

Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen

an deutschen Hochschulen und insbesondere an der Universität des Saarlandes

In den deutschen Hochschulen werden nicht nur Generation um Generation Studierende ausgebildet, sondern auch nach dem Studium geht es für die meisten, die die Hochschulen vorerst nicht verlassen wollen, weiter mit der Qualifizierung. Mit Doktorarbeit und Habilitation oder einer Juniorprofessur nähert man sich Schritt für Schritt dem höchsten der akademischen Ziele: einer Berufung auf eine Professur. Das Problem ist, dass für die Professuren aber nur eine begrenzte Anzahl an Stellen vorhanden sind, die Zahl der qualifizierten Absolventen und Absolventinnen aber wesentlich höher ist. Zudem hat sich in den vergangenen Jahrzehnten die Personalstruktur an den Hochschulen verändert. Dauerhafte Stellen jenseits einer Professur sind stetig abgebaut worden.

Die Folge ist zum einen, dass nur ein geringer Teil derjenigen, die nach dem Studium an den Hochschulen im wissenschaftlichen Bereich arbeiten, unbefristete Stellen haben. Nimmt man die Professuren sowie wissenschaftlichen Hilfskräfte aus, so liegt die Quote der befristeten Beschäftigungen im sogenannten akademischen Mittelbau an der Universität des Saarlandes bei ca. 85%. Damit steht die Universität im deutschlandweiten Vergleich noch nicht einmal allzu schlecht da. Laut dem Statistischen Bundesamt und Berechnungen der GEW auf Bundesebene war im Jahr 2005 das Verhältnis von unbefristet zu befristet angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern deutschlandweit in Schnitt noch 1 zu 4. Im Jahr 2013 war die Quote schon bei 1 zu 9 – Tendenz weiter fallend.

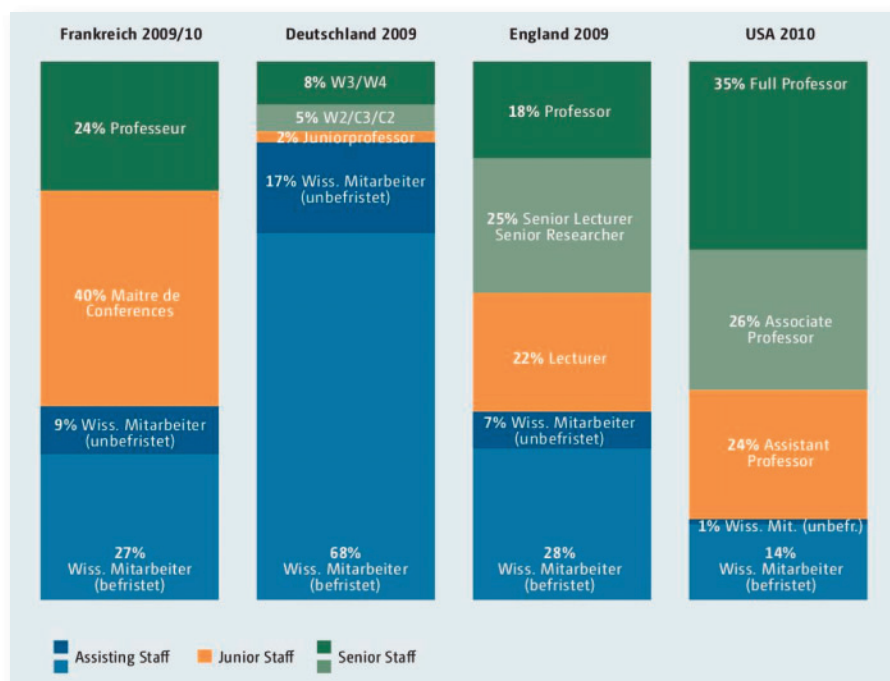
Zum anderen verändert sich damit aber auch die Arbeit in all ihren Facetten. Daueraufgaben in Forschung und Lehre werden zum Großteil von befristet Beschäftigten übernommen. Durch die hohe Personalfuktuation entstehen Reibungsverluste. Nicht zuletzt kommt bei den befristeten Beschäftigten neben der Abhängigkeit von Ihren Vorgesetzten was die Qualifizierung und Benotung angeht auch die Abhängigkeit in Bezug auf Vertragsverlängerungen und das Arbeitsverhältnis allgemein hinzu. Aus diesem Anlass hat der Gesetzgeber im Saarland reagiert und ist im saarländischen Hochschulgesetz der Initiative des Personalrates für das wissenschaftlichen Personal an der UdS gefolgt. So heißt es in §12 Personal: „(3) Die Personalstruktur ist so auszugestalten, dass die Qualität und die Kontinuität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre

gesichert sind. Insbesondere ist mit Blick auf dauerhafte Aufgaben in den wissenschaftlichen Bereichen die Anzahl der Dauerstellen in ein angemessenes Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu bringen und zu halten. Zur Sicherstellung guter Beschäftigungsbedingungen vereinbart die Hochschule mit den Personalräten einen Rahmenkodex.“ Indes zeigt dieser Paragraf in der Realität kaum eine Wirkung.

Dass es auch anders geht, zeigt sich, wenn man die Personalstruktur an Hochschulen in Deutschland in den internationalen Vergleich stellt. Im „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ liest man, dass Deutschland sich im internationalen Vergleich durch eine hohe Promotionsquote auszeichnet. In einer EU-weiten Betrachtung entfiel demnach ein Viertel der Promotionen auf Deutschland. Entsprechendes zeigt der Bericht für den Vergleich der Anteile der verschiedenen Kategorien des hauptberuflichen Personals mit denen in England, Frankreich oder den USA. 2009 seien in Deutschland 68 % dieses Personals durch befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen gestellt worden. In Frankreich seien es in 2009/2010 27%, in England in 2009 28 % und in den USA in 2010 gerade mal 14 % gewesen. Wir bilden an deutschen Hochschulen also weit über den akademischen Bedarf hinaus aus und nur die

wenigsten dieser Absolventen haben die Chance, dauerhaft im deutschen Wissenschaftssystem zu verbleiben. In der Folge müssen sie in andere Arbeitsmärkte ausweichen. Dort wiederum keimt seitens der Arbeitgeber die Kritik auf, dass unsere Doktorinnen und Doktoren zwar fachlich hervorragend ausgebildet, andere wichtige Kompetenzen, wie etwa Führungs- und Managementkompetenzen, allerdings oft unterentwickelt seien.

Neben der grundlegenden Befristungsproblematik ist der wissenschaftliche Nachwuchs allerdings noch mit anderen Problematiken konfrontiert. Vertragslaufzeiten von im Schnitt 2 Jahren tragen nicht unbedingt zu großer Sicherheit und beruflicher Konstanz bei. Zudem ist in nur wenigen Fachbereichen die Vollzeitbeschäftigung der Normalfall. Stattdessen muss man sich mit Teilzeitstellen (oft nur 50 %) zufriedengeben. Damit aber noch nicht genug. Neben den regulären Beschäftigungsverhältnissen, bei denen man zumindest in den Genuss einer tarifvertraglichen Absicherung, Sozialversicherungen und einer Personalvertretung kommt, finden sich an deutschen Hochschulen noch weitere Kategorien von Personen, die auf die eine oder andere Weise für Arbeit in der Wissenschaft bezahlt werden: wissenschaftliche Hilfskräfte, quasi selbstständige Lehrbeauftragte oder durch Stipendien geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leisten meist die



Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Hochschulen in Deutschland, Frankreich, England und den USA, Quelle: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

THEMA: HOCHSCHULEN IM SAARLAND

gleiche Arbeit wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, haben aber mit schlechteren Rahmenbedingungen zu kämpfen. Wissenschaftliche Hilfskräfte werden unter Tarif bezahlt und haben generell Teilzeitstellen von höchstens 50 %. Stipendien machen sich zwar auf dem Lebenslauf recht gut, bieten aber keine Sozialversicherung und können im Normalfall auch von der Höhe der Förderung her nicht mit regulären Beschäftigungen konkurrieren. Mit Lehraufträgen kann man sich nur schwerlich über Wasser halten. Man bekommt weder die Vorbereitungszeit noch die Nachbereitungszeit bezahlt und um Sozialversicherung muss man sich auf anderem Wege kümmern. All diese Personenkategorien haben gemeinsam, dass es für sie im Saarland keine Personalvertretung gibt.

Und mit all dem und vor allem der Unsicherheit werden Personen konfrontiert, die

Aussage einer meiner Beratungsfälle geht mir hier nicht aus dem Kopf und hat es auf den Punkt gebracht: „Ich stehe zwischen C4 (damals eine Professorenbesoldung) und Harz IV.“

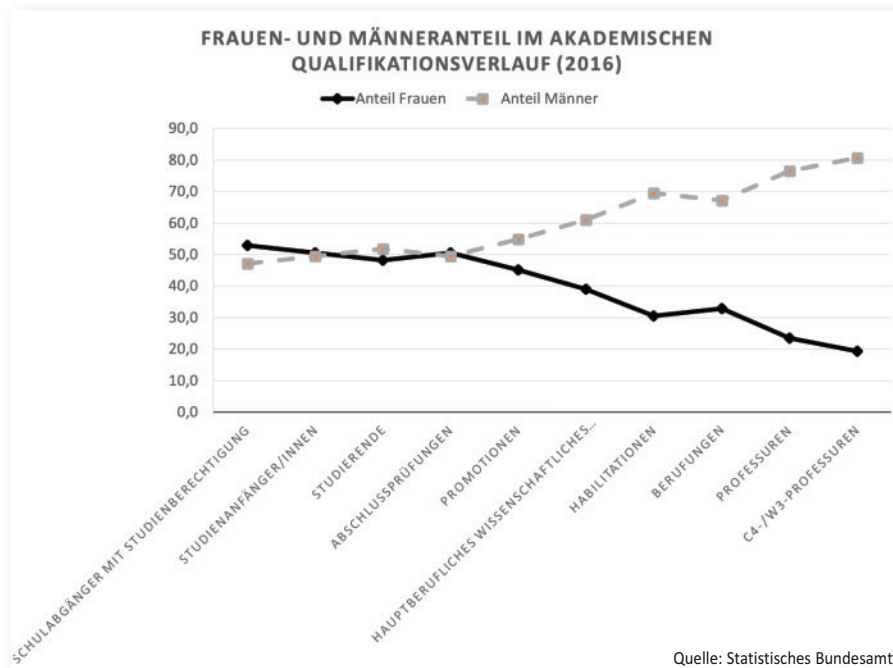
Das Thema Führungskompetenzen – oder eher deren Mangel - ist weiter oben schon in anderem Kontext angerissen. Auf der akademischen Karriereleiter spielt die Vermittlung dieser Kompetenzen allerdings nur eine sehr nebensächliche Rolle. Auch im Berufungsprozess kommt es eher auf andere Kompetenzen an. Und so wundert es nicht, dass es durchaus vorkommt, dass sich jemand bis ganz nach oben gearbeitet hat, ohne jemals mit diesem Thema in Berührung zu kommen. Als Lehrstuhlinhaber oder Leiter einer Forschungsgruppe trifft man dann aber in verantwortlicher Position auf Angestellte und Mitarbei-

Doppelt tragisch, dass man bei Problemen mit Professor_innen, deren nächster Vorgesetzter zur Zeit der saarländische Ministerpräsident ist, uniintern ohne Unterstützung die Mitarbeiter_innen nur begrenzt schützen kann.

Man sieht deutlich, dass die Arbeitssituationen und Rahmenbedingungen an Hochschulen ein weites Feld für gewerkschaftliches Engagement bieten. Um aber weiter zu kommen, muss man die Probleme am Kern angehen und nach den Ursachen fragen. Was hat zu diesen Entwicklungen geführt? Was hat sie begünstigt? Woher kommt diese hohe Befristungsrate? Gespräche mit Verantwortlichen sind oftmals nicht sehr freudvoll und führen auch nur begrenzt zum Ziel. Da hört man z.B. solche Aussagen wie: „Unbefristete sind immer so demotiviert, ich habe da schlechte Erfahrungen gemacht.“ oder „Es gibt eben Menschen, die wollen das so und fühlen sich wohl dabei, bis zur Rente immer wieder befristet in spannenden Forschungsprojekten zu arbeiten.“ bis hin zu solch zynischen Aussagen, dass Befristung ein Innovationsmotor sei. Nicht minder zynisch kann man dem mit der Forderung nach genereller Befristung von Professuren begegnen. Der Innovationsschub wäre wohl enorm. Wichtiger und zielführender scheint mir hier zu betrachten, welche Anreize hinter diesen Entwicklungen stecken, oder welche eben fehlen. Ganz plakativ, eindimensional, grob und kurz angedacht: Warum produzieren wir so viele Doktorinnen und Doktoren? Weil damit das Renommee des Doktorvaters oder der Doktormutter steigt? Warum werden nicht neben den Professuren mehr dauerhafte Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen? Weil nur die Anzahl der Professuren zum Renommee der Fachrichtung beiträgt?

Insbesondere auf Bundesebene ist die GEW mit Andreas Keller und dem Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung seit Jahren sehr intensiv mit diesen Thematiken beschäftigt. Die regelmäßigen Wissenschaftskonferenzen und die dort produzierten Papiere, wie z.B. das „Templiner Manifest“ oder der „Herrscher Kodex“ sind richtungweisend und bundesweit viel beachtet. Einige der dort entwickelten Gedanken wurden auch im Saarland von der Fachgruppe Hochschule und Forschung aufgegriffen, umgesetzt oder entsprechende Impulse in der Politik und den Hochschulleitungen gesetzt. Der bereits oben zitierte Passus aus dem saarländischen Hochschulgesetz, der Kodex zum fürsorglichen Umgang mit Beschäftigten, gesetzlich verankerte Mindestvertragslaufzeiten, die Aufhebung des Entfristungsstopps an der UdS und die Schaffung neuer Karrierewege in der Wissenschaft jenseits der Professur können hier als Beispiele genannt werden. ■

Patrik Zeimetz



sich in einer Lebensphase befinden, in der man zumindest biologisch die besten Voraussetzungen für Familiengründungen hat. Folge sind nicht nur die viel beklagte Fortpflanzungsträgheit von Akademiker_innen sondern auch eine klare Benachteiligung von Frauen. Die Statistiken zeigen über deutlich, dass beim Frauenanteil die Schere immer weiter auseinanderklafft, je höher der erreichte Abschluss ist.

Doch das ist nicht das einzige zeitliche Phänomen: Je länger man im Wissenschafts- und Hochschulsystem verbleibt, umso schwieriger wird es außerhalb davon beruflich in angemessener Position Fuß zu fassen, sollte man den Sprung in die Professur nicht schaffen. Überqualifikation ist hier das Stichwort. Eine

ter_innen. Bei weitem nicht jede/r kann mit dieser Verantwortung umgehen. Gepaart mit der weiter oben beschriebenen doppelten Abhängigkeit geraten so manche in geradezu verzweifelte Situationen. Aus Angst sucht man sich entweder keine Hilfe und wenn, dann meist viel zu spät. Es sei an dieser Stelle erwähnt, dass hier kein flächendeckendes Problem besteht, sondern dass es sich hier um Einzelfälle handelt. Ich hatte Beratungssituationen bei denen ganze Arbeitsgruppen sich bei mir über Ihre Arbeitssituation beklagt haben, die dann aber sinngemäß endeten: „Das haben wir Ihnen aber nur erzählt, damit es einmal aktenkundig ist. Bitte tun sie nichts bevor wir nicht unseren Abschluss haben.“ Tragisch, dass in solchen Problemzonen nur wenige ihren Abschluss erreichen werden.