



Sachsen

Bereich Hochschule und Forschung

Landesvorstand

Referat Hochschule und Forschung

Dresden, 30.6.2016

Betr.: Stellungnahme zum „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“¹

Die GEW Sachsen begrüßt nachdrücklich, dass wie bereits in einigen anderen Bundesländern nunmehr auch im Freistaat Sachsen Mindeststandards für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Hochschulen erarbeitet worden sind und umgesetzt werden sollen. Die GEW hat 2010 mit dem „Templiner Manifest“ Forderungen für einen „Traumjob Wissenschaft“² formuliert und 2012 mit dem „Herrschinger Kodex“³ konkrete Vorschläge zur Realisierung an den Hochschulen, die bereits an einigen Einrichtungen aufgegriffen worden sind⁴.

Leider werden an viele Stellen der nunmehr als Ergebnis eines längeren Diskussionsprozesses vorliegenden Endfassung Formulierungen (wie z.B. „sollen“) verwendet, die Ausnahmen zulassen. Damit ist aus Sicht nicht nur der GEW Sachsen die Chance zu mehr landesweit verbindlichen Mindeststandards versäumt worden. Die GEW fordert die Hochschulen auf, von den Ausnahmemöglichkeiten so selten wie möglich Gebrauch zu machen und sich im Rahmen der zur Umsetzung des Rahmenkodex abzuschließenden Dienstvereinbarungen mit den Personalräten auf weitergehende Standards (z.B. für die Mindestdauer der Befristung von Arbeitsverträgen) zu einigen. Sie bietet ihre Mitarbeit in diesem Prozess an.

¹beschlossen vom Geschäftsführenden Vorstand der GEW Sachsen

²siehe <http://www.templiner-manifest.de>

³siehe <http://www.herrschinger-kodex.de>

⁴z.B. an der Viadrina Frankfurt/Oder, an der MLU Halle oder an der FSU Jena

Die GEW Sachsen weist darauf hin, dass bessere Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven auch Änderungen in der Hochschulfinanzierung voraussetzen. Ohne eine (Wieder-)Erhöhung des Anteils der Grundfinanzierung und die Steigerung von deren absolutem Betrag sind nachhaltige Verbesserungen nur schwer vorstellbar. Befristet angelegte Projekte der Bundesregierung wie auch der Staatsregierung können bestenfalls Impulse setzen.

Zu den Punkten des Rahmenkodex nimmt die GEW Sachsen wie folgt Stellung:

Präambel Im dritten Absatz wird im letzten Satz eine aus GEW-Sicht deutlich zu vage Definition des Begriffs „Qualifikationsziel“ nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz verwendet. Für eine Qualifikation sollten ein Qualifikationsziel, ein strukturierter Weg zu dessen Erreichung und eine Zertifizierung bei Erreichen vorliegen.

Auch dazu, wie die im vierten Absatz als „ein übergeordnetes Ziel“ bezeichnete Erhöhung des Anteils von Frauen erreicht werden soll, fehlen konkrete Aussagen. Hier ist eine Präzisierung im Rahmen der nach Artikel 4 1)d) zu erarbeitenden Personalentwicklungskonzepte erforderlich.

Die im vorletzten Absatz erwähnten verbindlichen Regelungen/Dienstvereinbarungen müssen an allen Einrichtungen erarbeitet und umgesetzt werden. Für die angekündigte Evaluation sollten Standards für die Datenerfassung vereinbart werden.

Art. 1 1. Die GEW hat bereits im „Herrschinger Kodex“ vorgeschlagen, Beschäftigungsverhältnisse mit studentischen Hilfskräften „in der Regel für die Dauer von mindestens einem Jahr“ abzuschließen. Die GEW Sachsen fordert die Hochschulen daher auf, Verträge für studentische Hilfskräfte zumindest mit mindestens sechs (statt drei) Monaten Laufzeit zu vergeben. Bei Vorhandensein eines Bachelorabschlusses sollte eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft Vorrang haben.

Art. 1 2. Diese Regelung wird von der GEW Sachsen als überflüssig betrachtet.

Art. 2 2. Die GEW hat bereits im „Herrschinger Kodex“ vorgeschlagen, „auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss zu Gunsten von Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ zu verzichten.

Art. 2 3. Auch hier werden die vorgesehenen Mindestlaufzeiten als zu gering angesehen. Die GEW Sachsen fordert die Hochschulen auf, Verträge für wissenschaftliche Hilfskräfte mit mindestens zwölf (statt sechs) Monaten Laufzeit zu vergeben. Vorzugsweise sollte aber entsprechend Artikel 2 2. eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r bzw. künstlerische/r Mitarbeiter/in erfolgen.

Art. 3 1. Die GEW Sachsen verweist auf die in §66 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes enthaltene Einschränkung für die Erteilung von Lehraufträgen.

Art. 4 1.a) Es bleibt unklar, warum eine Ausschreibung nur bei einer Vertragslaufzeit

von über 6 Monaten erfolgen soll.

- Art. 4 1.d)** Die Verpflichtung, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen und und hierbei die Personalräte einzubeziehen, wird begrüßt. Auch hierbei bietet die GEW ihre Mitarbeit an. – In diese Konzepte sollte ein angestrebter Mindestanteil an unbefristeten Stellen für die einzelnen Bereiche (z.B. Fakultäten) aufgenommen werden. Der Orientierungsrahmen der HRK bezieht sich nur auf die Phase nach der Promotion. Die Personalentwicklungskonzepte müssen aus Sicht der GEW Sachsen auch die Promotionsphase einbeziehen. Die GEW Sachsen schlägt ferner vor, auch an den Hochschulen bestehende Mittelbau- und Promovierendenvertretungen in den Erarbeitungsprozess einzubeziehen.
- Art. 4 1.e)** Das Personal in Administration und Technik soll grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden.
- Art. 4 1.h)** Die GEW Sachsen schlägt vor, mögliche Ausnahmefälle explizit zu benennen und eine Verpflichtung aufzunehmen, den Personalrat im Vorfeld zu informieren, wenn eine Befristung beabsichtigt ist.
- Art. 4** Bei durch Drittmittel finanzierten Verträgen sollte eine Befristung nach §2(1) WissZeitVG Vorrang vor einer Befristung nach §2(2) WissZeitVGi haben.
- Art. 4 2.a)** Völlig unverständlich bleibt, dass „im Falle des Qualifikationsziels einer Promotion“ eine Mindestdauer von lediglich einem Jahr enthalten ist. Die GEW schlägt hier eine Mindestdauer von drei Jahren für den Erstvertrag vor. Befristete Verträge für die Postdoc-Phase sollten eine Tenure-Track-Option enthalten und beim ersten Vertrag nach der Promotion eine Mindestlaufzeit von vier Jahren haben.
- Art. 4 2.b)** Die GEW Sachsen schlägt das Angebot einer Vollzeitbeschäftigung für die Postdocphase vor.
- Art. 4 2.c)** Promotionsvereinbarungen sollten nicht nur zwischen Nachwuchswissenschaftler/innen und Betreuer/innen abgeschlossen werden. Zur Relativierung des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses schlägt die GEW Sachsen vor, dass in die Vereinbarungen als dritte Seite die Institution (z.B. die Hochschule oder das Institut/ die Fakultät) eingebunden wird. Das Qualifizierungsziel sollte aus Sicht der GEW auch im Arbeitsvertrag benannt werden. Als Mindestzeitanteil, der für die eigene Qualifikation zur Verfügung steht, wird die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit vorgeschlagen. Die Lehrverpflichtung sollte auf vier (bei Vollzeitbeschäftigung) bzw. zwei (bei Teilzeit) Semesterwochenstunden begrenzt werden.
- Art. 4 2.d)** Das WissZeitVG erlaubt eine Verlängerung um zwei Jahre pro Kind. Die GEW Sachsen tritt für den Anspruch auf die volle Verlängerungsmöglichkeit ohne die im Text des Rahmenkodex enthaltenen Einschränkungen ein, zumal die Überprüfung, ob „die Ursache für das Verfehlen... zu suchen ist“ sehr schwer fallen dürfte.
- Art. 4 3.b)** Eine Begründung gegenüber dem Personalrat sollte aus Sicht der GEW

Sachsen der Regelfall sein und nicht erst einer Nachfrage bedürfen.

Art. 4 3.c) Eine Begründung gegenüber dem Personalrat sollte aus Sicht der GEW Sachsen der Regelfall sein und nicht erst einer Nachfrage bedürfen.

Vermisst werden seitens der GEW Sachsen im vorliegenden Kodex

- Instrumente der Beteiligung und Mitwirkung der Mitglieder der Hochschule sowie
- Mechanismen, wie die Einhaltung des Kodex abgesichert werden soll. Im „Herrschinger Kodex“ wird hierzu eine Ombudskommission zur Überwachung der Einhaltung der vereinbarten Standards vorgeschlagen, der u.a. Vertreter/innen der Beschäftigten und der an der Einrichtung vertretenen Gewerkschaften angehören und die jährlich über ihre Arbeit berichtet.