bei Stufe 1 der EG 9 (FH bzw. Bachelor) oder EG 13 (Uni bzw. Master) eingruppiert werden. Trotz der Absichtserklärung, dass hiervon vorherige befristete bzw. unbefristete Arbeitsverhältnisse ausgenommen werden sollen, kann es zu Diskriminierungen kommen, z.B. wenn der Arbeitgeber gewechselt wird.

An die Promotion schließt sich nach HRG eine weitere Qualifikationsphase an. Sie begründet die Befristung von Arbeitsverträgen. Häufig werden

Tarifverhandlungen zum öffentlichen Dienst

befristet Beschäftigte aber mit Daueraufgaben belastet, die eigentlich von unbefristet Beschäftigten auf Funktionsstellen ausgeführt werden müssen. Die Qualifikation wird erschwert. Eine Berufsperspektive gibt es nicht. Es fehlt in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein aufgabengerechtes Personalstrukturkonzept.

Die GEW fordert:

Bei der Eingruppierung in die Erfahrungsstufen der Entgeltgruppen müssen alle vorherigen Arbeitsverhältnissen für wissenschaftlich Beschäftigte berücksichtigt werden, unabhängig davon, bei welchem Arbeitgeber sie verbracht wurden.

Das erhöhte Risiko befristeter Beschäftigung muss durch einen entsprechenden Vergütungszuschlag entgolten werden.

Dieser wird am Ende der Befristung der/dem Beschäftigten ausgezahlt. Wenn sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließt, verbleibt der Vergütungszuschlag endgültig beim Arbeitgeber.

Spezielle Probleme der Eingruppierung für Promovierte

Nach den bisherigen Regelungen liefen wissenschaftlich Beschäftigte mit Fachhochschul-Abschluss Gefahr, schematisch nach BAT IVa bzw. III eingruppiert zu werden – auch dann, wenn sie zusätzlich promoviert hatten. Der Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Qualifikation blieb unberücksichtigt, weil es am formal erforderlichen Universitäts-Abschluss fehlte.

Die GEW fordert:

Promovierte Beschäftigte haben zusätzliche wissenschaftliche Qualifikationen nachgewiesen und sollen daher nach EG 13, mindestens Erfahrungsstufe 4 eingruppiert werden, unabhängig davon, welchen formalen Studienabschluss sie vorweisen und ob sie die Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder mit finanzieller Unterstützung eines Stipendiums erworben haben.

Diskriminierung in der Eingruppierung vermeiden

Seit Jahren wird beklagt, dass der Anteil von Frauen ohne Kinder bei Akademikerinnen über 40 Prozent liegt. Die Abkehr in der Entgelttabelle von Lebensalters- auf Erfahrungsstufen trifft nun aber gerade diejenigen (und es sind immer noch überwiegend Frauen), die im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit Mutterschutz- bzw. Elternzeiten in Anspruch nehmen. Diese Zeiten fehlen dann bei der Eingruppierung in höhere Erfahrungsstufen.

Die GEW fordert:

Der TVöD ist nach den Grundsätzen des Gender Mainstreaming zu gestalten. Erfahrungsstufen dürfen nicht nur von verbrachten Beschäftigungszeiten abhängig gemacht werden, sondern müssen auch Elternzeiten berücksichtigen. Überdies hat der Arbeitgeber durch entsprechende Weiterbildungsangebote dafür zu sorgen, dass tätigkeitsadäquate Zusatzqualifikationen erworben werden können.

Tarifverhandlungen zum öffentlichen Dienst

Aufgabenbezogene Arbeitszeitverteilung und Arbeitserledigung

Starre Arbeitszeitkonten sind für den Wissenschaftsprozess nicht förderlich. Arbeitszeit und Arbeitsort müssen flexibel und aufgabenorientiert bestimmt werden können. Die Aufgabenzuweisung beim Einsatz in der Lehre darf nicht einseitig durch die Arbeitgeber (z.B. durch die Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung) geregelt werden.

Die GEW fordert:

Art und Umfang der Lehrverpflichtung sind tariflich zu regeln.

Kündigungsschutz

Die Tarifvorstellungen wissenschaftlicher Organisationen (z.B. Wissenschaftsrat, Januar 2004 und Hochschulrektorenkonferenz) gehen dahin, Kündigungen dadurch zu erleichtern, dass betriebsbedingte durch "aufgabenbedingte" Gründe ersetzt werden. Die damit verbundene Hoffnung, die Arbeitgeber zum Abschluss von mehr unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu bewegen, mit Blick auf die Erfahrungen in den neuen Bundesländern keineswegs gerechtfertigt.

Die GEW fordert:

Die Unkündbarkeit nach 15-jähriger Dienstzeit muss erhalten bleiben, der Kündigungsschutz darf nicht aufgeweicht werden.

Erläuternde Fragen und Antworten zum neuen TVöD finden Sie hier:
<http://www.gew.de/Tarifrecht.html>

Die ausführlichen „GEW-Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ unter:
http://www.gew.de/Wissenschaftstarifvertrag_2.html

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

Mitgliedsantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

Telefon Fax

Beschäftigungsverhältnis

Straße/Nr.

E-Mail

angestellt

beamtet

Honorarkraft

in Rente

pensioniert

Invalidität

Altersübergangsgeld

arbeitslos

beurlaubt ohne Bezüge

teilzeitbeschäftigt mit

___ Std. / Woche

im Studium

ABM

Vorbereitungsdienst /

Berufspraktikum

befristet bis _____

Sonstiges _____

Land/PLZ/Ort

Berufsbezeichnung /-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Geburtsdatum/Nationalität

Name/Ort der Bank

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Kontonummer BLZ

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

Tarif- / Besoldungsgruppe Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb / Dienststelle Träger

Ort/Datum Unterschrift

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

Vielen Dank!

Ihre GEW