

## Ergebnis der Tarifverhandlungen zum KIT-Überleitungstarifvertrag



# Ergebnis der Tarifverhandlungen zur Überleitung der Beschäftigten vom Land zum KIT zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft ver.di

Um die Mitarbeiter(innen) des KIT schnell und umfassend über das ausgehandelte Verhandlungsergebnis zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft ver.di informieren zu können, veröffentlicht der Personalrat zusammen mit ver.di die nachfolgende Zusammenfassung des Verhandlungsergebnisses<sup>1</sup>. Folgendes ist ein Bericht der ver.di-Verhandlungsdelegation.



Am 16. November 2011 fand die dritte und letzte Runde an Tarifverhandlungen zum KIT-Übergang statt. Nach mehr als acht Stunden Verhandlung einigten sich die Arbeitgeberseite (Vertreter aus dem Finanzministerium, Wissenschaftsministerium und dem KIT) und die Arbeitnehmerseite auf ein Ergebnis. Inzwischen haben die Tarifkommission und eine von ver.di durchgeführte Mitgliederversammlung dem Tarifergebnis zugestimmt. Auf der Arbeitgeberseite haben das Präsidium und die Arbeitsgemeinschaft des öffentlichen Dienstes Baden-Württemberg AVdöD zugestimmt. Es fehlt noch die Zustimmung des Arbeitgeberverbands der Bundesländer, der Tarifgemeinschaft der Länder TdL, die erst am 20./21.12.2011 tagen wird.

Es wurden zwei Tarifverträge verhandelt, die das KIT-Weiterentwicklungsgesetz KITWG ergänzen. Zum einen musste der bereits 2009 abgeschlossene Überleitungstarifvertrag ÜLTV-KIT, der die Überleitung der ehemaligen FZK-Beschäftigten zum Land regelte, entfristet werden. Dieser wäre sonst Ende des Jahres ausgelaufen. Zusätzlich musste ein neuer Übergangstarifvertrag, ÜLTV-Weiterentwicklung-KIT, der den Übergang der KIT-Landesbeschäftigten (alle, inklusive ehemalige FZK-Beschäftigte) zum KIT als neuen Arbeitgeber regelt, abgeschlossen werden. Ziel beider Tarifverträge ist es, Verschlechterungen beim Übergang auszuschließen. Die Arbeitgebervertreter haben während der Verhandlungen immer wieder darauf hingewiesen, dass ausschließlich der Ausschluss von Verschlechterungen und nicht eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen angestrebt wird. Dennoch hat ver.di in manchen Bereichen auch leichte Verbesserungen erzielen können.

Zunächst wollen wir kurz auf die Punkte eingehen, weshalb es wichtig ist, dass der ÜLTV weiter gilt. Nach wie vor gibt es am KIT Beschäftigte mit unterschiedlichen Tarifverträgen, nämlich dem TVöD und dem TV-L. Das wird vermutlich so lange der Fall sein, bis der/die letzte Beschäftigte aus dem ehemaligen FZK in Rente gegangen ist. Erreicht wurde:

- (1) Alle Beschäftigten, die derzeit einen TVöD-Vertrag haben, behalten diesen – und zwar dynamisch; das heißt, sie bekommen auch in Zukunft alle Tariferhöhungen, die die Gewerkschaften für sie verhandeln.
- (2) Wird in Zukunft eine Person mit TVöD-Vertrag in den Süden versetzt (nur im Einvernehmen mit der Person und mit Zustimmung des Personalrats), behält sie den TVöD auch weiterhin. Bewirbt sich die Person selbst auf eine Stelle im Universitätsbereich, gilt für sie der TV-L.
- (3) Das Arbeitsverhältnis gilt als ununterbrochen, das heißt die Beschäftigungszeit läuft weiter, was unter anderem für die Unkündbarkeitsregelung, Krankengeldzuschuss, Jubiläumsgeld und Kündigungsfristen wichtig ist. Der Besitzstand ist also gewahrt.
- (4) Die Besitzstände des TVöD gelten auch dann weiter, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft und sich ein neuer anschließt.

---

<sup>1</sup> Dies ist notwendig, weil das KIT bisher trotz Hinweis auf einschlägige Gerichtsurteile nicht bereit war, Informationen der ver.di-Betriebsgruppe über den internen Email-Verteiler zu versenden. Sollte der Arbeitgeber dies grundsätzlich ablehnen –wovon wir erst mal nicht ausgehen - wäre dies eine Behinderung der grundgesetzlich garantierten Freiheit zur gewerkschaftlichen Betätigung in der Dienststelle, die ver.di ggf. gerichtlich durchsetzen würde.

(5) Für Auszubildende gilt dasselbe wie für die übrigen Arbeitnehmer/innen.

Mit der Überleitung der KIT-Beschäftigten vom Land zum KIT (nach dem KIT-Gesetzentwurf vom 20.10.2011 ist der Überleitungszeitpunkt der 1.1.2013) müssen zusätzliche Dinge geregelt werden, die im Gesetzentwurf fehlen oder deren Regelung ausschließlich Sache der Tarifpartner ist. Auf sie wird im Folgenden detailliert eingegangen.



## **1. Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse**

Alle Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse bestehen ununterbrochen fort, sowohl für die Beschäftigten des Universitätsbereichs wie auch des Großforschungsbereichs (siehe oben Ziffer 3). Das bedeutet, dass Besitzstände und die Tarifbindung an den jeweiligen –Tarifvertrag erhalten bleiben. Dieses Ziel war auch für die Arbeitgeberseite von Anfang an unstrittig. Anschlussverträge – also wenn befristete Verträge oder Ausbildungsverhältnisse auslaufen - gelten auch dann als ununterbrochen Arbeitsverhältnisse, wenn es zu einer Unterbrechung von bis zu 2 Monaten kommt. Der Arbeitgeber hatte zunächst 1 Monat angeboten, wir 3 Monate gefordert. Letztlich haben wir uns auf einen Kompromiss geeinigt.

## **2. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**

Betriebsbedingte Kündigungen aus Anlass des Übergangs sind ausgeschlossen. Die Forderung von ver.di war, betriebsbedingte Kündigungen überhaupt, also nicht nur aus Anlass des Übergangs, auszuschließen. Das haben wir nicht erreicht. Stattdessen haben wir uns auf mehrere Maßnahmen geeinigt, die die Arbeitsplatzsicherheit erhöhen sollen. Eine davon ist die Anwendung der Rationalisierungsschutztarifverträge (TV RatSch).

Die TV RatSch werden angewandt, wenn der Arbeitgeber eine rationellere Arbeitsweise einführen will und in diesem Zuge

- (a) erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik, wie die Einführung anderer Fertigungsverfahren oder Arbeitsmethoden (wie zum Beispiel die Umstellung auf ein papierloses Büro in der Verwaltung) plant oder
- (b) wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation plant, wie die Schließung von Verwaltungs- oder Betriebsteilen, die Verlegung oder Ausgliederung (Outsourcing) von Verwaltungs- oder Betriebsteilen, die Zusammenlegung von Verwaltungs- oder Betriebsteilen oder die Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen oder Betrieben.

Eine weitere Bedingung für die Anwendung der TV RatSch ist, dass diese Maßnahmen

- (a) zu einem Wechsel der Beschäftigung (zum Beispiel von einem in einem Labor arbeitenden Wissenschaftler zu einer reinen Planungsaufgabe) oder
- (b) zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (das heißt zu einer Kündigung) führt.

Der Personalrat hatte bereits in das erste KIT-Gesetz eingebracht, dass bei jeder Betriebsänderung ein Sozialplan verhandelt werden kann. Im Tarifvertrag ist nun festgelegt, dass die TV RatSch nicht nur bei Rationalisierungsmaßnahmen, sondern darüber hinausgehend auch bei allen Betriebsänderungen angewandt werden. KIT-Gesetz und Tarifvertrag zusammen bieten dem Personalrat ein wirkungsvolles Instrument, für betroffene Beschäftigte das Bestmögliche herauszuholen. Was bedeutet das nun?

Am leichtesten kann dies anhand eines Beispiels erklärt werden. Nehmen wir an, im KIT werden zwei Abteilungen aus Nord und Süd zusammengelegt. Für manche Beschäftigte soll sich die Arbeit ändern, andere trifft es härter: da ihre Aufgabe in Zukunft von einer Firma erledigt werden soll, ist von betriebsbedingten Kündigungen die Rede. Der Personalrat wird ordnungsgemäß rechtzeitig und umfassend über die Maßnahmen informiert. Die Betroffenen werden ebenfalls unterrichtet. Die Beratungen beginnen. Nach § 3/4 TV RatSch ist der Arbeitgeber zunächst verpflichtet, den Betroffenen einen mindestens gleichwertigen Arbeits-

platz zu sichern. Gleichwertig bedeutet, dass sich die Eingruppierung nicht ändern darf und der/die Betroffene mit seiner/ihrer vertraglichen Arbeitszeit (oder Teilarbeitszeit) und Qualifikation beschäftigt werden kann.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, was im großen KIT nicht sehr wahrscheinlich, aber dennoch möglich ist, muss der/die Beschäftigte mit einer Umschulung oder Fortbildung einverstanden sein, wenn mit dieser Qualifizierung danach ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Erst wenn dies auch nicht möglich ist, darf der Arbeitgeber einen nicht-gleichwertigen Arbeitsplatz anbieten.

Kann der Arbeitgeber immer noch keinen anderen Arbeitsplatz anbieten, kann er nach den TV RatSch betriebsbedingt kündigen. An dieser Stelle sieht der Überleitungstarifvertrag eine weitere Verpflichtung für den Arbeitgeber vor: Er muss sich bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bzw. einer diesem nahestehenden Einrichtung des Wissenschafts- und Forschungsbereichs um einen anderen Arbeitsplatz, vorzugsweise an demselben Ort, bemühen. Damit haben die Beschäftigten unter dem Arbeitgeber KIT dieselbe Sicherheit, wie wenn sie beim Land arbeiten würden.

Damit sind betriebsbedingte Kündigungen im KIT immer noch nicht vollständig ausgeschlossen. Eine weitere Sicherheit bietet folgender Satz im Tarifvertrag: „Die bisherige Praxis hinsichtlich betriebsbedingter Kündigungen wird nicht geändert.“ ver.di drängte auf diesen Satz. In der Vergangenheit wurde im KIT und auch in den Vorgängereinrichtungen der Universität und im Forschungszentrum keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen. Auch hat sich die KIT-Vizepräsidentin in der letzten Personalversammlung bereits auf diese Praxis bezogen und betont, dass es hierzu keine Änderung gibt. Eine Forderung von ver.di zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für 10 Jahre konnte nicht durchgesetzt werden.

Was ist das Resümee? Ziel von ver.di war es, betriebsbedingte Kündigungen komplett auszuschließen, um für die KIT-Beschäftigten eine größtmögliche Sicherheit des Arbeitsplatzes zu erreichen. Das haben wir nun nicht. Wir können dennoch zufrieden sein. Der künftige Zustand wird eher besser sein als bisher, keinesfalls schlechter.

### **3. Gleichbehandlung von Widersprechenden**

Widersprechende dürfen gegenüber den Beschäftigten, die den Übergang zum KIT als Arbeitgeber mitmachen, nicht benachteiligt sein. Für ver.di ist dieser Grundsatz sehr wichtig, da der Übergang zu einem anderen Arbeitgeber immer auch mit Ängsten und Befürchtungen verknüpft ist, die unabhängig von tatsächlichen Nachteilen auftreten. Deshalb liegt die Entscheidung über den Übergang oder einen Widerspruch zum Übergang bei den einzelnen Beschäftigten. Was regelt nun der Tarifvertrag zugunsten der Gleichbehandlung von übergehenden und widersprechenden Beschäftigten?

Der Tarifvertrag gilt auch für Widersprecher/innen, obwohl im § 1 „Geltungsbereich“ zunächst nur angegeben ist, dass er für übergehende Beschäftigte gilt. Das heißt, dass alle Regelungen des Tarifvertrags auch für Widersprechende gelten. Explizit aufgeführt ist die Handhabung von Zulagen (das heißt außertariflichen Leistungen). Hier gilt, dass die bisher gewährten Zulagen auch in Zukunft gewährt werden können. „können“ bedeutet, dass, wie bisher auch, niemand einen Anspruch auf eine Zulage hat. Widersprecher/innen dürfen gegenüber anderen keine schlechteren Möglichkeiten haben. Hierzu gibt es eine Ausnahme: wenn in Zukunft neue Zulagen geschaffen werden, zum Beispiel für Verwaltungsangestellte im Großforschungsbereich, dann hängt es von der Ermächtigung des Ministeriums ab, ob sie auch für Widersprecher/innen gelten oder nicht. Der Gesetzentwurf sieht bereits vor, dass Widersprecher/innen in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden dürfen. Zusätzlich ist im Tarifvertrag geregelt, dass dem Personalübergang widersprechende Arbeitnehmer alle Einrichtungen des KIT zu gleichen Bedingungen nutzen können wie diejenigen, die nicht widersprochen haben.

#### *Das Widerspruchsverfahren im Detail:*

Das Verfahren des Widerspruchs wird im KIT-Weiterentwicklungsgesetz KITWG geregelt. Bis auf zwei Ausnahmen gelten die im Bürgerlichen Gesetzbuch beschriebenen Regelungen zum Betriebsübergang (nach § 613a). Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor dem Übergang die einzelnen Beschäftigten schriftlich über den Zeitpunkt des Übergangs (bisher ist der 1.1.2013 vorgesehen), den Grund für den Übergang, rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen, sowie beabsichtigte Maßnahmen bezogen auf jede/n Einzelne/n mitzuteilen. Nach dieser Unterrichtung haben Sie drei Monate Zeit (erste Zusatzregelung im Tarifvertrag: nach BGB ist es nur ein Monat), sich zu überlegen, ob Sie dem Übergang zustimmen oder ihm widersprechen. Aufgrund des Übergangs darf niemandem betriebsbedingt gekündigt werden (zweite Zusatzregelung im Tarifvertrag: nach BGB für ein Jahr, nach diesem Tarifvertrag für unbegrenzte Zeit).

Ziel von ver.di war, eine Benachteiligung der Widersprecher/innen auszuschließen. Das ist mit diesem Tarifvertrag erreicht.



#### **4. Bessere Eingruppierung der Werkfeuerwehr**

Die Eingruppierungsmerkmale der Werkfeuerwehr auf dem Campus Nord waren die letzten Jahre ein ständiger Stein des Anstoßes. Im Vergleich zu anderen Beschäftigten sind die Feuerwehrleute sehr schlecht eingruppiert. Um dies zu ändern, traten sie bereits vor Jahren geschlossen in ver.di ein, um innerhalb der Gewerkschaft daran etwas zu ändern. Weil die anfänglichen Verhandlungen für die Feuerwehr nicht besonders vielversprechend waren, kamen die Feuerwehrleute zur letzten Verhandlungsrunde selbst vorbei, um insbesondere Vizepräsidentin Barnstedt nochmals zu verdeutlichen, dass ihr Anliegen ernst gemeint ist.

Nun ist es gelungen. Der Tarifvertrag stellt fest, dass es sich bei der von der Feuerwehr (nach entsprechender Ausbildung) zu erbringenden Arbeit um hochwertige Arbeit handelt, was eine bessere Eingruppierung zur Folge hat. Um besonders hochwertige Arbeiten handelt es sich, sobald die Laufbahnprüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst abgelegt wurde oder eine Funktion als Schichtführer oder stellvertretender Schichtführer ausgeübt wird. Dies gilt entsprechend für neu eingestellte Beschäftigte der Werkfeuerwehr. Dadurch ist für alle Feuerwehrleute eine bessere Eingruppierung möglich.

Das Ergebnis der Verhandlungen wurde von der Feuerwehr freudig aufgenommen. In der Gewerkschaft gut organisierte Kollegen können vor Ort doch etwas bewirken!

## 5. Leistungsorientierte Bezahlung

LoB für TVöD-Beschäftigte im Campus Nord ist nicht unbedingt beliebt. Anderswo ist es genauso. Im TV-L wurde es abgeschafft. Die Streiks im kommunalen Nahverkehr im Oktober, auch hier in Karlsruhe, führten dazu, dass die leistungsorientierte Bezahlung abgeschafft wurde. Anders als bei dem Tarifabschluss der Straßenbahnleute mit dem kommunalen Arbeitgeberverein wollte ver.di LoB im KIT nicht in zwei freie Tage umwandeln, sondern pauschal ausschütten. Ist das erreicht worden?



Das KIT darf für die nächsten drei Jahre eine Dienstvereinbarung abschließen, in der eine pauschale Ausschüttung geregelt ist. Damit wird die bisherige Betriebsvereinbarung abgelöst. Die Mitarbeitergespräche können beibehalten werden. Innerhalb dieser drei Jahre sollen Personalrat und Arbeitgeber eine weitere Dienstvereinbarung verhandeln. Einigen sich die Verhandlungspartner nicht, gilt § 18 TVöD. Dort ist der Fall geklärt, was zu tun ist, wenn keine Dienstvereinbarung existiert. LoB wird dann pauschal ausgeschüttet, aber, nach der derzeitigen Rechtsprechung, im ersten Jahr nur die Hälfte des zur Verfügung stehenden Geldes. Danach gibt es jährlich eine komplette pauschale Ausschüttung des LoB-Budgets.

Das Ergebnis ist nicht hundert prozentig das Gewünschte, kommt diesem aber ziemlich nahe.

## **6. Schlichtungsstelle bei Gewissenskonflikten**

Wie bereits vor zwei Jahren im Überleitungstarifvertrag für den Großforschungsbereich festgelegt, wird jetzt auch für den Universitätsbereich die im TV-L erwähnte Schlichtungskommission bei Gewissenskonflikten von der KIT-Schlichtungsstelle wahrgenommen. Diese kann insbesondere bei Gewissenskonflikten im Falle militärischer Forschung angerufen werden.

## **7. Sachgrundlose Befristung begrenzen**

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist eine sachgrundlose Befristung nur für zwei Jahre bei demselben Arbeitgeber möglich. Danach kann eine Befristung nur noch mit einer Begründung ermöglicht werden – oder nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Ansonsten sind Beschäftigte unbefristet weiter zu beschäftigen. ver.di befürchtete nun, wenn der Arbeitgeber wechselt, könnte bei Beschäftigten zum zweiten Mal eine sachgrundlose Befristung angehängt werden. Das würde die unsichere Lage von KIT-Beschäftigten verstärken. Dies ist jetzt nach dem Tarifabschluss explizit ausgeschlossen. Eine weitere Begrenzung von sachgrundlosen Befristungen war nicht Gegenstand der Verhandlungen. ver.di wird dieses Thema auf der Landesebene weiterverfolgen.

## **8. Zulagen**

Zugesicherte Zulagen laufen – auch für Widersprechende – nach dem Übergang weiter. Für Verwaltungsangestellte des Großforschungsbereichs sind Zulagen jetzt nach dem Tarifvertrag ebenfalls möglich. Sie setzen allerdings voraus, dass eine Ermächtigung des Bundes vorliegt. Das ist derzeit nicht der Fall, und der Bund hat bereits angekündigt, dass er dies auch nicht zu ändern beabsichtigt. Schade!

## **9. Tarifbindung**

Die Tarifbindung an den Tarifvertrag des Landes wird zusätzlich zum KIT-Gesetz nochmals bekräftigt und dabei erwähnt, dass das KIT bereits einen Antrag auf Mitgliedschaft in der Tarifgemeinschaft der Länder und dem dafür zuständigen Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes (AVdöD) gestellt hat. Damit gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen (TV-L, TVöD, ÜLTV) dynamisch weiter.

Im Tarifvertrag ist weiterhin eine Möglichkeit vorgesehen, vom TVöD zum TV-L zu wechseln, wenn sowohl Beschäftigte als auch Vorgesetzte das wollen. ver.di war wichtig, dass dies im KIT einheitlich gehandhabt wird und gleiche Sachverhalte in allen Einrichtungen des KIT gleich behandelt werden. Der Personalrat sollte wie bei einer Einstellung beteiligt werden. Das konnte so jedoch nicht durchgesetzt werden. Der Tarifvertrag erwähnt stattdessen, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten ist. Das ist eine Selbstverständlichkeit und ist bei einem Verstoß dagegen letztlich nur schwer durchsetzbar. Ist bei der Maßnahme eine veränderte Eingruppierung nötig, muss der Personalrat mit vollem Mitbestimmungsrecht beteiligt werden.

Weiter ist im Tarifvertrag ein Abschnitt vorhanden, der den Übergang von TVöD-Beschäftigten zu anderen Landeseinrichtungen mit TV-L erleichtert. Würde diese Regelung fehlen, müssten solche Beschäftigten beim Land wieder von vorne anfangen. Als Beispiel wurde ein langjährig beschäftigter (vor 2005 eingestellter) wissenschaftlicher Mitarbeiter des Großforschungsbereichs diskutiert, der an die Universität Heidelberg wechselt. Seine unter TVöD geleistete Beschäftigungszeit wäre verfallen. Das ist nun nicht der Fall. ver.di konnte erreichen, dass die Besitzstände aus dem BAT (von 2005), wie zum Beispiel Kinderzuschlä-

ge, ebenso mitgenommen werden können. Hier hat sich der Arbeitgeber sehr bewegt, der immer wieder darauf hinwies, dass diese Regelung nun eine echte Verbesserung im Vergleich zu FZK-Zeiten darstelle.

Der Überleitungstarifvertrag aus 2009 wurde entfristet. Das bedeutet für die ehemaligen FZK-Beschäftigten dauerhafte Sicherheit, dass sie beim TVöD bleiben können und an Tarifierhöhungen weiterhin teilnehmen. Dies gilt auch im Falle, dass jemand vom Großforschungsbereich in den Universitätsbereich versetzt wird.

Der Tarifvertrag beruht zum Teil auf Regelungen des Entwurfs zum neuen KIT-Gesetz. Sollte der KIT-Gesetzesentwurf im Gesetzgebungsverfahren hinsichtlich der Arbeitsbedingungen verschlechtert werden, wird der Tarifvertrag an die geänderte Lage angepasst. Darauf haben sich die Tarifvertragsparteien geeinigt.



**Beurteilen Sie selbst, ob dieser Abschluss für Sie gut ist. Das wird sicherlich Auswirkungen darauf haben, ob Sie dem Übergang vom Arbeitgeber Land zum Arbeitgeber KIT zustimmen oder ihn ablehnen werden. Überlegen Sie bitte auch, was Sie dazu beitragen können, dass ver.di gute Tarifergebnisse erzielt. Die Gestaltung eines Tarifvertrags hängt von uns vor Ort ab. Die Durchsetzung ebenfalls. Wir finden, das Beispiel der Feuerwehrleute sollte Schule machen!**

#### **Impressum:**

Herausgeber des PR-Info: Personalrat des KIT. Verantwortliche Redakteurinnen und Redakteure sind die Mitglieder des Personalrats.

Kritik und Anregungen sind erwünscht!

E-Mail: [personalrat@kit.edu](mailto:personalrat@kit.edu)