

## **Erklärung der Mitglieder des akademischen Mittelbaus am Institut für Informatik der HU-Berlin zur Verfahrensweise der Personalabteilung der Humboldt-Universität bei der Ausstellung und Verlängerung von befristeten Verträgen.**

Version: 15.03.2021

Gerade unsere Statusgruppe hat einen großen Anteil an befristet beschäftigten Kolleg\*innen. Das liegt zum Einen daran, dass die Beschäftigung auf Qualifikationsstellen naturgemäß befristet ist und dass viele Kolleg\*innen in Zusammenhang mit Drittmittelprojekten angestellt sind, welche eine begrenzte Laufzeit haben. Das ist systeminhärent und soll an dieser Stelle auch gar nicht zur Debatte stehen. Anmerken wollen wir noch, dass die Kolleg\*innen auf befristeten Stellen genauso hervorragende und wertvolle Arbeit leisten, wie alle Mitglieder\*innen des akademischen Mittelbaus und einen unschätzbaren Beitrag zu Forschung und auch Lehre an dieser Universität leisten.

Allen sollte klar sein, dass vor allem gegen Ende der Laufzeit eines solchen Arbeitsvertrages Unsicherheiten zunehmen. Sei es in Bezug auf die weitere berufliche und/oder wissenschaftliche Entwicklung, aber auch in Bezug auf die familiäre Situation, so dass die prekäre Situation eine mitunter enorme zusätzliche Belastung darstellt.

Falls sich die Voraussetzungen einer Verlängerung eines Arbeitsvertrages dann auch erst kurzfristig ergeben, ist das belastend, aber leider nicht immer beeinflussbar.

Um so erfreulicher ist es, wenn die Voraussetzungen für eine Verlängerung des Vertrages schon frühzeitig gegeben sind und alle Formalitäten (z.B. von Seiten der/des direkten Vorgesetzten) erledigt sind. Dann schafft eine frühzeitige Verlängerung Freiräume und (ohne Übertreibung) Lebensqualität.

Die derzeitige Verfahrensweise für die Bearbeitung von Arbeitsverträgen der Personalabteilung der Humboldt-Universität zu Berlin steht dem in der Praxis aber entgegen. Die Verfahrensweise lautet: Es wird nur bearbeitet, was zeitlich (in Bezug auf die Restvertragslaufzeit und den geplanten Zeitpunkt des Beginns des neuen Vertrages) bereits dringend ist. D.h. es ist nicht möglich die Unsicherheit der rechtzeitigen Ausstellung von Arbeitsverträgen, die selbst bei einer sofortigen Bearbeitung unkalkulierbar lang sein können, durch eine frühzeitigere Antragstellung zu verringern. Diese Verfahrensweise ist (nach unserem Wissen) eine aus der Not geborene Verfahrensweise, die sich seit mehreren Jahren hält.<sup>1</sup>

Sie bewirkt, dass Kolleg\*innen wirtschaftliche Existenzängste für sich und Ihre Kinder verspüren, obwohl alle Voraussetzung für eine Weiterbeschäftigung gegeben sind. Sie bewirkt, dass sich Promovierende fragen, wie sie Ihre Qualifikation abschließen können, ohne die finanzielle Sicherheit ihrer zu verlängernden Stelle. Sie bewirkt, dass sich Kolleg\*innen beim Arbeitsamt arbeitslos melden müssen, obwohl sie in Ihrer Arbeitsgruppe gewollt und gebraucht werden.<sup>2</sup> Sie bewirkt, dass Kolleg\*innen auf Drittmittelstellen in Elternzeit gehen und nicht wissen, ob Sie danach beschäftigt sind, obwohl die Mittel dafür gesichert sind. Sie bewirkt, dass frisch Promovierte unnötig lange um Ihre Anschlussverträge bangen und sich fragen, ob sie sich umorientieren sollten/müssen. Auch für Kolleg\*innen, die von anderen Universitäten zu uns wechseln, bedeutet dies, trotz Zusagen, über lange Zeit zusätzliche Unsicherheit.

---

1 Die Einführung von SAP gilt hier nicht als Ausrede!

2 Falls es nicht bekannt ist: bei befristeten Verträgen ist der Arbeitnehmer verpflichtet sich drei Monate vor Ablaufdatum beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Insbesondere ist der Arbeitnehmer dafür und für alle in diesem Zusammenhang entstehenden Arbeiten und Termine freizustellen, was zusätzliche zeitliche Belastungen für den Arbeitnehmer bedeutet und im Endeffekt dem Arbeitgeber HU Geld kostet.

Diese Situation ist nicht nur aus Sicht der Kolleg\*innen problematisch. Für die Arbeitsgruppen bedeutet diese nach hinten verlagerte Bearbeitung erhebliche Probleme in der Planbarkeit von Lehre und Forschung. So ist es für die Leitenden der Arbeitsgruppen nicht möglich, verlässlich zu entscheiden, welche Lehrveranstaltungen im kommenden Semester angeboten werden können. Unter Umständen müssen sogar schon Vorkehrungen für eine potenziell nötige Ausschreibung der Stelle getroffen werden, welches Aufwand und auch Vertrauen kostet. Auch Angebote anderer Universitäten oder Beschäftigungsstellen in der Wirtschaft (auch gerade in der Informatik) locken qualifizierte Mitarbeiter\*innen.

Ein zusätzliches Problem ist die fehlende Kommunikation zur Antragsteller\*in. So wird derzeit der Antrag auf Einstellung an die Fakultät zurückverwiesen mit der Bitte um Wiedervorlage zu einem bestimmten Zeitpunkt Monate später – und da liegt er dann, ohne das jemand aus dem Institut davon erfährt. Regelmäßiges Nachfragen zum Stand des Vorgangs scheint gewolltes Ritual.

Schlussendlich sehen wir es ganz klar in der Verantwortung des Arbeitgebers auch seinen befristet Angestellten Würde und Respekt zu erweisen und die Folgen seines Handelns zu begreifen. Wir fordern die Universitätsleitung auf, diese seit Jahren anhaltende Situation sofort zu beenden und die Personalabteilung dabei zu unterstützen mit dieser Situation adäquat umzugehen. Wenn die Universität die steigenden Drittmittelzahlen und – stellen will, muss sie auch die Infrastruktur schaffen die damit einhergehende erhöhte Frequenz an auszustellenden Arbeitsverträgen zu meistern und zwar derart, dass für alle Betroffenen die geringstmögliche Belastung entsteht.

Die Mitglieder des akademischen Mittelbaus des Instituts für Informatik an der Humboldt-Universität zu Berlin