

# UNI KASSEL UNBEFRISTET!

90 Prozent des wissenschaftlichen Personals (wiss. Mitarbeiter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben) der Universität Kassel sind befristet angestellt.<sup>1</sup> Einen erheblichen Teil ihrer Lehre deckt die Universität zudem über gewöhnlich semesterweise vergebene Lehraufträge ab. Auch ohne Einbeziehung der Lehrbeauftragten arbeiten immer noch dreiviertel aller Kolleg\*innen in Lehre und Forschung auf Grundlage befristeter Verträge.<sup>2</sup> Die Glücklicheren haben einen Dreijahresvertrag, teilweise mit der Möglichkeit auf eine Verlängerung um zwei oder drei weitere Jahre. Andere arbeiten – vielfach in Teilzeit – auf Grundlage einer Befristung von 6 oder 12 Monaten. Auch im technischen und im administrativen Bereich ist eine Daueranstellung nicht gesichert. Befristete Arbeitsverträge greifen auch hier weiter um sich, etwa aufgrund der zunehmenden Betreuung drittmittel- und damit befristet finanzierter Projekte. Das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ an der Universität Kassel ist heute eine befristete Stelle.

Die Initiative UNIKASSEL UNBEFRISTET gibt all jenen an der Universität Kassel eine gemeinsame Stimme, die diesen Zustand nicht länger hinnehmen wollen. Der Ausbau unbefristeter Beschäftigung im Hochschulwesen ist nicht nur eine bundes- oder landespolitische Aufgabe. Er kann und muss auch von unserer Universität selbst vorangetrieben werden.

**UNIKASSEL UNBEFRISTET fordert die Universitätsleitung daher auf, eine verbindliche Regelung zur umfassenden Entfristung des wissenschaftlichen, technischen und administrativen Personals an der Universität Kassel zu schaffen.**

Mit Blick auf die verschiedenen von Befristung betroffenen Beschäftigtengruppen muss eine solche Regelung auf deren besondere Funktion, Arbeitsbedingungen und Problemlagen eingehen:

## **Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) – umgehende Entfristung, Perspektiven schaffen**

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) decken mittlerweile einen wesentlichen Teil der Lehre an der Universität Kassel ab, ohne den der Lehrbetrieb an vielen Fachbereichen nicht mehr aufrechterhalten werden könnte. Mit einem Anteil befristet Angestellter von 76 % in dieser Gruppe liegt die Universität Kassel weit über dem Bundesdurchschnitt (54%).<sup>3</sup>

Wir fordern:

- umgehende Entfristung der LfbA-Stellen
- bei einer konsequenten Entfristung der LfbA die Festschreibung ihrer maximalen Lehrverpflichtung im Rahmen des gesetzlichen Mindestumfangs (14 SWS)
- die langfristige Überführung der LfbA in neu zu schaffenden Akademischen Ratsstellen

## **Lehrbeauftragte - mehr reguläre Stellen in der Lehre**

Einen Großteil ihrer Lehre deckt die Universität über Lehrbeauftragte ab. Diese Kolleg\*innen haben in der Regel nur einen Vertrag für das Semester. Ihr Honorar ist, gemessen an dem realen Arbeitsaufwand für Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung der Lehre inklusive Prüfungen etc., in der Regel so niedrig, dass sie unter dem Strich weit weniger als den Tariflohn, oftmals gar weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn verdienen.

Wir fordern:

- den Umfang der Lehraufträge stark zu reduzieren
- die Lehre über reguläre, nach Tarif bezahlte, unbefristete Stellen zu gewährleisten

---

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 31.12.14, in: GEW Kodex-Check (<https://www.kodex-check.de/kodex-check/> [7.11.17])

<sup>2</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, a.a.O.

<sup>3</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, a.a.O.

## **Wissenschaftliches Personal in der Qualifikationsphase (Promovierende) – Zeit zur Qualifikation**

Die gesetzliche Begründung für die Befristung von Promotionsstellen ist die Arbeit am Qualifikationsprojekt. Kolleg\*innen in der Promotionszeit dürfen also nur aufgrund des Erwerbs der angestrebten Qualifikation im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses auf befristeten Stellen arbeiten. Derzeit ist die Qualifikation in den allermeisten Fällen aber nur durch unbezahlte Mehrarbeit der Promovierenden möglich. Die Qualifizierung muss jedoch im Rahmen der Beschäftigung tatsächlich möglich und im Arbeitsvertrag festgeschrieben sein.

Wir fordern:

- die gesetzlichen Möglichkeiten sind hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung voll auszuschöpfen
- tatsächlich ausreichende Arbeitszeit für die eigene Qualifikation
- diese Mindeststandards dürfen nicht nur für Landesstellen gelten, sondern auch für auf andere Weise finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (bspw. über Drittmittelprojekte)

## **Wissenschaftliches Personal mit abgeschlossener Promotion – akademische Ratsstellen schaffen**

Eine Habilitation, die bisher die Befristung juristisch rechtfertigen sollte, kann nur für die Erlangung einer Professur, wenn überhaupt, von Nutzen sein. Professuren gibt es aber weit weniger als Habilitationsstellen. Die Habilitationsnotwendigkeit nach Abschluss der Promotion ist widersinnig.

Wir fordern:

- Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen mit Promotion sind als akademische Räte unbefristet anzustellen.

## **Beschäftigte in Drittmittelprojekten – Daueraufgabe anerkennen, Daueranstellung ermöglichen**

Die Universität finanziert sich zu einem erheblichen Teil aus Drittmitteln öffentlicher oder privater Institutionen. Dies sind in der Regel zeitlich begrenzte Gelder, die für bestimmte Projekte (Forschung, Studiengänge, Institute, Graduiertenkollegs) eingeworben werden. 2016 waren ca. 16% der Mitarbeiter\*innen der Uni Kassel über Drittmittel beschäftigt. Beschäftigung aus Drittmitteln bedeutet fast immer eine zeitlich befristete Anstellung, i.d.R. bis zum Ablauf des Projektes. Drittmittelbeschaffung und -bewirtschaftung ist aber längst eine Daueraufgabe und muss daher mit unbefristet beschäftigten Kolleg\*innen besetzt werden.

Wir fordern:

- die Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten zur Daueranstellung von Drittmittelbeschäftigten
- die Schaffung von unbefristeten Stellen in drittmittelfinanzierten Arbeitsbereichen.

## **Beschäftigte im technischen und administrativen Bereich**

Für technische und administrative Mitarbeiter\*innen gilt besonders häufig, dass sie Daueraufgaben der Hochschule wahrnehmen. Für diese Gruppe greift die Universität Kassel immer häufiger auf die Möglichkeit der "sachgrundlosen Befristung" aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zurück – das heißt nach Ablauf von 2 Jahren in der Regel die Beendigung des Arbeitsvertrags an der Uni Kassel und ständige Fluktuation.

Wir fordern:

- Keine Verträge mit "sachgrundloser Befristung"
- Dauerstellen für Daueraufgaben
- Transparenz und Rechenschaft der Hochschulleitung über die Beschäftigungsbedingungen aller Personalgruppen an der Universität Kassel ('Befristungs'-Bericht)

Mit Unterstützung der GEW und ver.di

