

Empfehlungen der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät zu den Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der KSBF

Beschluss des Fakultätsrats vom 13.01.2016

Die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät (KSBF) sieht sich in besonderer Weise der Sicherung fairer Bedingungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ an der Fakultät verpflichtet. Daher verständigt sich der Fakultätsrat auf die folgenden Grundsätze, die sich in besonderer Weise an die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in ihrer Verantwortung als Vorgesetzte und Leiterinnen und Leiter eines Lehrbereichs richten:

1. Die in der Richtlinie für die Beschäftigung des akademischen Mittelbaus genannten Standards sind aus Sicht der Fakultät Mindestbedingungen, deren Einhaltung strikt zu beachten ist. Von allen dort vorgesehenen Ausnahmeregelungen, die kürzere Befristungen nach sich ziehen, wird in der Fakultät nur sparsam und begrenzt Gebrauch gemacht.
2. Im Sinne der familienfreundlichen Hochschule soll die Kann-Bestimmung, wonach befristete Beschäftigungsverhältnisse pro Kind um bis zu 2 Jahre verlängert werden können, in der KSBF für auf Haushaltsstellen Beschäftigte die Regel sein.
3. Bei Vertretungseinstellungen oder Aufstockungen, die der Erbringung zusätzlicher Lehre dienen, ist darauf zu achten, dass die Einstellung oder Erhöhung der Arbeitszeit für das gesamte Semester vorgenommen wird und nicht nur auf die Vorlesungszeit begrenzt.
4. Die Fakultät weist darauf hin, dass für Beschäftigte auf Qualifikationsstellen mindestens ein Drittel der Arbeitszeit der eigenen Qualifikation vorbehalten ist (§ 110 Abs. 4 Satz 1 BerlHG).
5. Die Fakultät weist darauf hin, dass die Betreuung und Begutachtung von Abschlussarbeiten in erster Linie Aufgabe von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern ist. Zur selbständigen Lehre berechnete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen nicht über Gebühr mit diesen Aufgaben belastet werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen mit der Berechtigung zur selbständigen Lehre haben grundsätzlich die Möglichkeit die Betreuung einer Abschlussarbeit abzulehnen, wenn dies mit Punkt 4 in Konflikt steht.
6. Die von der LVVO² eingeräumte Möglichkeit, Lehrverpflichtung über 3 Jahre auszugleichen, ist ein geeignetes Mittel, um die zeitliche Beanspruchung durch die Lehre mit anderen Verpflichtungen besser vereinbar zu machen. Ein solcher Wunsch sollte – im Rahmen des zulässigen Umfangs von 50% der Lehrverpflichtung – in der Lehrplanung der Institute Berücksichtigung finden.
7. Die Leiterin / der Leiter eines Lehrbereichs trägt dafür Sorge, dass vorhandene finanzielle Ressourcen auch von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in angemessener Weise in Anspruch genommen werden können.
8. Auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Bedarf an Unterstützung durch studentische Hilfskräfte sowie durch Sekretärinnen und Sekretäre. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sorgen dafür, dass dieser Bedarf in angemessener Weise gedeckt wird, soweit dies

¹ Dies umfasst befristet und unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

² Lehrverpflichtungsverordnung.

mit der Arbeitsbelastung der Sekretärinnen und Sekretäre sowie der studentischen Hilfskräfte vereinbar ist.

Es ist Aufgabe der Institute, eine angemessene Lösung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die direkt der Geschäftsführenden Direktorin bzw. dem Geschäftsführenden Direktor zugeordnet sind.

9. Die Fakultät wirkt darauf hin, dass in den Instituten hinreichend unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden sind, damit Daueraufgaben in der Regel von unbefristet Beschäftigten (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) wahrgenommen werden können. Zu diesen Daueraufgaben gehören insbesondere Studiengangskoordination und Studien(fach)beratung. Je nach fachlichem Bedarf und Struktur des Instituts können weitere Aufgaben, wie z. B. Forschungscoordination, Grundlage für die Einrichtung einer unbefristeten Mitarbeiterstelle sein, soweit dies die MAVO³ zulässt.

³ Verordnung über wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Daueraufgaben.