

An

die Mitglieder des Senats und des Präsidiums

den Wissenschaftler*innen-Personalrat

die Gruppenvertretung der akademischen Mitarbeiter*innen

die akademischen Mitarbeiter*innen in den Fakultätsräten

Systemwechsel für den wissenschaftlichen Mittelbau

Diskussionsvorschlag für die AG #ichbinhanna des Senats der Universität Paderborn

Hochschulleitung und Senat haben auf den Frust mit den übermäßigen Befristungen reagiert, der in der Twitter-Kampagne #ichbinhanna zu einer öffentlichen Diskussion geführt hat. Der Senat hat daraufhin eine Stellungnahme verabschiedet und eine AG eingerichtet. Die Präsidentin, Fr. Prof. Dr. Riegraf, hat im Oktober 2021, in einem Interview in der Wochenzeitung DIE ZEIT, den Reformwillen der Universität Paderborn unterstrichen und vom notwendigen „Systemwechsel“ gesprochen. Wir bedanken uns ausdrücklich für diese öffentliche Positionierung und besonders bei den Kolleg*innen, die für die Senats-AG extra Zeit und Engagement aufbringen und sich für Veränderungen engagieren. Die Mittelbau-Initiative der Universität Paderborn und die Betriebsgruppe der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) haben in den letzten Monaten mit Vertreter*innen der Senats-AG #ichbinhanna und Mittelbauvertreter*innen aus Fakultäten gesprochen. Dabei ging es um die Verbesserung der Situation von befristet Beschäftigten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und einer Personalreform für den wissenschaftlichen Mittelbau. Als Ergebnis der Gespräche stellen wir einige Vorschläge zur Diskussion:

1. Neue Dienstvereinbarungen: Die Schwächen des WissZeitVG mildern

Dienstvereinbarungen sind ein wichtiges Reforminstrument, weil sie individuelle Rechte erzeugen, die auch vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden können. Dadurch muss durch die Hochschule gesichert sein, dass diese Rechte auch wahrgenommen werden können. Das schafft die Verbindlichkeit, die Strukturreformen antreibt.

Vorbild kann hier die Dienstvereinbarung der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder sein: Dort wird eine verbindliche Zusage gemacht, den Anspruch auf die zweijährige Vertragsverlängerung pro Kind in vollem Umfang zu nutzen (sogenannte familienpolitische Komponente des WissZeitVG).

Die Post-Doc Verträge werden an der Viadrina sogar auf eine Mindestlaufzeit von vier Jahren festgeschrieben. Quelle:

https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/personalrat/wp/dokumente/wp/Endfassung_DVguteArbeit_27-08-2014.pdf

2. Eine Revision der Personal- und Aufgabenstrukturen im Hinblick auf Daueraufgaben

Das WissZeitVG kann die strukturellen Probleme der Personalpolitik nicht ändern. Es braucht mehr Dauerstellen für Daueraufgaben. Zurzeit werden Daueraufgaben und qualifizierende Aufgaben auf befristeten Stellen vermischt, weil das WissZeitVG keine klare Grenzziehung festlegt. Die Universität Paderborn kann dies aber für sich tun. Hierüber kann ein breiter Dialog in Fakultäten und Instituten initiiert werden. Dazu gehört einerseits herauszuarbeiten, wie viele Dauerstellen für welche Daueraufgaben benötigt werden und andererseits, wie viele Qualifikationsstellen die Universität anbieten kann, die nicht gleichzeitig fehlendes Personal bei den Daueraufgaben ersetzen.

3. Einen Negativkatalog nicht-qualifizierender Tätigkeiten

Qualifikationsstellen müssen vor der Vereinnahmung durch Daueraufgaben geschützt werden. Ein Positiv-Katalog scheint uns Angesichts der unterschiedlichen Disziplinen an unserer Universität nicht sinnvoll. Aber die Betreuung der einhundertsten Abschlussarbeit oder die sechste Übernahme der professoralen Vorlesung innerhalb eines dreijährigen Vertrages ist nicht mehr qualifizierend. Das heißt nicht, dass Beschäftigte auf Qualifikationsstellen nicht mehr mit Daueraufgaben in Berührung kommen sollen, das wäre sachfremd. Aber eine Orientierung sollte folgende Frage bieten: Wenn die Qualifikationsstelle ausläuft, ist dann immer noch eine Kolleg*in da, die für diese Aufgabe dauerhaft angestellt ist?

4. Transparente und planbare Karrierewege

Die GEW hat 2017 ein Tenure-Track-Modell für den Mittelbau vorgelegt. Das Modell bedeutet Transparenz darüber, welche Stellen in den nächsten Jahren frei werden. Auf diese Stellen können sich Beschäftigte vorbereiten und ihren Qualifikationsweg danach ausrichten. Der Tenure-Track wird mit einer Zielvereinbarung eingeleitet - nach positiver Evaluation erfolgt automatisch die Entfristung. Dieses Modell könnte man in Pilotprojekten an der Universität erproben. Das Konzept ist veröffentlicht:

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/wissenschaft-als-beruf>

5. Erarbeitung einer Dauerstellenkonzeption

Die AG #ichbinhanna könnte den Entwurf einer Dauerstellenkonzeption für das nächste Jahrzehnt erarbeiten, welche die eben beschriebenen Maßnahmen systematisiert sowie Zeitziele und

Evaluationsmaßnahmen festlegt. Dafür braucht es Daten der Hochschulverwaltung: Welche Personalmittel sind die nächsten 10 Jahre zu erwarten? Welche Dauerstellen kommen ins System oder werden in den nächsten Jahren frei, zum Beispiel durch Verrentung oder Erfahrungswerte zum Arbeitgeberwechsel? Auch ein ständiges Monitoring der Befristungsquoten in Fakultäten und Instituten gehört aus unserer Sicht dazu. Mit diesen und weiteren Informationen können die Potentiale für mehr Dauerstellen erarbeitet werden.

Wir freuen uns, darüber mit Ihnen ins Gespräch zu kommen und sind auch bereit, unsere Ideen in der Arbeitsgruppe zur Diskussion zu stellen.

Franziska Schloots
Mittelbau-Initiative

franziska.schloots@uni-paderborn.de

Jörg Schroeder
GEW Betriebsgruppe

jschroed@mail.upb.de