

TV-L mit Sonderregelungen Wissenschaft

A. Wesentlicher Inhalt im Vergleich zu den Kernforderungen der HRK

1. Zwar wurde kein eigenständiger Tarifvertrag "Wissenschaft" abgeschlossen, aber erstmals wird der Bereich "Hochschule / Wissenschaft" eigenständig geregelt (Sonderregelung i.S.e. Spartenvertrags).
2. Der Anwendungsbereich umfasst auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter und das nicht wissenschaftliche Personal. Hochschullehrer, Lehrbeauftragte, künstlerische Lehrkräfte (an Kunst- und Musikhochschulen) sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind nicht einbezogen.
3. Eine leistungsbezogene Bezahlung wird eröffnet, indem die Vorwegnahme von Vergütungsstufen sowie die Gewährung von Markt-, Drittmittel- und Leistungszulagen/-prämien ermöglicht werden. Das "Besserstellungsverbot" entfällt damit.
Folgende Einzelregelungen gibt es, die additiv gewährt werden können:
 - a) Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.
 - b) Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 %, Wissenschaftler bis 25% der Stufe 2 zusätzlich erhalten.
 - c) Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. Die Sonderzahlung kann bis zu 10 % ihres Jahrestabellenentgelts betragen. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
 - d) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
 - e) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.
4. Es gibt keine Alterszulagen und keine automatischen Aufstiege in (Erfahrungs-) Stufen. Ab dem 1.1.2007 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Die Zielgröße ist 8 %. Bis zum Abschluss einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TV-L fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers zur Verfügung gestellt.
5. Die Arbeitszeit kann über Gleitzeitmodelle hinaus flexibilisiert werden, da das von der HRK vorgeschlagene Arbeitszeitmodell der Zeitsouveränität durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden kann und der Ausgleichszeitraum auf ein Jahr (nicht: Kalenderjahr) verlängert worden ist. Dieser Zeitraum kann in Aus-

nahmefällen überschritten werden.

Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit haben keine Bedeutung für die höchstzulässige Arbeitszeit und für die Gestaltung des Modells der Arbeitszeitsouveränität, sondern nur für den Anfall von Überstunden.

6. Die Übertragungsmöglichkeit des Erholungsurlaubes besteht bis zum 30.09. des Folgejahres.
7. Spezifische Befristungsgründe wurden nicht aufgenommen, weil die gesetzlichen Regelungen (HRG "12-Jahres-Regel" bzw. im Gesetzgebungsverfahren befindliche Nachfolgeregelung mit einer Lösung der Drittmittelproblematik) aus Sicht der Hochschulen ausreichend sind und in soweit auch eine Tarifsperre enthalten (werden).
Befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund (nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz) sind zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt (bisher nach BAT SR 2y nur fünf Jahre).
8. Anders als im TVöD ist im TV-L / Wissenschaft die Anerkennung beruflich einschlägiger Vorzeiten beim Wechsel zwischen den Hochschulen (auch aus dem Ausland) und von außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu Hochschulen für Beschäftigte der EG 9 - 15 grundsätzlich zu bejahen, im Übrigen möglich.
9. Soweit wie möglich und nötig stimmen die Regelungen für Hochschulen und Universitätsklinikum überein (Ausnahmen: insbesondere die Vergütung der in der Krankenversorgung beschäftigten Ärzte).

B. Sonstige, im Kern unproblematische Inhalte

1. Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen. Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
2. Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
3. Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann.
4. Soweit den in § 53 Abs. 2 HRG genannten befristeten Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen

im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

C. Niederschriftserklärungen

Unter den Niederschriftserklärungen, die keinen rechtsverbindlichen Charakter haben, ist allenfalls die nachstehende mitzuteilen:

Bis zum 30.9.2007 soll geprüft werden, ob und inwieweit für wissenschaftlich Beschäftigte in Befristungsfällen mit Sachgrund (Teilzeit- und Befristungsgesetz) und außerhalb einer Vertretungsregelung eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.

D. Kritikpunkte

1. Die nächste Anpassung der Tabellenentgelte ist für den 1. Januar 2008 vorgesehen, im Tarifgebiet Ost für den 1. Mai 2008. Diese Anpassung fällt mit 2,9 % moderat aus, zumal es seit dem 1. Mai 2004 keine Anpassung mehr gegeben hat.
2. Die Überleitung der Beschäftigten erfolgt zum 1.11.2006 für zwei Jahre. Bis zum 1.11.2008 fallen also keine Stufensteigerungen an.
Die Überleitungsregeln des TVÖD sind für die Beschäftigten günstiger.
Die Jahressonderzahlung wird nach Entgeltgruppen gestaffelt. In den oberen Einkommensgruppen ist die Zahlung deutlich niedriger, die Beschäftigtenzahlen aber hoch.
Mit diesen Vereinbarungen sparen die Länder Beträge in mehrstelliger Millionenhöhe.
3. Gleichwohl muss die Finanzierung der Markt-, Leistungs- und Drittmittelzulagen von den Hochschulen erwirtschaftet werden.

27.10.2006

Joachim Weber