

Perspektive Wissenschaft? – Arbeitsbedingungen des Mittelbaus verbessern!

Forschung und Lehre bilden die klassischen Aufgaben der Hochschulen. In den letzten Jahren wachsen die Anforderungen neben der Zunahme der Studierendenzahlen und höherem Anspruch an die Qualität der Lehre zusätzlich durch aufwändige Reakkreditierungsverfahren sowie das Antragswesen im Bereich der Drittmittel. Wissenschaftliche Beschäftigte müssen sich diesen wachsenden Anforderungen stellen, ohne dass ihnen hierzu aufgabengerechte Bedingungen zur Verfügung gestellt werden. Sichtbar wird die Verschärfung der Mittelbau-Situation insbesondere in Form der Stellen für „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“.

Die Prekarität und fehlende Planbarkeit dieser beruflichen Laufbahn trifft überdies vor allem Menschen in einer Lebensphase, in der üblicherweise die Familienplanung umgesetzt wird. Dass gerade Hochqualifizierte häufig (lange) kinderlos bleiben oder die Wissenschaft aufgeben, muss so niemanden überraschen.

Der demografische Wandel könnte zusätzlich zu Nachwuchsschwierigkeiten führen. Schon bald könnten die Hochschulen in verschärfte Konkurrenz um die besten Köpfe treten, um weiterhin den steigenden Anforderungen in Forschung, Lehre und Administration gewachsen zu sein. Denn der zunehmende Anteil junger Menschen jeder Alterskohorte, die ein Studium aufnehmen, sorgt für weiterhin hohe Studierendenzahlen. Hinzu kommt der Aufgabenzuwachs der Hochschulen, beispielsweise durch den Bereich der Weiterbildung, die Veränderungen im Master of Education im Zuge von GHR 300+ oder im Rahmen des Berufsanerkennungsjahrs der Sozialen Arbeit.

Durch die aktuelle Entwicklung sehen sich die Beschäftigten aller Statusgruppen der Hochschulen mit einem verschärften Leistungsdruck und steigenden Qualitätsansprüchen konfrontiert. Für gute Wissenschaft und gute Arbeit müssen die Hochschulen sich Bund und Ländern gegenüber positionieren und eigene Handlungsspielräume voll ausschöpfen, damit nicht immer mehr Hochqualifizierte die akademische Laufbahn verlassen.

Wir fordern daher die Politik auf, die Rahmenbedingungen und insbesondere auch Finanzierung zu schaffen, die gute Arbeit und gute Leistungen an Hochschulen erfordern!

Wir fordern die Hochschulen auf, sich endlich zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Personalpolitik zu bekennen!

Wir fordern:

- Bildung und Forschung müssen finanziert werden
- Daueraufgaben erfordern Dauerstellen
- Ganze Stellen für ganze Leistung
- Handlungsspielräume bei der Befristung ausschöpfen
- Qualifikationen ermöglichen
- Karrieremöglichkeiten fördern
- Interessenvertretung für alle

Bildung und Forschung müssen finanziert werden

Die anhaltende Unterfinanzierung der Hochschulen führt nicht nur zu überfüllten Veranstaltungen und schlechten Betreuungsrelationen, sondern auch zu erheblichen Belastungen beim Personal, überaus prekären Beschäftigungsverhältnissen beispielsweise durch Dauer-Befristungen und fehlende Perspektiven für längerfristige Laufbahnen sowie zu unverhältnismäßiger Personalfluktuatation. Dies ist nicht nur ein unhaltbarer Zustand für die Mitarbeiter/innen, sondern bedroht auch die Qualität von Forschung und Lehre und damit die Wettbewerbsfähigkeit im Kampf um Forschungsgelder und Studierende.

Forderung: Bund und Länder müssen die ausreichende Finanzierung der Hochschulen verlässlich und planbar sicherstellen, auch wenn hierzu bisherige Zuständigkeiten neu verhandelt werden müssen. Das bedeutet aber auch, dass die Hochschulen ihre tatsächlichen Bedarfe ermitteln und deutlich kommunizieren müssen!

Daueraufgaben erfordern Dauerstellen

Lehre ist unzweifelhaft eine Daueraufgabe der Hochschulen. Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum aktuell in Deutschland (anders als im internationalen Vergleich, vgl. Reinhard Kreckel) in vielen Bereichen über 90% der Lehre von befristet beschäftigten Lehrkräften geleistet wird. Wachsende Erfahrungen sowie die zunehmende Qualifikation im Bereich der Hochschuldidaktik machen langjährige Mitarbeiter/innen zu einer wertvollen Ressource für die Hochschule, wie auch für weniger erfahrene Kolleg/innen und die Studierenden.

Personalfluktuatation hat in der Wissenschaft Tradition. Doch neben dem wechselnden Personal braucht es verlässliche, kontinuierliche Stellen und somit bleibende Ansprechpartner/innen. Nur so können zentrale Aufgaben wie die Fachstudienberatung, die Koordination des Lehrangebots, die Akquise von Lehrbeauftragten zur *Bereicherung* des Lehrangebots (wie es ursprünglich gedacht ist), die Vernetzung mit der Praxis oder auch die kooperative Vernetzung innerhalb der jeweiligen Hochschule angemessen und dauerhaft gewährleistet werden. Dies zusätzlich neben der Lehre als unbeständige und befristete Aufgabe zu übernehmen, widerspricht den Grundsätzen einer wirtschaftlich denkenden Universität.

Forderung: Selbst im Falle äußerst unsicherer Finanzierung der Hochschulen muss eine durchdachte Personalplanung stets in der Lage sein, einen gewissen Grundstock unbefristeter Stellen vorzuhalten. Dieses Argument kann daher nicht einfach akzeptiert werden – auch nicht im Wissenschaftsbereich. Ohne Lehre keine Hochschule!

Ganze Stellen für ganze Leistung

Studien zeigen: Die Aufgaben in Forschung und Lehre sowie die Arbeit an der eigenen Qualifikation werden häufig (unfreiwillig) außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet (vgl. z.B. die ver.di-Studie zum wiss. Mittelbau 2009). Die teilweise sehr hohen Überstunden bleiben dabei aufgrund der weit verbreiteten „Vertrauensarbeitszeit“ schlichtweg unsichtbar. Somit bedeuten viele Teilzeitstellen in der Wissenschaft faktisch eine Schlechterbezahlung der geleisteten Arbeit. Insbesondere die enorme Belastung von Lehrkräften für besondere Aufgaben durch umfangreiche Lehre und hohes Prüfungsaufkommen wird bisher zu wenig berücksichtigt. Was in der Wissenschaft wie Selbstausbeutung aussehen mag, wird bewusst geduldet und forciert und stellt somit Ausbeutung dar.

Forderung: Die vorgesehenen Aufgaben müssen realistischerweise in der vorgesehenen Arbeitszeit bewältigt werden können. Ist dies nicht der Fall, müssen bezahlte Arbeit und tatsächlich geleistete Arbeit einander angepasst werden! Wir fordern daher unter anderem zumutbare Lehrdeputate für Lehrkräfte für besondere Aufgaben!

Handlungsspielräume bei der Befristung ausschöpfen

Nach dem aktuell geltenden Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) – dessen Sinnhaftigkeit wir grundsätzlich anzweifeln – können befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft *ohne sachlichen Befristungsgrund* bestehen. Dies ist während der Qualifikationsphase möglich bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren ohne abgeschlossene Promotion bzw. zwölf Jahren mit Promotion. Betreuungszeiten minderjähriger Kinder erhöhen diese Zeiträume zusätzlich. Nach wie vor ist es üblich, diese Zeiten nicht verlässlich durch entsprechende Vertragslaufzeiten auszuschöpfen – unabhängig vom Bedarf, von der Qualität und der Zuverlässigkeit der geleisteten Arbeit.

Die dann häufig angeführte Argumentation, eine Promotion müsse grundsätzlich und unabhängig von der jeweiligen Disziplin in drei Jahren abzuschließen sein, ist angesichts der Erkenntnisse aus zahlreichen Studien realitätsfern (vgl. z.B. Kasseler Promoviertenstudie).

Forderung: Die Ausschöpfung der gesetzlich möglichen Fristen für befristete Verträge während der Qualifikationsphase bietet ein Mindestmaß an Planung für die Betroffenen wie auch Vorgesetzte und Kolleg/innen. Die Fristen sind grundsätzlich und von Beginn an auszuschöpfen!

Qualifikationen ermöglichen

Im aktuellen deutschen Hochschulsystem sind sowohl Promotion als auch Habilitation oft notwendige Voraussetzungen für eine akademische Laufbahn. Auf den entsprechenden „Qualifikations“-Stellen ist die vertragszeitliche Arbeitszeit allerdings knapp bemessen und wird aufgrund

der Fülle an zusätzlichen Aufgaben noch unterlaufen. Viele Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind darüber hinaus mit Verträgen angestellt, in denen noch nicht mal ein Minimum an Zeit für die eigene Qualifikation vorgesehen ist. Trotzdem werden die Fristen nach dem (ohnehin diskutierbaren) Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) weiter aufrechterhalten. Somit kann die Qualifikation nur nebenberuflich unter enormen Druck und auf Kosten des Erholungsausgleichs stattfinden. Derzeit lassen Hochschulen es zu, dass durch diese Mehrfachbelastung das gesundheitliche Risiko ihrer Nachwuchskräfte steigt, wohingegen die Qualität der Qualifikationsarbeiten sowie der Aufgaben in Lehre und Forschung sinkt.

Forderung: Die Möglichkeit einer gehaltvollen Qualifikationsarbeit im Rahmen einer Anstellung an einer Universität muss sowohl für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen als auch für Lehrkräfte für besondere Aufgaben gegeben sein. Lehrdeputate und zusätzliche Aufgaben müssen dementsprechend reduziert werden!

Karrieremöglichkeiten fördern

Im deutschen Wissenschaftsbetrieb gibt es für das Ziel des dauerhaften Verbleibs kaum Alternativen zur Professur – übrigens ein Sonderfall im internationalen Vergleich (vgl. Reinhard Kreckel). Es fehlt an längerfristigen und verlässlichen beruflichen Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Ebenso ist weder nachvollziehbar noch akzeptierbar, dass der Status des ewigen Nachwuchses nur durch eine Berufung abgelegt werden können soll.

Forderung: Für die Schaffung beruflicher Perspektiven braucht es Dauerstellen im Mittelbau, in deren Rahmen ein Maß an Eigenständigkeit in Lehre und/ oder Forschung ausgeübt werden kann, das den Kompetenzen hochqualifizierter Wissenschaftler/innen entspricht!

Interessenvertretung für alle

Auch der Mittelbau wählt den Personalrat, die Interessenvertretung der Beschäftigten der Hochschulen. Doch die Rechte des Personalrats sind diesbezüglich in Niedersachsen auf ein Minimum beschränkt: Der Personalrat hat kaum Mitbestimmungsrechte im Bereich des nicht-verbeamteten wissenschaftlichen Personals. Dies ist ein undemokratischer, unhaltbarer Zustand. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die wissenschaftlich Tätigen kein Recht auf umfassende Interessenvertretung haben sollen.

Forderung: Es ist den Hochschulen möglich, die Personalräte umfassender zu beteiligen, als es das NPersVG vorsieht. Gesetzlich mögliche Spielräume sind auszuschöpfen! Der Sonderweg Niedersachsens darf nicht unterstützt werden, wenn die Hochschulen der demokratische Ort sein sollen, als der sie verstanden werden möchten!