

avuba Arbeitsgruppe (AAG)
Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Assistierenden

Positionspapier
zur geplanten Reform der Anstellungsbedingungen von
Doktorierenden und Post-Doktorierenden an der Universität Basel

Kurzversion

1. Ausgangslage und bisheriger Prozess

- Motivation der Reform
 - Angleichung historisch gewachsener und zum Teil fachkulturell bedingter Ungleichheiten im Anstellungsgrad zwischen unterschiedlichen Gruppen von Doktorierenden und Post-Doktorierenden
- Auslöser der aktuellen Reformbemühungen
 - Modifikation der Anstellungsbedingungen von SNF-finanzierten Doktorierenden und Post-Doktorierenden
- Einberufung einer informellen Arbeitsgruppe durch den Verwaltungsdirektor C. Tschumi
 - Mitglieder der Gruppierung III: vier Assistierende (zwei Doktorierende, zwei Post-Doktorierende)
- Erste informelle Präsentation der Reformpläne am avuba-Mittagstisch (19. Februar 2014)
- Gründung der avuba-Arbeitsgruppe zu den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Assistierenden (kurz AAG), mittels der die Assistierenden ihre Interessen vertreten.

2. Beschreibung des Reformmodells der Verwaltungsdirektion (Stand 19.2.2014)

(a) Doktorierende

- Beschäftigungsgrad und Lohnniveau: Genereller Beschäftigungsgrad 70%, bei unverändertem Gehalt
 - Insbesondere Lehrstuhlassistierende: Anhebung des regulären Beschäftigungsgrads von 50% auf 70%; damit einhergehend Senkung des Stundenlohns
 - Insbesondere Projektassistierende: Senkung des regulären Beschäftigungsgrads von 100% auf 70%; damit einhergehend Erhöhung des Stundenlohns
- Lehrverpflichtung:
 - Alle Doktorierenden (Lehrstuhl- und Projektassistierende) sollen mit einem Pflichtdeputat von 2 SWS ausgestattet werden, wobei für jedes vierte Semester eine Befreiung von der Lehre vorgesehen ist. De facto resultiert dies in einer Lehrverpflichtung von 1,5 SWS über die normale Vertragslaufzeit von 4 Jahren.

(b) Post-Doktorierende

- Beschäftigungsgrad:
 - Der Beschäftigungsgrad zwischen 40% und 100%, im Regelfall soll der Beschäftigungsgrad bei mindestens 70% liegen
- Lohnniveau:
 - SNF-Bandbreiten als Basis zur Entlohnung aller Post-Doktorierenden
- Lehrverpflichtung:
 - 4 SWS bei Beschäftigungsgrad von 100%

3. Negative Aspekte des Reformvorhabens

- Senkung des durchschnittlichen Lohnniveaus
- Unflexible Beschäftigungsverhältnisse/Reduktion der Möglichkeit für zusätzliche Beschäftigung
- Verschlechterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Formell erhöhtes Arbeitspensum, wodurch die frei verfügbare Zeit eingeschränkt wird bei unveränderten finanziellen Voraussetzungen.
- Die Analyse der Ausgangslage ist unvollständig und undifferenziert.
- Die Ziele und Erfolgskriterien der Reform bleiben unklar.
 - Der Versuch der Gleichbehandlung aller Teilgruppen nivelliert historisch gewachsene Unterschiede in den Anstellungsbedingungen.
- Die Folgen und Wirkungen der Reform bleiben unklar.
 - Unzureichende Mitwirkungsmöglichkeiten der Assistierenden und anderer Akteure. Bislang wurden nur vier Assistierende im Rahmen einer informellen Arbeitsgruppe der Verwaltungsdirektion in die Ausgestaltung der Reform einbezogen.
- Unzureichende Transparenz des Prozesses
 - Folge ist ein erhebliches Mass an Verunsicherung
- Unangemessen schnelle Umsetzung der Reform mit geplanten Inkrafttreten am 1.1.2015

4. Konkrete Forderungen der Assistierenden

(a) Nachhaltige Verbesserungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

- Anpassung der Entlohnung an den Beschäftigungsgrad durch einen Ausbau des Personalbudgets für den Mittelbau
- Konsistenz zwischen formalen Verträgen und geleisteter Arbeitszeit
- Gewährleistung flexibler Beschäftigungsgrade
- Einbindung der Sozialpartner gemäss Personalordnung¹

(b) Kontextangemessene, zielbewusste und folgensensitive Reform

- Differenzierte Ist-Analyse unter Berücksichtigung folgender Punkte:
 - Klärung von Zielen und Erfolgskriterien der Reform
 - Kalkulation der direkten und indirekten Folgen und (Neben-)Wirkungen der Massnahmen

(c) Breite Abstützung, transparente Gestaltung und Entschleunigung der Entscheidung

- Öffnung und breite Abstützung des Reformprozesses in Form einer Regenzkommission
- Dokumentation und hochschulöffentlicher Zugang zu allen Informationen
- Verschiebung des Umsetzungstermins der Reform und Neuaufgleisung der Reform in einem angemessenen zeitlichen Rahmen.

¹ So heisst es in der Personalordnung der Universität Basel vom 19. Februar 2009): "(...) Die Personalverbände werden zu Personalfragen von grundsätzlicher Bedeutung frühzeitig in den Entscheidungsprozess miteinbezogen." (http://www.unibas.ch/doc/doc_download.cfm?uuid=B719F694C09F28B63477F80C8B900967&vobj_id=449)