

Paderborn, den 01. Juli 2020

Sehr geehrte Frau Präsidentin Birgitt Riegraf,  
sehr geehrte Frau Vizepräsidentin Simone Probst,  
sehr geehrte Mitglieder des Präsidiums,  
sehr geehrter Herr Christian Winsel,

die GEW Fachgruppe begrüßt, dass die Universität Paderborn schnelle und umfassende Maßnahmen zum Schutz in der Corona-Pandemie ergriffen hat. Die Beschäftigten der Universität haben in beeindruckender Weise auf diese Krise reagiert, was die Hochschulleitung in mehreren Mails auch gewürdigt hat. Die Briefe der Professor\*innen aus dem Musikwissenschaftlichen Seminar Detmold, Instituten des Hauses und der Brief des Mittelbaus aus der Fakultät für Kulturwissenschaften betonen zu Recht die besonderen Belastungen des Mittelbaus im Lockdown. Auf die Einschränkungen der wissenschaftlichen Tätigkeit in Lehre und Forschung im privaten Haushalt, dem autodidaktischen Kraftakt zur Gestaltung der für viele Kolleg\*innen neuen Online-Lehre oder auf die dadurch in der Vertrauensarbeitszeit versteckten Überstunden sowie enorme psychische Belastungen, ist mehrfach hingewiesen worden. Die Beschäftigten aller Bereiche unserer Universität haben den Weiterbetrieb der Universität in der Krise erst möglich gemacht!

Umso bedauerlicher ist das Ergebnis des Gesprächs zwischen Präsidium, Personalleitung und Vertreter\*innen des wissenschaftlichen Mittelbaus am 18. Juni 2020. Es ging um die besonderen Belange befristeter Beschäftigter, die von der Krise besonders betroffen sind. Nach unserer Information gab es keine Vorstellungsrunde und zu Beginn des Gesprächs keine Möglichkeit, die Erfahrungen und Lebenslagen des Mittelbaus einzubringen. Sollten die Informationen zutreffen, halten wir dies für ein sehr befremdliches Vorgehen. Nach unserem Verständnis ist dies die Zeit, dem Personal ausreichend Gehör und auch finanzielle Priorität einzuräumen. Dafür braucht es keine „einfache und schöne Lösung“, wie im Antwortbrief auf die KW-Initiative formuliert wurde, sondern eine tragfähige und gerechte Lösung. Auch eine Verlagerung des Problems auf die bestehenden Personalhaushalte der Fakultäten halten wir für nicht ausreichend.

Die Budgetautonomie unserer Universität und ihre eigenständige Arbeitgebereigenschaft, sollten für ein deutliches Zeichen der Anerkennung für die vielen prekär beschäftigten Kolleg\*innen genutzt werden. Die gesellschaftlichen Umstände der Corona-Krise, der Lockdown der Universität inkl. Homeoffice und die Verlängerungsoption im neuen § 7 Abs. 3 WissZeitVG geben aus unserer Sicht genügend Spielraum für arbeitsrechtlich sichere Begründungen für die Verlängerung der Verträge. Ein juristischer Rückzug hinter die Vermeidung von Entfristungsklagen und unbefristeter Beschäftigung, ist aus unserer Sicht kein angemessener Weg mehr durch die Krise. Bei einem Verzicht auf die an der Universität Paderborn üblichen restriktiven Einzelfallprüfungen zugunsten einer positiven Zuwendung zu ihren Beschäftigten, halten wir Entfristungsklagen für kein vordringliches Problem. Ein personalpolitisches Zeichen der Solidarität ist dafür aber notwendig.

Zudem brauchen die Beschäftigten eine klare Perspektive, dass diese Verlängerungen spätestens am Ende Ihrer Verträge auch umgesetzt werden. Für viele Forschende bedeutet das Wegbrechen von Feldzugängen und die Schließung von Laboren, Archiven und Bibliotheken, dass sie ihre Forschungen nicht bzw. nur unter sehr schlechten Bedingungen beginnen oder durchführen konnten. Dieser Rückstand lässt sich nicht einfach aufholen. Die Möglichkeiten auf die Verlängerung werden für bestehende Verträge zwischen dem 01. März und dem 30. September 2020, bei Verlängerung durch Rechtsverordnung bis 31. März 2021 erworben. Die Umsetzung der Verlängerung kann aber erst in ein, zwei oder drei Jahren erfolgen müssen, wenn die Verträge enden und darf dadurch nicht verschleppt werden. Eine solche mittelfristige Planung würde auch zeitlich die finanziellen Aufwendungen für die Vertragsverlängerungen strecken, sollten die gegenwärtigen Finanzmittel der Hochschule für ein sofortiges Verlängerungsangebot an alle nicht ausreichen. Sie geben den Kolleg\*innen aber bereits jetzt soziale Sicherheit und eine Perspektive.

Die Rückmeldungen, die wir von Kolleg\*innen erhalten, sollten ebenso Berücksichtigung finden. Das vorhandene Wohlwollen über die mehrfach ausgesprochene Anerkennung der Hochschulleitung, führt ohne Aussicht auf reale materielle Verbesserung der Beschäftigungssituation zu deutlicher Frustration.

Aufgrund der schwierigen Lage für die Kolleg\*innen und auch weiterer Beschäftigtengruppen, halten wir folgende Maßnahmen für geboten:

1. Auf der zentralen Ebene sollte sich ein Überblick über die Bedarfslagen und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus verschafft werden.
2. Außerdem sollte eine offene, auf die Kolleg\*innen zugehende Kommunikation zur Perspektive der Arbeitsverträge geführt werden.
3. Die Ausschöpfung aller Möglichkeiten der Budgethoheit zur Freimachung bzw. Umwidmung von Geldern, um Vertragsverlängerungen zu finanzieren und wo nötig Fakultätshaushalte aufzustocken.
4. Ein Angebot seitens der Universität an alle, die von den Corona-Regelungen des § 7 Abs. 3 WissZeitVG erfasst werden, auf Verlängerung des Vertrages.
5. Die Ausarbeitung einer arbeitsrechtlichen Begründung für die Vertragsverlängerungen aufgrund der Corona-Einschränkungen in der Qualifikation, die langwierige Einzelfallprüfungen verkürzt bzw. vermeidet.
6. Die mittelfristige, mehrjährige finanzielle Planung für Verlängerungen nach § 7 Abs. 3 WissZeitVG, z.B. auch im Rahmen des „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“.
7. Großzügige und unbürokratische Regelungen für Verträge mit studentischen Beschäftigten.
8. Die rasche Umsetzung von Verlängerungsangeboten an das beamtete Personal (AR a.Z. oder Junior-Professuren etc.), sobald die landesrechtlichen Regelungen dafür vorliegen.
9. Eine besondere Absicherung von lehrbeauftragten Personen über weitere Lehrauftragsangebote der Hochschule oder Anstellungsmöglichkeiten; vor allem an solche, die ihren Lebensunterhalt ausschließlich aus Lehraufträgen

finanzieren.

10. Eine haushaltspolitische Vorlage, eine Diskussion und einen Beschluss von Senats und Hochschulrat für eine breite Legitimation dieser Maßnahmen.

Die Corona-Krise schafft große Unsicherheiten in den Lebensläufen der Kolleg\*innen - vor allem bei jenen, die befristet beschäftigt sind und ggf. noch in unfreiwilliger Teilzeit arbeiten. Ein unhinterfragtes Weiter-So der seitherigen Personalpolitik wird aus unserer Sicht dieser Krise nicht gerecht. Die Hochschule hat hier die Chance sich als soziale Gestalterin von guten Beschäftigungsbedingungen zu profilieren.

Wir hoffen zum Wohle der Beschäftigten mit unserem Anliegen Gehör zu finden und freuen uns auf eine positive Antwort.

Mit freundlichen Grüßen,

Cynthia Arnold  
Bettina Blum  
Sebastian Bischoff  
Jörg Schroeder

Fachgruppe Hochschule und Forschung  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - Kreisverband Paderborn

jschroed@mail.upb.de  
0151 23291817