

Arbeitsprogramm 2005 -

Veränderungen an der Universität betreffen

das Zusammenleben der Menschen
die soziale Gerechtigkeit
die demokratische Willensbildung
die nachhaltige Entwicklung

Jede Reform muß sich an den gesamtgesellschaftlichen Aufgaben der Universität orientieren und unter bestmöglicher Einbindung aller Betroffenen erfolgen.

Wir lehnen Reformen und Umstrukturierungen ab, wenn sie:

- nicht demokratisch, also auch ohne Mitbestimmung der Beschäftigten erfolgen
- in Wahrheit weitere Schritte in Richtung Privatisierung sind
- Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Lohnabbau zur Folge haben

Wir wollen:

- Schadensbegrenzung hinsichtlich der zerstörerischen Auswirkungen des Universitätsgesetzes 2002
- die Ausgliederung einzelner Bereiche (wie UB, ZID etc.) verhindern
- Wahrung der Rechte der ehemaligen Vertragsbediensteten, soziale Sicherheit und Arbeitsplatzsicherheit für alle Beschäftigten
- Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessensvertretungen bei allen Umstrukturierungen und begleitende Kontrolle der sozialen Auswirkungen aller Veränderungen (soziales Audit).

Kollektivvertrag:

Ein "schlanker" Kollektivvertrag ist ein schlechter Kollektivvertrag

- Regelung von Mindestinhalten:
 - Regelung für Teilzeitarbeit (Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei Teilzeit)
 - Pflegefreistellung, Karenzierungen für Männer und Frauen zur Kinderbetreuung und Karenzierung aus persönlichen Gründen (Fortbildung), Sonderurlaub und Pflegeurlaub



- Anrechnung der Karenzzeiten für zeitabhängige Rechte (wie z.B. Gehaltsvorrückung)

- Klare und klagbare Einstufungskriterien
- 37h Woche (natürlich mit vollem Lohnausgleich!)
- Erweiterter Kündigungsschutz - wie z.B. im §16 (3) des Kollektivvertrages der Bundesrechenzentrum GmbH
- Urabstimmung über das Ergebnis der Kollektivvertragsverhandlungen

Arbeitsplatzbewertungen, Lohn, Einkommen:

- Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Kriterien zur Arbeitsplatzbewertung und laufende Überprüfung bestehender Arbeitsplatzbeschreibungen- und Bewertungen
- Geschlechterspezifische Statistik der Einkommen von Frauen und Männern und vorbeugende Maßnahmen gegen Entgeltdiskriminierung
- keine Einschränkung der geltenden Rechte der Beamten, Abbau der bestehenden Diskriminierung,
 - Belohnungen auch für Beamte,
 - Beförderungsmöglichkeiten in der Laufbahn

Mehr Lebensqualität am Arbeitsplatz

- Nachhaltiges Mobilitätsmanagement um Dienstwege angenehmer, sicherer und bequemer zu gestalten
- Behindertengerechte Zugänglichkeit des gesamten Universitätsgeländes
- Erhöhung und Wahrung des gesundheitlichen und hygienischen Standards
- Orthopädisch-ergonomisch richtiges Sitzen, Arbeiten und die Unterstützung bei Adaptierungen aller Art (z. B. Computerbrille, Fußrasten etc.) durch den Arbeitgeber und die dafür zuständigen Einrichtungen (ArbeitsmedizinerIn).
- Lichttag (zusätzlicher Urlaubstag) für all jene Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit in Räumen ohne Tageslicht verbringen
- Recht auf Gleitzeit für alle
- Verbesserung des Weiterbildungsangebotes
- Mehr Achtung und Anerkennung der Alltagsarbeit durch Fach - und Dienstvorgesetzte
- Verbesserung der internen Kommunikation und Schaffung von Freiräumen zur Kommunikation (Uni-Büffet, Sozialräume)
- Unterstützung bei sozialen Konflikten durch Vorgesetzte und Einrichtungen der Universität
- Demokratisierung der Entscheidungsstrukturen