

Gerd Köhler, Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissen- schaft (GEW)

**zum Expertengespräch auf Antrag der FDP-Fraktion über
„Hochschulpersonal effektiv und flexibel einsetzen: Beschäftigung nach
BAT beenden und neuen Wissenschaftstarifvertrag einführen“
im Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses
des Landtags Nordrhein-Westfalen
am 25. Mai 2004 in Düsseldorf**

Tarifvertragliche Regelungen für die Beschäftigten in Hochschulen und Forschungs- einrichtungen

Die GEW teilt die Einschätzung des Wissenschaftsrats, dass die Beschäftigungsbedingungen oft zu unattraktiv sind und die Perspektiven zu unsicher, um hochqualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen und halten zu können. Viele Wissenschaftseinrichtungen haben Schwierigkeiten, jüngere, ausreichend qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen, stellt der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zum Wissenschafts-Tarifvertrag fest. Konsequenterweise stellt sich nach Auffassung des Wissenschaftsrats auch die „Frage der dauerhaften Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Universitäten über die Qualifizierungsphase hinaus“. Die GEW unterstützt seine Feststellung, „es besteht ein Bedarf an erfahrenen, aktiv in Lehre und Forschung stehenden, weitgehend selbstständig und längerfristig an einer Universität tätigen Mitarbeitern“. Der Wissenschaftsrat mahnt zurecht: „Auch die Wissenschaft kann nicht daran vorbeisehen, dass deutsches und europäisches Recht das unbefristete Beschäftigungsverhältnis als Regelfall festschreiben. (...) Eine unbegrenzte Ausdehnung der Befristungsmöglichkeiten ist mit übergeordnetem Recht nicht vereinbar.“

Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes sind rund 70 % der wissenschaftlichen Personalstellen an Hochschulen Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Von diesen Beschäftigten „im Mittelbau“ befinden sich nur etwa 25 bis 30 % in unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnissen. Der überwiegende Teil muss sich mit befristeten Verträgen oder Zeitbeamtenverhältnissen zufriedengeben, deren Dauer häufig nur zwei Jahre oder weniger beträgt. Insbesondere bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in drittmittelfinanzierten Projekten sind Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten eher die Regel als die Ausnahme. In keinem anderen Bereich des Arbeitslebens ist der Anteil befristeter Arbeitsverträge auch nur annähernd so hoch wie in den Hochschulen und Forschungs-

einrichtungen. Das schränkt die längerfristige Planbarkeit individueller Lebensperspektiven ein. Diese Zeitvertragspraxis wirkt nicht selten – ob gewollt oder ungewollt – als Disziplinierungsinstrument.

Nach Auffassung der GEW muss das Verhältnis von befristeten Qualifikationsstellen zu unbefristeten Funktionsstellen neu bestimmt werden. In der Personalstruktur der deutschen Hochschulen fehlt die Kategorie eines "scientific workers", der Daueraufgaben in Forschung und Lehre übernimmt und z. B. den "senior lecturers" im angelsächsischen Bereich oder entsprechenden Positionen in den skandinavischen Hochschulen entspricht.

Die immer wieder gestellte Frage, ob die jetzigen „starrten tariflichen Regelungen“ geeignet seien, um an den Hochschulen attraktive Beschäftigungsbedingungen zu bieten, beruht auf einem tarifrechtlichen Missverständnis und stellt nichts anderes als eine populistische Legendenbildung dar. Tarifverträge enthalten sog. Mindestbeschäftigungsbedingungen und konkretisieren vielfach gesetzliches staatliches ArbeitnehmerInnenschutzrecht. Die angebliche Starrheit dieser Regelungen hat ihre Ursache allein im staatlichen Haushaltsrecht (sog. Besserstellungsverbot). Tarifrrechtlich und arbeitsrechtlich sind abweichende Regelungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen jederzeit möglich. Wer also mit dem „Starrheitsargument“ kommt, strebt in Wahrheit den Abbau von ArbeitnehmerInnenschutzrecht an. Das sollte dann aber auch im Interesse wissenschaftlicher Redlichkeit gesagt werden. Die „Starrheit“ des BAT hat zudem nach gewerkschaftlicher Auffassung häufig weniger mit dem Text des BAT als mit seiner Interpretation durch ängstliche oder überforderte Verwaltungsbeamte zu tun.

Die Gewerkschaften halten die BAT-Regelungen für den Wissenschaftsbereich aus anderen Gründen für nicht ausreichend. Sie haben sich daher für Verhandlungen über tarifvertragliche Regelungen für die Beschäftigten in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgesprochen. Die GEW hat sich im August 2003 in einer Sommerschule ausführlich mit diesem Thema befasst und dazu auch die Arbeitgeberseite eingeladen.

Eine tarifpolitische Initiative ist überfällig

Jahrzehntelang haben die öffentlichen Arbeitgeber geglaubt, die Arbeitsbedingungen in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen weitgehend außertariflich regeln zu können. Diese Politik ist gescheitert. Seit geraumer Zeit nähern sie sich der gewerkschaftlichen Position an, neue tarifvertragliche Regelungen für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu vereinbaren.

Auch der Wissenschaftsrat macht sich in seinen Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag die von den Gewerkschaften seit Jahren vorgetragene Forderung nach tarifvertraglichen Regelungen für alle Beschäftigten im Wissenschaftsbereich zu eigen. Die GEW unterstützt den Wissenschaftsrat, wenn er tarifliche Regelungen für alle Beschäftigten im gesamten Wissenschaftsbereich verlangt, weil damit falsche Konkurrenzen zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vermieden werden können und der heutige Ausschluss von vielen Hochschulbeschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT aufgehoben werden kann.

In der Prozessvereinbarung zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern ist festgelegt worden, dass in zwei Stufen verhandelt werden soll: Zum einen soll ein branchenübergreifender allgemeiner Teil beraten werden, branchen- oder spartenspezifische Regelungen sollen darauf aufbauen. Wenn diese neue Politik gemeinsam umgesetzt werden soll, sind auf der Arbeitgeberseite verlässliche Verhandlungspartner erforderlich. Sie müssen einerseits über die notwendigen Haushaltskompetenzen verfügen und zum anderen über genaue Kenntnisse des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung. Die Gewerkschaften unterstützen deswegen die Forderung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, direkt an den Tarifverhandlungen beteiligt zu werden.

Was soll geregelt werden?

Die GEW hat „Eckpunkte für tarifvertragliche Regelungen in Hochschule und Forschung“ beschlossen. Danach sollen unter anderem folgende Punkte verhandelt werden: Personalentwicklung, die Gestaltung der Arbeitszeit für Lehre und Forschung und damit auch deren Umfang (inkl. Urlaubsregelung); die Lehrtätigkeit und deren Bemessung in Bezug auf die Arbeitszeit, einschließlich der Festlegung von Lehrverpflichtungen; die Anwesenheit am Arbeitsplatz (Arbeiten an wechselnden Arbeitsplätzen); Tele- bzw. Heimarbeit (Arbeiten zu Hause); angemessene Vergütungskriterien; Beteiligung an Sach- und Personalmitteln zur Gewährleistung von Selbständigkeit bei der Teilnahme am Forschungsprozess; die Ausweitung 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; Nebenbeschäftigung; Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte, für Promovierende, für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, für Drittmittelbeschäftigte, für das technische und Verwaltungspersonal.

Die neuen tarifvertraglichen Regelungen sind so zu gestalten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv gefördert und die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft und in wissenschaftsnahen Arbeitsbereichen abgebaut wird!

Für wen soll der Tarifvertrages gelten?

Die tariflichen Regelungen sollen in räumlicher Sicht für alle Beschäftigten in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der ganzen Bundesrepublik 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 sog. Stiftungshochschulen als auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, soweit sie staatlich sind oder überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91b GG finanziert werden.

Tarifvertragliche Regelungen für den Wissenschaftsbereich sollen ausnahmslos für alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung gelten, d. h. sowohl für das wissenschaftliche als auch für das technische und Verwaltungspersonal. Mit den neuen Formen der Mittelbewirtschaftung (Budgetierung), mit der Reform der Beamtenbesoldung sowie den Veränderungen der Professorenbesoldung („leistungsorientierte Besoldung“) und des Dienstrechts sind Prozesse eingeleitet, die – wie auch der internationale Vergleich zeigt – mittelfristig eine „Tarifwürdigkeit“ der JuniorprofessorInnen und ProfessorInnen nach sich ziehen. 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.

Wie sehen die Alternativen aus?

Ausgangspunkt für die Regelung der Beschäftigungsverhältnisse in Hochschule und Forschung ist der BAT. Ob man tarifvertragliche Regelungen für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung in die Form eines selbständigen Wissenschafts-Tarifvertrags kleidet oder in die Form von Spartenregelungen, ist keine dogmatisch, sondern eine pragmatisch zu lösende Frage, deren Beantwortung im wesentlichen von den Verhandlungen abhängt.

Frankfurt am Main, 04. Mai 2004