

UNI KASSEL UNBEFRISTET!

90 Prozent des wissenschaftlichen Personals (wiss. Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben) der Universität Kassel sind befristet angestellt.¹ Einen erheblichen Teil ihres regulären Lehrangebots deckt die Universität zudem über semesterweise vergebene Lehraufträge ab. 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 Bedeutung von Drittmitteln und damit befristeter finanzieller 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. Alle untenstehenden Vorschläge sind rechtlich möglich – man muss sie nur wollen.

UNIKASSEL UNBEFRISTET fordert die Universitätsleitung 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 Funktionen, 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 befristeter Angestellter von 76 % in dieser Gruppe liegt die Universität Kassel weit über dem Bundesdurchschnitt (54%).²

Wir fordern:

- die umgehende Entfristung aller LfbA-Stellen
- bei einer konsequenten Entfristung der LfbA die Festschreibung ihrer maximalen Lehrverpflichtung im Rahmen des gesetzlichen Mindestumfangs (14 SWS)

Lehrbeauftragte – mehr reguläre Stellen in der Lehre

An der Universität Kassel bieten Lehrbeauftragte nicht nur Ergänzungen zum Lehrangebot an, sondern decken regelmäßig Angebote in der grundständigen Lehre ab. Diese Kolleg*innen haben in der Regel nur einen Lehrauftrag für das jeweilige 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 weniger als den gesetzlichen Mindestlohn verdienen.

Wir fordern:

- den Umfang der Lehraufträge auf die vorgesehenen Ergänzungen zum grundständigen Lehrangebot zu beschränken
- die reguläre Lehre über nach Tarif bezahlte unbefristete Stellen zu gewährleisten

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

² Quelle: Statistisches Bundesamt, a.a.O.

Wissenschaftliches Personal in der Qualifikationsphase (Promovierende) – Zeit für die Promotion

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

Wir fordern:

- die gesetzlichen Möglichkeiten hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung voll auszuschöpfen
- tatsächlich ausreichende Arbeitszeit für die eigene Promotion
- entsprechende Mindeststandards nicht nur für Landesstellen, sondern auch für auf andere Weise finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Qualifikationsphase (bspw. in Drittmittelprojekten)

Wissenschaftliches Personal mit abgeschlossener Promotion – Dauerstellen schaffen

Die Befristung nach der Promotion wird juristisch bisher durch die Arbeit an der Habilitation gerechtfertigt, die als notwendige Qualifikation für die Professur gesehen wird. Neben der Professur muss es aber auch andere dauerhafte Möglichkeiten geben, Lehre und Forschung an den Hochschulen zu betreiben.

Wir fordern:

- die Schaffung umfassender Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit abgeschlossener Promotion, die aus dem Verbleib im Wissenschaftssystem eine tatsächliche Option machen

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

Internationale Beschäftigte – Planbarkeit schaffen

Internationalisierung ist eines der großen Ziele der deutschen Hochschulen. Internationale Beschäftigte sehen sich jedoch mit einem Hochschulsystem konfrontiert, das ihre spezifischen Bedürfnisse nicht berücksichtigt. Die momentane Befristungspraxis – keine ausreichenden Informationen über die tatsächliche Beschäftigungsdauer, verbunden mit teilweise sehr kurzfristigen Verlängerungen der Stelle – erschwert die Planbarkeit des Aufenthalts in Deutschland und führt bspw. immer wieder zu schwerwiegenden Problemen mit der Ausstellung von Visa.

Wir fordern:

- planbare und langfristige Beschäftigungsoptionen für internationale Beschäftigte
- mehr Unterstützung der Hochschulverwaltung für internationale Beschäftigte

Beschäftigte im technischen und administrativen Bereich – keine „sachgrundlose Befristung“

Für technische und administrative Mitarbeiter*innen gilt besonders häufig, dass sie Daueraufgaben der Hochschule wahrnehmen. Für diese Gruppe greift die Universität Kassel immer öfter 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
- keine kurzfristigen Aufstockungen für Daueraufgaben, sondern dauerhafte Aufstockungen für Daueraufgaben

Zudem fordern wir, dass die Hochschulleitung endlich Rechenschaft über die Beschäftigungsbedingungen aller Personalgruppen an der Universität Kassel ablegt. Dies bedeutet die Erstellung eines ‚Befristungs-Berichts‘ über die Situation der befristet Beschäftigten an der Universität Kassel.

Mit Unterstützung der GEW und ver.di



WEITERE INFORMATIONEN:

<http://unikasselunbefristet.wordpress.com>

<https://www.facebook.com/UniKasselUnbefristet>

unikassel.unbefristet@posteo.de