

Dok-HuF-2004/07

GEW Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung:

Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt/Main 15.04.2004

Stichwörter: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung, Tarifvertrag Wissenschaft, Fristverträge, Vergütung

Verteiler: W00, W10, W11, W12, ProG ArPla HuF, W30/31, ProG Frau HuF, ProG Dok

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

um unsere Positionen für die Auseinandersetzung um einen „Tarifvertrag Wissenschaft“ zu präzisieren, hat der GEW Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung in seiner 12. Sitzung am 13.-15. Februar 2004 „Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für die Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ beschlossen. Das Papier ist von der GEW Projektgruppe Arbeitsplatz Hochschule und Forschung erarbeitet worden.

Mit freundlichen Grüßen



Gerd Köhler

Eckpunkte
zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen
für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen¹
Vorlage der GEW-Projektgruppe Arbeitsplatz Hochschule und Forschung

¹ Zum Kreis der Beschäftigten gehört auch das technische und Verwaltungspersonal. Dessen spezifische Interessen sollen in Zusammenarbeit mit ver.di formuliert werden.

Übersicht

1. Einführung
2. Vorüberlegungen
3. Geltungsbereich
4. Eigenständigkeit wissenschaftlicher Arbeit
5. Vergütung
6. Begründung, Entwicklung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen
7. Arbeitszeit, Arbeitsort
8. Schutz geistigen Eigentums
9. Partizipation an Sach- und Personalmitteln
10. Fort- und Weiterbildung
11. Besondere Personengruppen

Einführung

Unter dem Diktat leerer öffentlicher Kassen hat in Deutschland ein Politikwechsel in Richtung auf Flexibilisierung, Appellierung an die Eigen- und Selbstheilungskräfte des "Marktes", Deregulierung und Entsolidarisierung mit den wirtschaftlich und sozial Schwachen eingesetzt, dessen Eigendynamik sich - vergleichbar mit den vom hilflosen Zauberlehrling gerufenen Geistern - zu verselbständigen droht und vor keinem Parteiprogramm und keiner gewerkschaftlichen Reformdiskussion mehr halt macht.

Dieser Prozess hat auch die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen längst erreicht. Die Effizienzforderung hat den Wissenschaftsbetrieb in eine tiefe Selbstverständniskrise gestürzt. Während einerseits die Erwartungen und Anforderungen an die zu erbringenden Dienstleistungen in Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Weiterbildung ständig steigen, hat die "öffentliche Armut" zu einer immer stärkeren, wenn auch sehr uneinheitlichen Unterfinanzierung dieser Bereiche geführt. Statt einer systematischen Strukturreform wurde die Hochschulorganisation in die sog. Autonomie entlassen, d.h.: Aufgaben-, Personal, Entwicklungs- und interne Finanzplanung werden aus der landespolitischen Verantwortung herausgenommen und den einzelnen Hochschulen ebenso wie den Forschungseinrichtungen unter dem Deckmantel der "Budgetierung" auferlegt. Die staatliche Deregulierungsstrategie erzeugt dabei einen enormen institutionellen Druck zur Selbstregulierung und fordert zu einer variablen Umsetzungspraxis heraus, die hochschulintern zu heftigen Konflikten führen dürfte. Diese Kürzungspolitik durch Budgetierung darf nicht zu Lasten der Beschäftigten und der Studierenden gehen.

Daneben bleibt ein landesweiter Planungsvorbehalt erhalten, vor allem unter dem Aspekt der Finanzierbarkeit bei sinkenden Staatseinnahmen und gespeist aus der Motivation, die Profilbildung der Hochschulen durch Hochschulverträge und Zielvereinbarungen stärker kontrollieren und die Ressourcenverteilung und -verwendung zielgerichtet steuern zu können.

Die gesellschaftliche Bedeutung von Hochschule und Forschung steht in diametralem Gegensatz zur politischen und insbesondere finanzpolitischen Schwerpunktsetzung. Die Politik kaschiert die bereits entstandenen und weiter zunehmenden Ausstattungsdefizite mit Appellen, Vertröstungen und Lippenbekenntnissen oder zettelt eine Diskussion über Elitehochschulen an, deren eigentliche Zielsetzung die Einsparung weiterer Mittel ist. Wenn allerdings erklärtermaßen die Studierendenquote auf 40 % eines Altersjahrgangs erhöht und eine verbesserte

und vermehrte "Forschungsleistung" in und außerhalb von Hochschulen erreicht werden soll, muss den wissenschaftlichen Einrichtungen die dafür erforderliche finanzielle und personelle Ausstattung zur Verfügung gestellt werden. In den Vordergrund gerückt werden muss außerdem, dass es nicht nur um quantitative, sondern vor allem um qualitative Veränderungen geht: Reformstrategien müssen auch bei der Personalstruktur im Wissenschaftsbetrieb ansetzen.

Mit der 5. HRG-Novelle wurde eine umfassende Personal- und Dienstrechtsreform an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland versucht. Die Änderungen der Fristvertragsregelungen (§ 57 a-f HRG) und die Einführung der Juniorprofessur (§§ 47 und 48 HRG) sind dabei v.a. auf die Hochschulkarriere mit dem Ziel der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur ausgerichtet; das gewerkschaftliche Konzept "Wissenschaft als Beruf", das zur Wahrung der Kontinuität auch auf der Ebene der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Forschung und Lehre vorsieht, wurde dagegen weitgehend ignoriert. Die Reform lässt außerdem erkennen – und die aktuelle Diskussion um die Vereinheitlichung des Dienstrechts ist ein weiterer Hinweis darauf –, dass das vom HRG bisher als Regelform anerkannte Beamtenverhältnis für das Hochschulpersonal auf dem Prüfstand mit der Tendenz zu seiner Abschaffung steht: Damit wird von der Politik endlich eine Perspektive aufgenommen, die die GEW seit vielen Jahren gefordert und in wiederholten Vorschlägen zur Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen veröffentlicht hat.

Die Schere zwischen der Zahl der HochschulabsolventInnen mit Ambition auf einen Arbeitsplatz in Hochschule und Forschung einerseits und den dort gegebenen Beschäftigungsmöglichkeiten andererseits hat zu einer hemmungslosen Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen sowie zu einer damit verbundenen Nichtanwendung tarifvertraglicher Regelungen geführt. Gehört der überwiegende Teil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ohnehin keinem Arbeitgeberverband an und im Übrigen hier auch keine Haustarifverträge abgeschlossen wurden, so folgt aus den Regelungen des BAT², dass dieser auch bei den staatlichen Hochschulen, wo er teils kraft Tarifbindung der Betroffenen, teils durch arbeitsvertragliche Vereinbarung grundsätzlich anwendbar ist, weite Teile des Hochschulpersonals nicht erfasst. Es war immer wieder die Rechtsprechung, die mit unterschiedlicher Begründung ausgrenzende tarifliche Regelungen für unwirksam erklärt hat – so zuletzt bei den studentischen Hilfskräften.

² Im folgenden wird das Wort "BAT" als Kürzel verwendet: gemeint sind immer alle Fassungen des BAT, gleich in welchem räumlichen Geltungsbereich sie anwendbar sind (also auch BAT-O) oder von welchem Arbeitgeberverband oder welcher Gewerkschaft sie abgeschlossen wurden.

Es ist daher an der Zeit, eine tarifpolitische Offensive zu starten, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Hochschule und Forschung zu verbessern, ohne die Funktionsbedingungen des Wissenschaftsprozesses zu beeinträchtigen, und damit eine alte gewerkschaftliche Forderung wieder aufzunehmen. Auch im politischen Raum wird darüber nicht nur nachgedacht; die Regierungsparteien haben den sog. Wissenschaftstarifvertrag sogar als politisches Ziel dieser Legislaturperiode in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart. Wissenschaftsorganisationen und Wirtschaftsverbände fordern mittlerweile ebenfalls tarifvertragliche Regelungen für den Wissenschaftsbetrieb. Wenn diese tarifpolitischen Ziele erfolgreich umgesetzt werden sollen, sind verlässliche Verhandlungspartner für die Gewerkschaften erforderlich, die über die erforderlichen Haushaltskompetenzen verfügen und den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung kennen. Deswegen müssen die Hochschul- und Forschungseinrichtungen direkt an den Tarifverhandlungen beteiligt werden.

2. Vorüberlegungen

Hochschulrechtlich sind die Beschäftigten in Personengruppen zusammengefasst, die eine Grobstruktur der wahrgenommenen Funktionen wiedergeben. § 37 Abs. 1 Satz 3 HRG beschreibt diese Gruppen, soweit es um Beschäftigte geht, wie folgt:

- die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer³;
- die akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen^{4 5};
- sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen⁶.

Darüber hinaus definieren das HRG und auf seiner Grundlage die Landeshochschulgesetze für das wissenschaftliche und künstlerische Personal – unter Auslassung der nebenberuflichen MitarbeiterInnen und der studentischen Hilfskräfte – dienst- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen ihres Status, ihrer Aufgabenstellung und der jeweiligen Einstellungs Voraussetzungen. Entsprechende Regelungen für das technische und Verwaltungspersonal gibt es weder im HRG noch in den Landeshochschulgesetzen.

³ § 42 HRG definiert den Begriff der HochschullehrerInnen dahingehend, dass zu ihnen die Professor-Innen und JuniorprofessorInnen gehören

⁴ Ebenfalls aus § 42 HRG lässt sich ableiten, dass zu den akademischen MitarbeiterInnen die wissenschaftlichen und die künstlerischen MitarbeiterInnen sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben gehören.

⁵ Eine eigene Kategorie bilden die wissenschaftlichen Hilfskräfte (in § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG erwähnt) und die studentischen Hilfskräfte (in § 57e HRG dahingehend definiert, dass es sich um Hilfskräfte handelt, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind).

⁶ Mit dieser abschätzigen gesetzlichen Bezeichnung ist das technische und Verwaltungspersonal gemeint

Diese gesetzlichen Regelungen gehen tariflichen Regelungen vor, da der Gesetzgeber insofern auf einen tariflosen Zustand gestoßen ist. Ein Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte koalitionsmäßige Betätigung konnte hier also nicht erfolgen. Soweit es dagegen keine gesetzliche Regelung der Materie gibt, ist das Feld für die Tarifvertragsparteien frei. Zum Schwere kommt es, wenn der Gesetzgeber, etwa der Landesgesetzgeber bei Wahrnehmung seiner Ausfüllungs- und Gestaltungskompetenz bzgl. der Umsetzung der HRG-Vorgaben sich in Widerspruch zu schon bestehenden tariflichen Regelungen setzt⁷.

ArbeitnehmerInnen (Angestellte und ArbeiterInnen), die an Hochschulen oder an Forschungseinrichtungen außerhalb von Hochschulen (= Beschäftigte in Hochschule und Forschung) beschäftigt sind, unterliegen bezüglich ihrer Beschäftigungsbedingungen zum größten Teil dem BAT bzw. den entsprechenden tariflichen Regelungen für ArbeiterInnen, sei es - wie bereits dargelegt - über Tarifbindung oder über vertragliche Vereinbarung. Das Tätigkeitsspektrum dieser Beschäftigten ist vielfältig; es reicht vom Reinigungsdienst über studentische Hilfskrafttätigkeit bis zur Spitzenforschung.

Soweit den Beschäftigten wissenschaftliche Tätigkeiten übertragen sind, sind sie durch das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 GG geschützt. Diese grundrechtliche Gewährleistung in Verbindung mit den Funktionsbedingungen wissenschaftlicher Tätigkeit bewirkt, dass auch die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse entsprechende Regelungen erforderlich macht. Diese Regelungen sind nicht auf eine der Gruppen der Gruppenuniversität oder auf bestimmte Beschäftigte bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen beschränkt. Dies gilt erst recht, wenn der Wissenschaftsprozess als eine komplexe und arbeitsteilig organisierte Tätigkeit begriffen wird, die in der Regel das Zusammenwirken von Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikation und Befähigung bedingt.

Die Tarifvertragsparteien, die sich bezüglich ihrer Betätigung ebenfalls auf ein Grundrecht, nämlich auf Art. 9 Abs. 3 GG, berufen können, haben diesen Gesichtspunkten bisher nur einzeln und insgesamt unzulänglich Rechnung getragen. Andererseits ergibt eine Analyse des BAT, dass dieser durchaus bereichsspezifische Regelungen für die verschiedensten Personengruppen enthält (z. B. ÄrztInnen, LehrerInnen, MusikschullehrerInnen, Angestellte an Theatern und Bühnen etc.). Die Regelungstechnik des BAT besteht darin, dass dem allgemeinen

⁷ Vgl. die Aufarbeitung der verfassungsrechtlichen Problematik durch Wank, Anm. zum Urt. des BVerfG vom 10.01.1995, AP Nr. 76 zu Art. 9 GG.

Teil sogenannte Sonderregelungen angefügt sind, in denen sich auch die erwähnten Regelungen für diverse Personengruppen finden.

Sonderregelungen für Beschäftigte in Hochschule und Forschung kennt der BAT nicht. Des- sen Linie besteht eher darin, schon in den Bestimmungen über den Geltungsbereich einzelne der genannten Beschäftigtengruppen auszuklammern (vgl. § 3 g BAT) oder aber wesentliche Teile des BAT für unanwendbar zu erklären (vgl. Vorbemerkung Nr. 5 zur Anlage 1 a BAT: keine Geltung der Eingruppierungsregeln für Lehrkräfte).

Dieser Ansatz der Tarifvertragsparteien bedarf der Korrektur. Auch Beschäftigte in Hoch- schule und Forschung sind in der Regel abhängig beschäftigte ArbeitnehmerInnen, deren Ar- beitsbedingungen tarifvertraglicher Regelung genauso bedürfen, wie die Arbeitsbedingungen anderer ArbeitnehmerInnen. Eine Beeinträchtigung der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 GG ist hierdurch jedenfalls dann nicht zu befürchten, wenn sich die Tarifvertragsparteien ihrer Bindung an die Grundrechte bewusst sind und mit ihren tarifvertraglichen Regelungen den eingangs geschilderten besonderen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten Rechnung tra- gen⁸.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen einige Bereiche aufgeführt werden, die besondere tarifliche Regelungen erforderlich machen; dabei sind die tarifvertraglichen Regelungen so zu gestalten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv gefördert und die Benachtei- ligung von Frauen in der Wissenschaft und in wissenschaftsnahen Arbeitsbereichen abgebaut wird:

- Personalentwicklung;
- die Gestaltung der Arbeitszeit für Lehre und Forschung und damit auch deren Umfang (incl. Urlaubsregelung);
- die Lehrtätigkeit und deren Bemessung in bezug auf die Arbeitszeit, einschließ- lich der Festlegung von Lehrverpflichtungen;
- die Anwesenheit am Arbeitsplatz (Arbeiten an wechselnden Arbeitsplätzen);
- Tele- bzw. Heimarbeit (Arbeiten zu Hause);
- angemessene Vergütungskriterien;
- Partizipation an Sach- und Personalmitteln zur Gewährleistung von Selbständig- keit bei der Teilnahme am Forschungsprozess;

⁸ Auf dieser Grundlage beruht auch die Draft Recommendation Concerning the Status of Higher-Education Tea- ching Personnel vom 09.10.1996, die von einer Expertengruppe der UNESCO erarbeitet wurde.

- das gehäufte Vorkommen von Zeitverträgen auch mit Personen höheren Lebensalters;
- Probleme der Alterssicherung und deren internationale Transferierbarkeit;
- Behandlung von Veröffentlichungen;
- Konkretisierung der Arbeitsaufgaben innerhalb der verschiedenen Personalkategorien (Fragen des Weisungsrechtes);
- Förderung und Absicherung von Mobilität auf nationaler und internationaler Ebene;
- Nebentätigkeiten;
- Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte;
- Arbeitsbedingungen für Promovierende;
- Arbeitsbedingungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte;
- Arbeitsbedingungen für Drittmittelbeschäftigte;
- Arbeitsbedingungen für das technische und Verwaltungspersonal, soweit ihr Aufgabenbereich "wissenschaftsnah" ausgerichtet ist.

Ausgangspunkt und Ziel für alle tariflichen Regelungen für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung ist der BAT bzw. Regelungen, die dem Niveau dieses Tarifvertrages entsprechen. Ob tarifvertragliche Regelungen für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung in die Form eines selbstständigen Tarifvertrages oder in die Form von Sonderregelungen gekleidet werden, ist keine dogmatisch, sondern eine pragmatisch zu behandelnde Frage, deren Beantwortung im Wesentlichen davon abhängt, welches Ausmaß solche besonderen Regelungen haben. Wenn im Folgenden das Wort "Wissenschaftstarifvertrag" verwendet wird, soll damit gerade nicht die Antwort auf die Frage präjudiziert werden, ob von den Regelungen des BAT abweichende besondere Regelungen in Form eines eigenständigen Tarifvertrages, einer neuen Sonderregelung (SR) zum BAT oder eines sog. Spartentarifvertrages i.S. der Prozessvereinbarung zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vereinbart werden sollten.

Im Folgenden werden einige Themenbereiche dargestellt, für die tarifvertragliche Regelungen eine besondere Bedeutung haben. Hierbei handelt es sich noch nicht um konkrete gewerkschaftliche Forderungen für die nächste Tarifrunde, sondern um Eckpunkte zum Eintritt in den aktuellen Diskurs über die Notwendigkeit und den möglichen Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung. Die Akzeptanz und Durchsetzung solcher Regelungen steht und fällt mit der Erkenntnis eigener Betroffenheit und der Bereitschaft der Betroffenen, für ihre Forderungen zu kämpfen.

3. Geltungsbereich

Da der BAT in der ganzen Bundesrepublik gilt, kann nichts anderes für die tariflichen Regelungen für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung gelten. In institutioneller Hinsicht wird eine Geltung für alle Einrichtungen angestrebt, in denen Lehre und/oder Forschung und Entwicklung betrieben werden. Dazu gehören sowohl die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen, die Stiftungshochschulen als auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, soweit sie staatlich sind oder überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91b GG finanziert werden.

In persönlicher Hinsicht enthält der BAT Geltungsbeschränkungen in § 3 g BAT⁹, der die dort genannten Personengruppen vom Geltungsbereich des BAT gänzlich ausschließt. Diese Regelung bedarf der Revision.

Es ist schon fraglich, woran § 3 g BAT überhaupt anknüpft. Die dort verwendeten Begriffe tauchen im geltenden Hochschulrecht teils gar nicht mehr, teils in unterschiedlichen Zusammenhängen auf, teils als Dienstbezeichnungen, teils als Bezeichnung von Gruppen in der Gruppenuniversität.

Als abhängig Beschäftigte haben ArbeitnehmerInnen gleichermaßen ein arbeitsplatzbezogenes Schutzbedürfnis, woraus sich ein Bedürfnis nach tariflichen Regelungen ableitet. Konsequenterweise ist die **Regelung des § 3 g BAT zu streichen**. Dies bezieht sich auch auf wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen.

Fraglich ist lediglich, ob dies auch für ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen im Sinne des HRG gelten soll. Der Status von ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen ist derzeit maßgeblich dadurch geprägt, dass sie nicht in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, sondern im Beamtenverhältnis beschäftigt werden. Allerdings ist diese Regel bereits in den neuen Bundesländern durchbrochen¹⁰: Dort dürfte das Angestelltenverhältnis für eine nicht unerhebliche Zahl der HochschullehrerInnen gelten, wobei in den einzelnen Ländern durchaus eine unterschiedliche Praxis feststellbar ist. Nach den Vorgaben des HRG wird der Status der Hoch-

⁹ § 3 g BAT zählt folgende Personengruppen auf: Hochschullehrer, wissenschaftliche Assistenten, Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik.

¹⁰ In der Übergangszeit bis zur Anpassung des Landeshochschulrechtes der neuen Länder an das HRG sah der BAT-O seine Anwendbarkeit auch für HochschullehrerInnen vor.

schullehrerInnen bei Beschäftigung im Privatrechtsverhältnis inhaltlich durch die beamtenrechtlichen Regelungen des HRG bestimmt. Diese sind durch Weisungsfreiheit, weitgehende Selbstbestimmung der Arbeitsaufgaben, herausgehobene Funktionen in der Selbstverwaltung der Hochschulen bzw. der hochschulfreien Forschungsinstitute geprägt. Vielfach nehmen ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen Vorgesetztenfunktionen gegenüber einer mehr oder minder großen Zahl von MitarbeiterInnen wahr. Insofern haben sie arbeitgeberähnliche Funktionen und Befugnisse. Bei der Inanspruchnahme der Wissenschaftsfreiheit kann es im Rahmen des Arbeitsprozesses zu Kollisionen mit der Wissenschaftsfreiheit ihnen unterstellter MitarbeiterInnen kommen. 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. Dies wird vermutlich auch mit einer strukturellen Änderung des Status dieser Personengruppe verbunden sein. Dies alles spricht für eine Einbeziehung dieser Gruppe in den Tarifvertrag. Übergangsweise wäre daran zu denken, eine gesetzliche Ermächtigung in das Beamtenrechtsrahmengesetz aufzunehmen, nach der kollektive Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen von Beamten zulässig sind; entsprechend wäre § 12 a TVG anzupassen.

Werden die Ausschlussstatbestände des § 3 g BAT aufgegeben, ist auf einer nächsten Ebene zu klären, ob und inwieweit es im Vergleich mit den allgemeinen Regelungen des BAT Abweichungen für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung gibt, die eigenständige tarifliche Regelungen sinnvoll erscheinen lassen. Prüfungsmaßstab sind hierbei die Besonderheiten der Funktionsbedingungen des Wissenschaftsprozesses in Institutionen mit entsprechender Aufgabenstellung.

Die Beschäftigten in Hochschule und Forschung sind schließlich auf einer dritten Ebene durch besondere tarifliche Regelungen für befristet Beschäftigte, Drittmittelbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte etc. weiter zu differenzieren. Im Hinblick auf die Neuregelungen im TzBfG und in den §§ 57a ff. HRG ist allerdings der Regelungsspielraum für die Tarifvertragsparteien gering.

Die Möglichkeit tariflicher Regelungen für MitarbeiterInnen ohne Arbeitsverhältnis (sog. freie MitarbeiterInnen, insbesondere Personen mit Werkverträgen und Lehrbeauftragte) ist durch die geltende Regelung des § 12 a TVG begrenzt. Die hier bestehende Grauzone ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse muss abgeschafft und durch Arbeitsverhältnisse, die in das System der sozialen Sicherung einbezogen sind, ersetzt werden. Die derzeitige Praxis wirkt sich insbesondere für Frauen nachteilig aus, da sie sich häufiger als ihre männlichen Kollegen in ungesicherten, oftmals nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen in Form von Lehraufträgen, Werkverträgen etc. befinden.

Zu dieser Gruppe sind auch Lehrbeauftragte zu zählen. Ursprünglich für Personen vorgesehen, die das grundständige Lehrangebot der Hochschule um spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten aus der außerhochschulischen Praxis bereichern sollten, ist immer häufiger festzustellen, dass beschäftigungslose WissenschaftlerInnen bzw. KünstlerInnen mit Lehraufträgen einen begrenzten Anteil ihrer Lebenshaltungskosten – nicht selten als einzige Erwerbsquelle – über (zumeist mehrere) Lehraufträge finanzieren.

4. **Eigenständigkeit wissenschaftlicher Arbeit**

Das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit spielt bei der Wahrnehmung von Arbeitsaufgaben an den Arbeitsplätzen von Hochschule und Forschung stets eine Rolle, allerdings differenziert in Abhängigkeit von der Art der Aufgaben sowie dem Maß an Unabhängigkeit bei der Aufgabenbestimmung. Der vierteilige Arbeitsprozess und der unterschiedliche arbeitsrechtliche sowie korporationsrechtliche Status der Beschäftigten können nicht darüber hinwegtäuschen, dass alle am Wissenschaftsprozess Beteiligten aktuell oder potentiell Träger der Wissenschaftsfreiheit sind und Kollisionen bei der Wahrnehmung der Freiheitsrechte entstehen können.

4.1 Ein weiterer Aspekt des Wissenschaftsprozesses besteht in dem globalen Gefährdungspotential, das wissenschaftliche Erkenntnisse haben können.

Im Rahmen einer Präambel wäre daher folgende **tarifliche Regelung** zu erwägen:

Bei der Wahrnehmung des Direktionsrechtes des Arbeitgebers sind die Grundrechte der Beschäftigten, insbesondere das Grundrecht der Wissenschafts- und Kunstfreiheit zu beachten. Für Konfliktfälle bilden die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Schlichtungskommissionen, in denen auch die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte

Sitz und Stimme hat. Im Falle der Verletzung ihrer Grundrechte haben betroffene ArbeitnehmerInnen ein Beschwerderecht gegenüber der Schlichtungskommission, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. Im Falle eines Gewissenskonfliktes oder bei einer schweren Gefährdung der Öffentlichkeit besteht ein Leistungsverweigerungsrecht für den betroffenen Arbeitnehmer. Als letztes Mittel ist dieser berechtigt, die Öffentlichkeit zu informieren.

- 4.2** Die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation spielt für die WissenschaftlerInnen und für das Wissenschaftssystem eine überragende Rolle. Dabei gilt es, verschiedenste und z.T. einander widersprechende Interessenlagen zum Ausgleich zu bringen (s.auch unten Pkt. 10). So erfordert eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten und – soweit es im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses stattfindet – einen entsprechenden Freiraum im Sinne einer Freistellung von den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Andererseits ist die Betreuung eines wissenschaftlichen Qualifizierungsvorhabens in vielen Fällen förderlich, manchmal auch unabdingbar. Die Motivation der "BetreuerInnen" beruht im günstigen Fall auf einem –altruistischen – Interesse am Forschungsprojekt, in der Regel aber auf handfesten Eigeninteressen, wozu auch das Interesse an der Arbeitskraft der sich qualifizierenden WissenschaftlerInnen gehört. Sind die Betreuungspersonen gleichzeitig arbeitsrechtlich Vorgesetzte der sich qualifizierenden WissenschaftlerInnen, sind Interessen- und Rollenkonflikte (zwischen Betreuer- und Arbeitgeberfunktion) vorprogrammiert.

Eine tarifvertragliche Lösung könnte wie folgt aussehen:

Eigenständigkeit wissenschaftlicher Arbeit

- (1) *DoktorandInnen (§ 21 HRG) im Arbeitsverhältnis haben einen Anspruch auf Freistellung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung (Freistellungsanspruch) im Umfang von 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, sofern sie die Freistellungszeit für ihre wissenschaftliche Weiterqualifikation verwenden. Der Freistellungsanspruch kann geblockt oder anteilig erfüllt werden.*
- (2) *Promovierten Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen kann eine Freistellungszeit durch die zuständigen Gremien bis zu dreißig Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zum Zwecke ihrer eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifikation eingeräumt*

werden. Für die Dauer einer zeitlich begrenzten Qualifikationsphase ist ihnen auf Antrag Teilzeitarbeit zu gewähren.

- (3) DoktorandInnen und Wissenschaftliche MitarbeiterInnen können verlangen, dass ihnen eine andere Betreuungsperson zugewiesen wird, wenn ihre Vorgesetzten zugleich BetreuerInnen sind.*
- (4) Für den Fall, dass es zu schwerwiegenden Interessenkollisionen zwischen vorgesetzter/m FachvertreterIn und dem/der wissenschaftlich Beschäftigten kommt, hat jede Seite das Recht, eine hierfür eingerichtete Schiedsstelle anzurufen.*
- (5) Das Direktionsrecht des Arbeitgebers besteht für die Freistellungszeit nicht.*

4.3. Arbeitet eine Gruppe von WissenschaftlerInnen in einem Lehr- bzw. Forschungsprojekt zusammen, sollte ihnen das Recht eingeräumt werden, einvernehmlich festzulegen, ob einer Person der Projektgruppe ein Direktionsrecht gegenüber den anderen Projektgruppenmitgliedern zukommen soll oder nicht. Wird auf der Basis von Drittmitteln gearbeitet, soll derjenigen Person, die die Drittmittel eingeworben hat, gegenüber den anderen Projektgruppenmitgliedern selbst bei einvernehmlicher Festlegung der Direktionsrechtsfreiheit ein eingeschränktes Direktionsrecht zustehen, soweit es um die effektive Mittelverwendung geht.

5. Vergütung

Das Vergütungssystem des BAT wird der spezifischen Arbeitssituation von WissenschaftlerInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nur eingeschränkt gerecht. Denn wissenschaftliche Tätigkeit entzieht sich als solche einer differenzierenden Bewertung, wie sie von den Tarifvertragsparteien in den Anlagen 1a und 1b zum BAT vorgenommen worden ist. Auch die Versuche in den verschiedenen Fallgruppen der VergGr. IIa und Ib BAT, eine Forschungstätigkeit differenziert zu bewerten, überzeugen nicht. Ob Forschung schwierig ist oder hochwertige Leistungen erfordert, lässt sich vielfach überhaupt nicht oder nur im Nachhinein feststellen. Da die Funktion der Tätigkeitsmerkmale aber vor allem darin besteht, eine willkürfreie Subsumtion von übertragenen Aufgaben zu ermöglichen, um auf diesem Wege und ohne zwischengeschaltetes Ermessen des Arbeitgebers die richtige Vergütungsgruppe zu er-

mitteln, ist das Anknüpfen an die übertragene wissenschaftliche Tätigkeit allein kein ausreichendes Kriterium, um zu gerechten Differenzierungen bei der Vergütung zu gelangen¹¹.

Das Vergütungssystem des BAT mit seiner Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen wird überdies dem zugleich iterativen und innovativen wissenschaftlichen Erkenntnisprozess nicht gerecht. Denn die herkömmlichen Tätigkeitsmerkmale knüpfen nur an die übertragene Aufgabe, nicht aber an die Art und Weise ihrer Erfüllung und die erzielten Arbeitsergebnisse an. Im Übrigen ist nicht einzusehen, warum Bewährung und besondere Leistungen in der Lehre nicht ebenso honoriert werden sollen wie andere wissenschaftliche Aufgaben (vgl. Nr. 5 der Anlage 1a Vergütungsordnung des BAT).

Die entweder schon eingeführte oder vor der Einführung stehende Globalisierung der Haushaltsbewirtschaftung ist ein weiterer Gesichtspunkt, der zu grundlegenden Überlegungen für ein anders strukturiertes Vergütungssystem Anlass gibt, da dort die konkreten Personalkosten für eine/n Beschäftigte/n, nicht aber die für den Ansatz im Haushaltsplan ermittelten Durchschnittskosten für eine Stelle oder Planstelle im Vordergrund stehen.

Es bietet sich daher an, eine spezifische Vergütungsordnung für den Wissenschaftsbereich zu schaffen. Außerdem ist die überfällige Angleichung der Tarife in den Tarifgebieten West und Ost vorzunehmen. Zwar gilt diese Forderung für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des BAT-O; die Ungleichbehandlung wirkt sich aber im Bereich von Hochschule und Forschung besonders aus, weil sie einen wesentlichen Wettbewerbsnachteil für die ostdeutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der Gewinnung qualifizierten Personals bedeutet. Außerdem kommt es zu Unfrieden in der Dienststelle, wenn an ihr Personen beschäftigt sind, die nach unterschiedlichen Vergütungstarifen bei gleicher Arbeit bezahlt werden¹².

¹¹ Dieser Befund wird bestätigt, wenn man einen Vergleich zur Professorenbesoldung zieht. Denn objektive und halbwegs konkrete Kriterien für eine Differenzierung zwischen den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 (früher C2 bis C 4) lassen sich auch dort nicht finden: Der Besoldungsgesetzgeber hat auf eine Festlegung solcher Kriterien verzichtet und die Problemlösung der Verwaltungspraxis überlassen. Diese behilft sich mit wenig überzeugenden Hilfskriterien wie "Spezialisierung innerhalb eines breiteren Fachgebietes" oder "Aufbau einer neuen Fachrichtung". Letztlich steckt hinter solchen Begriffsbildungen ein dem Wissenschaftsprozess fremdes hierarchisches Denken und die verfehlte Vorstellung einer Fächerhierarchie. Ob für ein Fachgebiet eine Professur der BesGr. W 2 oder W 3 ausgeschrieben wird, ist daher häufig genug eher eine Frage der mehr oder minder zufälligen Gegebenheiten des Stellenplans und des Haushalts als eine Folge sachgerechter Bewertung, wie sie dem Besoldungsgesetzgeber vorschwebt.

¹² In Berlin sind die Verhältnisse gegenwärtig besonders unübersichtlich und zersplittert: Neben dem BAT-West wird nicht nur der BAT-Ost angewendet - seit Juli 2003 gilt für einige Einrichtungen der Berliner Tarifabschluss - und daneben existieren vereinzelt noch Haustarifverträge.

Für die Struktur der neuen Vergütungsordnung wird vorgeschlagen, nach objektiven und möglichst konkreten Kriterien¹³ differenzierte Vergütungsgruppen¹⁴ mit einem Zulagensystem zu kombinieren. Die Vergütungsgruppen haben das Ziel, als Mindestvergütung einen angemessenen Lebensstandard abzusichern, und haben daher insoweit Alimentationsfunktion. Eine altersbezogene Steigerung der Vergütung entfällt.

Bei den Zulagen kann entweder an befristet oder dauerhaft übertragene Funktionen oder an Zielsetzungen des Arbeitsprozesses angeknüpft werden; die letztgenannte Zulagenart kann auch wieder entzogen werden, wenn die aufgegebenen Zielsetzung nicht erreicht wird¹⁵. Tarifvertraglich sind auch frei aushandelbare Zulagen erlaubt¹⁶.

Für Zulagen auf Zeit gilt, dass sie entfallen, wenn der Tatbestand, an den die Zulage anknüpft, wegfällt. Allerdings ist für ältere Beschäftigte auch bei den Zulagen ein gewisser Bestandschutz vorzusehen, der darin bestehen könnte, dass sie einen gewissen Prozentsatz der jeweiligen Zulage nach deren Wegfall und nach einem Bezug von einer gewissen Minstdauer (z.B. fünf Jahre) als Zuschlag dauerhaft auf die Vergütung aus der Vergütungsgruppe erhalten. Für Zulagen der ersten und zweiten Art gilt, dass ihre Tatbestandsmerkmale so präzise beschrieben sein müssen, dass ein zwischengeschaltetes Arbeitgeberermessen oder -beurteilungsermessen vermieden wird, wenn es um die Bestimmung der tarifmäßigen Vergü-

¹³ Bei der Festlegung "objektiver und möglichst konkreter Kriterien", nach denen Vergütungsgruppen und Zulagen bestimmt werden, ist zum einen darauf zu achten, dass es nicht zu einer Abwertung hauptsächlich von Frauen ausgeübter Tätigkeiten kommt. Zum anderen müssen dem bestehenden Beschäftigungssystem immanente Benachteiligungen vermieden werden. Das bezieht sich u.a. auf die karrierehemmende Unvereinbarkeit von geforderter Mobilität in der Wissenschaft und erforderlicher Stabilität im familiären Bereich (z.B. Hausberufungsverbote, keine Beförderungsmöglichkeiten für Professoren auf derselben Stelle). Frauen darf aus ihrer spezifischen Lebenssituation und ihrer oftmals brüchigen Berufsbiographie kein Nachteil erwachsen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere ist tarifvertraglich zu ermöglichen.

¹⁴ Vergütungsgruppen im hier behandelten Sinne enthalten weder altersbedingte Steigerungen noch Zuschläge in Abhängigkeit vom Familienstand oder der Zahl unterhaltsberechtigter Kinder. Für diese Überlegung spricht, dass die altersbedingten Steigerungen auf mehreren Fiktionen beruhen, die heute nicht mehr zutreffen. Unterstellt wird, dass allein durch zunehmendes Lebensalter die Kenntnisse zunehmen und sich die Leistungen verbessern. Ob diese Prämisse in jedem Einzelfall zutrifft, wird bei diesem System nicht überprüft. Familienabhängige Zulagen gehen von dem Gesichtspunkt aus, dass ein verheirateter Arbeitnehmer gegenüber seinem Ehepartner unterhaltspflichtig ist, wobei ungeprüft unterstellt wird, dass ein solcher Unterhaltsanspruch tatsächlich besteht. Was die Erhöhung der Vergütung für Kinder des Arbeitnehmers anbelangt, so ist dies der einzige Bereich, wo übergangsweise erwogen werden könnte, am bisherigen System festzuhalten, solange der staatliche Finanzausgleich wegen der Erziehung und Ernährung von Kindern noch beschränkt ist.

¹⁵ Z. B. eine bestimmte Zahl von Promotionsbetreuungsfällen pro Jahr.

¹⁶ Der relevante Zulagenbetrag besteht bei allen Zulagenarten in einem feststehenden Geldbetrag (z.B. EURO 300), dessen Höhe von den Tarifvertragsparteien festgelegt wird. Eine Kumulation verschiedener Zulagen ist möglich. Bei den frei aushandelbaren Zulagen wird nicht über deren Höhe, sondern nur über die Anzahl dieser Zulagen, die ein/e ArbeitnehmerIn erhalten soll, verhandelt.

tung geht (Erhaltung des Prinzips der Eingruppierungsautomatik)¹⁷. Nur hierdurch kann Willkür vermieden und Rechtssicherheit erreicht werden.

§ 34 Abs. 2 BAT sollte bzgl. der Gewährung von Zulagen an Teilzeitbeschäftigte modifiziert werden. Eine anteilige Kürzung kommt für Zielzulagen nicht in Betracht. Bei den anderen Zulagenarten kommt es jeweils auf den Tatbestand der betreffenden Zulage an. Nur in den Fällen, in denen der Tatbestand der Zulage gerade an den Umfang der aufzuwendenden Arbeitszeit anknüpft und sich diese zuverlässig messen lässt, bleibt ein Anwendungsbereich für § 34 Abs. 2 BAT.

Das Verfahren der Zulagenvergabe ist tarifvertraglich zu regeln. An der Kriterienfestlegung sind Frauen paritätisch zu beteiligen. Frauenförderung ist als wichtiges Leistungskriterium bzw. zulagenrelevanter Zielsetzungsaspekt tariflich zu verankern. Die Einordnung in bestimmte Vergütungsgruppen bzw. die Gewährung von Zulagen muss nachvollziehbar begründet werden. Die getroffenen Entscheidungen sind den Beschäftigten transparent zu machen.

Es werden drei Vergütungsgruppen vorgeschlagen:

VergGr. 1

Angestellte mit abgeschlossener Hochschulausbildung¹⁸ und wissenschaftlicher oder künstlerischer Aufgabenstellung.¹⁾

VergGr. 2

Angestellte mit abgeschlossener Hochschulausbildung, abgeschlossener Promotion oder einer vergleichbaren wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation und wissenschaftlicher oder künstlerischer Aufgabenstellung¹⁾.

VergGr. 3

Angestellte mit abgeschlossener Hochschulausbildung, abgeschlossener Promotion oder vergleichbarer wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifikation, und

¹⁷ Alternativ kommt auch das skandinavische System in Betracht: Hier wird über die Zuerkennung und die Höhe der Zulagen auf örtlicher Ebene durch eine Kommission entschieden, die aus ArbeitgebervertreterInnen und Gewerkschaftsbeauftragten zusammengesetzt ist.

¹⁸ Mit dieser Formulierung wird klargestellt, dass AbsolventInnen von Universitäten, Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen gleich gestellt werden. Dies soll allerdings nicht für AbsolventInnen gelten, die ihr Studium mit dem Bachelor (BA) bzw. dem Baccalaureus gem. § 19 HRG abgeschlossen haben.

1. *zusätzlichen Forschungsleistungen, Lehrleistungen oder einschlägiger Berufspraxis sowie*
2. *Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement, in der Frauenförderung oder in der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses*

und wissenschaftlicher Aufgabenstellung¹⁾.

Protokollnotiz:

1) *Eine Aufgabenstellung ist wissenschaftlich, wenn die dem/der Angestellten übertragenen Aufgaben zumindest 50% Forschungs- und/oder Lehraufgaben umfassen. Lehraufgaben sind auch die Tätigkeiten gem. § 56 HRG.*

Zulagen

*Eine **Funktionszulage** steht dem/der Angestellten zu, wenn ihm/ihr eine der folgenden Tätigkeiten zumindest zu 50% der Arbeitszeit befristet oder auf Dauer übertragen wird:*

- ...
- ... (Eine nähere Ausgestaltung ist den Tarifverhandlungen vorbehalten)
- ... etc.

*Eine **Zielzulage** steht dem/der Angestellten für die Zeit zu, in der ihm/ihr Aufgaben im Umfang von zumindest 50% seiner/ihrer Arbeitszeit mit einer festgelegten Zielsetzung innerhalb eines feststehenden Zeitraums übertragen sind. Die Zielsetzung muss sich erheblich aus der Normaltätigkeit des/der Angestellten herausheben. Der Zielsetzung fähig sind z.B. folgende Tätigkeiten:*

- ...
- ... (Eine nähere Ausgestaltung ist den Tarifverhandlungen vorbehalten)
- ... etc.

*Eine **Befristungszulage** steht dem Angestellten zu, solange und soweit er/sie befristet beschäftigt wird. Die Zulage dient dem Ausgleich des Beschäftigungsrisikos, das mit jeder Befristung nach Beendigung des Fristvertrages verbunden ist. Sie wird in einem Betrag am Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses ausgezahlt. Wird der/die Angestellte in unmittelbarem Anschluss an das befristete Arbeitsverhältnis vom selben Arbeitgeber mit mindestens derselben Vergütung unbefristet weiterbeschäftigt, entfällt die Befristungszulage.*

6. **Begründung, Entwicklung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Die veränderten globalen Rahmenbedingungen der Weltwirtschaft, der im Vergleich zur Entstehungszeit des HRG radikal veränderte Arbeitsmarkt, der Europäisierungsprozess und die Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche einschließlich des Wissenschaftsbereiches erfordern neue Ansätze bei der Beschäftigungs- und der Tarifpolitik. Die Beschäftigungsbedingungen der ArbeitnehmerInnen, wie sie herkömmlich in Tarifverträgen geregelt sind, laufen leer, wenn es keine Arbeitsplätze gibt. Es ist daher notwendig und legitim, den Bereich der **Personalplanung und -entwicklung** zum Gegenstand tariflicher Überlegungen zu machen.

- 6.1. Eine erste Überlegung hierzu bezieht sich auf die Festlegung von Stellenkegeln in Form von Relationen zwischen den einzelnen Personalkategorien nach Fachgruppen. Ein - grobes - Vorbild hierfür enthielt eine Vorfassung des HRG, in der als Planungsprinzip ein angemessenes Verhältnis der Zahl der Stellen für – befristet beschäftigte – Assistenzprofessoren zur Zahl der – auf Lebenszeit eingestellten – Professoren festgelegt wurde. Auch der Altersaufbau der Beschäftigten einer Wissenschaftsinstitution ist eine wichtige Planungsgröße, um der seit nahezu zweihundert Jahren beobachteten zyklischen Wiederkehr von Überangebot und Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften wirksam zu begegnen.

Eine zweite Überlegung betrifft die Steuerungsinstrumente zur Veränderung oder zur Erhaltung von Beschäftigungsverhältnissen sowie die Förderung der Beschäftigten im Hinblick auf ihre Qualifizierung und Weiterqualifizierung. Dabei ist die heterogene und sich von Fall zu Fall ändernde Interessenstruktur sowohl der Beschäftigten als auch der Institutionen zu bedenken.

In diesem Zusammenhang muss die herkömmliche Unterscheidung zwischen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen einerseits und Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) andererseits überprüft und aufgehoben werden. Sie erschwert der jeweiligen Einrichtung den flexiblen Personaleinsatz und hemmt die horizontale und vertikale Personalentwicklung der Beschäftigten. Wenn den Parteien eines Arbeitsvertrages daran gelegen ist, die übertragene Aufgabe verbindlich festzulegen, so kann dies im Arbeitsvertrag geschehen.

Eine dritte Überlegung betrifft die derzeitige Probezeitregelung des BAT. Sie wird für den Wissenschaftsbereich vielfach als zu kurz angesehen: Teilweise wird vertreten, dass die

Komplexität wissenschaftlichen Arbeitens in vielen Bereichen Einarbeitungszeiten erfordere, die weit länger als sechs Monate dauern. Außerdem lasse sich nicht einheitlich für alle Wissenschaftsbereiche die Länge der Einarbeitungszeit festlegen. Schließlich gebe es auch individuelle Gründe, auf eine Probezeit gänzlich zu verzichten, etwa, wenn der/die betreffende MitarbeiterIn in dem betreffenden Wissenschaftsbereich schon früher einmal tätig war. Diese Gründe sprechen für eine Flexibilisierung der Probezeitregelungen. Demgegenüber wollen die Betroffenen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen Sicherheit haben, insbesondere bei der Frage, ob und unter welchen Bedingungen ein Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden kann. Eine Lösung könnte darin bestehen, die Probezeit für Beschäftigungsverhältnisse auf unbestimmte Zeit auf maximal ein Jahr und für befristete Beschäftigungsverhältnisse – wie bisher – auf maximal sechs Monate festzulegen. Für befristete Beschäftigungsverhältnisse von weniger als einem Jahr entfällt eine Probezeit.

Eine vierte Überlegung für Personalentwicklungsplanung betrifft die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen in Hochschule und Forschung. Auch wenn die herrschende Meinung in der scientific community – wie ein Dogma – das befristete Arbeitsverhältnis als unverzichtbare Funktionsbedingung für den Wissenschaftsprozess ansieht, lassen sich Zweifel hieran schon mit dem Hinweis begründen, dass viele opinion leaders der scientific community in ihrer eigenen Praxis hiervon abweichen, indem sie MitarbeiterInnen, für die sie von der Wissenschaftsverwaltung keine Dauerstelle erhalten, auf deren Mitarbeit sie jedoch nicht verzichten können, mit vielen Tricks immer wieder – befristet – weiterbeschäftigen. Der Gesetzgeber hat hier mit der 5. HRG-Novelle insofern "Abhilfe" geschaffen, als er das Prinzip der Sachbefristung aufgegeben hat, so dass "kreative" Leistungen beim Erfinden von Sachgründen für eine Befristung nicht mehr erforderlich sind. Andererseits hat er die Befristung nur noch für eine bestimmte Höchstdauer zugelassen, womit er zum Ende der Höchstbefristungszeit entweder die Entlassung des/der ArbeitnehmerIn oder deren/dessen unbefristete Übernahme erzwingen möchte. Gerade diese gesetzgeberische Intention muss zu verstärkten und frühzeitigen Bemühungen bei der Personalplanung Anlass geben, um "unerwartet" auftretende Personalmangelsituationen zu vermeiden. Dies rechtfertigt die Forderung nach einer gesetzlichen, ersatzweise tariflichen Verpflichtung der öffentlichen Arbeitgeber zur Personalplanung und -entwicklung.

- 6.2.** Befristungen tragen bekanntlich den Makel in sich, dass sie den gesetzlich verbrieften Kündigungsschutz aufheben. Als Steuerungsinstrumente zur erleichterten Beendigung von Beschäf-

tigungsverhältnissen bedürfen sie einer Legitimation, die aus einem angemessenen Ausgleich der Interessen der Wissenschaftsinstitution und des/der einzelnen Beschäftigten hergeleitet werden muss. Begreift man die **Befristung als Instrument der Personalentwicklungsplanung** einer Wissenschaftsinstitution und nicht als dogmatischen Selbstzweck, wird sie in dem Maße akzeptabel, in dem auch die Planung selbst akzeptiert werden kann. Mit diesem Ansatz wird der Weg für eine andere Sicht der Dinge frei: Der öffentliche Arbeitgeber muss sich frühzeitig, in der Regel bei der Neueinstellung eines/einer wissenschaftlichen MitarbeiterIn darüber klar werden, welche Aufgaben er dem/der ArbeitnehmerIn übertragen will und welcher Bedarf an der betreffenden Tätigkeit in zeitlicher Hinsicht besteht. Auch der Aspekt der Karriereförderung spielt im Rahmen einer rationalen Personalentwicklungsplanung eine Rolle, ebenso wie die Kontinuitätsinteressen des Arbeitgebers bzgl. des Wissenschaftsprozesses.

Der Wissenschaftsrat hat in seinen "Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter" einerseits für eine Ausdehnung unbefristeter Arbeitsverhältnisse plädiert, gleichzeitig aber eine Erleichterung betriebsbedingter Kündigungen für Drittmittelbeschäftigte bei endgültigem Ausbleiben weiterer Drittmittel gefordert. Diesem Ansatz ist mit Zurückhaltung zu begegnen, weil er die Gefahr in sich birgt, dass dann eine rationale Personalentwicklungsplanung unterbleibt, weil der Weg der Kündigung bequemer erscheint.

Der Gesetzgeber hat in § 57a Abs. 1 Sätze 3 und 4 HRG eine Tariföffnungsklausel geschaffen. Sie bezieht sich auf die Festlegung der Anzahl von Befristungen innerhalb des Höchstbefristungszeitraumes sowie die Mindestdauer eines Befristungsvertrages unter Berücksichtigung fachlicher Gesichtspunkte. Hierzu wird folgende tarifliche Regelung vorgeschlagen:

Dauer und Anzahl von Fristverträgen

- (1) *Die Mindestdauer für einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 1 HRG beträgt ein Jahr.*
- (2) *Innerhalb der Höchstbefristungsdauer nach § 57b Abs. 2 S. 1 und 2 HRG dürfen maximal drei befristete Arbeitsverträge geschlossen werden.*
- (3) *Durch Tarifvertrag, der auf örtlicher Ebene geschlossen werden darf, können von den Abs. 1 und 2 abweichende Regelungen getroffen werden.*

- 6.3.** Soll innerhalb der Wissenschaftsinstitution aus rechtlich und politisch anerkannten Gründen mehr Flexibilität im Personaleinsatz erreicht werden, kommen zusätzlich weitere Instrumente in Betracht, die vielfach als milderes Mittel gegenüber einer immer wieder verlängerten befristeten Beschäftigung anzusehen sind.

Neue tarifliche Regelungen müssen hier ansetzen. Sie müssen z.B. gegenüber langjährig Beschäftigten erleichterte Versetzungsmöglichkeiten eröffnen. Sie müssen Verfahren festlegen, um eine Beteiligung der Betroffenen am Prozess der Personalentwicklungsplanung zu ermöglichen. Überdies ist eine Reform der SR 2y und ihre Einführung im Tarifgebiet Ost erforderlich.

Eine Novellierung der Personalvertretungsgesetze mit dem Ziel, dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu gewähren, ist anzustreben¹⁹.

7. Arbeitszeit, Arbeitsort

Je nach Wissenschaftsbereich, in dem ein/e WissenschaftlerIn tätig ist, sind die Anforderungen an den Arbeitsplatz unterschiedlich. Dies führt dazu, dass bei ausstattungs- bzw. geräteintensiven Disziplinen die wissenschaftliche Arbeit nur im Institut/Labor möglich ist. In anderen Wissenschaftsbereichen kann die Arbeit, insbesondere mit Hilfe moderner Computertechnik weitestgehend außerhalb des Arbeitsortes durchgeführt werden. Vielfach, etwa für Literaturrecherchen oder Quellenstudien, wird die Arbeit "an wechselnden Einsatzstellen" erbracht.

Aus den wechselnden Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit ergeben sich nicht nur Konsequenzen für den Arbeitsort, sondern auch für die Arbeitszeit, genauer an die Erfassung der Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit. Das beginnt bei der Wahrnehmung von Lehraufgaben, deren Zeitanteil sich bekanntlich nicht auf die Kontaktzeit in der Lehrveranstaltung beschränkt, sondern auch Vor- und Nachbereitungszeiten umfasst. Das betrifft weiterhin die Erfassung der erbrachten Arbeitszeit bei "wechselnden Einsatzstellen", insbesondere für die Arbeit zu Hause. Ferner basiert jedes Arbeitszeitmodell, das mit Arbeitszeitkonten arbeitet, auf einer präzisen Erfassung der erbrachten Arbeitszeit. Dasselbe gilt für Lösungen nach dem Modell des Sabbatjahres, dem bekanntlich Teilzeitarbeit zugrunde liegt. Schließlich ist Teilzeitarbeit im wissenschaftlichen Bereich ein Problem an sich, weil hier am deutlichsten wird, dass sich die Messung wissenschaftlicher Arbeit typischerweise nicht an

¹⁹ Eine entsprechende Regelung enthält bereits § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW.

der Stechuhr orientiert, sondern an der Erreichung von Zielvorgaben, die entweder vom/von der ArbeitnehmerIn selbst oder seinen/ihren Vorgesetzten gesetzt werden. Demgegenüber wird die Arbeitszeit im BAT nur unter quantitativen Gesichtspunkten geregelt (§ 15 BAT).

Bei einer Lösung der beschriebenen Probleme ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass häufig – gerade in ausstattungs- und geräteintensiven Bereichen – eine enge Zusammenarbeit mit technischem Personal stattfindet. Hier können Konflikte auftreten, wenn z.B. der Fortschritt eines wissenschaftlichen Experimentes die Anwesenheit eines/r technischen Mitarbeiters/in außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich macht. Aus der Sicht des/der Mitarbeiters/in handelt es sich um Überstunden, deren Anordnung vielfach nicht in der Kompetenz des/der Wissenschaftlers/in liegt, der/die sie verursacht; zumindest fehlt es regelmäßig an den Mitteln zur Finanzierung der Überstundenvergütung.

Auch für WissenschaftlerInnen soll grundsätzlich die tarifvertraglich festgelegte allgemeine Arbeitszeitregelung, was die Menge der geschuldeten Arbeit anbelangt, gelten. Jedoch bedarf die Handhabung der allgemeinen Arbeitszeit für den Wissenschaftsbereich der Modifizierung.

Bei WissenschaftlerInnen mit Lehraufgaben sollte über eine entsprechende tarifliche Regelung dafür gesorgt werden, dass arbeitsvertraglich festgelegt wird, welcher Teil der Arbeitszeit auf Lehraufgaben und welcher Teil der Arbeitszeit auf andere Aufgaben entfällt. Bezüglich des Teiles der Arbeitszeit für Lehraufgaben wird die Arbeitszeit nicht nach Zeitstunden, sondern nach Deputatsstunden bemessen. Deren Umrechnung in Zeitstunden ist tarifvertraglich zu regeln.

Tarifvertraglich sollten außerdem Voraussetzungen und Bedingungen für wissenschaftliche Heimarbeit und Arbeit an "wechselnden Einsatzstellen" umschrieben werden. Zu denken ist hierbei an die Ermöglichung individueller Vereinbarungen zwischen ArbeitnehmerIn und derjenigen Person, die dienstrechtlich Vorgesetztenfunktion auszuüben hat. Welche Person dies ist, bedarf vertiefender Überlegungen. Eine solche Vereinbarung muss Regelungen zum zeitlichen Umfang der wissenschaftlichen Heimarbeit, aber auch zu ihrer Aufkündigung enthalten. Schließlich kommt in diesen Fällen die Arbeitzeiterfassung, wenn sie denn erforderlich sein soll, nur durch Selbstaufschreiben in Betracht (s. z.B. TV über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG/der T-Mobil vom 30.09.1998, dort Anlage 1 § 4).

Im Übrigen spricht viel dafür, Arbeitszeitmessungen im Wissenschaftsbereich auf ein Minimum zu beschränken und statt dessen verbindliche Zielvereinbarungen über konkrete Arbeitsleistungen der betroffenen WissenschaftlerInnen tariflich vorzusehen. Diese könnten verbindliche Anwesenheitszeiten zur Erbringung von Lehrleistungen und sonstigen ortsgebundenen Dienstleistungen (z.B. Studienberatung, Verwaltung) im Rahmen der allgemeinen tariflichen Arbeitszeit vorsehen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, deren individuelle Arbeitszeit in der Regel bereits durch die Anwesenheitszeiten am Dienort erbracht sein dürfte. Unabhängig davon muss entweder durch tarifvertragliche Rahmenregelung oder durch organisatorische Vorkehrungen gewährleistet sein, dass Teilzeitbeschäftigte auch außerhalb ihrer festgelegten Anwesenheitszeiten ihren Arbeitsplatz und sonstige für ihre Arbeit benötigten Ressourcen unentgeltlich nutzen können.

Arbeitszeitverteilungsmodelle wie Sabbatjahr und Altersteilzeit funktionieren für Teilzeitbeschäftigte nur, wenn die aktive Zeit in Vollzeitbeschäftigung besteht, die dann durch eine – der vereinbarten Teilzeitregelung entsprechenden – Zeit der Vollfreistellung abgelöst wird.

Ein Arbeitszeitproblem sind auch die sogenannten Freisemester. Hierbei geht es genau betrachtet um die Freistellung von Lehrverpflichtungen, Studienberatung, Leitungs- und Gremienarbeit in einen bestimmten Zeitraum zur Realisierung eines Forschungsprojektes. Solche Regelungen kommen also nur für Personen in Betracht, die entsprechende Verpflichtungen haben. Eine tarifliche Regelung könnte darin bestehen, dass festgelegt wird, für welchen Personenkreis und unter welchen Voraussetzungen Freisemester möglich sein sollen.

8. Schutz geistigen Eigentums

Der Schutz geistigen Eigentums ist in Spezialgesetzen, insbesondere dem Urheberrechtsgesetz, dem Patentgesetz und dem Arbeitnehmererfindungsgesetz geregelt. Darüber hinaus enthält § 24 HRG eine Regelung der Veröffentlichungsbefugnisse von MitarbeiterInnen, die einen eigenen wissenschaftlichen oder wesentlichen sonstigen Beitrag geleistet haben.

Die Probleme in der Praxis bestehen nicht im Fehlen eines hinreichenden Urheberrechtsschutzes, sondern in dessen Realisierung. Tarifvertraglich sollte daher eine Lösung angestrebt werden, die in den Einrichtungen von Hochschule und Forschung eine vorgerichtliche Konfliktbereinigung ermöglicht, etwa durch die Einrichtung von Kommissionen, denen die Über-

wachung der bestehenden gesetzlichen Regelungen und die Gewährleistung ihrer fairen Umsetzung in Konfliktfällen obliegt.

Hierzu wird folgende **tarifliche Regelung** vorgeschlagen:

- (1) *Für Konfliktfälle bilden die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Schlichtungskommissionen, in denen auch die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte Sitz und Stimme hat. Wegen der Verletzung ihrer Rechte auf Schutz und Anerkennung des geistigen Eigentums haben betroffene ArbeitnehmerInnen ein Beschwerderecht gegenüber der Schlichtungskommission, die Empfehlungen zur Konfliktlösung geben kann.*
- (2) *Gesetzlich geregelte Ansprüche bleiben unberührt.*

9. Partizipation an Sach- und Personalmitteln

Hochschulrechtlich ist ein Anspruch von ProfessorInnen auf eine Mindestausstattung in Form eines Anspruches auf Berücksichtigung bei der Mittelverteilung anerkannt; ein solcher Anspruch ist vom Bundesverfassungsgericht aus dem Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit abgeleitet worden. Dies gilt allerdings nur für Sachmittel, nicht jedoch für Personalmittel.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die keine ProfessorInnen sind, sind aber ebenso auf eine Mittelausstattung zur Realisierung ihrer Aufgaben angewiesen, jedenfalls dann, wenn diese im Schutzbereich von Art. 5 Abs. 3 GG liegen. Dies setzt allerdings ein gewisses Maß an Selbständigkeit der Aufgabenwahrnehmung voraus.

Unter den gegebenen Umständen wäre daher tarifvertraglich ein Anspruch auf Teilhabe an der Sachausstattung für alle diejenigen Beschäftigten zu begründen, denen – sei es dauerhaft oder vorübergehend – Aufgaben in Lehre oder Forschung zur selbstständigen Erledigung übertragen sind.

10. Fort- und Weiterbildung

Neben Beschäftigungsverhältnissen, deren Zwecksetzung vor allem auf die wissenschaftliche Qualifizierung der Beschäftigten ausgerichtet sind (s.o. Pkt. 4.2), hat die Fort- und Weiterbildung gerade der Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen große Bedeu-

tung. Hier treffen aber Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern – oft aus ökonomischen Gründen – hart aufeinander. Nicht zuletzt wegen der gesellschaftlichen Funktion der Wissenschaft und ihrer starken ökonomischen Bedeutung im nationalen und internationalen Kontext sollte über die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen kein Streit bestehen. Regelungsbedürftig sind aber die Zugangsmöglichkeiten zu entsprechenden Maßnahmen sowie die Kostentragungspflicht (Gehaltsfortzahlung sowie externe Kosten) und die Pflicht bzw. das Recht zur Fort- und Weiterbildung. Es bedarf daher tariflicher Regelungen (vgl. folgenden Formulierungsentwurf), die durch Zielvereinbarungen zwischen der jeweiligen Organisationseinheit und den betreffenden Beschäftigten konkretisiert werden können:

Fort- und Weiterbildung

- (1) *Der/die Angestellte ist verpflichtet, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Anordnung des Arbeitgebers teilzunehmen. Dabei darf eine Abwesenheit vom Wohnort der/des Angestellten von drei Monaten im Jahr nicht überschritten werden. Die Abwesenheitszeit kann auf verschiedene Termine verteilt werden. Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte.*
- (2) *Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem/der Angestellten auf deren/dessen Antrag innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme für die Zeitdauer von bis zu drei Monaten unter Fortzahlung der Vergütung zu gestatten. Der Antrag kann erst nach einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren gestellt werden.*
- (3) *Die Kosten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme trägt im Falle des Abs. 1 der Arbeitgeber, im Falle des Abs. 2 der/die Angestellte.*
- (4) *Das Nähere wird durch Zielvereinbarung geregelt.*

11. Besondere Personengruppen

Die Qualifizierung von **DoktorandInnen** soll in tarifvertraglich zu regelnden befristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgen. Die Laufzeit der Beschäftigungsverhältnisse beträgt vier

Jahre. Die Vergütung entspricht der Vergütungsgruppe IIa BAT bzw. der VergGr. 1 gem. dem obigen Reformvorschlag (s.o. Pkt. 5). Tarifvertraglich ist sicherzustellen, dass DoktorandInnen Zugang zu den Serviceeinrichtungen, Laboren, Bibliotheken etc. haben, soweit dieser für die Anfertigung der Dissertation erforderlich ist. Darüber hinaus sollte tarifvertraglich abgesichert werden, welcher Anteil der Arbeitszeit für Promotionszwecke zur Verfügung steht (vgl. 4.2). Ebenso sollte tarifvertraglich abgesichert werden, dass der/die DoktorandIn einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Betreuung der Dissertation und auf Lehrangebote hat, die hochschuldidaktische, fachliche und administrative Qualifikationen vermitteln. Die Übertragung von Lehraufgaben auf DoktorandInnen darf einen festzulegenden Anteil der Arbeitszeit nicht überschreiten.

Die Arbeitsverhältnisse von **Drittmittelbeschäftigten** sind tarifvertraglich zu regeln. Drittmittelbeschäftigte haben in der Regel Arbeitsaufgaben zu erfüllen, die sich aus den Vorgaben des Drittmittelprojektes und des Mittelgebers ergeben. Andererseits sind Drittmittel heutzutage ein unverzichtbarer Bestandteil der Finanzierung der Aufgaben in Hochschule und Forschung geworden, da die staatliche Finanzquote in diesem Bereich ständig zurückgeht. Daher besteht die Tendenz, Drittmittelbeschäftigte auch außerhalb des Projektes einzusetzen. Dem kann dadurch entgegengewirkt werden, dass ein solcher Einsatz nur mit Zustimmung des Drittmittelgebers und des/der Drittmittelbeschäftigten erfolgen darf und der/die betroffene ArbeitnehmerIn ggf. gesondert zu vergüten ist.

Die Beschäftigungsverhältnisse von **JuniorprofessorInnen** sind tarifvertraglich zu regeln. Dabei ist eine Eingruppierung in die VergGr. Ia BAT vorzusehen, soweit die unter Pkt. 5 dargestellte Reform nicht vollzogen ist. Darüber hinaus ist den JuniorprofessorInnen das Recht einzuräumen, die in ihrem Fachgebiet übliche Grundausstattung und den Zugang zu forschungsrelevanten Einrichtungen und Haushalts- bzw. Drittmitteln sowie den Umfang der Lehr- und Prüfungsverpflichtungen, das Teilnahmerecht an hochschuldidaktischer Fortbildung und die Fortbildung im Wissenschaftsmanagement **vertraglich** – vergleichbar einer Berufungsvereinbarung - mit der Hochschule zu regeln. Dabei ist der Qualifizierungsaspekt der Juniorprofessur zu berücksichtigen. Auch für eine Präzisierung von § 48 Abs. 1 Satz 2 HRG zur maßvollen und angemessenen Zwischenevaluation kommen tarifvertragliche Regelungen in Betracht.