

Solidarität gibt Sicherheit: Für Perspektiven in der Wissenschaft!

Weniger als zehn Prozent der Hochschulbeschäftigten in Deutschland sind Professorinnen und Professoren. Schon diese auch im internationalen Vergleich sehr geringe Zahl zeigt, dass die Hauptlast der Arbeit in Forschung und Lehre hierzulande beim übrigen wissenschaftlichen Personal, dem so genannten akademischen Mittelbau, liegt. Um dieses steht es aber nicht gut. Steigende Anforderungen durch arbeitsintensivere neue Studiengänge, durch eine steigende Anzahl Studierender, durch zunehmende Bürokratie sowie Exzellenzansprüche in der Forschung stehen immer schlechteren Arbeitsbedingungen gegenüber. Die Hochschulen wälzen den von den Bundesländern geschaffenen Kostendruck mit vermehrter Teilzeitbezahlung, erhöhter Lehrlast und zunehmenden Verwaltungsaufgaben auf die wissenschaftlichen Beschäftigten ab. 87 Prozent der angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten sind nur befristet beschäftigt. Für die Lehre werden zunehmend Hochdeputatsstellen eingerichtet, die den Beschäftigten meist keinerlei Qualifizierungs- oder Beschäftigungsperspektive bieten. Zusätzlich arbeiteten zahllose Lehrbeauftragte an den Hochschulen, denen neben angemessenen Arbeitsbedingungen sogar der Status von Beschäftigten vorenthalten wird. Der Abbau von Dauerstellen erschwert den Betroffenen nicht nur die Lebensplanung, sondern zerstört auch die beruflichen Perspektiven im deutschen Wissenschaftssystem. Persönliche Abhängigkeit, Befristungsketten und fehlende Zeit für die eigene Qualifikation machen das Berufsfeld Wissenschaft zusätzlich unattraktiv.

Ausgehend von einer gemeinsamen Fachtagung am 19. November 2010 haben das Mittelbauvernetzungstreffen Hessen und die GEW Hessen im Dialog mit wissenschaftlichen Beschäftigten, Stipendiatinnen und Stipendiaten aller hessischen Universitäten das folgende Papier erarbeitet. Dieses versteht sich als

- landesbezogene Konkretisierung der im Templiner Manifest der GEW erhobenen Forderungen für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft (www.templiner-manifest.de), die wir ausdrücklich unterstützen
- Diskussionsangebot an die Betroffenen und alle an der Funktionsfähigkeit des Wissenschaftssystems Interessierten in Hessen
- Forderungspapier, das ausgehend von den spezifischen Problemen des akademischen Mittelbaus konkrete Forderungen an die jeweiligen Verantwortlichen richtet.

Schuld an der Misere der hessischen Wissenschaftsarbeiterinnen und -arbeiter sind fehlende Schutzvorschriften in Gesetzen und Tarifverträgen ebenso wie die unzureichende Finanzierung der Hochschulen und der beklagenswerte Umgang damit in Hochschulen, Fachbereichen und Instituten. Wir fordern, wo möglich, tarifvertragliche und sonst gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Auseinandersetzung um entsprechende Satzungen oder Richtlinien an den hessischen Hochschulen, ihren Fachbereichen und Instituten ist aber geeignet, als Zwischenschritte gemeinsam örtlich Erfolge und Präzedenzfälle zu erreichen. Dies wird ebenso wie tarifliche Verbesserungen nur gelingen, wenn die Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen diese Verbesserungen gegenüber ihrem Arbeitgeber erstreiten und durchsetzen.

Grundsätze für einen tragfähigen Mittelbau

Qualifikation ermöglichen

Für die wissenschaftliche Qualifikation fordern wir tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz. Diese Stellen müssen so beschaffen sein, dass sie den erfolgreichen Abschluss einer Qualifikationsarbeit tatsächlich ermöglichen. Dafür sind entsprechend lange Vertragslaufzeiten und ausreichend Zeit für die eigenständige Forschungsarbeit notwendig. Deshalb fordern wir, verlässliche Perspektiven für Qualifikationsstellen durch eine Mindestbeschäftigungsdauer von drei Jahren, eine Regelbeschäftigungsdauer von sechs Jahren und 20 Wochenstunden für die eigenständige Forschungsarbeit im hessischen Hochschulgesetz (HHG) und in den Hochschulsatzungen zu verankern.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz überwinden

Das auf Betreiben der Hochschulen erlassene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) erlaubt es den Hochschulen, im Unterschied zu allen anderen Arbeitgebern, Beschäftigte auch ohne nachvollziehbare Gründe bis zu insgesamt sechs bzw. zwölf Jahren befristet einzustellen. Das Gesetz schließt zudem aus, dass die Tarifvertragsparteien die Befristung in einem Tarifvertrag abweichend regeln. Diese Tarifsperre muss abgeschafft werden, damit Arbeitgeber und Gewerkschaften angemessene Befristungsregelungen aushandeln können.

Dauerstellen für Daueraufgaben

Für Daueraufgaben in Lehre, Forschung und (Wissenschafts-)Verwaltung sind Dauerstellen einzurichten und dauerhaft zu besetzen, insbesondere um die nötige Qualität und personelle Kontinuität sicherzustellen. Befristung muss von der Regel wieder zur begründeten Ausnahme (z.B. bei Vertretung) werden. Lehre, die für Studierende zum Pflicht- oder Wahlpflichtbereich gehört, ist nicht durch Lehraufträge, sondern durch dauerhafte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abzudecken. Wo Lehraufträge zur Ergänzung des Lehrangebots sinnvoll sind, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten. So sind, wenn entsprechende Voraussetzungen vorliegen, auch Zuschüsse zu den Sozialabgaben zu zahlen.

Ganze Stellen für ganze Arbeit

Viele wissenschaftliche Bedienstete in Hessen sind auf Teilzeitstellen angestellt, arbeiten aber deutlich mehr. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Zwangsteilzeitverträge, die den tatsächlichen Anforderungen an die jeweiligen Stellen nicht entsprechen. Lehre und Forschung werden damit zu großen Teilen unbezahlt in der Freizeit erledigt. Wir fordern eine Angleichung der bezahlten an die tatsächlich geleistete Arbeit!

Arbeitsbedingungen tariflich regeln

Auch an den Hochschulen muss die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber zu Gunsten von Verhandlungslösungen mit den Gewerkschaften überwunden werden. Das gilt für bisher vom Tarifvertrag nicht erfasste Beschäftigtengruppen wie die so genannten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie für die Höhe der Lehrpflicht. Auch die Eingruppierung der Lehrkräfte ist in einer Entgeltordnung zu regeln.

Mitbestimmung stärken

Das Hessische Hochschul- sowie das Personalvertretungsgesetz müssen einen wirksamen Schutz und eine wirksame Interessenvertretung auch des Mittelbaus ermöglichen. Die wenigen gewählten Mittelbauvertreterinnen und -vertreter sitzen in Gremien, die kaum noch etwas zu entscheiden haben, so dass etwa die in diesem Papier geforderten grundlegenden Verbesserungen nur begrenzt über Gremienbeschlüsse zu erreichen sind. Wissenschaftlich Bedienstete arbeiten in doppelter Abhängigkeit von ihren Vorgesetzten, die oft gleichzeitig ihre Prüferinnen und Prüfer sind und zumeist über Vertragsverlängerungen entscheiden. Folgerichtig müssten starke Organe der Interessenvertretung darüber wachen, dass diese Abhängigkeit von Vorgesetzten nicht ausgenutzt wird. Dem Personalrat, der dafür zuständig ist, wurden allerdings in wichtigen Fragen, wie der Einstellung von befristeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Hände gebunden.

Hochschulen aufgabengerecht ausstatten.

Die im so genannten Hochschulpakt 2011-2015 von der Landesregierung verankerten Kürzungen sind zurückzunehmen. Wir fordern eine aufgabengerechte und planbare Finanzierung der Hochschulen.

Konkrete Forderungen:

Ausgehend von den wichtigsten Problemfeldern Befristung, Arbeitszeit und Lehrpflicht, Mitbestimmung sowie Mindeststandards und Bezahlung werden unsere Forderungen im Folgenden weiter konkretisiert.

Problem Befristung

Die ausufernde Befristungspraxis bei so genannten Mittelbau-Stellen, in Forschungsprojekten und bei Vertretungsprofessuren und die vermehrte Befristung von administrativ/technischem Personal und sogar von regulären Professorinnen und Professoren untergräbt die Qualität wissenschaftlicher Arbeit, nimmt den Beschäftigten Planungssicherheit und macht den Wissenschaftsbetrieb als Arbeitsplatz unattraktiv.

Wir fordern den Bundesgesetzgeber auf,

- Die Tarifsperre im WissZVG abzuschaffen. Befristungsregeln in der Wissenschaft sind tarifvertraglich zu regeln.
- die Auswirkungen der ausufernden Projektfinanzierung (Drittmittel, DFG, Exzellenzinitiative etc.) auf die Qualität von Forschung, Lehre und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule bzw. Wissenschaft zu untersuchen.

Wir fordern das Land Hessen sowie die Hochschulen auf,

- im Tarifvertrag einen Risikozuschlag bzw. Übergangsgeld zu vereinbaren, den befristete Beschäftigte bei Vertragsende erhalten, wenn sich kein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber anschließt,
- für alle Beschäftigtengruppen wie etwa auch Vertretungsprofessoren und Hilfskräfte Mindestbeschäftigungszeiten von mindestens zwei Jahren festzulegen,

- eine Befristung im Mittelbau nur im Angestelltenverhältnis zu ermöglichen,
- Juniorprofessuren nur noch mit Tenuretrack vorzusehen und
- auch über Drittmittel finanzierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine langfristige Beschäftigungsperspektive (etwa über einen Stellenpool) zu eröffnen.

Die DFG und anderen Drittmittelgeber (Stiftungen, Bundesministerien etc.) fordern wir auf,

- keine Projekte kürzer als fünf Jahre zu fördern und
- darauf zu achten, dass Befristungen nur in begründeten Ausnahmefällen die bewilligte Projektlaufzeit unterschreiten

Problem Arbeitszeit und Lehrpflicht

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiten meist 60 bis 70 Stunden in der Woche und das oft auf Teilzeitstellen. Dies nutzen Land und Hochschulen aus, indem sie viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Zwangsteilzeit die Aufgaben von Vollzeitstellen bearbeiten lassen. So lassen Lehr- und Verwaltungsaufgaben oft keine Zeit mehr für eigenständige Forschung. Diese ist aber mindestens für Beschäftigte auf Qualifikationsstellen integraler Teil der arbeitsvertraglichen Pflichten. Für Beschäftigte mit Lehrschwerpunkt ist sie nötig, wenn die Lehre eine akademische sein und bleiben soll. Solche Hochdeputatstellen haben mit der Förderung des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ nicht das Geringste zu tun. Sie haben einzig und allein den Zweck, Engpässe in der Lehre billig und flexibel abzufangen. En passant wird dabei die Einheit von Forschung und Lehre aufgekündigt – mit absehbaren Folgen für die Qualität des Studiums.

Die Lehrverpflichtung bestimmt die tatsächliche Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals entscheidend mit. Da die Arbeitgeber diese bisher einseitig festsetzen, können sie damit die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit aushebeln. Eine tarifvertragliche Festlegung der Lehrpflicht ist überfällig. Auch für Beschäftigte mit Schwerpunkt in der Lehre muss unter entsprechender Verringerung des Lehrdeputats Zeit für die eigene Forschung vorgesehen werden.

Wir fordern das Land Hessen sowie die Hochschulen auf,

- die Lehrverpflichtung des Mittelbaus umgehend drastisch abzusenken und mittelfristig tarifvertraglich zu regeln und dabei folgende Merkmale zu berücksichtigen:
 - Forschungs- und Qualifikationszeiten,
 - Einarbeitungszeit (erste Semester in der Lehre mit reduzierter Lehrpflicht und Angeboten didaktischer Weiterbildung),
 - Kooperation von Lehrenden (diese bedeutet einen erhöhten Aufwand für alle beteiligten Lehrenden),
 - Prüfungsaufwand,
 - Aufwand für innovative Lehr- und Lernformen und
 - Reduktion der Lehrverpflichtung besonders für Beschäftigte mit „fast ausschließlicher Lehrtätigkeit“ und „überwiegender Lehrtätigkeit“
- in der Regel Vollzeitstellen zu vergeben, es sei denn der/die Beschäftigte wünscht Teilzeit;
- Stellen mit Lehrschwerpunkt durch attraktive Arbeitsbedingungen aufzuwerten und
- bei Qualifikationsstellen Lehre möglichst im thematischen Zusammenhang zum eigenständigen Forschungsprojekt zu ermöglichen.

Die DFG und anderen Drittmittelgeber (wie etwa auch Bundesministerien) fordern wir auf

- die Zwangsteilzeit-Regelungen vollständig zu beenden.

Problem Mitbestimmung

An den Hochschulen findet seit Jahren ein massiver Entdemokratisierungsprozess statt. Zwar sind die wissenschaftlichen Beschäftigten in die Gremien der Hochschulen einbezogen – diese stehen in der Präsidialuniversität inzwischen jedoch weitgehend ohne Kompetenzen da. Weitere Hemmnisse für die Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung und Personalvertretung sind die kurzen Vertragslaufzeiten, die Beschäftigte von der aktiven und passiven Beteiligung ausschließen und die damit einhergehende starke Fluktuation der befristet Beschäftigten sowie die oftmals geringe Anerkennung der Gremienarbeit bei Vorgesetzten und Kollegen.

Wir fordern das Land Hessen sowie die Hochschulen auf,

- durch Gesetz und Grundordnungen den Hochschulgremien wieder die grundlegenden Entscheidungen über Grundsatzfragen, Entwicklungsplanung und die Ressourcenverteilung zu übertragen. Dies entspricht auch der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 20. Juli 2010 AZ: 1 BvR 748/06).
- eine demokratische Mitbestimmung aller Statusgruppen vorzusehen,
- alle Promovierenden und Habilitierenden der Selbstverwaltung und Mitbestimmung des akademischen Mittelbaus zuzurechnen oder sie an neuen Mitbestimmungsstrukturen wie Mittelbauversammlungen oder hochschulweiten Promovierendenräten zu beteiligen,
- die Kompetenzen der Personalvertretung im Hessischen Personalvertretungsgesetz auszubauen und
- insbesondere die Herausnahme von wissenschaftlichem Personal aus dem Geltungsbereich des Gesetzes (z.B. so genannte Hilfskräfte) oder aus seinen Regelungen (z.B. Einschränkung der Mitbestimmung) rückgängig zu machen.

Problem Mindeststandards und Bezahlung

Die Bezahlung der wissenschaftlichen Beschäftigten an den hessischen Hochschulen hat sich in den vergangenen Jahren dramatisch verschlechtert. Die Umstellung vom BAT auf die neuen Tarifverträge der Länder (TV-L), des Landes Hessen (TV-H), der Frankfurter Goethe Universität (TV-GU) und der TU Darmstadt (TV-TUD) hat das Gehaltsniveau der wissenschaftlichen Beschäftigten merklich abgesenkt. Das betrifft die geringeren Gehälter in den fraglichen Entgeltgruppen ebenso wie die mangelnde Anerkennung von Berufserfahrung oder förderlichen Zeiten bei der Einstufung in die Erfahrungsstufen bzw. deren Entwertung bereits nach kurzen Unterbrechungen. Oft in Verbindung mit Zwangsteilzeitstellen ist die Verlagerung der eigenen Qualifikationsarbeit in die Freizeit eine weitere Sparmaßnahme auf dem Rücken der Beschäftigten. Und nicht zuletzt setzen die Hochschulen zunehmend auf schlecht bezahlte Personalkategorien wie Lehrbeauftragte und so genannte Hilfskräfte, die nicht einmal tarifvertraglichen Schutz genießen, oder sogar auf Werkverträge, die alle arbeitsrechtlichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten komplett aushebeln.

Wir fordern das Land Hessen sowie die Hochschulen auf

- die tarifvertraglichen Vergütungen spürbar zu erhöhen;
- alle einschlägige – also auch länger zurückliegende – Erfahrung bei der Einstufung des TV-H/-GU/-TUD zu berücksichtigen. Promotionszeiten, Stipendien, Lehraufträge und Zeiten bei anderen Arbeitgebern sind in allen Entgeltgruppen anzurechnen;
- wissenschaftlich Beschäftigte einzelnen wissenschaftlichen Einheiten und nicht Personen zuzuordnen;
- institutionelle Anreize für Vorgesetzte/Betreuer/Wissenschaftliche Einheiten vorzusehen und umzusetzen, damit Beschäftigte auf Qualifikationsstellen sich innerhalb der Vertragslaufzeit qualifizieren;
- das eigenständige Forschungsprojekt bei Qualifikationsstellen als arbeitsvertragliche Verpflichtung zu betonen und ernst zu nehmen;
- die eigenständige Forschung auf Qualifikationsstellen z.B. durch Zugang zur Infrastruktur und durch Qualifikationsangebote zu unterstützen;
- die Tariffucht etwa in Hilfskraftstellen, Lehraufträge und Werkverträge zu beenden;
- den Qualifikationsanteil auf Qualifikationsstellen auf 75 Prozent zu erhöhen oder eine feste Stundenzahl von mindestens einem Drittel einer vollen Stelle für die eigenständige Forschung auch von Teilzeitbeschäftigten vorzusehen sowie
- Beschäftigten den Anspruch einzuräumen, die Qualifikationszeit unter zeitweiser Befreiung von Lehrverpflichtung und anderen Aufgaben en bloc zu nehmen.

Alle (Wissenschafts-)Verbände, Hochschulmitglieder und -angehörige sowie Privatpersonen sind aufgefordert:

- **Dieses Positionspapier zur Grundlage hochschulpolitischer Diskussionen zu machen und sich ihm (ggf. modifiziert) anzuschließen!**
- **Unzumutbare Stellenausschreibungen nicht weiter zu leiten!**
- **Unsere Forderungen in Tarifauseinandersetzungen und gegenüber Politik und Hochschulen zu unterstützen!**
- **Das Templiner Manifest der GEW zu unterzeichnen (www.templiner-manifest.de)!**