



An den
GEW-Hauptvorstand
Vorstandsbereich
Hochschule und Forschung
Postfach 90 04 09
60444 Frankfurt am Main

- Ich möchte mehr Informationen über die GEW-Aktivitäten zur Verbesserung der Lage der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen.
- Ich möchte die GEW-Initiative „Wissenschaft als Beruf“ unterstützen. An wen kann ich mich wenden?
- Ich möchte Mitglied der GEW werden.

Meine Adresse:

Name: _____ E-Mail: _____

PLZ, Ort/Straße, Hausnr. _____ Fax: _____

Hochschule: _____

Tel.: _____



Herausgeber: GEW-Hauptvorstand Vorstandsbereich Hochschule und Forschung, Reilenberger Str. 21, 60489 Frankfurt, Tel.: 0 69 7 897 3-0, Fax: 0 69 7 897 3-0, E-Mail: info@gew.de, Homepage: www.gew.de • Verantwortlich: Gerd Kohler
 Redaktion: GEW-Projektgruppe Arbeitsplatz, Hochschule und Forschung, Steirne Ebwein, Ulf Redde • Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann, Frankfurt/Main • Druck: mit druck Wälder Thiele GmbH & Co., Neu-Isenburg • März 2004



„Geschlechtsspezifische
 Benachteiligungen abbauen“



Voraussetzungen für Effizienz der Wissenschaftseinrichtungen. Dafür bedarf es mehr systematischer Fort- und Weiterbildung. Das Recht auf individuelle Weiterbildung soll gesichert werden. Die Teilnahme an entsprechenden Angeboten muss für jede/n uneingeschränkt möglich sein. Dazu soll es Anreizsysteme geben. Teilzeitbeschäftigten müssen gleiche Chancen eingeräumt werden.



Entwicklungsmöglichkeiten öffnen

Ein solches Weiterbildungskonzept muss eingebettet werden in eine Personalentwicklungsplanung, die jüngeren WissenschaftlerInnen faire Beschäftigungschancen bietet, für eine ausgeglichene Altersstruktur sorgt und QuerdenkerInnen Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet. So lange die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in den Hochschulen existieren, muss die Forderung nach einer gezielten Gender-Mainstreaming-Politik gestellt werden.



„Tarifvertrag Wissenschaft“

Wissenschaftsadäquate Tarife aushandeln

Die Bundesregierung hat sich in der Koalitionsvereinbarung die Förderung eines Wissenschaftstarifvertrags vorgenommen. Die Universitätskanzler unterstützen dieses Vorhaben mit ihrer Chemnitzer Erklärung. Der Wissenschaftsrat hat eine Arbeitsgruppe zu diesem Thema eingesetzt. In Berlin finden Tarifverhandlungen zwischen den Hochschulen und den Gewerkschaften ver.di und GEW statt. Die Gewerkschaften haben seit Jahren tarifvertragliche Regelungen gefordert, die den besonderen Bedingungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerecht werden. Es scheint Bewegung in die Auseinandersetzung zu kommen. Wir wollen im Rahmen der Weiterentwicklung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst die Chance nutzen, Arbeitszeit, Befristung, Leistungszulagen, Direktionsrecht, Weiterbildung und den Schutz geistigen Eigentums tarifvertraglich neu zu regeln. Das werden wir nicht allein schaffen, die Betroffenen selbst müssen sich äußern. Dazu laden wir ein. **Machen Sie mit bei der GEW-Initiative „Wissenschaft als Beruf“.**



Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Wissenschaft als Beruf

Die Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver gestalten

Für eine aufgabengerechte Personalstruktur

Die groß angekündigte Personal- und Dienstrechtsreform an Deutschlands Hochschul- und Forschungseinrichtungen hat die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend ignoriert. Die Aufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Dienstleistungen sind so komplex geworden, dass die alte Arbeitsteilung zwischen ProfessorInnen, wissenschaftlichem Nachwuchs und dem technischen bzw. Verwaltungspersonal neu gedacht werden muss. Überfällig ist eine aufgabengerechte Personalstruktur. Sie muss die Rolle und die Aufgaben der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen neu definieren und ihnen Arbeitsbedingungen anbieten, die den Arbeitsplatz Hochschule wieder attraktiv machen und ihnen berufliche Perspektiven aufzeigen.



„Ohne Perspektive keine Qualität.“

Für eine aufgabengerechte Personalstruktur

Mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse

Neben Qualifikationsstellen müssen an den Hochschulen Funktionsstellen eingerichtet werden, auf denen Wissenschaft als Beruf betrieben werden kann.

Der wachsende Lehrbedarf kann von ProfessorInnen allein nicht gedeckt werden. Wenn man die Qualität von Lehre und Studium durch Kleingruppenarbeit und Projektstudium verbessern will, dann braucht man dafür zusätzliches, erfahrenes Lehrpersonal.

Wenn die Hochschulen in der Projektforschung wettbewerbsfähig bleiben oder wieder werden wollen, dann benötigen sie Forschungspersonal, das u.a. über Erfahrung bei der Einwerbung von Drittmitteln verfügt. Gleiches gilt für den Ausbau der Praxis- oder Auslandsbeziehungen der Hochschulen.

Kontinuität der Arbeit ist wesentliche Voraussetzung für ihre Qualität. Deswegen fordert die GEW mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse – im Interesse der Beschäftigten und im Interesse der Hochschulen.



„Kontinuität ist Voraussetzung für Qualität.“

Mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse

Abhängigkeiten aufheben

Mehr als zwei Drittel des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen sind nur befristet beschäftigt. Das schafft materielle Unsicherheit und Abhängigkeiten. Die Köpfe sind nicht frei, Neues zu denken. Das aber ist Aufgabe der Hochschulen. Freie und kreative wissenschaftliche Arbeit setzt persönliche Unabhängigkeit voraus. Deswegen fordert die GEW, dass wissenschaftliche Beschäftigte grundsätzlich den Fachbereichen oder Organisationseinheiten zugeordnet werden. Sie sollen nur dem Direktionsrecht der jeweiligen Leitung unterstehen. Die für jede wissenschaftliche Arbeit notwendige Flexibilität kann besser durch ein längerfristig angelegtes Personalmanagement erreicht werden als durch die „hire and fire“-Politik, die heute die Personalpolitik vieler Hochschulen bestimmt.

Kompetenz und Motivation entwickeln

Die Motivation und die Kompetenz der Beschäftigten sind wesentliche



„Personalentwicklung statt ‚hire and fire‘.“

Für tarifvertragliche Regelungen

