

Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beschluss des Katholisch-Theologischen Fakultätentags

Vallendar, 27.01.2017

Auf seiner Jahresversammlung im Januar 2016 hat der Katholisch-Theologische Fakultätentag an seine Mitglieder appelliert, sich für Mindeststandards bei Arbeitszeitregelungen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Befristete Arbeitsverhältnisse sollten einen Umfang von drei Jahren nicht unterschreiten.

Eine Arbeitsgruppe hat sich inzwischen mit der Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter beschäftigt. Demnach haben sich problematische Anstellungssituationen oft aus den gewandelten finanziellen Ausstattungsverhältnissen der Fakultäten und den rechtlichen Rahmenvorgaben ergeben. Wenn nicht schon geschehen, wird es hier mittelfristig vielerorts zu Priorisierungen kommen müssen. Wichtige Fragen sind hier die nach dem Stellenumfang, der Verteilung der Stellen in der Fakultät und dem Verhältnis von befristeten oder auf Dauer angelegten Stellen im akademischen Mittelbau. Die Fakultäten stehen hier vor schwierigen Entscheidungen, die ihr künftiges Erscheinungsbild prägen werden.

Dennoch sollten wir unsere Bemühungen immer wieder daraufhin überprüfen, ob die bestehenden Regeln den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern tatsächlich gute Arbeitsbedingungen bieten und sie vor prekären Lebensumständen bewahren.

Daher stellt der Katholisch-Theologische Fakultätentag in Fortführung seiner bisherigen Bemühungen zusätzlich fest:

- Befristete Verträge bzw. schriftliche Zusatzvereinbarungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Regelungen zum Umfang der Qualifikationszeit enthalten, wobei etwa die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit als Qualifikationszeit bestimmt werden soll.
- Überbrückungsverträge sollten auch im Rahmen der veränderten Bedingungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Interesse der Betroffenen möglich sein.
- Die Stellensituation ist an den im Fakultätentag vertretenen Standorten sehr unterschiedlich. Vor dem Hintergrund persönlicher und familiärer Entwicklung sind aber Stellenumfänge in der Promotionsphase von mind. 65% und in der Habilitationsphase von 100% anzustreben.