

Oktober 2009

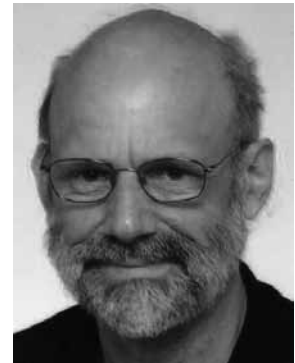
Info für Angestellte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Der große Wurf

sollte das neue Tarifwerk für den öffentlichen Dienst des 21. Jahrhunderts werden, das den in die Jahre gekommenen BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) ablöst - klarer, einfacher, besser handhabbar, gerechter. Das ist leider nicht gelungen. Im Trend der Zeit liegt die so genannte Föderalismusreform. Jedes Bundesland geht eigene Wege. In der Bildungspolitik, in der Hochschulpolitik, im Dienstrecht für Beamte. Das Hochschulrahmengesetz wird abgeschafft – nur seine uferlosen Befristungsregelungen leben weiter und wurden sogar ausgeweitet. Und da wollen wir für die Tarifbeschäftigten bundesweit gleiche faire Bedingungen, eine einheitliche Bezahlung nach einheitlichen Regelungen durchsetzen? Ja – wir müssen. Wir haben keine andere Wahl. Und wir können es auch. Aber nur gemeinsam – mit mitgliederstarken Gewerkschaften, starken Personal- und Betriebsräten, mit vielen Beschäftigten, die sie unterstützen. Alle müssen an einem Strang ziehen.

Wenn wir zu schwach sind, bekommen wir es in Form entsprechender Tarifabschlüsse schmerzlich zu spüren.

GEW-Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen baden-württembergischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben dieses Info zusammengestellt. Wir hoffen, dass es auch für Sie die eine oder andere nützliche Information enthält. Die GEW berät und unterstützt ihre Mitglieder und lädt Sie zum Mitmachen ein!



Lothar Letsche
Vorsitzender der Fachgruppe
Hochschule und Forschung der
GEW Baden-Württemberg

Broschüren der GEW für Angestellte (erhältlich in den GEW-Geschäftsstellen)

- Entgelttabellen TV-L
- Das kleine ABC des TV-L
- TVL-Tarifrunde 2009/2010 – Ansprüche geltend machen!
- Die Lehre in den Mittelpunkt – GEW fordert Qualitätsinitiative für gute Lehre
- Sonderarbeitsrecht für Hochschule und Forschung – Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Promovieren mit Perspektive
- Schöne neue Hochschulwelt – Privatisierungsreport Nr. 6

Nur für GEW-Mitglieder:

- Tarifvertrag Länder, vollständige Textfassung
- Gesetzestexte für die Arbeitswelt

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft · Baden-Württemberg

Silcherstraße 7 · 70176 Stuttgart · Telefon (0711) 210 30-0 · Telefax (0711) 210 30-45 · E-Mail info@gew-bw.de

Fachgruppe Hochschule und Forschung Baden-Württemberg · Redaktion: Inge Goerlich

Tarifvertrag zur Altersteilzeit endet am 31.12.2009 - Altersteilzeitanträge jetzt stellen!

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit (ATZ-TV) im öffentlichen Dienst läuft am 31.12.2009 aus. Das Altersteilzeitverhältnis muss darum vor dem 1.1.2010 angetreten sein. Kolleginnen und Kollegen, die noch Altersteilzeit beantragen wollen, sollten ihren Antrag deshalb rechtzeitig, d.h. möglichst jetzt gestellt haben.

Blockmodell - Teilzeitmodell

Alle Angestellten, gleichgültig ob bisher vollbeschäftigt oder teilzeitbeschäftigt, können – im Unterschied zu den schwerbehinderten Beamten – frei wählen, ob sie Altersteilzeit im Blockmodell oder im Teilzeitmodell machen wollen. Die Arbeitszeit während der gesamten Laufzeit der ATZ muss die Hälfte der Arbeitszeit betragen, die man im Durchschnitt der beiden Jahre vor Antritt der ATZ gearbeitet hat. Der Nettoverdienst ist in jedem der Modelle während der gesamten Laufzeit ca. 83 % des letzten Nettoverdienstes.

Laufzeit der Altersteilzeit

Ab dem 60. Lebensjahr besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Ab dem 55. Lebensjahr kann ATZ bewilligt werden. Im Geschäftsbereich des MWK werden maximal sechs Jahre Laufzeit bewilligt. Altersteilzeit endet mit dem Rentenbeginn. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass eine vorzeitige Rente mit Abschlag gewählt wird. Der Beginn der Altersteilzeit berechnet sich vom Rentenbeginn aus. Auskunft über den persönlichen Rentenbeginn erteilen die örtlichen Außenstellen der Deutschen Rentenversicherung; sie kann auch über die Hotline der DRV Tel. (0800) 1000 4800 eingeholt werden.

Rentenabschläge

Wer nach der Altersteilzeit einen vorzeitigen Rentenbeginn mit Abschlag wählt, erhält pro Monat vorzeitigem Rentenbeginn eine Rentenminderung in Höhe von 0,3 % des Rentenanspruchs. Diese Minderung wird durch eine Einmalzahlung in Höhe von 5 % einer Monatsvergütung pro 0,3 % Rentenabschlag abgemildert.

Letzte Chance!

Der 1. Dezember 2009 ist beim Arbeitgeber Land Baden-Württemberg die voraussichtlich letzte Möglichkeit zur Altersteilzeit für die allermeisten Betroffenen. Sofern es in der Zukunft eine solche gesetzliche Regelung überhaupt noch geben wird, wird sie mit ziemlicher Sicherheit auf Schwerbehinderte und auf körperlich besonders belastete Berufsgruppen beschränkt bleiben.

Grundsätzlich kommen die Jahrgänge 1946, 1947, 1948, 1949, 1950 und 1951 in Frage. In besonderen Fällen (Schwerbehinderung, vorzeitiger Rentenbeginn mit erheblichen Abschlägen) auch 1952, 1953 und 1954.

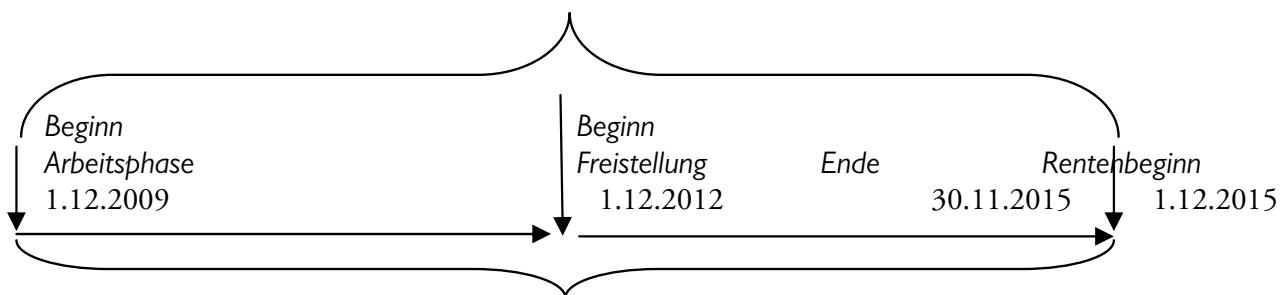
Wir empfehlen vor Antragstellung sich mit der DRV in Verbindung zu setzen, um die Voraussetzungen zur ATZ, den möglichen Rentenbeginn und die voraussichtliche Rentenhöhe abzuklären.

Wenn der Altersteilzeitantrag wider Erwarten abgelehnt werden sollte, sollte unbedingt der örtliche Personalrat eingeschaltet werden.

Beispiele für mögliche Varianten der Altersteilzeit für Angestellte

1. Das Blockmodell

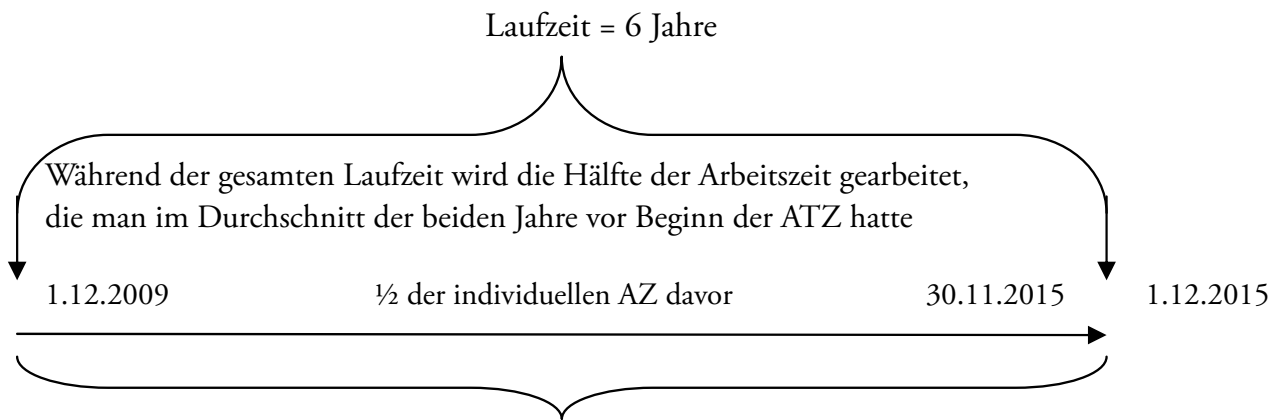
Laufzeit = 6 Jahre



In der gesamten Zeit:

Verdienst ca. 83 % des Nettoverdienstes vor Beginn der ATZ (Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der ATZ), Pflichtbeiträge in die RV und VBL werden vom Arbeitgeber in Höhe 90 % des Verdienstes vor Beginn der ATZ entrichtet.

2. Das Teilzeitmodell



In der gesamten Zeit:

Verdienst ca. 83 % des Nettoverdienstes vor Beginn der ATZ (Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der ATZ), Pflichtbeiträge in die Rentenversicherung und VBL werden vom Arbeitgeber in Höhe 90 % des Verdienstes vor Beginn der ATZ entrichtet.

Achtung: Verlängerung der Besitzstandsregelung für Bewährungsaufstiege, Frist bis zum 31.12.2010 verlängert - Antrag erforderlich

Die Frist für Bewährungsaufstiege wurde mit der Tarifvereinbarung im März 2009 auf den 31.12.2010 verlängert.

Zur Erinnerung: Mit der Überleitung des Bundesangestelltentarifvertrages in den TV-L entfallen Fallgruppen-, Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege ab dem 1.11.2006. Diese Frist wurde nun bis zum 31.12.2010 verlängert. Angestellte, deren Bewährungszeit bis zum Ablauf dieses Datums beendet ist, müssen nun jedoch einen **Antrag auf Vergleichsentgeltberechnung nach § 8 TVÜ-Länder stellen**, um den Ausgleich für den entgangenen Aufstieg zu erhalten. Das neue Vergleichsentgelt bestimmt sich nach der Vergütung, die sich auf Grund der Höhergruppierung in eine höhere BAT-Vergütungsgruppe (z.B. von BAT VII nach BAT VIb oder von BAT IIa nach BAT Ib) ergeben hätte. Der Höhergruppierungsgewinn führt zu einer neuen individuellen Erfahrungs- oder Endstufe in der bisherigen Entgeltgruppe. Dieser „Aufstieg“ ist also **keine echte Höhergruppierung** mehr im Sinne des Wechsels in eine höhere **Entgeltgruppe**. Das ist deshalb wichtig, weil dadurch die Besitzstände erhalten bleiben.

Auskunft, ob einem ein solcher Aufstieg nach dem BAT noch zugestanden hätte und ob mittlerweile die Bewährungszeit erfüllt wäre, sollten die jeweiligen Personalverwaltungen geben können, ebenso die örtlichen Personalräte. Im Bedarfsfall stehen jedoch die Geschäftsstellen der GEW ebenfalls bereit.

Die GEW fordert alle Beschäftigten, bei denen die oben genannten Voraussetzungen zutreffen, auf, ggf. die Neuberechnung des Vergleichsentgeltes zu beantragen.

Achim Brötz

*Mitglied im HPR
beim Ministerium
für Wissenschaft,
Forschung und Kunst*

*Personalrat an der
Universität Mannheim*



Runter vom Trittbrett - jetzt GEW-Mitglied werden!

Pflege von Angehörigen – Verbesserungen für Angestellte seit 1.8.2008

§ 29 TV-Länder regelt, wann wie viel Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung besteht:

1. ein Arbeitstag im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen,
2. bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V („Kinderkrankengeld“ das von der gesetzlichen Krankenkasse geleistet wird) besteht oder bestanden hat,
3. bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Ziel des Pflegegesetzes ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige im häuslichen Bereich zu pflegen und damit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Diese Möglichkeit wird durch einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber realisiert und durch sozialrechtliche Vorschriften ergänzt. Die arbeitsrechtlichen Regelungen dieses Gesetzes gelten nicht für Beamte! Das Gesetz unterscheidet zudem zwischen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tagen und einer Freistellung von der Arbeit bis zu sechs Monaten. Wichtig ist dabei, dass es stets um die Pflege eines nahen Angehörigen im häuslichen Bereich geht und nicht um eine erwerbsmäßige Pflege.

Nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes sind: 1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, 2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, 3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekin-der des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

Kurzzeitpflege § 2 Pflegezeitgesetz

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt.

In dieser Zeit gilt das Arbeitsverhältnis als fortbestehend, in die Rentenversicherung werden keine Beiträge entrichtet aber während der 10 Tage entsteht keine Lücke in RV weil der Beitragsmonat belegt ist. Pflichtmitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung zahlen keine Beiträge, der Krankenversicherungsschutz bleibt bestehen.

Langzeitpflege § 3 Pflegezeitgesetz

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). (...)

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

i.d.R. erfolgt Beitragszahlung in die Rentenversicherung durch die Pflegeversicherung, RV bleibt also meist bestehen, Entgeltpunkte werden gut geschrieben. Der/die pflegende Angehörige ist über die Familienversicherung in der Krankenversicherung abgesichert. Ist keine Familien-Mitversicherung möglich, muss man sich freiwillig in der GKV versichern. Der Versicherte entrichtet i.d.R. den Mindestbeitrag. Beschäftigte, die nach § 3 PflegeZG von der Arbeitsleistung ganz freigestellt werden, können zur sozialen Absicherung auf Antrag einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung nach § 44a Abs. 1 SGB XI erhalten. Das gilt auch, wenn aufgrund der teilweisen Freistellung ein Arbeitsentgelt erzielt wird, das die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro monatlich nicht übersteigt. Beschäftigte, die eine Pflegezeit gem. § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen sind in der Arbeitslosenversicherung versichert. Die Beiträge werden von der Pflegekasse der zu pflegenden Person übernommen; ist die zu pflegende Person privat versichert von dem privaten Versicherungsunternehmen

Hannelore Schneider
Bezirkspersonalrat Grund-, Haupt-,
Real- und Sonderschulen, RP
Karlsruhe



Strukturausgleich

Seit 1. November 2008 haben viele Tarifbeschäftigte der Länder Anspruch auf einen Strukturausgleich. Der Strukturausgleich ist eine monatliche Zahlung, die besondere Verluste aus der Umstellung auf den TV-Länder in pauschaler Form etwas ausgleichen soll. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich aber in der Auslegung des Anspruchs uneinig. Die GEW hat alle GEW-Mitglieder per E-Mail angeschrieben und Unterstützung bei der Klärung der Frage, ob man Anspruch hat, angeboten. Damit keine Ansprüche verloren gehen, müssen Betroffene ihre Ansprüche fristgemäß geltend machen.

Wenn Sie Anspruch auf Strukturausgleich hätten, diesen jedoch nicht bekommen, müssen Sie diesen innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten geltend machen. Auch nach April 2009 ist dies noch möglich - allerdings rückwirkend nur für sechs Monate seit Antragstellung.

Für einen Strukturausgleich kommen theoretisch alle Angestellten in Betracht, die vor dem 1.11.2006 beim Land Baden-Württemberg beschäftigt waren, heute immer

noch den gleichen Arbeitsvertrag wie damals haben, und aufgrund ihrer damaligen Eingruppierung nach alten BAT-Regeln noch höhere Lebensaltersstufen oder einen Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg zu erwarten hatten. Nicht in Betracht kommen all diejenigen, die vor dem 1.11.06 außertariflich bezahlt wurden, auch wenn sie ein an den BAT angelehntes Gehalt bezogen haben (beispielsweise sehr viele Lektoren). Im Einzelfall geht dies aus dem Arbeitsvertrag hervor.

Wer sich unsicher ist, ob ihm ein Strukturausgleich zusteht, kann sich an seine zuständige GEW-Bezirksgeschäftsstelle wenden (Adressen siehe letzte Seite).

Das Gleiche gilt im Übrigen auch für die Eingruppierung. Da es sowohl bei der Überleitung der schon vor dem 1.11.06 Beschäftigten als auch bei der Eingruppierung der erst danach Eingestellten zu Fehlern kam, rät die GEW jeder und jedem Beschäftigten, seine jetzige Eingruppierung zu überprüfen und bietet auch dabei ihre Hilfe an.

Lektorinnen, Lektoren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben jetzt endlich dabei!

Seit dem 1.11.2006 hat sich die Rechtslage für einen Teil der Lektor/innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, nämlich für die Neueingestellten, deutlich verbessert. Waren sie im alten BAT noch außen vor und wurden bestenfalls an den BAT angelehnt bezahlt, sind sie nun im Geltungsbereich des TV-L und genießen damit den rechtlichen Status als „normale Angestellte“. Das bedeutet einerseits finanzielle Vorteile, sie sind automatisch bei der Zusatzversorgung VBL dabei, bekommen wie alle anderen Beschäftigten etwaige tarifliche Verbesserungen beim Gehalt, erhalten die höheren Entgeltstufen durch Berufserfahrung. Andererseits haben sie damit den rechtlichen Schutz des Manteltarifvertrages (Urlaub, Krankheitsfall etc.).

Leider ist es nicht gelungen, die „Altlectoren“ entsprechend überzuleiten. Sie haben weiterhin den Nachteil der Einzelarbeitsverträge, in denen im schlechtesten Fall die Zahl der Wochenarbeitsstunden und das Gehalt geregelt sind, im besten Fall die Übernahme eines Großteils des BAT vereinbart ist. Ein Beispiel für die Nachteile solcher Verträge: auch „Altlectoren“ können bei Vorliegen der Voraussetzungen Altersteilzeit nutzen, bekommen aber

statt 83 % des bisherigen Netto (tarifliche Regelung) nur 70 % (gesetzliche Regelung).

Als nächstes kommt es darauf an, die Arbeitsbedingungen nicht schleichend verschlechtern zu lassen. Einerseits müssen Aufgaben und Lehrverpflichtung im Rahmen der Dienstaufgabenbeschreibung vernünftig geregelt werden, andererseits müssen in der zum Tarifvertrag gehörenden Entgeltordnung (EGO) Tätigkeiten und Bezahlung den gestiegenen Anforderungen dieses Berufsbildes entsprechend vereinbart werden. Die Verhandlungen über diese EGO beginnen Ende September 2009 und werden uns sicherlich in den nächsten Monaten begleiten!



*Dr. Estela Scipioni,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Universität Heidelberg*

Wissenschaftler auf Zeit: ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die passende Arbeitsgrundlage für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen?

Die Politik fragt nach ihrer Wirkung – das sollte man unterstützen und ehrlich Auskunft geben! Seit April 2007 gilt bundesweit das Wissenschaftszeitvertragsgesetz; es hat die bereits vorher bestehenden Befristungsregelungen aus dem Hochschulrahmengesetz für Wissenschaftler/innen (6 Jahre bis zur Promotion, 6 Jahre nach der Promotion) übernommen und zusätzlich drei neue Bestimmungen eingeführt:

- Die überwiegende Beschäftigung in Drittmittelprojekten gilt für das wissenschaftliche Personal als Sachgrund zur Befristung.
- Der Sachgrund „überwiegende Beschäftigung in Drittmittelprojekten“ erstreckt sich auch auf die Beschäftigten in Technik und Verwaltung.
- für die Betreuung von Kindern kann die Qualifikationsphase um jeweils 2 Jahre verlängert werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) möchte nun erfahren, ob die bestehenden Befristungsregelungen eine Alternative zu Arbeitslosigkeit oder zur Abwanderung von Wissenschaftler/innen ins Ausland darstellen, oder ob es verstärkt zur Umwandlung von vorherigen Dauerstellen mit den damit verbundenen Gefahren für die beruflichen Perspektiven gekommen ist. Der Abschlussbericht soll am 30. Juni 2010 vorliegen. Bis dahin werden personalwirtschaftliche und arbeitsvertragliche Daten an ausgewählten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhoben, Wissenschaftler/innen befragt und Expertengespräche geführt. Der Bericht soll auch Verbesserungsvorschläge für die Handhabung von Befristungsregelungen enthalten.

Wir möchten ein paar erste Anregungen geben, die teils schon die Fragestellung betreffen:

- ☞ Wir brauchen mehr dauerhaft Beschäftigte in allen Personalkategorien, um die Kontinuität und das Know-how zu sichern. Deshalb müssen auch in Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Daueraufgaben auch unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden.
- ☞ Befristete Stellen sind so zu konzipieren, dass die Beschäftigten nach dieser Zeit in eine möglichst stabile Anschlussperspektive überwechseln können.
- ☞ Im Rahmen von Evaluationen muss stärker überprüft werden, ob es zum kontraproduktiven Gebrauch oder gar Missbrauch von Befristungsregelungen kommt.

- ☞ Wie ist eine Ungleichbehandlung von Promovierenden auf Drittmittelstellen im Vergleich zu Promovierenden auf Qualifizierungsstellen begründbar?
- ☞ Die Beschäftigung von forschungsunterstützendem Personal auf befristeten Drittmittelstellen ist für die Betroffenen eine Zumutung.
- ☞ In Baden-Württemberg unterliegt die Einstellung von Wissenschaftler/innen an Hochschulen nicht der Mitbestimmung der Personalräte. Das gleichzeitige Fehlen von individuellem Schutz und Mitbestimmung hat sich aus unserer Sicht nicht bewährt.
- ☞ Innerhalb der Einrichtungen wird der Personalentwicklung immer noch zu wenig Beachtung geschenkt und Wert beigemessen. Wir brauchen mehr realistische Berufsperspektiven für eine Beschäftigung in Forschung und Lehre.
- ☞ Arbeitsverträge sollten zumindest die vollen Projektzeiten ausschöpfen.



*Edith Petermann
Fachgruppe
Hochschule und Forschung
der GEW Baden-Württemberg*

EGO – Entgeltordnung und Wertschätzung

Die neuen Tarifverträge TVöD und TV-L regeln die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen. Aber es fehlen im neuen System noch die neuen Regeln, nach denen bestimmt wird, in welcher Entgeltgruppe und Stufe einzelne Beschäftigte, die eine bestimmte Tätigkeit ausüben, dann bezahlt werden. Das richtet sich immer noch nach den alten Eingruppierungsregeln des BAT. Die passen eigentlich nicht mehr zum neuen System. Die Bezahlung nach Alter, „Zeitaufstiege“ und „Bewährungsaufstiege“ sind ja abgeschafft. Mit einem komplizierten System von Überleitungsregeln wurden Besitzstände der schon länger Beschäftigten gewahrt. Es ist aber kein Geheimnis: Bei neu Eingestellten, bei Anschlussverträgen nach einem Zeitvertrag und beim Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber kann es, verglichen mit dem früheren System, zu Gehaltseinbußen kommen.

Eine **neue Entgeltordnung** ist also dringend überfällig. Eigentlich sollte sie 2007 fertig sein. Aber die Arbeitgeber hatten ein Einsparungsinstrument entdeckt – die Verhandlungen kamen nicht in Gang. Erst im Frühjahr 2008 wurde – vor allen anderen - über die Entgeltordnung im Erziehungs- und Sozialdienst verhandelt. ver.di und GEW forderten zeitgleich einen Tarifvertrag über den Gesundheitsschutz für diese Beschäftigten – und mobilisierten auch zu Streiks dafür. Diese bewiesen die Unterstützung der Beschäftigten für die gewerkschaftlichen Forderungen. Vor allem die zeitweilige Schließung von Kindergärten schlug hohe Wellen, wurde aber überwiegend mit Verständnis aufgenommen. Wir bekamen kein Traumergebnis – das bekommt man fast nie -, aber doch eine (Teil-) Entgeltordnung, die die Tätigkeit der Erzieher/innen und Beschäftigten im Sozialdienst angemessener abbildet und besser honoriert, als die kommunalen Arbeitgeber sich das gedacht hatten.

Eine Entgeltordnung ist ein komplexes Regelwerk. Die Anlage 1a zum BAT umfasste mehrere hundert Seiten. Das wird nicht mal schnell in der nächsten Tarifrunde umgeschrieben, sondern hat über Jahre und Jahrzehnte Bestand. Was wir heute gewinnen oder aufgeben (müssen), gewinnen oder verlieren wir für lange Zeit.

Wie eine Berufsgruppe und Tätigkeit eingruppiert ist, welche Gehaltsgruppe und Stufe damit verbunden wird, drückt ein Stück auch weit die gesellschaftliche Wertschätzung dieses Berufs aus. Aber eben auch das selbstbewusste Auftreten – das EGO dieser Beschäftigten.

Im September 2009 beginnen Verhandlungen zum allgemeinen Teil der Entgeltordnung und für bestimmte

Angestelltegruppen einschließlich des Lehrerbereichs. Denn das ist neu – erstmals soll die Eingruppierung der Lehrkräfte an Schulen überhaupt tariflich geregelt werden. Bisher wurde dazu nur auf die Beamtenregelungen des jeweiligen Landes verwiesen. Nun soll es bundeseinheitlich geregelt werden. Und es wird über alle Lehrkräfte verhandelt werden – auch die an Hochschulen.

Die GEW und ver.di haben schlüssige Modelle entwickelt. So fordert zum Beispiel die GEW für wissenschaftliche Tätigkeiten

- EG 13 für Hochschulabsolventen/innen (gleichwertig für alle FH- und Uni- Abschlüsse, die zur Promotion befähigen);
- ohne entsprechenden Hochschulabschluss: EG 12;
- EG 14 nach Promotion und/oder vierjähriger Berufserfahrung;
- EG 15 bei besonderer Qualifikation und/oder besonderer Verantwortung, z.B. Habilitation, Juniorprofessur, Tätigkeit mit Personal-, Finanz-, Projektverantwortung

Das sind **Forderungen**. Was wir tatsächlich als EGO bekommen werden – wohlgerne für viele Jahre und Jahrzehnte -, das hängt nicht wenig von unserer eigenen EGO ab. Unserer Bereitschaft, jetzt die Gewerkschaften mit neuen Mitgliedern zu stärken und für diese Forderungen auch wirklich erkennbar einzutreten.

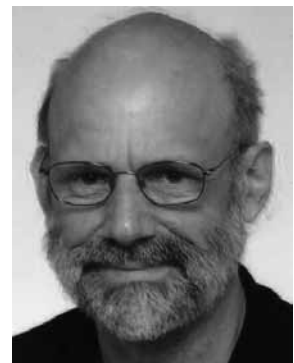
In Ihren Mitgliederzeitschriften, mit Flugblättern und Infos und auf ihren Websites informiert die GEW laufend über den Stand der EGO-Verhandlungen und die Details.

Aktuelle Informationen zu den Entgeltverhandlungen im Länderbereich (L-EGO) unter:

www.gew-tarifrunde.de

Das Tarifinfo zur L-EGO-Tarifrunde abonnieren unter:

www.gew.de/Laender-Tariftelegramm.html



Lothar Letsche
Vorsitzender
der Fachgruppe
Hochschule und Forschung
der GEW Baden-Württemberg

GEW-Bezirksgeschäftsstellen

GEW Nordwürttemberg

Silcherstr.7
70176 Stuttgart
Telefon (0711) 2 10 30-44
Fax (0711) 2 10 30-75
E-Mail: bezirk.nw@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg

Frauenstr. 28
89073 Ulm
Telefon (0731) 9 21 37 23
Fax (0731) 9 21 37 24
E-Mail: bezirk.sw@gew-bw.de

GEW Nordbaden

Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Telefon (0721) 3 26 25
Fax (0721) 35 93 78
E-Mail: bezirk.nb@gew-bw.de

GEW Südbaden

Wölflinstr. 11
79104 Freiburg
Telefon (0761) 3 34 47
Fax (0761) 2 6154
E-Mail: bezirk.sb@gew-bw.de

GEW Landesrechtsschutzstelle

Alfred König

70176 Stuttgart
Tel.: (0711) 2 10 30 -0
Fax: (0711) 2 10 30 -45
E-Mail: rechtsschutz@gew-bw.de

Teilen sie uns ihre E-Mail-Adresse mit!

Wir informieren unsere Mitglieder immer zeitnah über wichtige Dinge.
mitgliederverwaltung@gew-bw.de

Sie sind noch nicht Mitglied?

Mitglied werden ist auch online möglich!

www.gew-bw.de/Mitglied_werden.html

Aktuelle Informationen zum Bereich Hochschule und Forschung:

Aktuelle Informationen aus dem Bereich Hochschule und Forschung finden Sie immer auf der Homepage des GEW-Hauptvorstandes: **www.gew.de/Wissenschaft.html**

Hier haben Sie auch die Möglichkeit den GEW-Newsletter für den Bereich Hochschule und Forschung zu abonnieren:
www.gew.de/Aktuell_3.html#Section26946

Sie finden außerdem interessante Publikationen zum herunterladen. Unter anderem:

- „Wir können auch anders! - Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern - Das wissenschaftspolitische Programm der GEW“

www.gew.de/Alternatives_Leitbild_zur_unternehmerischen_Hochschule.html

- Die im September 2009 vorgestellte Studie „Der Bologna-Prozess zwischen Anspruch und Wirklichkeit“,
- Info „Informationslücken schließen, Promotionsphase absichern, Karrierewege reformieren“,
- Info „Die Lehre in den Mittelpunkt. Bildungsgewerkschaft fordert Qualitätsoffensive für gute Hochschul-lehre“,
- Info „Sonderarbeitsrecht für Hochschule und For-schung. Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz“

Alle auf der Downloadseite:

www.gew.de/Publikationen_Wissenschaft_2.html



Bitte per Fax an 0711/2103045 oder GEW-Baden-Württemberg, Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart

Mitgliedsantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

Telefon Fax

Beschäftigungsverhältnis

- angestellt
- beamtet
- Honorarkraft
- in Rente
- pensioniert
- Altersübergangsgeld
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit
- ___ Std./Woche
- im Studium
- ABM
- Vorbereitungsdienst/
- Berufspraktikum
- befristet bis _____
- Sonstiges _____

Straße/Nr.

E-Mail

Land/PLZ/Ort

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Geburtsdatum/Nationalität

Name/Ort der Bank

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Kontonummer BLZ

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.

Entgelt-/Besoldungsgruppe Stufe Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb/Dienststelle Träger

Ort/Datum

Unterschrift

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

Vielen Dank!
Ihre GEW