

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

(Stand: 02.05.2014)

1. Ausgangslage und bisheriger Prozess

Gegenwärtig bereitet die Verwaltungsdirektion der Universität Basel eine Reform der Anstellungsbedingungen von Doktorierenden und Post-Doktorierenden vor. Hintergrund sind historisch unterschiedlich gewachsene und zum Teil fachkulturell bedingte Ungleichheiten in den Anstellungsbedingungen (Anstellungsgrad, Tarif, Lehrverpflichtungen etc.), die damit eingeebnet bzw. harmonisiert werden sollen. Die Bemühungen zielen auf unterschiedliche Gruppen von Doktorierenden und Post-Doktorierenden (z.B. reguläre Lehrstuhlassistierende vs. SNF- Projektassistierende, Geistes- und Sozialwissenschaften vs. Naturwissenschaften). Auslöser der aktuellen Reformbemühungen ist die jüngst erfolgte Modifikation der Anstellungsbedingungen von SNF-finanzierten Doktorierenden und Post-Doktorierenden. Diese brachten u.a. eine Erhöhung der Löhne von SNF-Doktorierenden und eine Neuregelung der Arbeitszeit mit sich.¹

Die Verwaltungsdirektion hat ihre Reformpläne zunächst im Rahmen einer von ihr einberufenen informellen Arbeitsgruppe erörtert, an der insgesamt vier Assistierende (zwei Doktorierende, zwei Post-Doktorierende) beteiligt waren. Ferner hat sie den bisherigen Stand der Reform im Rahmen eines avuba-Mittagstisches, zu dem die avuba ihre Mitglieder am 19. Februar 2014 eingeladen hatte, einer breiteren Öffentlichkeit von Assistierenden vorgestellt. Das präsentierte Modell wurde von den meisten anwesenden Assistierenden sehr kritisch aufgenommen.

Mehrere avuba-Mitglieder haben daraufhin einen Diskussionsprozess initiiert, der zunächst in einem Antrag auf Gründung einer offiziellen avuba-Arbeitsgruppe mündete. Der avuba-Vorstand hat diesen Antrag einstimmig angenommen. Die neu gegründete avuba-Arbeitsgruppe zu den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Assistierenden (AAG), in der alle Fakultäten vertreten sein sollen, hat das kurzfristige Ziel, zum laufenden Reformprozess der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Assistierenden kritisch Stellung zu beziehen und Strategien zu entwerfen, mit denen die Assistierenden ihre Interessen vertreten können. Mittel- und langfristig hat die Arbeitsgruppe den Zweck, sich aktiv für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Assistierenden einzusetzen. Dabei soll an bestehende Diskussionen zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Basel sowie an anderen Schweizer Universitäten angeknüpft werden.²

Das vorliegende Positionspapier bündelt die bisherigen Diskussionen der AAG.

2. Beschreibung des Reformmodells der Verwaltungsdirektion (Stand 19.2.2014)

Das Reformmodell sieht Veränderungen in den *Beschäftigungsgraden*, den *Lehrverpflichtungen* und den *Lohnniveaus* der Doktorierenden (a) und Post-Doktorierenden (b) vor. Dabei sollen Lehrstuhlassistierende und Projektassistierende überall und vollumfänglich gleich gestellt werden: gleiche Beschäftigungsgrade, gleiche Löhne, gleiche Lehrverpflichtung.

¹ So hob der SNF die Doktorierendensaläre zum 1.1.2014 um durchschnittlich 7% an (Mindest-Jahresbruttosalär). Ferner wurde eine "protected time" von mindestens 60% eines Vollpensums für die Erstellung der Dissertation eingeführt.

² Vgl. hierzu den bereits 1999 verfassten Bericht der Regenzkommission „Mittelbau“ zum Thema "Massnahmen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus an der Universität", die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung an der Universität Basel aus dem Jahr 2011, die Stellungnahme und Empfehlung des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats (SWTR) zum Thema "Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft" aus dem Jahr 2013 (http://edudoc.ch/record/109842/files/web_nachwuchsfoerderung_dt.pdf) sowie die jüngst von actionuni lancierten Aktivitäten (www.actionuni.ch/activities/past_activities).

(a) Für **Doktorierende** sieht das Modell folgende Anpassungen vor:

- *Beschäftigungsgrad*: Alle Doktorierenden sollen im Regelfall mit einem Beschäftigungsgrad von 70% angestellt werden. Dies bedeutet für manche Assistierende (insbesondere Lehrstuhlassistierende) eine Anhebung des regulären Beschäftigungsgrads von 50% auf 70%, für andere (insbesondere Projektassistierende) eine Senkung des regulären Beschäftigungsgrads von 100% auf 70%.
- *Lohnniveau*: Bereits per 1.1.2014 sind die Lohnansätze der Lehrstuhlassistierenden im Doktorat an die neuen SNF-Tarife angeglichen worden, ohne die Beschäftigungsgrade zu verändern. Die geplante Reform sieht vor, dass der nun für alle Doktorierende geltende Lohnansatz des SNF (Jahresbruttosalär) zukünftig für einen regulären Beschäftigungsgrad von 70% (anstatt bislang 50% bzw. 100%) gezahlt werden soll. Für Assistierende mit einem bisherigen Beschäftigungsgrad von 50% entspricht dies einer Senkung des Stundenlohnes um 28%.³ Für Assistierende mit einem bisherigen Beschäftigungsgrad von 100% entspricht dies einer Erhöhung des Stundenlohnes um 42%.
- *Lehrverpflichtung*: Erst seit 01.01.2014 erlaubt der SNF explizit die Einbindung von SNF-Doktorierenden in Lehre und Lehrstuhlarbeit (unter Berücksichtigung einer protected time von 60% bei einem 100% Pensum). Die Reform sieht nun vor, dass in Zukunft alle Doktorierenden (Lehrstuhl- und Projektassistierende) mit einem Pflichtdeputat von 2 SWS ausgestattet werden. Für jedes vierte Semester ist eine Befreiung von der Lehre vorgesehen. De facto resultiert daraus eine Lehrverpflichtung von 1,5 SWS bei einer normalen Vertragslaufzeit von 4 Jahren. Für manche Assistierende (insbesondere Lehrstuhlassistierende) bedeutet dies eine Reduktion des Pflichtdeputats von 2 auf 1,5 SWS, für andere (insbesondere Projektassistierende) eine Erhöhung von 0 auf 1,5 SWS.

(b) Für **Post-Doktorierende** sind folgende Änderungen geplant:

- *Beschäftigungsgrad*: Der Beschäftigungsgrad für alle Post-Doktorierenden soll laut Reformplänen zwischen 40% und 100% liegen. Im Regelfall soll der Beschäftigungsgrad bei mindestens 70% liegen.
- *Lohnniveau*: Im bisherigen Lohnsystem kam es in manchen Fällen zu einem Absinken der Löhne im Übergang von der Doktorierenden- in die Post-Doktorierenden-Phase. Um dem entgegenzuwirken, wurden bereits zum 01.01.2014 Tarifierungen vorgenommen. Darüber hinaus sollen in Zukunft alle Löhne von Post-Doktorierenden auf den SNF-Bandbreiten beruhen. Für manche Post-Doktorierenden (insbesondere über die Universität Basel angestellte) kann dies eine Senkung des Lohnniveaus zur Folge haben.
- *Lehrverpflichtung*: Alle Post-Doktorierenden sollen zukünftig mit einem Lehrdeputat von 4 SWS (bei einem Beschäftigungsgrad von 100%) ausgestattet werden.

3. Kritische Würdigung der bisherigen Reform

Die Gruppierung der Assistierenden steht den Reformabsichten der Verwaltungsdirektion grundsätzlich positiv gegenüber. Sie erkennt darin die Absicht der Universität Basel, ihrem immer wieder kommunizierten Anspruch einer Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gerecht zu werden (3.1). Zugleich sieht die Gruppierung erhebliche Defizite in Bezug auf die materielle, konzeptionelle und prozedurale Gestaltung der Reform (3.2).

3.1 Positive Aspekte des Reformvorhabens

(A) *Grundlegender Reformwille*

Als von den Reformbemühungen direkt Betroffene begrüßen die Assistierenden der Universität Basel, dass sich die Verwaltungsdirektion mit den aus der Sicht vieler Assistierender problematischen oder zumindest verbesserungswürdigen Anstellungsbedingungen auseinandersetzt. Die Assistierenden sehen darin eine grosse Chance, verschiedene bestehende Diskussionen und Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Assistierenden aufzunehmen (vgl. Fussnote 2).

³ Tarif A12 1. Jahr Doktorat Uni Basel 2014: Jahreslohn 100% alt (BG 50%): 94080 CHF, Tarif A12-100 1. Jahr Doktorat: Jahreslohn 100% alt (BG 100%): 47040 CHF, Jahreslohn 100% Reformmodell (BG 70%): 67200 CHF.

(B) Aufstockung von Haushaltsmitteln

Die Gruppierung der Assistierenden begrüsst, dass die Reformpläne mit einer Aufstockung der für die Assistierenden aufgewendeten Haushaltsmittel einhergehen.

(C) Teilweise Lohnerhöhungen der Lehrstuhlassistierenden

Die Assistierenden begrüssen, dass per 1.1.2014 die Löhne der Lehrstuhlassistierenden an jene der SNF geförderten Projektassistierenden (jeweils in der Gruppierung der Doktorierenden) angeglichen wurden. Die bislang in einigen Bereichen bestehende Lohnungleichheit wurde durch eine Lohnerhöhung um durchschnittlich 7% beseitigt.

(D) Lohnzuwachs im Übergang von Doktorierenden- zu Post-Doktorierenden-Phase

Die Assistierenden begrüssen die bereits umgesetzten Bemühungen, im Übergang von der Doktorierenden-Phase in die Post-Doktorierenden-Phase einen Lohnzuwachs sicherzustellen.

3.2. Negative Aspekte des Reformvorhabens

Das bisherige Reformvorhaben weist neben den genannten positiven Aspekten einige schwerwiegende Konstruktionsfehler auf, die den Zielen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses diametral gegenüber stehen. Im Einzelnen kritisieren die Assistierenden wesentliche der bislang erkennbaren materiellen Reforminhalte (A), die auf einer problematischen konzeptionellen Anlage (B) und prozeduralen Gestaltung (C) der Reform beruhen.

(A) Lohnsenkung, Flexibilitätsverlust, Nachteile für Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In materieller Hinsicht verletzt die Reform das Ziel der Universität, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. So gehen die bislang absehbaren Folgen der Reform mit zum Teil erheblichen *Verschlechterungen der Ist-Situation* vieler Assistierender einher, die weder offengelegt noch überzeugend begründet werden:

- *Senkung des Lohnniveaus:* Die Anhebung des Regelbeschäftigungsgrads von bislang 50% auf neu 70% bedeutet für die Doktorierenden, die derzeit zu 50% im Tarif A12 angestellt sind, eine effektive Verringerung ihres Stundenlohns um 29%. Die Angleichung der Löhne für Post-Doktorierende an die SNF-Bandbreiten bedeutet (gemäss einer beim avuba-Mittagstisch von der Verwaltungsdirektion präsentierten neuen Lohntabelle) für eine Gruppe von Post-Doktorierenden nicht nur eine Senkung des Stundenlohnes, sondern auch des ausbezahlten Lohns. Für über die Universität finanzierte Post-Doktorierende mit einem Pensum von 100% führen die Anpassungen der Lohntabelle nach unten zu einer absoluten Lohnkürzung von bis zu 20%. Insgesamt kommt es sowohl für einige Doktorierende (insbes. aus dem Bereich der Geisteswissenschaften) als auch für Post-Doktorierende zu einer faktischen Entwertung der Arbeitsleistung. Ferner bringt die Einführung einer Lehrverpflichtung für SNF-Doktorierende in der Phil.-Hist. I Fakultät weitere finanzielle Einbussen mit sich, da die von SNF-Projektassistierenden erbrachte Lehre bislang über bezahlte Lehraufträge abgegolten wurde.
Die Senkung des Lohnniveaus erschwert Lohnverhandlungen bei zukünftigen Stellenwechseln und beeinträchtigt somit die individuelle Lohnentwicklung nachhaltig. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs, dessen tatsächliche Arbeitszeiten oft massiv über der im Arbeitsvertrag formell vereinbarten Arbeitszeiten liegen, ist eine solche Senkung des Jahreslohnes Ausdruck der Geringschätzung der geleisteten Arbeit seitens der Universität und stellt eine massive Verschlechterung der subjektiven Arbeitsbedingungen dar. Die erwartbaren Folgen sind eine sinkende Arbeitsmotivation sowie Identifikation mit der Universität. Mit Blick auf die deutlich attraktiveren Arbeitsbedingungen (Lohnniveau und Arbeitszeitregelungen) ausserhalb der Universität drohen nicht nur eine Abwanderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftler/innen, sondern auch erhebliche Schwierigkeiten bei der Anwerbung qualifizierter Kräfte.
- *Flexibilitätsverluste:* Die Anhebung der Regelanstellung auf 70% bedeutet für Doktorierende mit bislang 50% Anstellung zwar eine Annäherung an ihre tatsächliche Beschäftigungsrealität, in der meist weitaus mehr als 50% gearbeitet wird. Allerdings entfällt dadurch weitgehend die Möglichkeit der zusätzlichen Beschäftigung im Rahmen von anderen Projekten sowie anderen universitären (z.B. Lehraufträge) und nicht-universitären Zusammenhängen. Dies geht nicht nur auf Kosten der Motivation zur Akquirierung von Projektmitteln, sondern auch zu Lasten des Wissenstransfers zwischen Universität und Gesellschaft. Überdies schränken die neuen Lehr-

verpflichtungen die Mobilität (z.B. bei Forschungsaufenthalten an anderen Universitäten, Feldforschungsphasen) derjenigen Assistierenden ein, die bisher keine Lehrverpflichtung hatten. Ferner werden Möglichkeiten der Entwicklung eines zweiten beruflichen Standbeins (etwa über Weiterbildungen sowie Beratungs-, Kanzlei- und Pfarramtstätigkeiten etc.) ausserhalb der Wissenschaft genommen. Das trägt insofern zu einer Verschärfung des beruflichen Risikos von Wissenschaftler/innen bei, als es bislang kaum langfristige Stellenperspektiven an der Universität jenseits der Professur gibt. Für Doktorierende mit bislang 100% Anstellung geht die Senkung des Beschäftigungsgrads auf nunmehr 70% indes in der Praxis nicht mit einem zusätzlichen Flexibilitätsgewinn einher, da auch von ihnen im Regelfall Leistungen im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung erwartet werden. Insgesamt erkaufte die Reform bloss scheinbare Flexibilisierungsgewinne für einige Wenige mit tatsächlichen Flexibilisierungsverlusten für viele andere Assistierende.

- *Verschlechterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:* Die geplanten Massnahmen gehen zu Lasten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So bedeutet die angestrebte Regelanstellung von 70% für Doktorand/innen und Post-Doktorand/innen ein formell erhöhtes Arbeitspensum ohne entsprechende Erhöhung des Einkommens. Dadurch wird die frei verfügbare Zeit eingeschränkt während sich die finanziellen Voraussetzungen nicht zugunsten der Betroffenen ändern. Insgesamt wird die Realisierung alternativer Berufsverständnisse und Lebensentwürfe, nach denen Wissenschaftler/innen neben ihrer Anstellung an der Universität auch weitere gesellschaftliche Verantwortungen und Bedürfnisse haben, erschwert. Die seit Jahren geforderte Flexibilisierung von Anstellungsmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ignoriert.

(B) Oberflächliche Problemanalyse, mangelnde Zielformulierung, unklare Folgen

Neben inhaltlichen Kritikpunkten sehen die Assistierenden Defizite in der konzeptionellen Gestaltung der Reform.

- Die *Analyse der Ausgangslage* ist unvollständig und undifferenziert. Es fehlt an einer umfassenden und differenzierten Analyse der Ausgangslage, die die Diversität der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Teilgruppen von Assistierenden aufnimmt und abbildet. Die Analyse der Ausgangslage operiert bislang allein auf der Ebene von quantifizierbaren formalen Indikatoren (Anstellungsprozente, Gehälter, Lehrverpflichtungen), ignoriert aber die unterschiedlichen materiellen Realitäten in den verschiedenen Fächern. So muss eine realistische Analyse in Rechnung stellen, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen (geleistete Stunden, Lehrbelastung) derzeit weitgehend nicht den vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen entsprechen. Ferner fehlt es an einer umfassenden Analyse der Ausgangssituation in den Fakultäten. So entspricht z.B. die Einführung eines Pflichtlehrdeputats von 1,5 SWS für alle Doktorierenden im Bereich der Naturwissenschaften gar nicht der hier bestehenden Nachfrage nach Lehrveranstaltungen. Im geisteswissenschaftlichen Bereich, der weitaus weniger regelmässig und zuverlässig mit SNF-Mitteln ausgestattet ist, besteht die Gefahr, dass das Lehrangebot durch die Einbeziehung von SNF-Projektassistierenden erheblichen Schwankungen ausgesetzt ist. Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob und inwieweit ein strukturelles Lehrangebot überhaupt auf der Grundlage von volatilen Projektmitteln beruhen kann. Schliesslich lässt die Einführung eines einheitlichen Lehrdeputats unberücksichtigt, dass sowohl zwischen den Fächern als auch innerhalb einzelner Fächer erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Lehrpraxis bestehen. So variiert der effektive Aufwand für die Vorbereitung und die Durchführung von Lehrveranstaltungen ganz erheblich mit der jeweiligen Lehrveranstaltungsart (Seminar, Übung, Tutorat), der Studienphase (Bachelor, Master), den einschlägigen Betreuungsverhältnissen etc.
- Die *Ziele und Erfolgskriterien* der Reform bleiben unklar. Erkennbar ist allein ein mit Gleichbehandlungserwägungen begründetes Harmonisierungsziel. Die implizit damit verbundene Gerechtigkeitsidee nivelliert indes Unterschiede in den Ausgangsbedingungen unterschiedlicher Teilgruppen (s. oben) und führt in der Arbeitsrealität zu neuen Ungleichheiten. Die bisherigen Reformpläne lassen offen, wie sie mit übergreifenden strategischen Zielen der Universität wie etwa der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses korrespondieren. Die

bisherigen Reformpläne lassen von ihrer Anlage her vermuten, dass die wissenschaftliche Qualifikation als privates Eigeninteresse der Assistierenden gesehen wird, das nicht vollumfänglich Teil eines ordentlichen Beschäftigungsverhältnisses und dementsprechend nicht voll zu vergütet ist. Darin kommt ein verkürztes Verständnis der Universität als schulische Ausbildungsinstitution zum Ausdruck.

- Die *Folgen und Wirkungen* der Reform bleiben weitgehend unklar. Das Vorhaben der Harmonisierung über die sehr heterogenen Arbeitsbedingungen der Assistierenden an der Universität Basel hinweg hat höchst unterschiedliche Auswirkungen auf unterschiedliche Gruppen von Assistierenden – manche werden teils besser gestellt, andere werden massiv schlechter gestellt. Diese höchst unterschiedlichen Folgen und Wirkungen wurden bisher nicht ausreichend analysiert.

Ferner werden die direkten Gewinne und Kosten der Reform (in finanzieller Hinsicht wie auch in Bezug auf die Zuwächse an universitärer Lehrkapazität) nicht ausgewiesen. Damit entsteht der Eindruck, dass die Universität Basel die Reform der Anstellungsbedingungen als verstecktes Sparpaket zu Lasten der Assistierenden nutzt. So wird etwa durch die Einführung eines pflichtmässigen Lehrdeputats für SNF-Doktorierende eine erhebliche Lehrkapazität geschaffen, die zu entsprechenden Einsparungen von Haushaltsstellen für Assistierende und von Lehrauftragsmitteln führen könnte.

Aus der Sicht der Assistierenden unklar sind zudem die Folgen der Reform für die konkreten Arbeitsbedingungen. So besteht etwa eine Unsicherheit was die Nutzung von Laboren und anderer Einrichtungen sowie der damit verbundene Versicherungsschutz bei einer Regelanstellung von 70% anstatt bislang 100% angeht. Weitgehend im Dunkeln bleiben bislang auch die Folgen der Reform für die Sozialversicherungen (Ansprüche auf Arbeitslosengeld, AHV, Pensionskassen etc.).

Bislang bleiben auch mittel- und langfristige Auswirkungen der Reform völlig unberücksichtigt. So wird z.B. nicht in Betracht gezogen, wie sich die Reform auf die Attraktivität der Universität Basel als Arbeitgeberin in einem nationalen und internationalen Umfeld auswirkt.

(C) Unzureichende Partizipation, Intransparenz und Hauruckverfahren

In prozeduraler Hinsicht genügt das bisherige Reformvorhaben nicht den Legitimitätsanforderungen, die eine solche potentiell weitreichende und konfliktträchtige Reform mit sich bringt. Der bisherige Reformprozess weist aus Sicht der Assistierenden drei wesentliche Probleme auf.

- *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. Diese Arbeitsgruppe ist weder auf nachvollziehbare Weise legitimiert noch repräsentiert sie die Diversität der Gruppierung. Ferner erscheinen die Möglichkeiten der Einflussnahme auf das Reformmodell im Rahmen der Arbeitsgruppe eingeschränkt, da es sich auch nach Auffassung der Verwaltungsdirektion um eine bloss informelle Konsultation handelt. Auch Vertreter/innen der Fakultäten und anderer Verwaltungsorgane sind bisher nicht berücksichtigt oder angehört worden. Schliesslich sind entgegen entsprechender Regelungen in der Personalordnung weder die avuba noch andere Sozialpartner ausreichend in den Entscheidungsprozess einbezogen worden.⁴ Diese mangelnde Einbindung der Betroffenen und anderer Akteure zeigt sich auch in der unzureichenden Analyse der Folgen und Wirkungen der Reform.
- *Unzureichende Transparenz des Prozesses:* Die Reformabsichten, das konkrete Reformmodell, aber auch das Reformverfahren blieben lange Zeit unter Verschluss. Weder ist der Diskussionsprozess innerhalb der informellen Arbeitsgruppe dokumentiert, noch wurde der jeweilige Diskussionsstand nach aussen kommuniziert. Zwar wurden die Reformpläne bei einem avuba-Mittagstisch einer breiteren Gruppe von Assistierenden präsentiert. Die Unterlagen dieser Präsentation wurden allerdings erst mehrere Wochen nach dieser Veranstaltung unvollständig zur Verfügung gestellt. Durch diese selektive Informationspolitik wurde ein erhebliches Mass an

⁴ So heisst es in der Personalordnung der Universität Basel vom 19. Februar 2009: "Sozialpartnerschaft: – Die Universität Basel setzt auf ein gutes Einvernehmen zwischen den Sozialpartnern. Dies bildet die Voraussetzung für ein erfolgreiches Zusammenwirken. – 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)

Verunsicherung erzeugt. Überdies besteht auf Seiten der Assistierenden keine Klarheit über den Fortgang des Verfahrens und die sich im Laufe des Verfahrens noch ergebenden Diskussions- und Interventionsmöglichkeiten.⁵ Auch das verunmöglicht eine fundierte Willensbildung der von der Reform hauptsächlich betroffenen Gruppierung.

- *Unangemessene zeitliche Rahmung des Gesamtprozesses:* Die zeitliche Rahmung des Reformvorhabens ist ausgesprochen ambitiös. So sehen die bisherigen Planungen vor, dass die Reform zum 1.1.2015 in Kraft tritt. Die Taktung des bisherigen Reformprozesses lässt vermuten, dass wesentliche Entscheidungen in einem "Hauruckverfahren" noch vor oder aber in der Sommerpause getroffen werden sollen. Mit Blick auf die Tragweite, die Komplexität sowie die potentielle Konflikt- und Fehleranfälligkeit der Reform erachten die Assistierenden diesen zeitlichen Rahmen für unangemessen, zumal aufgrund der zurückhaltenden Informationspraxis der Verwaltungsdirektion bislang kaum Möglichkeiten einer systematischen Willensbildung seitens der Assistierenden sowie anderer Betroffener (etwa Professor/innen) bestanden.

4. Konkrete Forderungen der Assistierenden

Angesichts der potentiell tiefgreifenden Effekte der geplanten Strukturreform für die Arbeitswirklichkeit der Assistierenden selbst und der mit solchen Reformen verbundenen Konflikte, aber auch mit Blick auf die potentiell weitreichenden Folgen für die Positionierung der Universität Basel als attraktive Arbeitgeberin und profilierte Wissenschaftseinrichtung in der nationalen und internationalen Wissenschaftslandschaft, plädiert die Gruppierung der Assistierenden für ein besonders umsichtiges Vorgehen bei der Ausgestaltung, Planung und Umsetzung der Reform. Vor dem Hintergrund der Kritik an der Ausgestaltung der Reform fordert die AAG eine Anpassung der Reform entlang der folgenden materiellen (A), konzeptionellen (B) und prozeduralen (C) Eckpunkte.

(A) Nachhaltige Verbesserungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs!

In *materieller Hinsicht* fordern die Assistierenden eine Reform, die sich an der gesamtuniversitären Zielsetzung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses orientiert. Daraus ergibt sich, dass insbesondere jene Reformelemente, die eine absehbare Verschlechterung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen einzelner Teilgruppen von Assistierenden mit sich bringen, nicht hinnehmbar sind. 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 Vision zukunftsfähiger Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Assistierenden beruht auf folgenden Eckpfeilern:

- *Angemessene Entlohnung:* Anerkennung der Leistungen der Assistierenden in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung durch eine der Vielseitigkeit, dem Anspruchsniveau und dem individuellen Einsatz angemessene Entlohnung. Eine solche angemessene Entlohnung kann in keinem Fall eine Absenkung des Stunden- oder des Jahreslohns bedeuten. Vielmehr erfordert sie einen weiteren Ausbau des Personalbudgets für den Mittelbau und eine schon lange fällige Anhebung der Löhne auch für Post-Doktorierende.
- *Realistische Anstellungsverträge:* Konsistenz zwischen formalen und "gelebten" Verträgen, das bedeutet: Anstellungsverträge und Stellenbeschreibungen, die die tatsächlich geleistete Arbeit in Forschung (einschliesslich Qualifikationsarbeiten), Lehre und Selbstverwaltung abbilden.
- *Flexible Beschäftigungsgrade:* Flexible Gestaltung der Rahmenbedingungen universitärer Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Jobsharing), um verschiedenen Lebensentwürfen gerecht zu werden und Familienarbeit sowohl für Mütter als auch für Väter zu ermöglichen.
- *Langfristige Perspektiven:* Alternative universitäre Berufsperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits der Professur im Rahmen einer Differenzierung akademischer Stellenprofile; das schliesst insbesondere auch langfristige und eigenständige (d.h. von professoralen Weisungen unabhängige) Beschäftigungsmöglichkeiten in Forschung ("researcher") und Lehre ("lecturer") ein.⁶

⁵ Ein kürzlich von der Verwaltungsdirektion an die Dekane übermittelte und der avuba zugänglicher Zeitplan zur Implementierung der Reform hilft hier wenig. Zwar ist noch an zwei Stellen in dem skizzierten Prozess eine Beteiligung der avuba vorgesehen; welche konkreten Mitwirkungsmöglichkeiten sich hier ergeben, bleibt aber unklar.

⁶ Vgl. hierzu erneut die Hinweise in Fussnote 2, insbes. die Stellungnahme und Empfehlung des SWTR.

(B) Kontextangemessene, zielbewusste und folgensensitive Reform!

In konzeptioneller Hinsicht plädiert die Gruppierung der Assistierenden für eine umfassende und differenzierte Analyse der von der Reform zu adressierenden Probleme, die Ausweisung und Begründung der mit der Reform verfolgten Ziele und der Erfolgskriterien, an denen sich die Reform messen lassen will, sowie die Abschätzung von Folgen und Nebenfolgen einzelner Massnahmen und der Reform insgesamt.

- *Differenzierte Ist-Analyse* unter Berücksichtigung folgender Punkte:
 - Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Teilgruppen von Assistierenden (Doktoranden und Post-Doktoranden; Haushaltsstellen, SNF-Förderung und andere Förderungen; unterschiedliche Fakultäten und Fächer). Dabei sind insbesondere auch die schon bestehenden Analysen wie etwa Mitarbeiterinnenbefragungen an der Universität Basel und Studien zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz einzubeziehen;
 - Situation in Lehre (Lehrbedarf etc.) und Forschung (Forschungskulturen etc.) in unterschiedlichen Fächern.
- *Klärung von Zielen und Erfolgskriterien der Reform*, dabei
 - Orientierung an übergreifenden, durch Universitätsgremien legitimierten Zielsetzungen und Prinzipien (wie etwa der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses);
 - keine Vorfestlegung auf Prinzipien und Ziele, die sich nicht bereits aus bestehenden gesamtuniversitären Zielen ergeben (wie etwa die prinzipielle Harmonisierung von Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Teilgruppen).
- *Kalkulation der direkten und indirekten Folgen und (Neben-)Wirkungen von Massnahmen* sowie Auswahl geeigneter, erfolgsversprechender und nebenfolgenarmer Massnahmen.

(C) Breite Abstützung, transparente Gestaltung und Entschleunigung der Entscheidung!

In *prozeduraler Hinsicht* plädiert die Gruppierung der Assistierenden für eine umfassende und substantielle Beteiligung der von der Reform unterschiedlich betroffenen Teilgruppen (Doktorierende und Post-Doktorierende 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. Das bedeutet im Einzelnen:

- *Öffnung und breite Abstützung des Reformprozesses* in Form einer umfassenden, repräsentativen und entscheidungswirksamen Teilhabe der Assistierenden in einer eigenen Regenzkommission, die auch andere von der Reform indirekt betroffene Statusgruppen (insbes. Professor/innen) einbindet. Die Sozialpartner sind frühzeitig in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.
- *Transparente Gestaltung des Reformvorhabens*: Dokumentation und hochschulöffentlicher Zugang zu allen Informationen über das Reformvorhaben (einschliesslich der bisher unveröffentlichten geplanten Anpassungen in den Lohntabellen).
- *Entschleunigung des bisherigen Verfahrens*: Verschiebung des Umsetzungstermins der Reform und Neuaufgleisung der Reform in einem angemessenen zeitlichen Rahmen.