

2.4 Den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung tarifvertraglich gestalten

Antragsteller: FGA Hochschule und Forschung

5

Die GEW setzt sich für personal- und tarifrechtliche Beschäftigungsbedingungen ein, die es ermöglichen, die berufliche Tätigkeit an Hochschul- und Forschungseinrichtungen, einschließlich der wissenschaftliche Qualifikation, in sozial abgesicherten, die Freiheit der wissenschaftlichen Arbeit garantierenden, diskriminierungsfreien und im Internationalen Vergleich attraktiven Verhältnissen auszuüben.

10

15

Die GEW wirkt darauf hin, dass Gender Mainstreaming durchgängig als Prinzip der Verhandlungsführung und der Tarifgestaltung Anwendung findet. Alle tarifvertraglichen Regelungen sind so zu gestalten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv gefördert wird.

20

25

Dazu gehören

30

- tarifvertragliche Regelungen für alle Beschäftigten an Hochschul- und Forschungseinrichtungen einschließlich der studentischen Beschäftigten. Dazu sind Tarifsperrern und Ausnahmeregelungen aufzuheben;

35

- bundeseinheitliche gesetzliche dienstrechtliche Regelungen, die Diskriminierungsfreiheit garantieren, internationalen Austausch erleichtern und fördern sowie den Vorrang von tariflichen Vereinbarungen absichern;

40

45

- eine aufgabengerechte Personalstruktur für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in der unbestimmte Funktionsstellen für Forschung und Lehre für wissenschaftliche Angestellte ebenso vorgesehen werden wie befristete Qualifikationsstellen für DoktorandInnen und PostdoktorandInnen.

50

Die GEW will den begonnenen Weg zu spezifischen Regelungen für den Wissenschaftsbereich fortsetzen.

55

60 Sie fordert Bund, Länder und kommunale
Arbeitgeber sowie Forschungseinrichtungen
und Hochschulen auf, gemeinsam
mit den Gewerkschaften in Tarifverhand-
lungen solche Rahmenbedingungen zu
schaffen, die für eine leistungsfähige Wis-
65 senschaft, Forschung, Lehre, Studium,
Weiterbildung und medizinische Versor-
gung notwendig sind.

70 Die GEW geht dabei davon aus, dass der
Weg zur Bewältigung der hohen gesell-
schaftlichen Ansprüche an die Bildungs-
und Forschungseinrichtungen unter den
Bedingungen von Kürzungspolitik und
Budgetierung nicht die weitere hem-
mungslöse Flexibilisierung sondern die
75 Steigerung der Attraktivität der Arbeits-
verhältnisse ist.

Begründung:

80 Die GEW verfolgt seit Jahren in ihrem Kon-
zept „Wissenschaft als Beruf“ die Ausgestal-
tung der Arbeitsverhältnisse an den
Hochschulen und Forschungseinrichtungen
auf tarifvertraglicher Grundlage. Seit etwa
85 zehn Jahren wächst auch auf der Arbeitgeber-
seite die Bereitschaft, sich auf dieses Thema
einzulassen. Bundes- und Landesregierungen,
der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektoren-
konferenz, Wissenschafts- und Forschungs-
90 einrichtungen reden über solche Lösungen.
Die GEW hat mit der Debatte um die „Eck-
punkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt
tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte
in Hochschulen und Forschungseinrichtun-
95 gen“, die seit 2004 als Beschluss der Großen
Tarifkommission der GEW als Handlungs-
grundlage dient, den Prozess des Herankom-
mens an Verhandlungen wesentlich politisch
und inhaltlich beeinflusst.

100 Die Föderalismusdiskussion hat die Gefahr
heraufbeschworen, dass Deutschland wissen-
schaftspolitisch in Provinzialismus abgleitet.
Eine Möglichkeit, dies abzuschwächen ist,
105 über tarifliche Regelungen Einheitlichkeit
und Internationalität herzustellen.

Der eingeschlagenen Weg „Wissenschaft als
Beruf“ als Konzept zu verfolgen, muss unter
110 Beachtung der Vereinbarkeit von Beruf und
Familie fortgesetzt werden. Die seit Jahren
durch die GEW und durch Personal- und

115 Betriebsräte sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte benannten Probleme im Gleichstellungsbereich müssen in diesem Prozess intensiv angegangen bzw. weiter verfolgt werden.

120 Dem Bologna-Prozess und der generell stärkeren Internationalisierung der Existenzbedingungen der Hochschul- und Forschungseinrichtungen und damit des Studierens und Arbeitens muss in den angestrebten Regelungen Rechnung getragen werden.

125

Beschlossen am 26. April 2005