

## Vernehmlassungsantwort

der avuba zum Entwurf der Verwaltungsdirektion zur Überarbeitung der Anstellungsbedingungen für Doktorierende und Postdoktorierende, Stand 30.6.2015

### Ausgangslage

Die Verwaltungsdirektion hat ihre Pläne zur Reform der Anstellungsbedingungen erstmals 2013 im Rahmen einer von ihr einberufenen informellen Arbeitsgruppe erörtert. Im weiteren Verlauf war die avuba im Rahmen eines avuba-Mittagstisches und weiterer Treffen mit der Verwaltungsdirektion, sowie durch die Einsetzung einer avuba-Arbeitsgruppe zu den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Assistierenden (AAG) an der weiteren Entwicklung bis zum jetzt vorliegenden Entwurf immer wieder beteiligt. Wir danken der Verwaltungsdirektion für die Möglichkeit, uns nun auch im Rahmen dieser Vernehmlassung anzuhören.

Als eine frühere Version des Reformvorhabens im Frühjahr 2014 bei den Fakultätsleitungen vorgestellt wurde, verfasste die AAG ein von der avuba insgesamt getragenes [Positionspapier](#), das die Grundlage für die folgende Beurteilung des Reformvorschlags ist. Es beinhaltet Forderungen in prozeduraler, konzeptioneller und materieller Hinsicht.

In *prozeduraler Hinsicht* hat die avuba für eine umfassende und substantielle Beteiligung der verschiedenen Teilgruppen (Doktorierende und Postdoktorierende unterschiedlicher Fakultäten und Stellenarten) sowie für eine transparente Gestaltung der mit der Reform verbundenen Willensbildungs-, Entscheidungsfindungs- und Kommunikationsprozesse in einem der Tragweite und Komplexität der Reform angemessenen zeitlichen Rahmen plädiert. Die avuba begrüsst, dass die Verwaltungsdirektion diese prozessbezogenen Forderungen in weiten Teilen aufgenommen hat. Zunächst wurde die anvisierte Einführung der neuen Tarifstrukturen um ein Jahr auf Januar 2016 verschoben, womit der Forderung nach Entschleunigung entsprochen wurde. Ferner wurde der Prozess breiter abgestützt und transparenter gestaltet. Im Rahmen dieses Prozesses wurde die AAG an der Ausarbeitung des neuen, nun vorliegenden Reformvorschlags beteiligt. So stellte die Verwaltungsdirektion der AAG im November 2014 ein neues Konzept vor, das seit Januar 2015 in drei Sitzungen zwischen der Verwaltungsdirektion und einer von der AAG gewählten Delegiertengruppe diskutiert und weiter ausgearbeitet wurde. Die Ergebnisse der Sitzungen wurden jeweils innerhalb der Arbeitsgruppe der avuba diskutiert und die Kommentare von den VertreterInnen an die Verwaltungsdirektion übermittelt. Seit der letzten Sitzung der avuba mit der Verwaltungsdirektion (vom 31.03.2015) wurde der Vorschlag jedoch nochmals geändert, ohne diese letzten Änderungen mit den Delegierten der AAG abzustimmen.

## Position der avuba zum aktuellen Entwurf

### Allgemeine Haltung

Insgesamt kommt die avuba zu der Einschätzung, dass der zur Vernehmlassung stehende Reformvorschlag zwar unter grundsätzlicher Einbeziehung der Positionen und des Wissens der avuba erstellt worden ist, im Ergebnis aber in einigen Punkten von den im Positionspapier formulierten konzeptionellen und materiellen Positionen abweicht.

In *konzeptioneller Hinsicht* plädiert die AAG für eine umfassende und differenzierte Analyse der von der Reform zu adressierenden Probleme, eine genaue Begründung und Darlegung der mit der Reform verfolgten Zielen und der Erfolgskriterien, an denen sich die Reform messen lassen will,

sowie die Abschätzung von Folgen und Nebenfolgen einzelner Massnahmen und der Reform insgesamt. Dieser Forderung ist die Verwaltungsdirektion zunächst insoweit nachgekommen als sie sich im vergangenen Sommer genauer mit der Bestandsaufnahme der Situation an den Fakultäten auseinandergesetzt hat. Die avuba sieht sich jedoch nicht in der Lage, eine Abschätzung der finanziellen und organisatorischen Folgen alleine oder pauschal vorzunehmen, da die zentralen materiellen Entscheidungen auf die Ebene der Fakultäten verlagert worden sind. Deshalb kann das jetzige Rahmenkonzept für die grosse Mehrheit keine Verbesserung des status quo sicherstellen. Von der Umsetzung der neuen Tarifvorgaben auf der Ebene der Fakultäten hängt es schliesslich ab, für welche Assistierenden sich die Situation verbessert oder verschlechtert. Auch die Auswirkungen der Reform auf die Organisation und die Finanzen bzw. den Finanzausgleich in den Fakultäten und Departementen ist für die avuba nicht abschätzbar. Das vorgesehene System ist flexibel genug, um auf die unterschiedlichen Fachkulturen ausreichend einzugehen. Dennoch sind die gerade genannten Einschränkungen nochmals zu betonen, von deren Umsetzung die Zustimmung der avuba abhängt.

In *materieller Hinsicht* fordern die Assistierenden eine Reform, die sich an der gesamtuniversitären Zielsetzung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses orientiert. Daraus ergibt sich, dass eine absehbare Verschlechterung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen einzelner Teilgruppen von Assistierenden nicht hinnehmbar ist. Dabei sehen die Assistierenden in der Reform die Möglichkeit, einen wesentlichen Schritt in Richtung zukunftsfähiger Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu gehen und damit das strategische Ziel der Universität Basel, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, zu verwirklichen.

Die avuba bedauert, dass die Reform der Anstellungsbedingungen nicht genutzt worden ist, um über langfristige Perspektiven (alternative Stellenmodelle jenseits der Professur etc.) zu diskutieren oder einen solchen Diskussionsprozess zu lancieren.

### **Übersicht (Abschnitt 5.1 im Entwurf)**

Im Entwurf heisst es, dass bei einem Anstellungsgrad von unter 100% die freien Stellenprozente zwingend für die eigene Qualifikation zur Verfügung stehen müssen. Die avuba schlägt vor, diesen Satz ersatzlos zu streichen, da er zu Missverständnissen führen könnte. Die Universität als Arbeitgeberin darf nicht mehr Arbeitszeit als den Beschäftigungsgrad in Anspruch nehmen.

### **Doktorierende (Abschnitte 5.1 und 5.2 im Entwurf)**

Die avuba begrüsst, dass Mindestbeschäftigungsgrade (60% Doc 2, 100% Doc 1) nur in Ausnahmen unterlaufen werden dürfen und dass die Lehrbelastung jetzt in Stellenprozenten und nicht mehr in Semesterwochenstunden (SWS) bemessen wird, da dies ein sinnvolleres (da einheitliches) Mass zur zulässigen Beanspruchung in der Lehre ist. Allerdings möchte die avuba darauf hinweisen, dass die Lehrbelastung im letzten Entwurf wieder erhöht worden ist; im Vorentwurf (März 2015) war im Tarif Doc1 eine Lehrbelastung von (umgerechnet) 0-1.75 SWS festgelegt, was bei der Betreuung einer Veranstaltung mit 2 SWS potentiell ein Freisemester (7 Semester Lehre, 1 Semester frei) ermöglicht hätte. Dass diese reale Verbesserung der Anstellungsbedingungen wieder gestrichen wurde, ist aus Sicht der avuba unhaltbar. Wenn SNF-Assistierende neuerdings mit Lehre belastet werden, muss dies zu einer Entlastung der anderen Gruppen von Assistierenden führen.

### **Postdoktorierende (Abschnitte 5.1 und 5.3 im Entwurf)**

Die avuba begrüsst, dass für die bisher in der niedrigsten Lohnklasse angestellten Postdocs der aktuelle Vorschlag eine substantielle Lohnerhöhung bedeutet (für Standardanstellungen, d.h. SNF-Ansatz während Doktorat und dann niedrigster Tarif PostDoc).

Da Lehraufträge aktuell mit einem Beschäftigungsgrad von 12.75% vergeben werden, würde die Umstellung auf 10er Schritte im Beschäftigungsgrad eine Lohnreduktion bedeuten. Hier gibt es noch Klärungsbedarf.

### **Wechsel zwischen den Tarifen (Abschnitte 5.2 und 5.3 im Entwurf)**

Es hängt alles von der Umsetzung in den Fakultäten ab.

### **Kriterien zur Tarifwahl (Abschnitt 5.4 im Entwurf)**

Diese Kriterien sind mit der avuba abgesprochen. Sie ermöglichen eine Umsetzung der Tarifstrukturen, die den fakultätspezifischen Anforderungen genügt.

### **Überführungspraxis (Abschnitt 5.5 im Entwurf)**

Die Wahrung des Besitzstandes ist elementar und wichtig. Gleichzeitig bedeuten die Vorschläge zur Überführung, wie sie laut Entwurf vorgesehen sind, tatsächliche Verschlechterungen für alle Assistierenden, die bisher mehr als den Mindestbetrag erhalten. Durch die Besitzstandswahrung werden diese allein deshalb nicht zur Anwendung kommen. Wenn also damit nicht die Tür aufgemacht werden soll für eine Regelung zukünftiger Budgetierungs- oder sonstiger Vorgaben, dann macht eine solche Überführungsregelung keinen Sinn und sollte deshalb gestrichen werden.<sup>1</sup>

### **Neue Stellenbeschreibung (Abschnitt 6 im Entwurf)**

Mit der neuen Stellenbeschreibung ist die avuba zufrieden, weil sie Möglichkeiten für geregelte Arbeitsverhältnisse bietet; die einzelnen Kategorien und Unterpunkte sind innerhalb der Arbeitsgruppe der avuba überarbeitet und von der Verwaltungsdirektion grossteils übernommen worden. Gleichzeitig bleibt den Fakultäten die Freiheit, die bestehende Vorlage (unter Sicherstellung der Mindestanforderungen) zu individualisieren.

Die konkrete Umsetzung und Einhaltung der in den Stellenbeschreibungen festgehaltenen Rechte und Pflichten erscheint jedoch kritisch: wie kann sichergestellt werden, dass die vertraglichen Punkte den Arbeitsrealitäten entsprechen? Hier sollten dringend Strukturen etabliert werden, die über eine neue Stellenbeschreibung hinausgehen und die den (neu beginnenden) Assistierenden eine ausreichende Information über ihre Rechte und Pflichten sowie Ansprechpersonen bei Problemen bereitstellen (vgl. Begleitmassnahmen).

### **Begleitmassnahmen (Abschnitt 7 im Entwurf)**

Die avuba begrüsst den Aufbau von Beratungsangeboten, weist aber darauf hin, dass dieses Angebot und die allgemeinen Rechte und Pflichten den Assistierenden besser (und früher, d.h. bei oder vor Vertragsunterzeichnung) aufgezeigt werden müssen. Auch die Ausweitung der Unterstützung bei Elternschaft ist positiv, wobei es hier darauf ankommen wird, ein ausreichend breit aufgestelltes Programm zu gestalten und anschliessend auch zu finanzieren.

---

<sup>1</sup> Eine Ausnahme stellt die organische und anorganische Chemie dar: Fussnote 1 bei den Überführungsbestimmungen für die Postdoktorierenden (S. 10) soll erhalten bleiben, jedoch nicht als Überführungsbestimmung, sondern um klar zu stellen, dass dieser Tarif (PostDoc1, 80%) nur dort zur Anwendung kommen darf.