

Erwartungen des Betriebsrats des wissenschaftlichen Personals an das neue Rektoratsteam

(verabschiedet in der BR-Sitzung am 14. November 2018)

Die Wiederbestellung der Rektorin samt der Bestellung des veränderten Rektoratsteams möchte der Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals wiederum zum Anlass nehmen, seine Erwartungen an das Rektorat für die neue Funktionsperiode zu formulieren. Dabei ist vor allem das Rektorat als Vertreter der Arbeitgeberin angesprochen.

- **Personalstruktur und Personalentwicklung – wir sagen: „Motivation braucht Sicherheit.“**
 - Fortführung der Diskussion über ein richtiges Verhältnis von Dauerstellen zu befristeten Dienstverhältnissen: Wir wünschen uns einen Maßnahmenplan des Rektorats, um zum gewünschten Verhältnis zu gelangen, wobei insbesondere auch die Auswirkungen der Flexibilisierungen in der WU-Praxis evaluiert werden sollen. Dazu gehört auch die Überprüfung der Richtlinien für QV/EV. Diese Diskussion ist insbesondere auch mit dem Blick auf die neuen Stellen aufgrund der Leistungsvereinbarung 2019-21 zu führen.
 - Anleitung an dezentrale Einheiten, ein solch richtiges Verhältnis zu erreichen: Wir erwarten auch, dass das Rektorat diese Vorstellungen an die Departments heranträgt und, soweit möglich, darauf hinwirkt, dass diesen Vorstellungen entsprochen wird, z.B. über den Freigabeprozess bei Nachbesetzungen.
 - Weiterführung und Ausbau der Karriereförderung für Mitarbeiterinnen: Es ist noch immer wahrzunehmen, dass der Frauenanteil ab der Stufe der Post-Doc-Stellen abnimmt. Hier wünschen wir uns mehr Sicherheit über längerfristige Verträge und eine Überprüfung der Vorgaben für QV/EV auf für Frauen besonders nachteilige Vorschriften. Wir erwarten die Fortführung besonderer Qualifizierungsstellen für Frauen.
 - Offene Diskussion über die Auswirkungen der neuen Universitätsfinanzierung auf die Möglichkeit, Karrierestellen zu bieten: Wir wünschen uns eine klare Analyse dieser Auswirkungen und eine deutliche Kommunikation an die WU-Öffentlichkeit.
- **Weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen**
 - Tabufreie Diskussion des Verhältnisses von Forschung, Lehre und weiteren Management- bzw. Selbstverwaltungstätigkeiten, zB Lehrreduktion für Forschungszeiten: Wir wünschen uns Unterstützung durch das Rektorat bei der besseren Gestaltbarkeit der Forschungstätigkeit, dem Schlüsselfaktor für die Karriere von WissenschaftlerInnen, z.B. durch bessere Gestaltbarkeit lehrfreier Zeiten, dem besseren Schutz von Randzeiten (samt Zeiten ohne regulären Studienbetrieb) gegenüber Lehr- und Verwaltungsaufgaben oder der erleichterten Durchrechnung von Lehrleistungen über längere Zeiträume. Es geht uns insbesondere auch um transparente Regelungen für ALLE MitarbeiterInnengruppen.
 - Die WU setzt für verschiedenste MitarbeiterInnengruppen positive Leistungsanreize. Diese Anreizsysteme sollen ausgewogen für ALLE Gruppen diskutiert und ggfs erweitert werden.
 - Die Pluralität von Forschung und Lehre, wie sie bisher an der WU repräsentiert wurde, ist aus unserer Sicht ein zentrales Asset der WU. Hier ist auch in Zukunft darauf zu achten, dass diese Vielfalt erhalten bleibt und mittelbaren bürokratischen Beeinträchtigungen entgegengetreten wird.
 - Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen für alle MitarbeiterInnen, also insb auch Senior Lecturers: Wir meinen, dass die Vernetzung in den wissenschaftlichen Communities für alle MitarbeiterInnen, auch solche, die überwiegend mit Lehraufgaben betraut sind, wichtig ist (Schlagwort: „forschungsgeleitete Lehre“); das erfordert eine entsprechende Unterstützung durch Freistellungen und Reisekostenzuschüsse für alle.
 - DSG-VO Handbuch für MitarbeiterInnen mit klaren Handlungsanweisungen: Wir erwarten eine kritische Evaluierung des Einflusses der DSGVO auf die Arbeitsbedingungen (nach Ende der Implementierung und Beobachtungsphase), samt einem möglichst lesbaren und umfassenden Handbuch mit konkreten Handlungsanweisungen für MitarbeiterInnen (Forschungsdaten, Lehrdaten oder Veranstaltungen). Dazu

gehören auch die Einrichtung einer entsprechenden technischen Infrastruktur und die Bereitstellung von Schulungsmöglichkeiten.

- Untersuchung der Auswirkungen des neuen englischen Bakkalaureats-Programms auf Arbeitsbelastungen: Wir erwarten eine Untersuchung der Auswirkungen des Programms auf die Lehrbelastung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen samt einer offenen Kommunikation an die WU-Öffentlichkeit.
- **Verstärkung der Placement-Aktivitäten über konkrete Maßnahmen.**
 - Wir wünschen uns eine Erarbeitung der Faktenbasis über Analyse, wohin MitarbeiterInnen wechseln und eine aktivere Kontaktpflege mit ehemaligen MitarbeiterInnen.
 - Wir erwarten bezahlte Postensuchtage für MitarbeiterInnen mit befristeten Verträgen.
- **Evaluierung der Regelung von Sonderbestandteilen der Entlohnung**
 - Wir wünschen uns eine laufende Evaluierung der BV Leistungsprämien, insb angesichts der neuen Lehrveranstaltungstypen, samt den allenfalls erforderlichen Anpassungen, idealerweise innerhalb von Zweijahreszyklen.
 - Wir erwarten eine klare, nachvollziehbare (und verbindliche) Regelung für den Umgang mit Jubiläumsprämien, die im Ergebnis alle MitarbeiterInnen mit BeamtInnen gleichstellt.
- **Verbesserte Fürsorge der Arbeitgeberin** für atypische oder schwierige Lebenssituationen und verstärkte Förderung von MitarbeiterInnen mit Behinderung:
 - Wir wünschen uns eine Ausweitung der elastischen Lebensphasenangebote, insb für die Phase der Familiengründung, aber auch für älter werdende MitarbeiterInnen. Darunter fallen flexible Arbeitszeitregelungen, wie sie mit den Sabbatical-Reglungen gestartet wurden, oder auch Angebote für Altersteilzeit, idealerweise in einer Umsetzung des BGM-Projekts.
 - Wir erwarten eine noch bessere Unterstützung bei der Wiedereingliederung von MitarbeiterInnen nach Krankheit (und nach Auszeiten wegen Überlastung), z.B. durch Teilzeitangebote, die einen stufenweisen Wiedereinstieg ermöglichen. Wir erwarten auch eine soziale Unterstützung für befristet eingestellte MitarbeiterInnen, bei denen die Krankheitsphase mit dem Beschäftigungsende zusammenfällt oder diesem zeitnah vorausgeht.
 - Im Rahmen des Ausbaus der Digitalisierungsvorhaben ist darauf zu achten, dass es jetzt und auch in Zukunft MitarbeiterInnen geben wird, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen digitaler Arbeit nur eingeschränkt nachkommen können und für die deshalb entsprechend auch andere Formen zur Erledigung ihrer Arbeit offen stehen sollen.
- **Sinnvolle Ergänzung von WU-Strukturen**
 - Wir wünschen uns eine verbesserte Integration und rechtzeitige Einbeziehung des Betriebsrats des wissenschaftlichen Personals in Diskussionen und eine Partnerschaft auf Augenhöhe. Dazu gehört eine klarere Handhabung, wann bzw. bei welchen Entscheidungsprozessen der Betriebsrat zB Senatskommissionsarbeit beigezogen wird.
 - Wir fordern einen IT-/Datenschutzbeirat als Austauschforum zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmervertretungen für einschlägige Fragen, in dem wichtige IT-Fragen gebündelt und effizient abgehandelt werden können.

Der Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals möchte diese Fragen gerne wie bereits bisher mit den (alten und neuen) Mitgliedern des Rektoratsteams konstruktiv diskutieren (natürlich gerne auch vor Beginn der neuen Funktionsperiode) und daraus in dem üblichen, am gemeinsamen Ziel einer erfolgreichen WU orientierten Vorgehen gute Lösungen und Handlungsfelder für alle Beteiligten ableiten.

Das Vorsitzendenteam (für den
Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals)