

Stellungnahme Landesfachbereichsvorstand FB5 zum Ergebnispa- pier der Arbeitsgruppe Mittelbau

Der Landesfachbereichsvorstand hat sich in seiner Klausurtagung mit dem Ergebnispa-
pier der AG Mittelbau befasst und bezieht zu den aus seiner Sicht wich-
tigsten Punkten Stellung:

Sachgrundlosen Befristungen sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwis-
senschaftlichen Bereich abgeschafft bzw. auf ganz wenige begründete Einzelfälle
beschränkt werden müssen.

Gerade sachgrundlose Befristungen im Bereich des Öffentlichen Dienstes, nach
§14 Abs. 2 TzBfG, sieht der Landesfachbereichsvorstand Bildung, Wissenschaft
und Forschung äußerst kritisch. In der Gesetzesbegründung bei Einführung des
TzBfG. wurde betont, dass das Regelarbeitsverhältnis ein unbefristetes Arbeits-
verhältnis ist und das befristete, egal ob mit oder ohne Sachgrund die Ausnahme
darstellen soll.

Bei Aufnahme einer Beschäftigung an den Hochschulen des Landes werden die
Arbeitsverträge derzeit fast ausschließlich sachgrundlos nach §14 Abs. 2 TzBfG
befristet. Auf Nachfrage wird den Personalräten zum Teil von den Arbeitgebern
mitgeteilt, dass sie die sachgrundlose Befristung (gerade auch auf Haushaltsstel-
len) als verlängerte Probezeit ansehen, andere sehen aufgrund der Art der zu-
gewiesenen Mittel und der daraus resultierenden Unsicherheit über die Dauer
dieser Mittel keine Möglichkeit Beschäftigte mit Sachgrund (nach § 14 Abs. 1
TzbfG) zu befristen oder gar gleich in einem Dauerarbeitsverhältnis zu beschäfti-
gen, obwohl viele der Aufgaben Daueraufgaben der Hochschulen sind. Aus die-
sem Grund begrüßt der LFBV den Lösungsvorschlag der AG Mittelbau zur Bereit-
stellung von Dauerstellen für Daueraufgaben – insbesondere auch bei wissen-
schaftsunterstützenden Aufgaben.

In vielen Fällen fahren die Hochschulen einen restriktiven Kurs, indem sie die Ar-
beitsverhältnisse ausschließlich entweder nach WisszeitVG oder TzBfG befristen
und nicht bereit sind, wenn die Befristung der Beschäftigten ausgelaufen ist, das
Arbeitsverhältnis zu verlängern.

Durch diese Praxis entstehen folgende wesentliche Nachteile für den universitä-
ren und Hochschulbereich im Land sowohl für den wissenschaftlichen, als auch
nicht wissenschaftlichen Bereich.

Viel Energie wird in die Einarbeitung neuer KollegInnen investiert, die Arbeitspro-
duktivität entsteht meist erst nach einigen Monaten, diese hält dann bis zu einem

halben Jahr vor Ende der Befristung an, da der Beschäftigte seine Energie wieder für Bewerbungen bei neuen Arbeitgebern aufwenden muss um möglichst lückenlos zu wechseln. Dazu kommt noch die demotivierende Erkenntnis, trotz Engagements, nicht weiter beschäftigt zu werden. Durch dieses systematische Vorgehen, blutet aus Sicht des LFBV, das Wissen an Universitäten und Hochschulen aus, da spätestens alle 2 Jahre angeeignetes Know-how verloren geht. Die unbefristet beschäftigten KollegInnen werden zunehmend frustrierter, da Sie alle zwei Jahre zusätzlich zu ihren sonstigen Aufgaben wieder einen neuen Kollegen/in einarbeiten müssen. Auch hierdurch wird Engagement und potentiell Know-how vernichtet, da sich die KollegInnen während der Einarbeitung nicht ihrer eigenen Weiterentwicklung widmen können.

Vor allem aus diesen Gründen, aber auch aus arbeitsrechtlichen Erwägungen, unterstützt der Landesfachbereichsvorstand alle Ansätze des Ergebnispapiers der AG Mittelbau zur Erhöhung des Anteils an unbefristeten Stellen bzw. an unbefristeter Beschäftigung. Dabei könnte vor allem eine verbesserte Personalentwicklungsplanung helfen, aber auch die Möglichkeit, unbefristete Beschäftigung zu erlauben, falls dauerhaft Mittel zur Verfügung stehen, aber keine Haushaltsstellen vorhanden sind.

Im Wissenschaftsbereich könnte zudem die Einführung von Tenure-Track-Professuren (W1/W2) eine deutliche Verbesserung bringen und auch Optionen für eine Karrierewegplanung neben der Professur müssen deutlich ausgebaut werden. Dazu muss nach unserer Auffassung die Grundfinanzierung der Wissenschaftseinrichtungen wieder aufgestockt und die Drittmittelfinanzierung wieder sukzessive abgebaut werden. Für die Karrierewegplanung ist es ebenso wichtig, dass die familienpolitische Komponente aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eine verpflichtende Verlängerungsmöglichkeit im wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnis sein sollte.

Des Weiteren ist eine Entfristung von Funktionsstellen im wissenschaftlichen Mittelbau dringend notwendig, da nur mit einem unbefristeten Anstellungsverhältnis auch dauerhaft anfallende Tätigkeiten effizient erledigt werden können.

Jedoch muss die Einführung einer „Drittmittelkarriere“ kritisch begleitet werden. Bereits jetzt werden mehr als 40% der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen über Drittmittelprojekte finanziert. Diese Quote darf nicht weiter steigen sondern es sollte zügig an Konzepten gearbeitet werden, in welchen die Hochschulen und Mittelgeber einen Weg für dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse mit sinkender Drittmittelfinanzierung bereiten. Dem weiteren Anstieg einer Privatisierung von Bildungskosten durch den Rückzug des Staates aus seiner Finanz- und Steuerverantwortung und der Absenkung der Grundförderung darf nicht weiter tatenlos zugehört werden.

Bund und Länder müssen gemeinsam eine bedarfs- und nachfrageorientierte Finanzierung der Hochschulen sichern, um gute Leistungen in Breite und Spitze zu ermöglichen und gesicherte Berufs- und Lebensperspektiven in der Wissenschaft

zu ermöglichen. Denn hochwertige Wissenschaft braucht langfristige, tragfähige und produktive Arbeitszusammenhänge, welche nur mit einer grundlegenden Planungssicherheit der Wissenschaftseinrichtungen realisiert werden kann.

Aus diesen und weiteren Gründen spricht sich der LFBV dringend für die Miteinbeziehung des wissenschaftlichen Bereichs in die Mitbestimmung durch die Personalräte aus (Wegfall von § 94 (2) LPVG).

Der LFBV lehnt die im Lösungsvorschlag zur Flexibilisierung des §14 Abs. 2 TzBfG erläuterten Punkte: Änderung des Arbeitgeberbegriffs und die Verlängerung des möglichen Befristungszeitraums auf 3- 5 Jahre ab.

Aus unserer Sicht ist die Übertragung der Arbeitgebereigenschaft an Universitäten und Hochschulen überaus kritisch zu sehen. Der öffentliche Dienst hat als öffentlicher Arbeitgeber seiner Vorbildfunktion und seiner besonderen gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen. Er sollte, wenn er die Reduzierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse, schon im Koalitionsvertrag fordert, auch im eigenen Bereich für eine Reduzierung sorgen.

Wissenschaft, Lehre und Forschung sind originäre Landesaufgaben, hier muss das Land Baden-Württemberg seine hoheitliche Aufgabe auch wahrnehmen. Es schafft Rahmenbedingungen für Wissenschaft und Forschung. Dies ist aus unserer Sicht wegweisend für die Zukunft unseres Landes. Beschäftigte in diesem Bereich müssen sich, aus unserer Sicht, auf eine landesweite, einheitliche Anwendung des Tarifrechts und Regelungen zu den sonstigen Arbeitsbedingungen verlassen können.

Konsequenzen der Übertragung der Arbeitgebereigenschaft an die Universitäten und Hochschulen wäre, dass sich das Land als Tarifvertragspartner selbst schwächt, da es weniger Landesbeschäftigte gäbe und sich die Tarifverhandlungen auf die großen, gut organisierten Einrichtungen im Hochschulbereich konzentrieren würden. Dadurch würde der Flächentarifvertrag aus Sicht des LFBV unterlaufen.