

## ***Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wissenschaft als Beruf neu gestalten!***

Die groß angekündigte Personal- und Dienstrechtsreform an Deutschlands Hochschul- und Forschungseinrichtungen hat die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend ignoriert.

Die grundlegende Änderung der Fristvertragsregelung des § 57 HRG ist zwar auf die Hochschullehrekariere, nicht aber auf die anspruchsvollen Aufgabenstellungen bei der kontinuierlichen Arbeit mit den Studierenden, die exzellente Erledigung von Forschungsaufgaben und kreatives Wissensmanagement durch MitarbeiterInnen ausgerichtet.

### **Mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse**

Die zunehmende Finanzautonomie der Hochschulen gibt die Möglichkeit, endlich den Normalzustand des europäischen Arbeitsrechts herzustellen – unbefristete Arbeitsverträge für alle Aufgaben, die nicht mit Qualifikation oder Projekten begründet sind. Damit kann die Personalstruktur den unterschiedlichen Aufgabenstellungen angepasst werden. Auch aus Drittmitteln finanzierte Arbeitsverträge sollen unbefristet sein.

Befristete Verträge sollen für den Arbeitgeber verteuert werden, in dem diejenigen, die in Fristverträgen Daueraufgaben erfüllen, beim fristbedingten Ausscheiden aus der Hochschule eine Abfindung (Risikozuschlag) erhalten.

### **Abhängigkeiten aufheben**

Persönliche Abhängigkeiten wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die gesetzlich fixierte Zuordnung zu einem Professor oder zu einer Professorin und meist noch durch Qualifikationsvorhaben zur Regel geworden. Freie und kreative wissenschaftliche Arbeit setzt aber persönliche Unabhängigkeit voraus.

Deshalb sollen wissenschaftlich Beschäftigte grundsätzlich den Organisationseinheiten zugeordnet werden und nur vom Direktionsrecht der jeweiligen Leitung abhängig sein.

Stellenbesetzungen müssen nach einem Personalentwicklungsplan unter Einbeziehung der Frauenförderpläne und unter Mitwirkung von Personal- bzw. Betriebsräten erfolgen.

### **Kompetenzen entwickeln und einbringen**

Kompetenz der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung 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 diskriminierungsfrei öffnen**

Mit kreativen und zugleich erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann unmittelbar, flexibel und effizient auf die sich wandelnden Erfordernisse des Wissenschaftsbetriebes reagiert werden. Statt mit einer exorbitanten Befristungspraxis Personalentwicklung zu umgehen, fordert die GEW, die veralteten dienstrechtlich hemmenden Grenzen innerhalb der Personalstruktur zu überwinden. Dazu sollen die Personalkategorien Wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben – bei Beibehaltung von Arbeitsschwerpunkten – vereinheitlicht werden. Auch der Übergang von technischen zu wissenschaftlichen Tätigkeiten ist mit Hilfe entsprechender Qualifizierungsangebote zu ermöglichen.

Der Arbeitsplatz Hochschule und Forschung ist in den hierarchisch hoch angesiedelten Positionen immer noch männerdominiert. Trotz verschiedener Bemühungen ist es nur in Ansätzen gelungen, diesen Zustand zu verändern. Die GEW setzt sich dafür ein, dass es zu nachhaltigen Verbesserungen der Situation von Frauen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen kommt.

### **Kreative Tarife aushandeln**

Im Rahmen der Entwicklung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes soll die Chance genutzt werden, Arbeitszeit, Befristung, Leistungszulagen, Direktionsrecht, Weiterbildung und den Schutz geistigen Eigentums tarifvertraglich zu sichern