

Chemnitzer Erklärung zur Reform des Dienst- und Tarifrechts

Die Universitäten stehen - anders als Einrichtungen der allgemeinen Verwaltung - in einem immer intensiver werdenden internationalen Wettbewerb um die besten Studierenden und Wissenschaftler und um die besten Ergebnisse in Forschung und Lehre. Um hier bestehen zu können, bedarf es anderer Beschäftigungsbedingungen als sie der BAT bisher vorsieht.

Deshalb brauchen die Universitäten – wie andere Wissenschaftseinrichtungen auch - einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt. Nur auf diese Weise kann den Besonderheiten des Wissenschaftsbereichs Rechnung getragen werden. Der wissenschaftliche Erkenntnisprozess wird durch gemeinsames, vernetztes Handeln aller daran Beteiligten gefördert und gemeinsam zu einem möglichst optimalen Ergebnis geführt. Deshalb sollen Strukturen und Anreizsysteme, wie sie bereits für Professorinnen und Professoren eingeführt sind, auch für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Geltung haben.

Der Wissenschaftsbereich hat aufgrund seiner besonderen Aufgabenstellung gegenüber anderen staatlichen Einrichtungen Alleinstellungsmerkmale in den *tatsächlich* gegebenen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur im *rechtlichen* Rahmen eines Wissenschaftstarifvertrages aufzufangen sind. Beispiele für diese besonderen Arbeitsbedingungen sind:

- Hoher Innovationsdruck im nationalen und internationalen Wettbewerb,
- gewollte hohe Fluktuation bei dem wissenschaftlichen Nachwuchs,
- hohe Flexibilität, Kreativität und Offenheit für neue Aufgaben, Methoden und Wege beim wissenschaftsunterstützenden Personal.

Eckpunkte eines solchen Wissenschaftstarifvertrages sind insbesondere:

- Eine auf die speziellen Aufgaben im Wissenschaftsbereich abstellende Einordnung in Vergütungsbänder, die auf Funktion und Leistung, nicht wie bisher auf Bildungsabschlüsse und Lebensaltersstufen abstellen,
- eine leistungsbezogene Bezahlung, die mindestens die Komponenten Grundvergütung, Zulagen für Funktionen, sowie besondere Leistungen umfasst und Marktzulagen erlauben muss,
- Öffnung für spezielle Anreizsysteme, z. B. in Verbindung mit Drittmittelforschung, wissenschaftlicher Weiterbildung sowie Wissens- und Technologietransfer,
- tarifvertragliche Regelungen lediglich für den allgemeinen Bedarf, Öffnungsklauseln für spezifische betriebsbezogene Regelungen,
- Aufnahme spezifischer Befristungsgründe und Beendigungsmodalitäten für die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wissenschaftssystem, wissenschaftsspezifische Arbeitszeitregelungen wie studienjahrsbezogene Arbeitszeitbudgets, mobilitätsfördernde Gestaltungen.

Im Bereich der Beamtenbesoldung besteht über die bereits getroffenen Regelungen für Professoren hinaus ein entsprechender Änderungsbedarf, da die bisher realisierten Anreizsysteme sich als nicht ausreichend erwiesen haben.