

Stellungnahme der GEW
zum Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften
„Der Europäische Forschungsraum: neue Perspektiven“
KOM(2007) 161 endgültig

Zum Dokument

Am 04. April 2007 hat die Europäische Kommission das Grünbuch "Der Europäische Forschungsraum: neue Perspektiven" vorgelegt¹. Der Europäische Forschungsraum (EFR) wurde im Jahr 2000 durch umfangreiche Aktivitäten auf verschiedenen politischen Ebenen begründet² und ist Teil der sogenannten Lissabon-Strategie, auf die sich die Regierungschefs der Mitgliedstaaten auf dem Millenniums-Gipfel von Lissabon am 23./24. März 2000 verständigt hatten: bis zum Jahr 2010 soll sich die EU zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt entwickeln. Anlässlich der turnusmäßigen Überprüfung der Lissabon-Ziele hält es die Europäische Kommission für notwendig, auch die Entwicklung des EFR einer Zwischenbilanz zu unterziehen. Das Grünbuch legt dar, vor welchen Herausforderungen Europa angesichts unzureichender Forschungsinvestitionen, einer Fragmentierung der Forschung und einer fortschreitenden Globalisierung von Wissenschaft und Technologie steht. Es verweist auf erfolgreiche Maßnahmen, um die europäische Forschungspolitik zu festigen und ihr eine Struktur zu geben: die EU-Forschungsrahmenprogramme, die Europäischen Technologieplattformen, das ERA-Net-System, die Politikkoordinierung, die Innovationsstrategie der EU sowie die EU-Kohäsionspolitik³. Allerdings wird auch deutliche Kritik an den Mobilitätshindernissen im EFR, an den schlechten Arbeitsbedingungen und sehr begrenzten Laufbahnaussichten sowie an der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft geübt. Die nationale und regionale Forschungsfinanzierung sei nach wie vor weitgehend unkoordiniert. Unternehmen täten sich oft schwer, insbesondere länderübergreifend mit Forschungseinrichtungen in Europa zusammenzuarbeiten. Den auf einzelstaatlicher Ebene ergriffenen Reformen mangle es häufig an einer echten europäischen Perspektive.

Wesentliches Element des Grünbuchs ist jedoch die visionäre Beschreibung der Europäischen Kommission, wie sich die im Jahr 2000 formulierten Leitgrundsätze fortentwickeln lassen. Demnach soll der EFR

- „einen angemessenen Austausch kompetenter Forscherinnen und Forscher mit einem hohen Grad an Mobilität zwischen Einrichtungen, Fachrichtungen, Sektoren und Ländern“ ermöglichen,

1 KOM(2007) 161 endgültig = http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_gp_final_de.pdf.

2 S. Bericht der Kommission, Tätigkeiten der Europäischen Union im Bereich der Forschung und technologischen Entwicklung JAHRESBERICHT 2001, KOM (2001) 756 endgültig = http://ec.europa.eu/research/pdf/annual_report2001_de.pdf.

3 Die Kohäsionspolitik gehört seit der Einheitlichen Europäischen Akte (1986) zu einem der Kompetenzbereiche der EU. Sie beruht auf der Annahme, dass eine Umverteilung zwischen reicheren und ärmeren EU-Regionen erforderlich ist, um die Auswirkungen der fortschreitenden wirtschaftlichen Integration auszugleichen, s. unter <http://www.euractiv.com/de/future-eu/neue-eu-kohasionspolitik/article-132032>.

- „Forschungsinfrastrukturen von Weltniveau, die miteinander verknüpft und vernetzt sind und die für Forschungsteams aus ganz Europa und der ganzen Welt zugänglich sind“, ebenso umfassen wie
- „Spitzenforschungseinrichtungen, die sich an effektiven öffentlich-privaten Kooperationen und Partnerschaften beteiligen und die das Kernstück von ‚Forschungs- und Innovationsclustern? einschließlich ‚virtueller Forschungsgemeinschaften?“ bilden, und in dem ein
- „effektiver Wissensaustausch insbesondere zwischen der öffentlichen Forschung und der Industrie wie auch mit der breiten Öffentlichkeit“ stattfindet. Im EFR sollen
- „gut koordinierte Forschungsprogramme und -schwerpunkte“ realisiert werden, um schließlich
- „eine breite Öffnung des Europäischen Forschungsraums für die Welt mit besonderem Schwerpunkt auf den Nachbarländern und einem entschiedenen Einsatz für eine gemeinsame Bewältigung globaler Herausforderungen mit Europas Partnern“ zu eröffnen.

Außerdem ist die Verwirklichung des EFR nach Auffassung der Europäischen Kommission drei Zielen verpflichtet:

1. Die europäische Forschungspolitik sollte in der europäischen Gesellschaft tief verwurzelt sein.
2. Zwischen Wettbewerb und Zusammenarbeit muss das richtige Gleichgewicht gefunden werden.
3. Aus Europas Vielfalt sollte Nutzen gezogen werden.

Das Grünbuch enthält 35 Fragen, mit denen die europäischen Gremien, die Mitgliedstaaten sowie auf nationaler und regionaler Ebene die Forschungsorganisationen, aber auch die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen aufgefordert sind, zu den im Grünbuch zu Grunde gelegten Zielen und den vorgeschlagenen „neuen Perspektiven für den EFR“ Stellung zu nehmen sowie eigene Vorschläge zu unterbreiten. Überdies wird unter http://ec.europa.eu/research/era/pdf/questionnaire_era_greenpaper_en.doc bis Ende August eine öffentliche Online-Konsultation angeboten.

Bewertung

Die GEW begrüßt das Dialogangebot der Europäischen Kommission an alle politischen Akteure im Europäischen Forschungsraum mit Nachdruck. Ein derart partizipativer Meinungsbildungsprozess wird die Identifikation mit den europäischen Politikzielen stärken und setzt einen Kontrapunkt zu dem Modell, Europa nur als gewinnbringende Freihandelszone nutzen zu wollen. Insofern unterstreicht die GEW auch das Anliegen der Europäischen Kommission, die Entwicklung des EFR den genannten drei Zielen zu verpflichten.

Partizipation muss für die GEW als Leitmotiv in allen Dimensionen des EFR erkennbar sein. Dabei geht es nicht nur um betriebliche, sondern auch um wissenschaftliche Mitbestimmung⁴. Sie muss in den neuen Forschungsinfrastrukturen ebenso gewährleistet sein wie in „Forschungs- und Innovationsclustern“ sowie in denkbaren „virtuellen Forschungsgemeinschaften“ und natürlich insbesondere in den neuen forschungspolitischen Entscheidungsgr-

4 Gemäß den „Leitlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen, an denen die Bundesrepublik Deutschland ... überwiegend beteiligt ist“ i.d.F. von 1971.

mien der EU. Der uneingeschränkte Zugang zu Informationen und der Austausch von Wissen muss Europa-weit und darüber hinaus auch für die Betriebs- und Personalräte bzw. vergleichbare Interessenvertretungen der Beschäftigten organisiert werden. Eine Konkretisierung der Beteiligungsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Wissenschaftsbereich ließe sich durch die rechtliche Fixierung von Mindeststandards erreichen, ausgehend von der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlamentes und Rates vom 11.03.2002 sowie von der „Empfehlung der Europäischen Kommission zur Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ vom 11.03.2005⁵. Da im Hinblick auf den ins Stocken geratenen verfassungsgebenden Prozess in der EU eine wissenschaftsspezifische Umsetzungsrichtlinie in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist, sollte die Europäische Kommission die Bildung eines Netzwerkes Wissenschaft (Forschungseinrichtungen und Hochschulen) prüfen. Die GEW plädiert für die Einbindung in einen Europäischen Sektoralen Sozialen Dialog. Gemäß Artikel 138 und 139 des EG-Vertrages verhandeln im Sektoralen Sozialen Dialog die europäischen Dachorganisationen der Sozialpartner branchenspezifische Regelungen. Die Europäische Kommission hat derzeit 34 sektorale Ausschüsse anerkannt. Mit dem European Trade Union Committee for Education (ETUCE) im European Trade Union Committee (ETUC) wäre die Arbeitnehmerseite angemessen vertreten. Eine Vertretung der Wissenschaftsarbeitgeber müsste allerdings erst aufgebaut werden.

Die GEW teilt die Einschätzung der Europäischen Kommission, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den „suboptimalen nationalen Systemen“ und eingeschränkten Ressourcen mit erheblichen finanziellen und organisatorischen Problemen konfrontiert sind. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt sich die GEW für widerspruchsfreie rechtliche und verlässliche finanzielle Rahmenbedingungen ein. Die GEW hat die neue Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern im Zuge der Reform des deutschen Föderalismus im Jahr 2006 kritisiert⁶. Die nunmehr geplante Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) zu Gunsten von 16 Länderregelungen hält die GEW im EFR für kontraproduktiv⁷. Im Vergleich zu einem parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren hat die Erarbeitung entsprechender Regelungen in der Konferenz der 16 Ressortminister und Ressortministerinnen eine weitaus geringere Transparenz und demokratische Legitimation. Die Verlagerung der politischen Entscheidungskompetenz auf die Ebene der einzelnen Einrichtung (Hochschule, Forschungsinstitute) vergrößert aus Sicht der GEW die Schwierigkeiten bei der Formulierung nationaler und europäischer Politik. In den letzten Jahren sind deutsche Hochschulen unter finanziellen Sparzwängen aus betriebswirtschaftlicher Sicht dazu übergegangen, einzelne Disziplinen ungeachtet ihrer teilweise über einhundertjährigen Tradition und europäischen Prägung abzubauen bzw. zu konzentrieren und dabei zu transformieren. Nachdem Lehrstühle eingespart und Institute geschlossen worden sind, stellt man betroffen fest, dass einzelne, insbesondere geisteswissenschaftliche Fächer in Deutschland kaum noch, oder nur noch an einem Standort vertreten sind. Jetzt wird der Ruf nach nationalen Koordinierungs- oder Clearingstellen laut, d. h. es wird eine neue Bürokratie erforderlich, deren Legitimation wiederum gegenüber den politischen Entscheidungsträgern eine schwächere ist. Verbindlichkeit lässt sich in solchen Gremien kaum herstellen. Diesen - nach Auffassung der GEW falschen - Weg sollte Europa nicht beschreiten. Deshalb kann die GEW der uneingeschränkten Forderung der Europäischen Kommission nach mehr Hochschulautonomie auch nicht folgen. Eine Stärkung der Wissen-

5 K(2005) 576 endgültig - in einer deutschen und englischen Textausgabe unter http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta/Download/dat_/fil_1601 verfügbar.

6 s. unter <http://www.gew.de/Foederalismusreform.html>.

7 s. unter http://www.gew.de/Hochschulrahmengesetz_2.html.

schaftseinrichtung setzt für die GEW nicht notwendigerweise deren völlige institutionelle Autonomie voraus, gleichwohl ihre verlässliche öffentliche Förderung. Allerdings darf eine Förderung von „europäischen Exzellenzzentren“ nach Meinung der GEW nicht zu Lasten eines „EU-weiten Netzes von Hochschulen und Forschungseinrichtungen gehen, die den Forschungs- und Ausbildungsbedarf auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene“ decken. Die GEW stimmt der Europäischen Kommission ausdrücklich zu, wenn sie eine Förderung sowohl der Spitze als auch der Breite der Systeme für notwendig hält.

Die GEW unterstützt die Europäische Kommission im Bemühen um einen angemessenen Austausch kompetenter Forscherinnen und Forscher im EFR. Die GEW hat zusammen mit Education International (EI) und dem European Trade Union Committee for Education (ETUCE) im Jahr 2004 eine international vergleichende Studie über die Attraktivität der wissenschaftlichen Arbeitsplätze in Europa vorgelegt⁸ und setzt sich nach wie vor dafür ein, dass dieses Thema auf die Agenda des Bologna-Prozesses gesetzt wird⁹. Am 07.02.2007 hat in London das Standing Committee on Higher Education and Research (HERSC) von EI getagt und gewerkschaftliche Anforderungen an die Mobilität des Hochschulpersonals diskutiert. Am 08./09.02.2007 hat in London das offizielle Bologna-Seminar „Making Bologna a Reality - Mobility of Staff and Students“ der Bildungsinternationale (Education International – EI), des europäischen Zusammenschlusses der nationalen Studierendenvertretungen ESIB (The National Unions of Students in Europe) und der britischen Hochschulgewerkschaft UCU (University and College Union) stattgefunden. In deren Auftrag entstanden auch zwei einschlägige Untersuchungen¹⁰. Die GEW trägt also aktiv zu den von der Europäischen Kommission geforderten Sachstandsanalysen bei, bringt Themen in die Diskussion (employability, Arbeitsbedingungen, Promotionsphase) und engagiert sich in der Qualitätssicherung der Aus- und Weiterbildung von Forscherinnen und Forschern auf konzeptioneller Ebene ebenso wie im operativen Geschäft (bis 2006 in deutschen Akkreditierungsrat).

Die GEW hat wiederholt auf Widersprüche zwischen den Weichenstellungen im Bologna-Prozess und den Zielen der „Empfehlung der Europäischen Kommission zur Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (Charta & Kodex) hingewiesen: Während im Europäischen Hochschulraum die Promotion als dritte Phase des Studiums angesehen wird (Studierendenstatus der Doktorandinnen und Doktoranden, Stipendien, eingeschränkte Rechte im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung, billige Arbeitskräfte...), bietet der EFR ein attraktiveres Nachwuchsmodell¹¹: Er versteht die Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Arbeit (Doktorandinnen und Doktoranden sollen den Status wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen erhalten und auf der Basis von Promotions- oder Arbeitsverträgen wie Hochschulabsolventen/-innen bezahlt werden). Dafür treten auch die in der GEW organisierten Doktorandinnen und Doktoranden ein. Das Ziel der GEW, Wissenschaft als Beruf auf wissenschaftsadäquate und diskriminierungsfreie tarifvertragliche Regelungen zu gründen, ist ganz im Sinne von Charta & Kodex, in denen eine Verbesserung

8 Jürgen Enders/Egbert de Weert (Hrsg.), The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Frankfurt/Main 2004, GEW-Materialien und Dokumente aus Hochschule und Forschung (MatHoFo) 107.

9 s. die Neun-Punkte-Erklärung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur London-Konferenz vom 03.04.2007 (Dok-HuF-2007/08), s. unter http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abiszdb/abisz_search?kwd=Europa&showsingle=1.

10 Conor Cradden, Constructing Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: from Individual to Institutional Responsibility (2007) (Dok-HuF-2007/03), s. unter [http://www.ei-ie.org/highereducation/file/\(2007\)%20Constructing%20Paths%20to%20Staff%20Mobility%20in%20the%20European%20Higher%20Education%20Area%20en.pdf](http://www.ei-ie.org/highereducation/file/(2007)%20Constructing%20Paths%20to%20Staff%20Mobility%20in%20the%20European%20Higher%20Education%20Area%20en.pdf).

11 Der Deutsche Bundesrat hat „die Strukturierung der nationalen Ausbildungswege für Forscher in seiner Stellungnahme zu Charta & Kodex vom 25.05.2005 (BR-Drs. 202/05) übrigens abgelehnt.

der Einstellungsmodalitäten und Laufbahnbewertungssysteme angemahnt wird. Auf Seiten der Tarifpartner ist es der deutsche Wissenschaftsarbeitgeber Bund bzw. sind es die Finanzministerien, die verhindern, dass mobilitätsfeindliche Regelungslücken im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes überwunden werden. Die Forschungseinrichtungen setzen auf außertarifliche Ermächtigungen zur Regelung der Beschäftigungsverhältnisse und wirken auf Haustarifverträge hin. Immer mehr Hochschulen erlangen im Rahmen ihrer institutionellen Autonomie Dienstherrnfähigkeit und Arbeitgeberfunktion. Im Oktober 2006 haben die deutschen Wissenschaftsarbeitgeber und Forschungsförderorganisationen in einer gemeinsamen Erklärung¹² den Anspruch erhoben: „dass die einzelnen mit Forschung in Deutschland befassten Einrichtungen jeweils die Möglichkeit zu einer eigenen Interpretation der Charta haben müssen, damit diese mit ihren eigenen Rahmenbedingungen und Satzungen vereinbar ist.“ Auch der Deutsche Bundesrat hat in verschiedenen Beschlüssen seine Ablehnung von Charta & Kodex dokumentiert¹³. Diese Haltung ist für die GEW inakzeptabel. GEW und der DGB insgesamt fordern - ebenso wie die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AGBR) - die Beschäftigungsbedingungen im EFR tarifvertraglich auf der Grundlage von Charta & Kodex zu gestalten. In ihren tarifpolitischen Forderungen zur Eingruppierung und Ausgestaltung der Entgeltordnung für den öffentlichen Dienst legt die GEW die Begriffsbestimmungen der Charta zu Grunde: Mit einer Unterscheidung zwischen „Nachwuchsforschern“ und „erfahrenen Forschern“ auch in Deutschland kann endlich eine Kompatibilität zu den Beschäftigtengruppen in den europäischen Nachbarländern hergestellt werden. Außerdem dient sie der Überwindung der typisch deutschen Hierarchisierung des Wissenschaftspersonals, die in besonderem Maße zur Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen beiträgt. Mobilitätsbarrieren und Genderdisbalancen lassen sich gleichermaßen abbauen.

Insgesamt muss natürlich auch durch die Lohnentwicklung eine im Vergleich zu anderen Branchen attraktive Bezahlung in der Wissenschaft erreicht werden. Die aktuelle Vergleichsstudie zu den Gehältern von Forscherinnen und Forschern der Europäischen Kommission¹⁴ hat ergeben, dass Deutschland im multinationalen Ländervergleich zur Gehaltskategorie der hohen Jahreseinkommen zählt und damit scheinbar einen anziehenden Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher bietet. Der Branchenvergleich zeigt indes, dass die im Bildungs- bzw. Wissenschaftsbereich erzielten Jahreseinkommen gegenüber denen in der freien Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung deutlich niedriger sind und den letzten Rang einnehmen. In immerhin acht Staaten (Luxemburg, die Niederlande, Schweden, aber auch Zypern, die Tschechische Republik, Estland, Island, Slowenien) werden inzwischen die Spitzengehälter im Bildungs- und Wissenschaftsbereich gezahlt. In 13 Staaten rangieren sie wenigstens auf dem zweiten Platz. Wenn deutsche Wissenschaftsarbeitgeber und die Bundesregierung eine angemessene Vergütung in der Wissenschaft fordern, meinen sie in der Regel „Spit-

12 Erklärung der unterzeichnenden deutschen Wissenschaftsorganisationen: Alexander von Humboldt-Stiftung, Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen "Otto von Guericke" e.V., Deutscher Akademischer Austauschdienst, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Leibniz-Gemeinschaft, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Wissenschaftsrat vom 01.10.2006, s. unter http://www.humboldt-foundation.de/de/aktuelles/presse/doc/2006_forschercharta_erklaerung.pdf.

13 Dieser Kurs ist seit mindestens 2003 belegbar. In der Bundesrats-Stellungnahme zu Charta & Kodex vom 25.05.2005 = BR-Drs. 202/05 wird auf zwei weitere Beschlüsse Bezug genommen: BR-Drs. 715/03 (B) zu der Mitteilung der EU-Kommission „Forscher im europäischen Forschungsraum – ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten“ (Dok-HuF-2003/13) und BR-Drs. 524/04 zu der Mitteilung der EU-Kommission „Wissenschaft und Technologie: Schlüssel zur Zukunft Europas – Leitlinien für die Forschungsförderung der Europäischen Union“ (KOM (2004) 353).

14 Study on the Remuneration of Researchers in the Public and Private Commercial Sectors, April 2007, unter http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf verfügbar, s. bes. S. 50 Tabelle 14 sowie S. 193 Tabelle 69 und Abb. 136.

zengehälter für Spitzenforscher“ und denken dabei an außertarifliche Zulagen von bis zu 25.000 Euro für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die einer Hochschule bzw. einem Forschungsprojekt in der „Exzellenz-Initiative“ zum Erfolg verholfen haben¹⁵. Die GEW erinnert daran, dass hinter jedem/-r Nobelpreisträger/-in ein großes Team von wissenschaftlichem, technischen und Verwaltungspersonal steht. Die Forderung nach exorbitanten Einkommenszuwächsen durch Gewinnungs- und Haltungszulagen für einige Wenige klingt zynisch angesichts einer fortschreitenden Prekarisierung unterhalb der Professur. Das untere Ende der Fahnenstange teilen sich die ersten 1-Euro-Jobber in der Wissenschaft mit dem Heer der Lehrbeauftragten. Im übrigen beträgt in Deutschland die Gehaltsdifferenz zwischen Forscherinnen und Forschern gut 18 Prozent¹⁶. Eine derartige Ungleichbehandlung der Beschäftigtengruppen bei der Entlohnung kann es nicht geben. Die GEW setzt sich dafür ein, dass alle Lohngruppen angemessen bedacht werden und sich die Arbeitsbedingungen für alle nachhaltig verbessern.

Dazu gehört für die GEW auch eine verlässliche Beschäftigungsperspektive. Nicht zuletzt mit Blick auf den Wunsch der Europäischen Kommission nach einem attraktiven, offenen und beständigen europäischen Arbeitsmarkt für Forschende hat die GEW die Ausweitung der Befristungspraxis durch das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) kritisiert¹⁷. Durch das WissZeitVG wird im Bereich der Drittmittelforschung unbefristete Befristung zugelassen und erstmals auch auf das nichtwissenschaftliche Personal erstreckt. Es gibt für Deutschland kein Konzept, wie längere Zeit aus Drittmitteln befristete Beschäftigte in ein verstetigtes Beschäftigungsverhältnis gelangen können. Damit hat der deutsche Gesetzgeber nach Auffassung der GEW den Zielen von Charta & Kodex zuwider gehandelt.

Die GEW bedauert, dass Charta & Kodex als Empfehlung der Europäischen Kommission gemäß Art. 249 Abs. 5 des EG-Vertrages nicht verbindlich sind. Der Deutsche Bundesrat hat sich in seiner Stellungnahme zum Grünbuch vom 6. Juli 2007¹⁸ sogleich gegen eine kommissionsgesteuerte Koordinierung nationaler und regionaler Programme ausgesprochen und auf die Kompetenzverteilung zwischen Union und Mitgliedstaaten bestanden. Die GEW hat sich stets dafür ausgesprochen und wiederholt die Forderung, die Einhaltung von Charta & Kodex zum Prüfkriterium für die Vergabe von Fördermitteln aus dem 7. Europäischen Rahmenprogramm zu erheben. Auch eine „Charta zum Umgang mit geistigem Eigentum aus öffentlichen Forschungseinrichtungen und Hochschulen“ sollte nach Ansicht der GEW einen derartigen Stellenwert bekommen. Die GEW sieht Charta & Kodex als sinnvolle Schutzbestimmungen der Beschäftigten an, die nicht mit der Wissenschaftsfreiheit kollidieren.

Für die GEW gilt dies auch in bezug für die in Charta & Kodex enthaltenen Empfehlungen zur Chancengleichheit in der Wissenschaft. Die GEW erwartet die Einbeziehung der Empfehlungen aus „Women and Science –Excellence and Innovation –Gender Equality in Science“¹⁹. Auch sie müssen für die Mitgliedstaaten verbindlich gemacht werden. Dabei kön-

15 So berichtet in *Forschung & Lehre* 8/2007, S. 448.

16 Study on the Remuneration of Researchers in the Public and Private Commercial Sectors, April 2007 (wie Anm. 14) S. 49 Tabelle 13.

17 s. die GEW-Stellungnahmen im Gesetzgebungsverfahren (Dok-HuF-2006/08 und Dok-HuF-2006/09) unter http://www.gew.de/Neues_Arbeitsrecht_in_der_Wissenschaft.html.

18 BR-Drs. 251/07 (B).

19 European Commission Directorate-General for Research, Directorate c – Science and Society, Unit C4 – Women and Science, 2005, S. 13 – 15 = http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/sec_report_en.pdf.

nen die Mitgliedstaaten selbst zu bestimmende, aber klare und mit verbindlichen Zeiträumen versehene Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft formulieren, insbesondere für die technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen und für alle wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Die GEW kritisiert in diesem Zusammenhang, dass im 7. Europäischen Rahmenprogramm kein Gender Action Plan mehr aufgenommen wurde. Grundsätzlich sollte die Vergabe von EU-Forschungsfördermittel an die Erfüllung von Gleichstellungskriterien gebunden werden. Dies hat sich jedenfalls im nationalen Förderprogramm „Exzellenzinitiative“ nachhaltig auf die Verbesserung der Chancengleichheit in der Forschung ausgewirkt.

Solange die Mitgliedsstaaten, Forschungsorganisationen und Wissenschaftsarbeitgeber sich einer regelhaften Selbstbindung verweigern, will die GEW dazu beitragen, dass wenigstens eine Aufwertung von Charta & Kodex gelingt. Deren Einhaltung sollte national sowie auf europäischer Ebene zu einem Marketing-Label für Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiterentwickelt werden, das in der nationalen und europäischen Förderpolitik durch Bonus-Systeme honoriert wird.

Gleichzeitig soll eine systematische Defizitanalyse im EFR zur Missachtung von Charta & Kodex durchgeführt werden. Neben einem solchen „Schwarzbuch EFR“ sollte allerdings auch ein „Weißbuch EFR“ entstehen, in dem gute Praxis dokumentiert ist, die es den europäischen Ländern und Wissenschaftssystemen ermöglicht, voneinander zu lernen. Zum Ausbau der von der Europäischen Kommission angestrebten Datensammlung sollte auch ein Archiv wissenschaftsspezifischer Tarifregelungen²⁰ und Beteiligungsrechte im EFR aufgebaut werden. Die GEW bietet ihre Expertise und ihre Unterstützung an, um den EFR demokratisch und sozial zu gestalten.

Auf den Punkt gebracht

- Die GEW begrüßt das Dialogangebot der Europäischen Kommission an alle politischen Akteure im Europäischen Forschungsraum (EFR) mit Nachdruck.
- Die GEW teilt die Kritik der Europäischen Kommission an den unzureichenden rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, die sich zu massiven Mobilitätshindernissen im EFR auswachsen und schlechte Arbeitsbedingungen, begrenzte Karriereperspektiven sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft begründen.
- Die GEW unterstützt die Europäische Kommission im Bemühen um einen angemessenen Austausch kompetenter Forscherinnen und Forscher im EFR.
- Die GEW bietet der Europäischen Kommission ihre Expertise und eine engere Zusammenarbeit an.
- Die GEW macht Vorschläge, wie sich die visionäre Beschreibung des EFR durch die Europäische Kommission realisieren lässt:
 - Partizipation und Geschlechtergerechtigkeit als Leitmotive in allen Dimensionen des EFR,
 - Konkretisierung der Beteiligungsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Wissenschaftsbereich durch Fixierung von Mindeststandards im Rahmen eines Sektoralen Sozialen Dialogs,

²⁰ Vorbildhaft könnte das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung sein, s. unter <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-563E3A90/hbs/hs.xsl/275.html> .

- Anerkennung und Würdigung der Beschäftigten im Berufsfeld Wissenschaft,
- Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen (Gehälter, Sozialleistungen, Vertragslaufzeiten, Weiterbildung, Ergebnisverbreitung und –verwertung) durch Tarifverträge auf der Grundlage der „Empfehlung der Europäischen Kommission zur Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ vom 11.03.2005.
- Aufwertung von „Charta & Kodex“ als verbindliche Bezugspunkte für nationale und für europäische Forschungs(förder)politik.

Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands der GEW vom 22. August 2007
Frankfurt, am Main