

Antrag

AntragsstellerIn: LAG Hochschule (LAG Hochschule)

Gegenstand: **Fair statt prekär – für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen an sächsischen Hochschulen**

1 Antragstext

2 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN setzen sich für faire Beschäftigungsbedingungen an
3 sächsischen Hochschulen ein. Wir wollen nicht nur verlässliche Perspektiven für
4 den wissenschaftlichen Nachwuchs ermöglichen, sondern allen
5 Beschäftigungsgruppen gute Arbeitsbedingungen im Sinne des Leitbildes
6 „Wissenschaft als Beruf“ ermöglichen. Dabei fordern wir Veränderungen in
7 folgenden Punkten:

8 1. Faire Bedingungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

9 Für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind die
10 Beschäftigungsbedingungen vielfach ungeklärt. Oft fehlt selbst ein
11 Arbeitsvertrag, in dem Rechte und Pflichten geklärt sind. Wir wollen
12 verbindliche Regelungen für Arbeitszeit, Urlaubsanspruch und Mindestlaufzeiten
13 verankern. Die Vergütung soll unabhängig von der Hochschulart und auf bundesweit
14 vergleichbarem Niveau erfolgen.

15 2. Lehrbeauftragte endlich angemessen entlohnen

16 Im Rahmen einer vielfältigen und praxisnahen Lehre sowie zum Sammeln von
17 Lehrerfahrungen sind Lehrbeauftragte ein wichtiges ergänzendes Element der
18 Hochschullehre. In der Praxis decken Lehrbeauftragte jedoch zum Teil
19 grundständige Lehre ab und werden angesichts ihrer Qualifikation und Leistung
20 nur unzureichend vergütet. Wir wollen den Grundsatz durchsetzen, dass
21 Lehrbeauftragte außer an Musik- und Kunsthochschulen nicht für grundständige
22 Lehre, sondern nur für ergänzende Angebote eingesetzt werden. Die Arbeit von
23 Lehrbeauftragten einschließlich der Vor- und Nachbereitungszeit soll mit
24 vergleichbaren Stundensätzen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen vergütet
25 werden. Honorarfreie Tätigkeiten für Berufstätige sollen weiterhin möglich sein.
26 Lehrbeauftragte sollen innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen

27 MitarbeiterInnen angemessen in den Hochschulgremien vertreten sein.

28 3. Missbrauch von Drittmittelbeschäftigung beenden

29 In den letzten Jahren ist der Anteil von Beschäftigten im Rahmen von
30 Drittmittelprojekten gegenüber grundständigen Stellen erheblich gewachsen.
31 Angesichts von oft nur kurzen Vertragslaufzeiten weit unterhalb der
32 Projektlaufzeit bieten diese jedoch oft nur prekäre Beschäftigungsbedingungen.
33 Wir wollen den Grundsatz der Beschäftigung gemäß Projektlaufzeit verankern.
34 Dabei sollen Ausnahmen für zeitlich befristete Teilprojekte,
35 Schwangerschaftsvertretung o.ä. verbindlich geregelt werden. Darüber hinaus
36 setzen wir uns für gezielte Anreize für mehr unbefristete
37 Beschäftigungsverhältnisse in den Drittmittelprogrammen des Freistaates, des
38 Bundes und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ein. Zur Förderung
39 stabiler Beschäftigungsverhältnisse sind Programmpauschalen nach Möglichkeit zu
40 zentralisieren.

41 4. Berechenbare Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

42 Viele hochqualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen arbeiten nach der
43 Promotion unter prekären Bedingungen mit unzureichender Anbindung an die
44 wissenschaftliche Community. Wir setzen uns für eine vorrangige Förderung sozial
45 abgesicherter Stellen gegenüber Stipendien in der Post-Doc-Phase ein. Die
46 Juniorprofessur soll mit einem verbindlichen Tenure-Track ausgestaltet werden.
47 Wir wollen erreichen, dass schrittweise ein Drittel aller neu zu besetzenden
48 ordentlichen Professuren über eine Juniorprofessur berufen werden.

49 5. Unbefristete Beschäftigungen ausweiten

50 Für hochqualifizierte WissenschaftlerInnen besteht die Perspektive auf eine
51 unbefristete Beschäftigung einzig in der Berufung auf eine Professur. Angesichts
52 des engen Stellenkontingents werden damit die Berufsbiographien vieler
53 hervorragender WissenschaftlerInnen entwertet. Die Einrichtung von Dauerstellen
54 jenseits der Professur, z.B. Lecturer, wird den vielfältigen Aufgabenprofilen in
55 der Wissenschaft besser gerecht. Wir wollen einen Mindestanteil unbefristeter
56 Beschäftigungsverhältnisse für dauerhafte Aufgaben in Lehre, Forschung und
57 wissenschaftlicher Dienstleistung schaffen.

58 Zur Umsetzung dieser Forderungen streben wir an, dass die Tarifsperre im
59 Wissenschaftszeitvertragsgesetz aufgehoben und ein Wissenschaftstarifvertrag
60 verhandelt wird. Bis tarifvertragliche Regelungen greifen, sollen die
61 Hochschulen durch Selbstverpflichtungen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen
62 durch entsprechende Personalentwicklungskonzepte erreichen. Werden diese nicht
63 erfüllt, sollen durch den Freistaat entsprechende Rahmenregelungen für faire
64 Arbeitsbedingungen der jeweiligen Beschäftigtengruppen erlassen und gemeinsam
65 mit den Hochschulen Zielvereinbarungen abgeschlossen werden.

Begründung

Die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in den letzten Jahren deutlich prekärer geworden. Dem Zuwachs an Studierenden steht eine stagnierende Zahl von Hochschulprofessuren gegenüber. Zwar sind durch den Bund erhebliche Mittel in die Personalausstattung der Hochschulen geflossen. Durch die Ausweitung von Drittmittelprogrammen in Forschung und Lehre haben diese Programme jedoch die Befristungsproblematik noch verschärft. Unter den prekären Beschäftigungsbedingungen leidet letztlich auch die akademische Qualität. Daueraufgaben in der Lehre werden zunehmend von Lehr- und Forschungsanfängern mit befristeten Verträgen und von nebenberuflichen Lehrbeauftragten übernommen. Die Projektfinanzierung von Forschung schränkt zunehmend langfristig angelegte und unorthodoxe Forschungsansätze ein. Der Anteil der Befristungen geht mittlerweile weit über das erforderliche und sinnvolle Maß hinaus. Längst ist der Wissenschaftsbetrieb für viele hoch qualifizierte Absolventen unattraktiv. Die verkrusteten Personalstrukturen und Qualifizierungswege sind nicht mehr geeignet, dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Perspektiven zu geben und die Wissenschaft als Beruf attraktiver zu machen. Umso unverständlicher ist es, dass die Wissenschaftsverbände selbst zaghafte Verbesserungen nicht mittragen wollen.

Aus unserer Sicht ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bei der Sicherung von fairen und zukunftsfähigen Beschäftigungsbedingungen weitgehend gescheitert. Wir wollen deshalb durch eine Aufhebung der Tarifsperrre erreichen, dass Hochschulen und Gewerkschaften selbst geeignete Regelungen in einem Wissenschaftstarifvertrag aushandeln. Aber auch unabhängig davon können die Hochschulen im Rahmen einer Selbstverpflichtung selbst weitreichende Verbesserungen ermöglichen, wenn sie entsprechende Personalentwicklungskonzepte erarbeiten und umsetzen. Sollten die Hochschulen dazu nicht in der Lage sein, sollte der Freistaat Rahmenregelungen erlassen und mit den Hochschulen entsprechende Zielvereinbarungen abschließen.