

HochschulekretärInnen

Beim Seminar „**Arbeitswelt im Wandel - Arbeits- und Einkommensbedingungen für Sekretärinnen und Sekretäre an Hochschulen**“ am 2./3.3.2010 in Mosbach, beschlossen die TeilnehmerInnen folgendes Positionspapier als Grundlage für die weitere Arbeit und Diskussion:

Positionspapier

Grundsätzliche Forderungen:

- Ende der Diskriminierung eines typischen Frauenarbeitsbereiches
- Eingangs-Entgeltgruppe E6
- Höhergruppierung von E6 aus, Anerkennung der selbständigen Arbeitsleistung
- Dienstbezeichnung „Hochschulekretärin“

Veränderungen im Berufsbild und der Anforderungen

Unstrittig ist, dass sich in den vergangenen 40 Jahren, seit Bestehen des BAT, das Berufsbild grundlegend gewandelt hat. Die Anforderungen an Tiefe und Breite des erforderlichen Wissens / an Qualität und Quantität in Sekretariatsberufen sind ständig gestiegen. Der Versuch des Arbeitgeberlagers, eine Verkürzung der einschlägigen Ausbildungsgänge durchzusetzen, um auf diesem Wege die Personalkosten durch niedrige Eingruppierungen noch stärker zu drücken, ist auf jeden Fall abzulehnen.

Abschaffung der bestehenden Entgeltdiskriminierung durch Schaffung einer neuen Entgeltordnung

Zielsetzung: Ein einheitliches, diskriminierungsfreies, überschaubares und nachvollziehbares Tarifrecht, das alle deutschen und europäischen Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit umsetzt.

Das Tarifrecht soll durchgängig durchlässig gestaltet sein und bei qualitativ veränderter Arbeitstätigkeit die entsprechende Höhergruppierung ermöglichen

Die Entgeltordnung muss berücksichtigen:

- Selbständigkeit
- Schwierigkeit
- Verantwortung
- Soziale Kompetenz
- Psychische und physische Anforderungen

Forderungen:

Wir fordern, dass sich das geänderte Berufsbild und die geänderten Anforderungen an Hochschulekretariate in der Eingruppierung widerspiegeln, und zwar mit einer Eingangs-Entgeltgruppe nicht unter E6 und der entsprechenden Höhergruppierung bei ver- oder geänderten Tätigkeiten.

Wir fordern die sofortige Umsetzung aller deutschen und europäischen Rechtsgrundlagen und –normen zur Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wie z.B. die seit dem 15.08.2006 in Kraft getretene Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.