

Dok-HuF-2009/09

„Für eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen“

Beschluss des 26. Gewerkschaftstags der GEW, Nürnberg, 29. April 2009

Verteiler: BFGA HuF, BASS, alle Projektgruppen

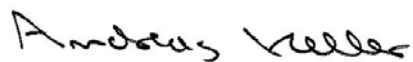
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Forderung nach „Wissenschaft als Beruf“ ist ein Markenzeichen der Bildungsgewerkschaft GEW. Mit seinem Beschluss „Für eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ hat der 26. Gewerkschaftstag die Anforderungen der GEW an eine entsprechende Strukturreform formuliert.

Alle Beschlüsse des 26. Gewerkschaftstages der GEW können im Internet abgerufen werden:

www.gew-gewerkschaftstag.de/Beschluesse_5.html

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Andreas Keller

Frankfurt am Main, 04.05.2009

2.18 Für eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Die GEW fordert eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich an folgenden Prinzipien orientiert:

- Alle Beschäftigungsverhältnisse sind tarifvertraglich auszuhandeln und zu regeln; dies gilt sowohl für die studentischen Beschäftigten, als auch für das gesamte wissenschaftliche als auch für das Personal in Technik und Verwaltung. Die arbeitgeberseitig definierten Richtlinien für die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften sind entsprechend zu ersetzen durch Tarifbestimmungen für studentische Beschäftigte; die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft in den Landeshochschulgesetzen ist ersatzlos zu streichen.
- Das Konzept "Wissenschaft als Beruf" sieht bis zur Promotion befristete Qualifikations- und unbefristet zu besetzende Funktionsstellen für Daueraufgaben vor, die nicht persönlich, sondern institutionell zugeordnet sind. Projektstellen aus Drittmitteln sollen normalerweise unbefristet besetzt werden; eine befristete Beschäftigung darf nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass das dadurch entstehende individuelle Weiterbeschäftigungsrisiko durch entsprechende Gehaltszuschläge abgedeckt wird.
- Die Ausübung von Wissenschaft (und Kunst!) ist als ein zwar arbeitsteilig organisierter, aber einheitlicher Prozess aufzufassen, in dem Tätigkeiten in Studium und Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement gleichberechtigt nebeneinander stehen und miteinander verzahnt sind. Eine Aufgabentrennung, die allein an Personalkategorien orientiert ist, erscheint für den Wissenschaftsprozess kontraproduktiv und für die Karriereplanung der Beschäftigten dysfunktional bzw. hinderlich. Stattdessen ist der flexible Einsatz insbesondere des wissenschaftlich und künstlerischen Personals bei der Aufgabenerledigung durch ein umfassendes und integriertes Personalmanagement zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang fordert die GEW die Einführung einer einheitlichen Personalkategorie "Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter" neben derjenigen der Hochschullehrer, die alle bisher bestehenden Kategorien akademischer Mitarbeiter ersetzt.
- Wissenschaftliche Nachwuchsförderung findet sowohl in Hochschulen als auch in Forschungseinrichtungen statt; dabei ist die Qualifikation zur Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit in Form von tariflich abgesicherten Arbeitsverträgen zu gestalten, was bestimmte Mindeststandards bzgl. der Vertragslaufzeiten und der selbst bestimmten Arbeitszeit für die eigene Qualifikation voraussetzt. Erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist frühzeitig Gelegenheit zur selbstständigen Arbeit zu geben; als Orientierungsrahmen dafür gilt die EU-Charta zur Einstellung von Forscherinnen und Forschern. Demgemäß ist die Habilitation als unzeitgemäßer Domestizierungsritus abzuschaffen und die (Junior-)Professur als beamtenrechtliches Relikt durch die Position leitender wissenschaftlicher Angestellter zu ersetzen.
- Solange Frauen in leitenden Funktionen des Wissenschaftsbetriebes unterrepräsentiert sind, bedarf es ihrer weiteren Förderung, insbesondere in den Natur- und Technikwissenschaften. Daher sind noch große Anstrengungen nötig, um Gleichstellung (und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern) in der Wissenschaft zu erreichen und zu sichern. Nach wie vor sind transparente und offene Verfahren der Rekrutierung von wissenschaftlichem Nachwuchs in allen Qualifikationsstufen und für die Besetzung von wissenschaftlichen Spitzenpositionen notwendig. Dafür sind organisatorische Voraussetzungen zu schaffen wie z.B. offene Stellenausschreibungen, Berücksichtigung bei parametrisierter Mittelverteilung, deutliche Verbesserungen hinsichtlich der vielerorts dringlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Qualifikation/Berufstätigkeit und Familie. In der Hochschulsteuerung und in der Forschungsförderung müssen verbindliche Ziele der Gleichstellung integriert sein, die mit wirksamen Sanktionen versehen sind.
- Die an manchen Hochschulen mittlerweile institutionell eingerichtete Personalentwicklung bezieht sich zumeist noch allein auf das Personal in Technik und Verwaltung; es

kommt aber darauf an, diese Anstrengungen auf den Bereich des wissenschaftlichen Personals konsequent auszudehnen. Dazu gehört auch, wissenschaftliche Tätigkeiten zu evaluieren und bestimmte Maßnahmen der Aufgabenverteilung, der Kompetenzerweiterung und der Teamentwicklung in einem abgestimmten Prozess zwischen institutioneller Leitung und den wissenschaftlich Beschäftigten abzuleiten.

- Zur Deckung des Pflichtlehrangebots ist ausschließlich hauptamtliches wissenschaftliches Personal einzusetzen. Die Festlegung der Lehrverpflichtung ist tariflich auszuhandeln, wobei auch Kriterien für die Handhabung der sog. institutionellen Lehrverpflichtung zu entwickeln sind. Lehraufträge sind auf das erforderliche Maß zur Sicherstellung des Praxisbezuges und zusätzlicher Lehrangebote zu reduzieren; sollten mit dem Lehrauftrag bestimmte Prüfungserfordernisse verbunden sein, sind diese gesondert zu vergüten.
- Wissenschaft und Kunst sind komplexe Vorgänge, in denen die verschiedenen Statusgruppen wegen ihrer je spezifischen Kompetenzen interdependent aufeinander angewiesen sind. Um diese Spezialisierungen zu Gunsten der wissenschaftlichen und künstlerischen Produktivität zur Geltung kommen zu lassen, bedarf es einer integrativen und kommunikativen Betriebskultur, die stärker nach Funktionen und damit verbundener fachlicher Verantwortung als nach Statuszugehörigkeit differenziert. Daneben müssen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet werden, durch entsprechende Maßnahmen der Personalentwicklung die beruflichen Perspektiven ihres Personals zu optimieren.