



**Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft**



ENTWURF

„Frischer Wind!“

**Für exzellente Arbeitsbedingungen
in der Wissenschaft**

**Ein Zwischenruf der GEW-Tarifkommission für die
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a.M.**

Entwurf: 16. Mai 2008



Sichere Perspektiven in der Wissenschaft.

Inhalt

1. Exzellenz – ein Modewort mit Tradition	3
2. „Wissenschaftlicher Tarifvertrag“ an der Goethe-Universität?	5
3. Für exzellente Arbeitsbedingungen	6
3.1. Befristung als Problem für wissenschaftliche Arbeit	7
3.2. Außertariflichkeit als Problem wissenschaftlicher Hilfskräfte	10
3.3. Zunehmende Lehrverpflichtung als Problem	11
4. Vorschläge für wissenschaftsspezifische Tarifregelungen	11
5. Gemeinsam für einen wissenschaftsadäquaten Tarifvertrag	13
Adressen und Links	15

Excellenz, ist ein Titel, dessen Gebrauch gar veränderlich gewesen. In alten Zeiten findet man, daß die Langobardische Könige ein sonderbares Belieben daran gehabt, nach welcher Zeit die Fränkische und Teutsche Kayser denselben gleichfalls geführet. Schon Carolus M. wird in denen Capitulariis Excellentissimus genannt. So trifft man auch gar viel Urkunden an, da sich Conradus I, Fridericus I und Henricus VII die Kayserliche Excellenz geschrieben haben. Nachdem aber die Kayser diesen Titel verlassen, haben die Fürsten in Italien sich dessen angemasset, bis sie aus Eifer gegen die Cardinäle, welche sich anfangen Eminenz titulieren zu lassen, auch des Titels Ezcellenz überdrüssig wurden, und den Titel Altezza dafür ergriffen.

„Excellenz, ist ein Titel, dessen Gebrauch gar veränderlich gewesen (ist). In alten Zeiten findet man, dass die Langobardische(n) Könige ein sonderbares Belieben daran gehabt, nach welcher Zeit die Fränkische(n) und Teutsche(n) Kayser denselben gleichfalls geführet. Schon Carolus M.(agnus) wird in den Capitulariis Excellentissimus genannt. So trifft man auch gar viel(e) Urkunden an, da sich Conradus I, Fridericus I, und Henricus VII die Kayserliche Excellenz geschrieben haben. Nachdem aber die Kayser diesen Titel verlassen (hatten), haben die Fürsten in Italien sich dessen angemasset, bis diese aus Eifer gegen die Cardinäle, welche sich anfangen Eminenz titulieren zu lassen, auch des Titels Ezcellenz überdrüssig wurden, und den Titel Altezza dafür ergriffen. (...)“

Grosses vollständiges Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste, welche bishero durch menschlichen Verstand und Witz erfunden worden (...), 64 Bände, Band 8 "E", Halle und Leipzig 1734, Spalte 2261.

1. Exzellenz – ein Modewort mit Tradition

Exzellenz. Diesen exquisiten Titel führten früher die fränkischen Könige und Kaiser. Bis 1918 war er in Deutschland die Anrede für Reichskanzler und preußische Minister. Heute schmückt man mit dem Ehrentitel in Deutschland alle ausländischen Botschafter und einige inländische Universitäten.

Auch manche wissenschaftliche Arbeit und mancher Wissenschaftler wird mit dem Wort exzellent als hervorragend beschrieben. Dieses stammt nämlich von excellens, dem Partizip Präsens des lateinischen Verbs excellere, das mit dem Substantiv clumen (Gipfel) verwandt ist, und hervor-, emporragend, ausgezeichnet oder vortrefflich bedeuten kann. Der vom Verb noch mit gemeinte geographische Gipfel ist bereits im lateinischen Substantiv excellentia (Vortrefflichkeit, Vorzüglichkeit, das Höherstehen, Hervorragend) der Bezeichnung einer sozialen Höhenlage gewichen. In die deutsche Sprache wanderte die Exzellenz übrigens im 16. Jahrhundert als französisches Modewort, das bald lateinisiert wurde.

Nun ist die Frage, was unten steht und was oben herausragt, sowohl räumlich als auch sozial relativ leicht zu beantworten. Welcher von vielen Unterschieden aber eine Wissenschaft, ihre Betreiber und ihre Institutionen im Vergleich zu anderen auszeichnet, darüber lässt sich trefflich streiten. Und ein Streit darüber, was gute und was ausgezeichnete Wissenschaft ist, also letztendlich, was Wissenschaft in unserer

Gesellschaft sein und tun soll, wäre eine produktive Auseinandersetzung. Hier ließe sich klären, welche Probleme Wissenschaft anzupacken hätte, wen Hochschulen wie (aus)bilden sollten und wie Hochschulen ihren Aufgaben gemäß auszustatten wären.

Statt hierüber reden und streiten Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit in Deutschland über „Exzellenz“. Diese meint derzeit vor allem ein finanzielles Herausheben. Und hier zeigen sich zwei Vorzüge des Wortes Exzellenz: Erstens spiegelt das Wort vor, es habe schon jemand abschließend geklärt, was denn eigentlich gute oder herausragende Wissenschaft ausmacht, und zweitens lenkt es den Blick nach oben – über welches Niveau dort wie weit hinausgeragt wird, erscheint nebensächlich. Hinter vorgehaltener Hand hört man denn auch, es käme gar nicht so sehr darauf an, was hier gemessen werde, als darauf, dass gemessen werde.

Es geht wohl darum, Hügel und Täler zu beschreiben um sie sodann in Berge und Schluchten zu verwandeln. Denn das Land brauche, so hört man, eine differenzierte Wissenschaftslandschaft. Wir sehen sie schon vorn uns – herausgehobene Leuchttürme, ein Paar niedliche Dünen, platten Strand und tiefe, stille Wasser. Wer zum Leuchtturm hinaufblickt, fragt nicht danach, woher das Baumaterial kommt. Kaum jemanden scheint zu interessieren, dass ein Großteil des Geldes, mit dem nun Exzellenz-Universitäten, -Cluster und -Graduiertenschulen aus dem Boden gestampft werden, vor der Föderalismusreform dem Hochschulbau diene und zwar jeweils dort, wo es benötigt wurde. Während die einen nun herausragen, wird es anderswo noch beengter.

Müssen sich die Beschäftigten in Hochschule und Forschung für das unscharfe Modewort des 21. Jahrhunderts interessieren? Ja, aus zwei Gründen: Erstens werden im Namen der Exzellenz Geld und Renommee verteilt und damit auch Lebens- und Karrierechancen vor allem von Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs. Zweitens fordern viele Vorgesetzte in Wissenschaftsinstitutionen nun auch „exzellente“ Arbeit von ihren Untergebenen – was auch immer sie jeweils darunter verstehen. Mit steigenden Erwartungen steigt aber auch die Wahrnehmung für die Rahmenbedingungen, die guter Arbeit heute oft entgegenstehen.

Was wären denn angemessene Arbeitsbedingungen für „exzellente“ Arbeit? Die Diskussion darüber wollen wir im Folgenden anregen.

2. „Wissenschaftlicher Tarifvertrag“ an der Goethe-Universität?

Mit drei „Exzellenz-Clustern“ war die Johann-Wolfgang-Goethe Universität bei der Exzellenz-Initiative zwar nicht übermäßig erfolgreich. Mit ihrer Umwandlung in eine Stiftung wollte ihr Präsident jedoch einen „Prozess in Gang [...] setzen, [...] der die Universität Frankfurt in die Spitzengruppe der deutschen Universitäten führen kann.“ (Präsident Steinberg im UniReport vom 29. Januar 2007) Ein Mittel dazu sollte „ein wissenschaftlicher Tarifvertrag“ sein, der den von vielen als unerfreulich empfunden tariflosen Zustand beenden würde, so Präsident Prof. Dr. Rudolf Steinberg am 6. Dezember 2006 in einem Brief an die Beschäftigten. Im Senat versprach der Präsident am 15. November 2006, es „werde angestrebt, die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu verbessern, insbesondere auch, was die Vergütung betreffe“. Mit dem Wort vom „wissenschaftlichen Tarifvertrag“ hat die Hochschulleitung die Erwartung geweckt, es gehe nicht allein um materielle Verbesserungen für die Beschäftigten, sondern auch darum, in einem Tarifvertrag den speziellen Problemen am Arbeitsplatz Hochschule Rechnung zu tragen und durch bessere Arbeitsbedingungen die Universität als Arbeitsplatz attraktiv zu machen.

Seit dem 1. Januar 2008 ist die Goethe-Universität als rechtsfähige Stiftung des öffentlichen Rechts Dienstherrin ihrer rund 4.400 Beschäftigten – und kann damit eigene Tarifverträge abschließen. Am 28. Februar hat der Kanzler der Universität den Gewerkschaften in einem Verhandlungsangebot seine Vorstellungen zu einem Tarifvertrag übermittelt.

Mit Bedauern stellte die Tarifkommission der GEW für die Goethe-Universität nach Sichtung der 21 Eckpunkte des Kanzlers am 13. März 2008 fest, dass das Angebot der Dienststelle auf die Möglichkeiten einer tarifpolitischen Stärkung ihrer Exzellenzbemühungen verzichtet. Im Gegenteil: Mit einem Vorschlag, der Beschäftigte der Universität Frankfurt schlechter stellt als alle anderen Angestellten im Bereich der Tarifverträge Länder (TV-L) und Öffentlicher Dienst (TV-ÖD) an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen, schwächt die Dienststelle die Universität Frankfurt im Wettbewerb um die besten Köpfe.

Mit den Beschäftigten und mit der Hochschulleitung wollen wir darüber diskutieren, welche tariflichen Regelungen die Goethe-Universität darin unterstützen würden, mit „frischem Wind“ ihre im Hochschulentwicklungsplan von 2001 festgelegten Ziele zu erreichen.

3. Für exzellente Arbeitsbedingungen

Wissenschaft ist für die große Mehrzahl der Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen kein bloßer „Job“ zum Geldverdienen. Die Anforderungen der Arbeit in der Wissenschaft sind wesentlich anders, als die auf gleich vergüteten Stellen im öffentlichen Dienst. Das gilt für administrativ-technisches Personal wie Sekretärinnen, die selbstverständlich mit fremdsprachiger wissenschaftlicher Korrespondenz umgehen müssen, oder für Gärtner im Botanischen Garten. Erst recht gilt das für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Wissenschaft als Beruf verlangt aber nicht nur besonderes Können und Engagement der Beschäftigten. Auch die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Das Bohren dicker Bretter erfordert Zeit, sonst sind Konzentration und Genauigkeit gefährdet. Erst die Unabhängigkeit der wissenschaftlichen Beschäftigten garantiert Pluralität und einen rationalen Diskurs in der Wissenschaft. Für wissenschaftliche Arbeit ist zudem der Zugang zur nötigen Infrastruktur erforderlich. Das schließt einen modern ausgestatteten Arbeitsplatz ebenso ein, wie Zugang zu Bibliotheken und Sammlungen, zu technischen Geräten und Rechenzeit oder die Möglichkeit, zu Tagungen, Archiven oder Forschungseinrichtungen zu reisen. Schließlich sind Arbeitsbedingungen sinnvoll, die motivieren, Engagement fördern und die Konzentration auf Kernaufgaben ermöglichen.

Die tatsächliche Arbeitssituation in der Wissenschaft ist von Hochschule zu Hochschule, von Fach zu Fach und von Institut zu Institut höchst unterschiedlich. Die genannten Rahmenbedingungen allerdings sind an deutschen Hochschulen selten anzutreffen. In vielen Fächern sind sie auch an der Goethe-Universität ein entfernter Traum der teilweise prekär beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Statt auf ausreichend Zeit und Unabhängigkeit treffen sie auf teilweise sehr kurz befristete Verträge. Diese machen Beschäftigte in kurzen Abständen immer wieder von der Entscheidung von Vorgesetzten abhängig, ob der Kette von befristeten Verträgen ein weiterer hinzugefügt wird. Sie erschweren die Konzentration auf die wesentlichen Aufgaben, denn Arbeitnehmer handeln angesichts unklarer Perspektive fahrlässig, wenn sie nicht ständig ein Auge auf den Arbeitsmarkt hätten, Alternativen sondierten, nebenher Kontakte pflegten und breite Berufserfahrung sammelten. Das gilt auch und in besonderem Maße für Beschäftigungsverhältnisse,

die nicht für den Lebensunterhalt ausreichen wie viele gestückelte Stellen, Hilfskraftstellen, Lehraufträge und Werkverträge.

Viele der befristet Beschäftigten werden zusätzlich mit Daueraufgaben belastet, sie sind etwa Beauftragte(r) für dieses oder jenes, verwalten Schlüssel oder Sammlungen. Dies hemmt die wissenschaftliche Arbeit, führt durch ständig neue Einarbeitung zu einer Verschwendung von Arbeitszeit und fördert nicht gerade Kontinuität und Qualität der Erledigung von Daueraufgaben. Beschäftigte, die sich wissenschaftlich qualifizieren, werden davon zudem durch die zunehmende Lehrverpflichtung abgehalten.

Statt ergonomisch eingerichtete moderne Arbeitsplätze vorzufinden, müssen sich viele Beschäftigte erst einmal auf die Jagd nach den nötigen Möbeln und Geräten begeben. Dies steigert ebenso wenig die Motivation wie die oft selbstverständliche Hinnahme einer weit über die Pflicht hinausgehende Arbeitszeit. Statt Anerkennung und Dank für ihr Engagement erleben viele Beschäftigte Gleichgültigkeit und Kleinlichkeit, wenn sie etwa selbst einmal um eine Dienstreise nachsuchen. Auch die im Arbeitgeberangebot aufgestellten Forderungen etwa nach einer höheren Arbeitszeit und nach einem Verbot von Arztbesuchen in der Arbeitszeit erscheinen kleinlich und demotivierend.

Bevor man sich der Schaffung exzellenter Arbeitsbedingungen zuwenden kann, sind also zunächst und zuvörderst Missstände abzubauen. Im Folgenden werden mit den Themen Befristung, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrverpflichtung beispielhaft drei Problemfelder dargestellt und schließlich mögliche tarifliche Lösungen vorgeschlagen.

3.1. Befristung als Problem für wissenschaftliche Arbeit

Ein Problem wissenschaftlicher Arbeit jenseits der Professur sind die fast ausnahmslos befristeten Beschäftigungsverhältnisse, sei es auf sogenannten Mittelbau-Stellen an der Universität, in Forschungsprojekten oder auf Vertretungsprofessuren. Selbst in großen Forschungsinstituten sind in der Regel nur wenige unbefristete Stellen vorhanden. Wissenschaftliche Arbeit wird insgesamt und bezogen auf einzelne Wissenschaftsbiographien überwiegend von Nicht-Professorinnen geleistet. Diese Arbeit sollte, so ist zu fordern, in der Regel in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen stattfinden.

Die Argumente, die begründen sollen, warum viele Stellen in der Wissenschaft befristet werden, sind nicht überzeugend. Da heißt es zum Beispiel, die Befristung von Qualifikationsstellen sei gerade im Interesse der Betroffenen, da es der Karriere nicht dienlich sei, zu lange (vor der als feste Zielvorgabe unterstellten Professur) am selben Ort zu verweilen. Das ist im harmlosesten Fall zumindest eine Entmündigung der Betroffenen. Bekanntlich kann man als Arbeitnehmerin auch unbefristete Arbeitsverhältnisse kündigen, wenn man sich durch den Wechsel auf eine neue Stelle bessere Karrierechancen ausrechnet. Darüber hinaus ist bekannt, dass ein relevanter Teil der befristet Beschäftigten zumindest vorübergehend in die Arbeitslosigkeit entlassen wird. Neben den persönlichen Risiken für die Betroffenen auch eine fragwürdige Quersubventionierung des Wissenschaftssystems aus der Arbeitslosenversicherung.

Auch aus der Sache ergibt sich die Notwendigkeit zu einer Befristung jedenfalls nicht so zwingend, wie häufig behauptet wird. Die Besonderheit des Befristungsrechts in der Wissenschaft, wie es derzeit vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt wird, ist ja gerade, dass hier im Unterschied zu den strengen Voraussetzungen für eine Befristung, wie sie das allgemeine Arbeitsrecht vorschreibt, ohne Sachgrund befristet werden kann. Zwar werden Projektstellen naturgemäß gerne an die Laufzeit der Forschungsprojekte gekoppelt, aber die Tendenz geht eindeutig zu immer kürzeren Befristungen von teilweise weniger als einem Jahr. Wie sich Wissenschaftler z.B. während der Antragsphase finanzieren, gilt traditionell schon als deren Privatproblem. Hier wirkt sich nicht nur die im Schnitt immer kürzere Laufzeit von DFG- und anderen drittmittelfinanzierten Projekten verschärfend aus, sondern auch die hohe Ablehnungsquote seitens verschiedener Förderstellen, die dazu führt, dass zwischen den Forschungsprojekten mitunter lange Zeiten ohne Beschäftigung entstehen.

Grundsätzlich ist nicht einleuchtend, warum im Bereich der Forschung das normale Geschäftsrisiko (ob das Einwerben von Drittmitteln gelingt oder nicht) auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen wird. Gerade große Forschungsinstitute und Universitäten hätten zumindest die Möglichkeit, einen weit größeren Sockel an Dauerstellen zu schaffen. Dabei sollte sich eigentlich von selbst verstehen, dass Wissenschaftlerinnen, die wiederholt Drittmittelprojekte eingeworben haben, fest angestellt werden, statt – so die aktuell vorherrschende Praxis – andauernd zwischen Befristung und Arbeitslosigkeit zu pendeln.

Zwar wurden durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz 2007 Stellen, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden, von der sogenannten „12-Jahres-Regel“ ausgenommen, mit der das HRG die Gesamtdauer der (serienweisen) Befristung begrenzt hatte. Beides ist jedoch keine zufriedenstellende Lösung: Weder die serienweise Befristung noch deren einseitige Beendigung durch ein Arbeitsverbot für den Arbeitnehmer. Ganz unverhohlen ging es in den politischen und juristischen Begründungen der Befristungsregelungen stets darum, zu *verhindern*, dass Beschäftigte sich auf eine Dauerstelle einklagen können. Diese Logik ist schlicht abartig.

An der Universität Frankfurt wird das Befristungsrecht traditionell restriktiv und zu Lasten der Arbeitnehmer ausgelegt. Anzeichen, dass sich das unter dem Vorzeichen der „Exzellenz“ ändert, sind bisher nicht zu erkennen. Zuerst einmal wäre die Tendenz zu immer kürzer Befristung zu unterbinden. So wurden die aus den Studiengebühren finanzierten „Hochdeputatsstellen“ mit einer kurzfristigen (und wahrscheinlich rechtswidrigen) Sonderkündigungsklausel versehen, die greifen soll, wenn durch die Abschaffung von Studiengebühren die Finanzierung nicht mehr gesichert ist. Vertretungsprofessuren werden gerne nur Semesterweise vergeben, weil damit nach geltendem Hochschulrecht eine Anstellung nur für die Vorlesungszeit notwendig ist. In den Semesterferien wird dann das Korrigieren von Klausuren und Hausarbeiten und im besseren Fall auch das Vorbereiten des nächsten Semesters wieder von der Arbeitsagentur finanziert. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat das Befristungsunwesen im Rahmen von Drittmittelprojekten auch auf das nicht-wissenschaftliche Personal ausgedehnt.

Befristung ist eine kurzsichtige Auslagerung von Betriebsrisiken auf die Beschäftigten. Die ausufernde Befristungspraxis mindert die Identifikation mit der Universität, erschwert hochwertige Arbeit, untergräbt Planungssicherheit und macht den Wissenschaftsbetrieb für viele unattraktiv. Das gilt besonders in Fächern mit guter Arbeitsmarktsituation und für Beschäftigte, die etwa eine Familie versorgen müssen. Ein Tarifvertrag kann Befristungen beispielsweise durch Mindestvertragslaufzeiten einschränken oder durch die Vereinbarung eines „Risikozuschlags“ einer Art Abfindung bei Nichtverlängerung abfedern.

3.2. Außertariflichkeit als Problem wissenschaftlicher Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte leisten in Tutorien und in der Unterstützung von Forschung und Lehre einen unverzichtbaren Beitrag für den Hochschulbetrieb.

Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss entsprechen in den formalen Voraussetzungen und oft auch in der Tätigkeit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Beide Gruppen haben nicht nur den Namen Hilfskraft gemeinsam, sondern vor allem ein Grundproblem: Sie fallen nicht unter den Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Ihre Arbeitsbedingungen werden nicht zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt, sondern vom Arbeitgeber einseitig vorgegeben. Deshalb wurden die Hilfskraft-Löhne seit 15 Jahren nicht mehr angehoben oder der Preisentwicklung angepasst. Auch die für Oktober an der Goethe-Universität vorgesehene Erhöhung um ca. 6 Prozent gleicht nicht einmal ein Drittel des Kaufkraftverlustes seit der letzten Erhöhung im Jahr 1993 aus und ist in sich nicht schlüssig.

Wissenschaftliche Hilfskräfte die Tür an Tür mit wissenschaftlichen Mitarbeitern arbeiten, wissen, dass der Tarifvertrag denen bei gleicher Stundenzahl einen Vorteil von mehreren Hundert Euro monatlich bringt. Wo andere Beschäftigte tarifvertraglichen Schutz und ebensolche Leistungen bekommen, sind für die Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte die gesetzlichen Minimalstandards maßgebend. So haben Hilfskräfte im Gegensatz zu den anderen Beschäftigten an der Hochschule keinen Anspruch auf die tariflichen sechs Wochen Jahresurlaub – sondern nur auf die gesetzlichen vier Wochen. Zuschläge für Sonntags- oder Nachtarbeit werden nicht gezahlt – so dass die Bibliotheken in diesen Zeiten zunehmend auf die unschlagbar günstigen studentischen Hilfskräfte zurückgreifen.

Dazu kommt, dass die Bestimmungen etwa von Bundesurlaubsgesetz oder Arbeitszeitgesetz bei Hilfskräften und ihren Vorgesetzten oft nicht bekannt sind, so dass viele Hilfskräfte praktisch um ihren Urlaub oder um die auch ihnen zustehende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gebracht werden. Die Aufnahme der Hilfskräfte in einen Tarifvertrag wäre ein deutliches Signal, dass auch für diese Beschäftigtengruppe das Arbeitsrecht gilt. Die Ungleichbehandlung verschiedener Beschäftigtengruppen im selben Betrieb ist ein Unding. Dass Beschäftigte an der Goethe-Universität für gleiche Arbeit unterschiedlichen Lohn bekommen, ist ein Skandal.

3.3. Zunehmende Lehrverpflichtung als Problem

Nicht nur auf Teilzeitstellen überschreitet die üblicherweise erwartete Arbeitszeit das vertraglich vorgesehene und im Sinne einer wissenschaftlichen Qualifikation wünschenswerte Maß bei Weitem. Insbesondere die immer höhere Lehrverpflichtung von wissenschaftlichen und pädagogischen Mitarbeitern führt dazu, dass die eigene Forschung und das Ausarbeiten der Dissertation/Habilitation auf die Abende und das Wochenende verlagert werden müssen. Die Teilnahme an Tagungen, das Verfassen von Aufsätzen und Vorträgen findet ohnehin schon überwiegend außerhalb der üblichen Dienstzeiten statt.

Mit der Schaffung zahlreicher neuer „Hochdeputatsstellen“ hat sich diese Situation in Frankfurt drastisch zugespitzt: Lehrdeputate von 12 Semesterwochenstunden auf „Qualifikationsstellen“ (sonst bis zu 18 SWS!) – Promotion natürlich vorausgesetzt und mit kurzer Befristung – haben mit der Förderung „wissenschaftlichen Nachwuchses“ nicht das Geringste zu tun. Sie haben einzig und allein den Zweck, Engpässe in der Lehre abzufangen, bzw. die Professorenschaft für Exzellenzforschung und die stark zulassungsbeschränkten neuen MA-Studiengänge freizustellen. En passant wird dabei die Einheit von Forschung und Lehre aufgekündigt. Die Lehrverpflichtung bestimmt die tatsächliche Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals entscheidend mit. Die bisher einseitig vom Arbeitgeber festgesetzte Lehrpflicht hebt damit potentiell und oft tatsächlich die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit aus. Eine tarifvertragliche Festlegung der Lehrpflicht ist überfällig.

4. Vorschläge für wissenschaftsspezifische Tarifregelungen

Exzellente Forschung bedarf nicht nur exzellenter Professorinnen und Professoren, sondern auch exzellenter, motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl im administrativ-technischen Bereich, im wissenschaftlichen Mittelbau als auch im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich. In der letzten Zeit ist aufgrund des Stellenabbaus insbesondere in den ersten zwei Bereichen zu beobachten, dass mit den Beschäftigten auch Wissen und Erfahrung den universitären Einrichtungen verloren geht. Ferner ist zu beobachten, dass Promotionsstellen teilweise nur noch schwer zu besetzen sind, da Berufsperspektiven im universitären Bereich fehlen.

Dem sollte tarifpolitisch entgegengewirkt werden:

- a) Die Mindestvertragslaufzeit soll mindestens drei Jahren betragen. Bei Drittmittelprojekten sollen Verträge mindestens für die Laufzeit des Projektes geschlossen werden. Kinderzeiten (Mutterschutz, Elternzeit) verlängern die Vertragslaufzeit entsprechend.
- b) Befristet angestellte Wissenschaftler sollen bei Nichtübernahme in ein dauerhaftes Dienstverhältnis ein Risikozuschlag am Ende der Vertragslaufzeit erhalten. Wir schlagen vor, dies aus den Drittmittelboni des Landes Hessen zu finanzieren, da befristete Beschäftigungsverhältnisse überwiegend im drittmittelfinanzierten Projektbereich angesiedelt sind. Und diese Mittel dynamisch (am Bedarf angepasst) durch das Land zugewiesen werden. Ein angemessener Betrag sollte bei 10 Cent pro eingeworbenem Personalmittel-Euro (also 10 Prozent des aufsummierten Bruttolohns über die Vertragslaufzeit) liegen.
(Anmerkung: Dies darf nicht zu Lasten der Zuweisung in Höhe von derzeit 18 Cent pro eingeworbenem Euro an die Fachbereiche gehen, sondern sollte von den 32 Cent pro eingeworbenem Euro, die in der Verwaltung „hängen bleiben“ genommen werden. Somit verbleiben bei der Verwaltung immer noch 22 Cent pro eingeworbenem Euro. Dies bedeutet bei zuletzt 100 Millionen Euro eingeworbener Drittmittel immerhin 22 Millionen Euro für die Verwaltung vom Land.)
- c) Anrechnung aller einschlägigen Berufserfahrung im Rahmen der Gehalts-Stufenzuweisung des TV-L unabhängig davon, wo sie erworben wurden. Promotionszeiten werden angerechnet. Eine gewünschte Mobilität der Bediensteten setzt zwingend voraus, dass ein Wechsel der Dienststelle bzw. des Arbeitgebers (sowohl aus dem In- wie aus dem Ausland) keinerlei Nachteile für den Beschäftigten entstehen lassen darf.
- d) Ausreichende Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit. Bei Qualifikationsstellen sollten 75 Prozent der Arbeitszeit auch für die Qualifikation zur Verfügung stehen.
- e) Der Geltungsbereich des Tarifvertrags soll Hilfskräfte künftig einschließen.

Um eine kontinuierliche, exzellente Lehre zu gewährleisten, sollten:

- a) Lehrdeputate, die Forschung praktisch ausschließen, ausgeschlossen werden.
- b) Stellen mit Lehrschwerpunkt durch Entfristung und attraktive Arbeitsbedingungen aufgewertet werden.
- c) Art und Umfang der Lehrverpflichtung tariflich geregelt werden, um Überlastung der Lehrkräfte zu vermeiden und somit ein gleich bleibend hohes Niveau der Lehre zu garantieren.

5. Gemeinsam für einen wissenschaftsadäquaten Tarifvertrag

Wir sind überzeugt, dass ein „wissenschaftlicher Tarifvertrag“, der diesen Namen auch verdient, nicht nur im Interesse der Beschäftigten liegt. Auch die Goethe-Universität kann durch gute Arbeitsbedingungen die Grundlage für gute Arbeit und damit für Spitzenleistungen in Forschung und Lehre schaffen. Ein wirklicher wissenschaftsfördernder Tarifvertrag wäre ein weithin sichtbares Aushängeschild, das herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Frankfurt halten und nach Frankfurt locken würde.

Derzeit sind wissenschaftsspezifische Regelungen noch nicht Gegenstand der Tarifverhandlungen. Dort geht es derzeit darum, materiell den Anschluss an die Hochschulen in vierzehn Bundesländern nicht zu verlieren. Das sollte für eine Hochschule mit dem Anspruch unserer Stiftungsuniversität eine Selbstverständlichkeit sein. Neben dem Versprechen besserer Bezahlung steht aber auch das Versprechen eines „wissenschaftlichen Tarifvertrages“ im Raum. Je nach Verlauf der Verhandlungen wird es kurzfristig möglich sein, sich auch den besonderen Erfordernissen des Arbeitsplatzes Wissenschaft zu stellen – mittelfristig sollte auch das selbstverständlich sein. Im Tarifvertrag Länder (TV-L) konnten mit Paragraph 40 erstmals wissenschaftsspezifische Tarifregelungen für den öffentlichen Dienst ausgehandelt werden. Der Bürgeruniversität Frankfurt würde es gut zu Gesicht stehen, diese Anfänge mutig auszubauen.

Ein Entgegenkommen gegenüber den Beschäftigten heißt aber immer, Geld nicht für andere Dinge auszugeben oder etwa im Falle der Befristungen alte eingespielte Gepflogenheiten zu verändern. Deshalb reichen gute Argumente und der Hinweis auf alte Versprechungen wohl kaum, um wissenschaftsspezifische Tarifregelungen zu

erreichen. Entscheidend ist, dass die Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen wollen und auch bereit sind, dafür einzutreten.

Deshalb stellen wir in diesem Papier Argumente und Forderungen zur Diskussion. Über die Gewichtung und über die Dringlichkeit können nur die Betroffenen entscheiden. Die Diskussion ist eröffnet. Jeder Beitrag ist uns willkommen.

Die Tarifkommission der GEW Hessen ist zu erreichen über Wolfgang Richer-Girard (richter-girard@em.uni-frankfurt.de). Die Diskussion fassen wir auf unserer Internetseite www.gew-goetheuni.de zusammen. Dort gibt es auch die Möglichkeit, sich in den Tarif-Newsletter für die Goethe-Universität einzutragen.

Adressen

Kontakt:

(auch V.i.S.d.P. und Copyright)

GEW Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Tel: 069-9712 93-0
Fax: 069- 97 12 93 -93
Mail: info@gew-hessen.de

GEW Büro für Hochschule und
Forschung
Schwanallee 27-31
35037 Marburg
Tel: 06421-95 23 95
Fax: 06421-95 23 96
Mail: wiss@gew-hessen.de

Tarifkommission:

Wolfgang Richter-Girard
Internationales Studienzentrum
Bockenheimer Landstr. 76
60323 Frankfurt am Main
Mail: richter-girard@em.uni-frankfurt.de

Links

www.gew-goetheuni.de

www.gew-hessen.de

http://wissenschaft.gew.de/Wissenschaftstarifvertrag_2.html

Tarif-Newsletter:

<http://lists.gew-landesverband-hessen.de/mailman/listinfo/gew-tarifinfo-uni-ffm>



Wissenschaftsrecht in Hessen. Eine Sammlung der Gesetze und weiterer Vorschriften, Folge 2007

Die aktuelle Rechtslage bequem greifbar in einem Band. Zum schnellen Nachschlagen für Gremiensitzung oder Arbeitsplatz. Kostenlos für GEW-Mitglieder. Nicht-Mitglieder können den Band für 5 Euro (inklusive Versand) bei der GEW-Hessen bestellen.



Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert.

Noch fehlt ein wichtiger Teil der Tarifverträge Öffentlicher Dienst (TV-ÖD) und Länder (TV-L). Noch ist zu entscheiden, wie neue Beschäftigte künftig eingruppiert werden, was sie also verdienen sollen. Die GEW legt nun Vorschläge für die Eingruppierung in der Wissenschaft vor. Die Broschüre kann kostenlos bei der GEW-Hessen angefordert werden.

Abstract

Das Papier fragt nach den Möglichkeiten, die Exzellenzbemühungen der deutschen Wissenschaft allgemein und der Johann-Wolfgang-Goethe Universität speziell durch wissenschaftliche Tarifregelungen zu unterstützen. Zunächst geht es um die Ausgangslage: Neben der begriffsgeschichtlichen und hochschulpolitischen Einordnung des Exzellenzbegriffs wird die Exzellenz- und Tarifsituation an der Goethe-Universität referiert. Danach werden Rahmenbedingungen für gute wissenschaftliche Arbeit definiert. Als Beispiele für Arbeitsbedingungen, die gute Arbeit erschweren, wird die Befristungsproblematik, der Ausschluss aus dem Tarifvertrag am Beispiel der Hilfskräfte und die zunehmende und einseitig erhöhte Lehrverpflichtung beleuchtet. Daran knüpfen mögliche Kernforderungen für einen wissenschaftlichen Tarifvertrag an. Mit dem Papier stellt die GEW-Tarifkommission für die Goethe-Universität ihren Diskussionsstand vor und lädt die Beschäftigten der Universität zu Diskussion und Widerspruch ein. Die Ergebnisse sollen in die laufenden Tarifverhandlungen an der Goethe-Universität eingebracht werden.

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis _____ (Monat/Jahr)

Telefon _____ Fax _____

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.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

E-Mail

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer BLZ

Tarif-/Besoldungsgebiet

Tarif-/Besoldungsgruppe Stufe seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb/Dienststelle Träger

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

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/ Berufspraktikum
- Sonstiges

**Vielen Dank!
Ihre GEW**



Sichere Perspektiven in der Wissenschaft.