



Berlin, 10. März 2004

Positionspapier der BuKoF zum Wissenschaftstarifvertrag

1. Die BuKoF spricht sich für spezifische tarifliche Regelungen für den Wissenschaftsbereich aus. In der Frage, ob dies in Form eines eigenen Tarifvertrags Wissenschaft geschehen soll oder in Form von wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen im Sinne eines „Spartenfensters“ im Rahmen des BAT ist sie offen.
2. Dieser sollte alle im Wissenschaftsbereich Beschäftigten umfassen, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, also nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftsstützenden Personal.
3. Ein Wissenschaftstarifvertrag sollte nicht nur Fragen der Eingruppierung und Vergütung sowie spezifische Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit regeln, sondern auch den Gesichtspunkt der Personalentwicklung unter wissenschaftsspezifischen Bedingungen enthalten. Er sollte die Möglichkeit einer längerfristigen Tätigkeit in der Wissenschaft auch für solche qualifizierten und bewährten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermöglichen, die nicht auf eine Professur berufen werden.
4. Die vom Wissenschaftsrat in Aussicht gestellte Perspektive, für einen kleinen Teil der Drittmittelbeschäftigten eine Entfristung ihrer Verträge zu ermöglichen - die wir grundsätzlich begrüßen - kann kein überzeugendes Argument dafür sein, generell den Kündigungsschutz im Wissenschaftsbereich außer Kraft zu setzen. (*Wir weisen im diesem Zusammenhang darauf hin, dass eine Umwandlung von Drittmittelbeschäftigungsverhältnissen in Dauerstellen in dem vom Wissenschaftsrat vorgeschlagenen Umfang von max. 10 % der extern finanzierten Stellen quantitativ noch nicht einmal den Rückgang unbefristeter Stellen kompensieren würde, der seit Anfang der 90er Jahre statistisch zu verzeichnen ist.*) Eine Lockerung des Kündigungsschutzes würde eine Tätigkeit in der Wissenschaft nicht attraktiver machen und wird von der BuKoF negativ beurteilt
5. Ein neues Vergütungssystem im Rahmen eines Wissenschaftstarifvertrages sollte eine aufgabenorientierte, auf Anforderungsprofile bezogene Eingruppierung enthalten, die nicht formell mit dem erreichten Qualifikationsniveau gekoppelt ist, wie dies bisher im BAT der Fall ist. Dies würde im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals andere Aufstiegsmöglichkeiten als bisher eröffnen. Auch eine Aufhebung der starren Eingruppierungsgrenzen zwischen Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen würde dadurch ermöglicht.

6. Die seit Jahren erhobenen Forderungen nach einer geschlechtergerechten Gestaltung der Beurteilung von Tätigkeiten und Anforderungsprofilen sollten im neuen Vergütungssystem umgesetzt werden.
7. Innerhalb der Vergütungsgruppen scheint eine Differenzierung nach einer begrenzten Anzahl von Erfahrungsstufen plausibel.
8. Kinderzuschläge sollten in einem künftigen Tarifvertrag Wissenschaft unbedingt weiterhin enthalten sein. Es erscheint uns unverständlich, in einer Zeit, in der es endlich gelungen ist, die Zahlung von Kinderbetreuungszuschlägen in allen wichtigen Stipendienprogrammen zu verankern, die hohen Kosten der Verantwortung für Kinder in unserer Gesellschaft nun auf einmal in der regulären Vergütung nicht mehr zu berücksichtigen.
9. Im Zuge der Einführung eines Wissenschaftstarifvertrages sollten die Gehaltsdifferenzen zwischen alten und neuen Bundesländern endlich abgeschafft werden, um den im Wissenschaftsbetrieb üblichen und geforderten mobilen Berufskarrieren keine sachfremden Hindernisse in den Weg zu legen.
10. Zur Gestaltung eines Systems leistungsorientierter Zulagen gelten aus unserer Sicht grundsätzlich die gleichen Gesichtspunkte, wie sie in den Eckpunkten der BuKoF zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung in den Bundesländern aufgeführt worden sind (*vgl. Anlage*). Wichtig sind transparente Verfahrensregelungen, die auch eine Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beinhalten, sowie ein sorgfältiges Monitoring und Controlling der Ergebnisse in Bezug auf geschlechterdifferenzierte Auswirkungen.
11. Es ist generell darauf zu achten, dass die Möglichkeit der Gewährung von höheren Gehältern für „Spitzenkräfte“ nicht durch eine systematische Absenkung des Gehaltsniveaus der Mehrheit der beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erkauft wird. Dieses würde für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Einstiegsphase nicht zu einer höheren Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems beitragen.
12. Wissenschaftsspezifische Regelungen zur größeren Flexibilität der Arbeitszeit dürfen nicht dazu führen, dass beim wissenschaftsstützenden Personal ein implizierter Zwang zur Mehrarbeit entsteht.