

Antragsbereich	Bildungspolitik	Antragsnummer	LDK-DS 19/18
		Antragsteller	Patrick Leinhos
Thema	Sachsen-Anhalt-Minimum 4.0 - Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen zukunftsfähig gestalten		

Antragstext	Zeile	Empfehlung der Antragskommission
Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen:		wird nachgereicht
Die GEW Sachsen-Anhalt fordert die Hochschulen sowie universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Landes auf, für attraktive Arbeitsbedingungen und sichere Berufsperspektiven ihrer Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen Sorge zu tragen.	5 10	
Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen Sachsen-Anhalts sind angehalten exzellente Leistungen und Forschungsergebnisse vorzuweisen und zugleich eklatante Defizite, wie etwa in der Ausbildung von qualifizierten Lehrer*innen unter Hochdruck, wett zu machen. Diese hohen Ansprüche zu erfüllen und die entsprechende Arbeit zu leisten, wird abgesehen von den Professor*innen und unbefristetem Personal vor allem von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen erwartet. Letztere sollen Lehre und Forschung auf hohem Niveau leisten und können sich zumeist nicht sicher sein, ob sie in den kommenden Monaten oder Jahren in Forschung oder Lehre eine Beschäftigung finden. 90 Prozent der Wissenschaftler*innen sind befristet angestellt, die Befristungsdauer belief sich in der Vergangenheit bei der Hälfte der Verträge nicht über ein Jahr. Wir sehen daher weiterhin einen zwingenden Handlungsbedarf für die Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von allen Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen.	15 20 25 30 35	
Die GEW Sachsen-Anhalt hatte bereits in ihrem LHA-Beschluss „Das Sachsen-Anhalt Minimum“ (2013) ihre Forderungen zu den Beschäftigungsbedingungen junger Wissenschaftler*innen formuliert. Zwischenzeitlich wurde auf Bundesesebene das Wissenschaftszeitvertragsgesetz novelliert und die Landesregierung Sachsen-Anhalt arbeitet derzeit an einer längst überfälligen Erneuerung ihres Landeshochschulgesetzes. Diesen Faden möchten wir aufnehmen und die Gelegenheit	40 45	

<p>nutzen, folgende Ansprüche an die Novellierung bzw. Erneuerung des Landeshochschulgesetzes zu formulieren. Im Wissen, dass das Landeshochschulgesetz an entscheidenden Punkten, wie Gleichstellung, Wahlrecht und Personalvertretung aller Angehörigen und Mitglieder der Hochschulen und Forschungseinrichtung einer Nachbesserung bedarf, konzentrieren sich die folgenden Forderungen auf die Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen – dabei ist es nicht von Belangen, ob sie im Alter von 25 Jahren oder 55 Jahren sind:</p>	<p>50</p>	
	<p>55</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Alle Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen sind unabhängig von ihrer Finanzierungsart und von ihrem Beschäftigungsverhältnis vollwertige Mitglieder (mit Wahlrecht) der Hochschulen und Forschungseinrichtungen – mit allen Vorzügen und allen Pflichten. 	<p>60</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Alle Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen sind unabhängig von ihrer Finanzierungsart und von ihrem Beschäftigungsverhältnis vollwertige Mitglieder (mit Wahlrecht) der Hochschulen und Forschungseinrichtungen – mit allen Vorzügen und allen Pflichten. 	<p>65</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen wird das Recht gegeben, drei Viertel ihrer bezahlten Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zu nutzen. Dabei muss der Vertrag mit einer Mindestlaufzeit von 3 Jahren ausgestattet sein und darf nicht unter 66 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung liegen. 	<p>70</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden verpflichtet, jährliche Berichte zur Lage und zu den Perspektiven von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen zu veröffentlichen. 	<p>75</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Promovierten Wissenschaftler*innen wird der dauerhafte Verbleib in Hochschule und Forschung jenseits der Professur durch einen Tenure Track eröffnet. 	<p>80</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Juniorprofessuren sind grundsätzlich mit einem verlässlichen Tenure-Track auszustatten, der nach positiver Evaluierung mindestens in eine W2-Professur überführt. Das Berufungsverfahren muss transparent sein und jederzeit die Berufung auf die Professur ermöglichen. Insgesamt darf das Verfahren sich auf nicht mehr als 6 Jahre erstrecken. 	<p>85</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Juniorprofessuren sind grundsätzlich mit einem verlässlichen Tenure-Track auszustatten, der nach positiver Evaluierung mindestens in eine W2-Professur überführt. Das Berufungsverfahren muss transparent sein und jederzeit die Berufung auf die Professur ermöglichen. Insgesamt darf das Verfahren sich auf nicht mehr als 6 Jahre erstrecken. 	<p>90</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ombudsstellen sind an jeder Hochschule und Forschungseinrichtung einzurichten. Sie können von allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule und Forschungseinrichtung in Konfliktfällen an- 	<p>95</p>	
	<p>100</p>	

gerufen werden, wenn Konflikte zum Tragen kommen, die das Arbeitsverhältnis stören. Die Ombudsstelle soll mindestens mit einer/einem Wissenschaftler*in in der Qualifikationsphase sowie einer/einem Professor*in besetzt sein.	105	
Zudem fordert die GEW LSA die Landesregierung auf, Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Hochschulen auf Basis einer aktiven und umfangreichen Personalpolitik abzuschließen. Dazu gehören folgende Punkte:	110	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Vorlage eines schlüssigen Personalentwicklungskonzeptes mit einem angemessenen Verhältnis von unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen. 	115	
<ul style="list-style-type: none"> • Der Verzicht des missbräuchlichen Einsetzens von Stipendien für Promovierende und Promovierte zur Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. 	120	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Vergabe von Lehraufträgen lediglich an Expert*innen aus der Praxis. Dabei trägt die Vergütung auch den Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie Prüfungsverpflichtungen Rechnung. 	125	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Anstellung von Lehrbeauftragten in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen entsprechend ihrer Qualifikationen, wenn diese dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen. 	130	
<ul style="list-style-type: none"> • Der Abschluss eines selbstverpflichtenden Kodexes für eine aktive Personalpolitik. 	135	
Die GEW LSA fordert zugleich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sich zur Schaffung stabiler Beschäftigungsbedingungen zu verpflichten und bei der Landesregierung einzusetzen. Das bedeutet, alle Anstrengungen dafür zu unternehmen, die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zugunsten unbefristeter Anstellungsbedingungen zu verringern und gleichzeitig die unbefristete Vollbeschäftigung als das Regelarbeitsverhältnis zu betrachten und zu etablieren.	140	
	145	
	150	
	155	