



Echte Perspektiven? Leider Fehlanzeige

Am 21.10. hatte das Präsidium der Universität zu einer Podiumsveranstaltung geladen, auf der ein Positionspapier vorgestellt wurde, das die 'AG Personalentwicklung' des Senats der Georg-August-Universität erarbeitet hatte und das vom Präsidium nach Stellungnahme des Senats beschlossen wurde. Die Veranstaltung fand im Hörsaal 103 statt und war bis auf die Treppen gefüllt. Neben der Präsidentin Ulrike Beisiegel saßen der neue Vizepräsident für Finanzen und Personal, Holger Schroeter, Johannes Hippe (Vorsitzender des Personalrats), Christian Ammer (Dekan der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie), Carsten Müller (Vertreter der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung), Astrid Biele Mefebue (Vertreterin des Senats und der AG), sowie Kerstin Mauth (Abteilung Forschung/Akademische Personalentwicklung) auf dem Podium.



Wie sich herausstellen sollte, hatte das Podium eher dekorativen Charakter. Zunächst versuchte Ulrike Beisiegel in einem etwa 20-minütigen Vortrag die Eckpunkte des Positionspapiers¹ zu erläutern, worauf eine Stellungnahme des Personalratsvorsitzenden folgte. Im Anschluss stellte sich das Podium vor. Bis zu diesem Zeitpunkt waren bereits 45 Minuten vergangen, eine Dreiviertelstunde verblieb also noch für die "Diskussion". Diese fand jedoch nicht statt. Stattdessen wurde das Mikrofon herumgereicht, um über eine geschlagene halbe Stunde Fragen zu

bündeln (Beisiegel: *"Das sind alles schöne Fragen!"*). Auf Nachfrage, wann diese Fragen denn diskutiert würden, antwortete Beisiegel, man wolle möglichst viele Eindrücke aufgreifen und daher entsprechend viele Wortmeldungen zulassen; man solle sich freuen, dass die Anwesenden Gelegenheit hätten, zu Wort zu kommen.

Jetzt hilft es bei einer Diskussion relativ wenig zu Wort zu kommen, wenn auf die Worte nicht auch konkret eingegangen wird. Der Raum hierzu war eng bemessen, man könnte auch sagen: nicht vorhanden. In der übrig gebliebenen Viertelstunde durfte jede*r Podiumsteilnehmer*in einen kurzen Kommentar abgeben. Erwartungsgemäß wurde hier nur auf wenige, jeweils passende Rückmeldungen eingegangen – zuweilen auch auf solche, die gar nicht formuliert wurden (Müller: *"Es wird keine unbefristeten Stellen für alle geben!"*). Tatsächlich zeigte die Veranstaltung vor allem wie nötig eine stärkere Einbindung des Mittelbaus in Entscheidungsprozesse der Universität ist, denn ganz offensichtlich gibt es viel Unmut, der schlecht oder nicht kanalisiert wird. [Die GEW Hochschulgruppe hatte im Vorfeld der Veranstaltung das Positionspapier kritisch diskutiert und in einem Kommentar Stellung dazu bezogen.](#) Im Folgenden möchten wir in Bezugnahme auf die Veranstaltung vier Punkte aufgreifen und diese mit konkreten Forderungen verbinden.

¹ Dieses geht im Übrigen zu wesentlichen Anteilen auf den ['Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur'](#) der Hochschulrektorenkonferenz zurück.

1. Bemerkung zur Kritik an der geringen Beteiligung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen in Gremien

Als erste Rückmeldung auf die durchweg kritische Stimmung der Anwesenden und konkret einer Kritik an der geringen Vertretung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Senat (2 von 13 stimmberechtigten Mitgliedern), wurde beanstandet, dass sich die Mitarbeiter*innen nur zu sehr geringen Anteilen in Gremien beteiligen. Somit wurde die Ernsthaftigkeit der Kritik explizit in Frage gestellt (Ammer sinngemäß: *“Professorenbashing is ja immer gut, aber wenn wir fragen, wer in die Gremien möchte meldet sich keiner“*). Auch Beisiegel wunderte sich darüber, dass sich Mitarbeiter*innen in anonymen Kontexten wie der Mitarbeiter*innenumfrage oft sehr negativ *“auslassen“*, ansonsten aber kaum zu Wort melden.

Tatsächlich ist die eher apolitische Haltung prekär angestellter Wissenschaftler*innen auch ein Problem der Gewerkschaften, die für ihre Positionen immer wieder breite Zustimmung erhalten, obwohl sich die Anzahl der Aktivist*innen stark in Grenzen hält. Dennoch zeigt die Verwunderung über diesen Umstand unserer Ansicht nach eine fehlende Sensibilität für die strukturellen Bedingungen, unter denen wissenschaftspolitische Beteiligung stattfindet:

1. Für nachhaltiges politisches Engagement ist eine Identifikation mit Wissenschaft als Beruf(ung) nötig. Identifikation ist jedoch unter den gegebenen Umständen problematisch: die meisten Wissenschaftler*innen haben keine sichere Perspektive an der Universität – viele haben Verträge mit Laufzeiten unterhalb von einem Jahr. Der hieraus resultierende Pragmatismus (Engagement = Zeitverschwendung) ist sicher nicht wünschenswert, aber alles andere als verwunderlich. Wer sich hier mehr Engagement wünscht, muss sich auch für sichere Perspektiven einsetzen.
2. Nicht alle Vorgesetzten, die ja im Regelfall über die weitere Zukunft an der Universität entscheiden, haben Verständnis für das politische Engagement ihrer Mitarbeiter*innen. Auch hier wird die Vorstellung von politischem Engagement als Zeitverschwendung kultiviert. Überdies wird Kritik am Status quo von manchen Vorgesetzten als mangelnde Motivation ausgelegt. Es bestehen also klare Anreize sich möglichst konform zu verhalten.
3. Schließlich wird Gremienarbeit von vielen (nicht nur Mitarbeiter*innen) als ineffektiv begriffen. Ein Positionspapier, das von höchster Stelle verabschiedet wird und dennoch letztlich keinerlei Willen zu Verbindlichkeit zeigt, bestärkt dieses Verständnis.

Auch wir sind der Ansicht, dass es sich um ein Defizit handelt, an dem es zu arbeiten gilt. Es wäre aber unsachlich, die strukturellen Ursachen dafür nicht zu berücksichtigen. Anstatt sich über die heftige Kritik während der Veranstaltung zu wundern, sollte man sie ernst nehmen und sich fragen, was zu ändern ist, damit sie auch an anderer Stelle ebenso deutlich und klar zum Ausdruck kommt.

2. Bemerkungen zur Unterscheidung von Funktions- und Qualifikationsstellen

Im Positionspapier verpflichtet sich die Universität, *„Funktionen und Tätigkeiten, die dauerhaft im wissenschaftlichen Bereich vorzuhalten sind“* über Kennzahlen zu identifizieren. Nach dieser Erfassung soll *„die Einrichtung und die Besetzung von Funktionsstellen erfolgen“*, wodurch es zu einer *„Balance zwischen befristeten Qualifikationsstellen und unbefristeten Funktionsstellen“* kommt.

Nun ist das Verständnis der Universitätsleitung von ‘Funktion’ und ‘Qualifikation’ recht eigentümlich: In einer Randbemerkung kommentierte Frau Beisiegel, es gäbe *auch* Funktionsaufgaben in der Lehre. Das ist inhaltlich nicht korrekt. Die universitäre Lehre *ist* eine und vielleicht die zentrale Funktion der Universität neben den damit verbundenen Dienstleistungen (Betreuung, Verwaltung, etc.).

Diese Leistungen **müssen** dauerhaft durch die Universität erbracht werden und sie **werden** dauerhaft erbracht - nur sind die Stellen eben zu einem großen Teil nicht verstetigt oder werden teilweise (im Falle von Lehrbeauftragten) gar nicht erst besetzt.² De facto sichern Lehrbeauftragte und befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen die Erbringung des Großteils universitärer ‘Funktionstätigkeiten’. Sie sind es, die die Möglichkeit eines dauerhaften Betriebs der Universität überhaupt erst erlauben.

Die Unterscheidung von Funktions- und Qualifikationsstellen verschleiert den Normalzustand der ‘Mischtätigkeit’, wobei die Abgrenzung zwischen individueller Qualifikation und der Übernahme von Funktionsaufgaben in den meisten Fällen alles andere als klar gegeben ist. Eine differenzierte Betrachtung ist auch deswegen so bedeutsam, weil in der Handhabung des Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft ([WissZeitVG](#)) das Überwiegen der Gelegenheit zur Qualifikation gegenüber der Wahrnehmung von Dauertätigkeiten notwendig zur legitimen Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen ist (vgl. auch das [Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1.6.2011, 7 AZR 827/09, Tatbestand 35a](#)). Eine transparente Trennung würde hier Klarheit über die Angemessenheit der Befristung verschaffen.

² Es ist festzuhalten, dass es sich durchweg um Tätigkeiten handelt, zu denen die betreffenden Personen nach §31 des Niedersächsischen Hochschulgesetz bereits qualifiziert sind, sonst dürften man sie rein technisch gar nicht dafür beschäftigen.

3. Bemerkungen zur Begründung des Befristungswesens

Wie oben argumentiert, besteht in dem Positionspapier³ ein ganz grundsätzlicher Widerspruch zwischen der Befristung unter Verweis auf eine noch ausstehende Qualifikation und der gleichzeitigen (notwendigerweise qualifizierten) Arbeit für die Universität im Bereich von Lehre, Betreuung und Verwaltung. Daher bedarf es eines weiteren Arguments und das blieb die Präsidentin den Anwesenden während der Veranstaltung nicht schuldig: **“Die Universität braucht auch immer mal wieder neues Blut”**, so O-Ton Beisiegel. Die Angst vor dem ‘Verstopfen’ (ironischerweise oft geäußert von Personen, die eine permanente, ggf. lebenslange Anstellung haben) bezieht sich auf ein erwartetes Innovationsdefizit und einer Wissenschaft der Zirkelschlüsse. Dauerhafter Wettbewerb, bei dem wenigen Glücklichen eine Dauereinstellung als mögliche Belohnung winkt, soll die Erneuerungs- bzw. Innovationsfähigkeit sicherstellen.

Die euphemische Metaphorik eines krankenden Wissenschaftskörpers, der per Aderlass (übrigens eine recht veraltete Therapie) gereinigt werden muss, um sich ständig zu erneuern, ist zwar immer noch besser als die Rede vom faulen Obst, das aussortiert werden muss, aber dennoch vollkommen deplatziert. Wollte man sich auf die gleiche, unsachliche Schiene begeben, könnte man ebenso vom Ausbluten des Mittelbaus sprechen - das ist allerdings vollkommen unnötig, denn die Annahme, es bedürfe eines permanenten Wettbewerbs zur Sicherstellung von Innovation und Exzellenz ist **unwissenschaftlich, inkonsequent und realitätsfern**:

Sie ist unwissenschaftlich, weil sie ihren Wahrheitsgehalt ausschließlich daraus gewinnt, dass sie gebetsmühlenartig wiederholt wird. Der wissenschaftliche Beleg für die steile These, dass Zuckerbrot und Peitsche in einem Arbeitsfeld, das auf Innovation und Kreativität angewiesen ist, für bessere Arbeitsergebnisse sorgt, wurde bislang nicht erbracht. Aus diesem Grund wird sie auch nur selten in dieser Form geäußert (z.B. vom ehem. FDP Bundestagsabgeordneten [Martin Neumann](#), sehr sehenswert). Man beschränkt sich lieber, wie Frau Beisiegel, auf die bloße Feststellung (‘wir brauchen neues Blut’). Belastbare Hinweise für das Gegenteil gibt es hingegen durchaus und das seit Langem (z.B. [hier](#), bzw. [hier erläutert](#), ebenso sehenswert).

Sie ist inkonsequent, weil ausschließlich wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte und andere prekär beschäftigte Personen in der Wissenschaft den Preis dafür zu zahlen haben, nicht aber reguläre Lehrstühle, an die der Anspruch einer exzellenten Wissenschaft prinzipiell erheblich höher ist.

Sie ist realitätsfremd, weil sie davon ausgeht, dass sich wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – sobald sie fest angestellt wurden – in ihr akademisches Schneckenhaus zurückziehen und nicht mehr fortbewegen. Das ist, mit Verlaub gesagt, Unfug und ein Klischee, das vielleicht nicht zufälligerweise oft von Beamten geäußert wird. Natürlich bewerben sich auch Festangestellte auf andere Stellen – insbesondere dann, wenn sie mit ihrem Arbeitsumfeld unzufrieden sind.⁴ Die Universitäten kennen die Flexibilität und Mobilität sogenannter ‘Nachwuchswissenschaftler*innen’ bereits, denn ihre Ökonomie baut zu nicht unwesentlichen Teilen auf Mitarbeiter*innen auf, die mitunter dazu bereit sind, hunderte Kilometer zu pendeln, weil ein Familienumzug bei einem 1-Jahres Vertrag unverantwortlich ist.

³ Wir beziehen uns hier um einen Widerspruch in der Argumentation des Papiers. Die hiervon (zumindest zu Teilen) gedeckte rechtliche Praxis bleibt hiervon unbelassen.

⁴ Das wäre im Übrigen ein wichtiger Faktor zur Evaluation der Arbeit der jeweiligen Vorgesetzten – eine Handhabe die in dieser Form gegenwärtig nicht existiert.

4. Bemerkungen zum Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchs

Die oben besprochene Behauptung der Notwendigkeit 'neuen Bluts' ist dabei alles andere als neu und entspringt rhetorisch [der Begründung zur Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1984](#). Hier heißt es *"Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren"*. Die betroffenen Gewerkschaften hatten unter anderem in Bezug auf diesen Passus im Jahr 1996 eine Verfassungsbeschwerde eingereicht. In der Zurückweisung der Beschwerde wird die Praxis mit folgendem Argument zurückgewiesen ([Link](#)):

"Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Professionelle wissenschaftliche Arbeitsweisen können schwerlich anders als in täglicher Berufsarbeit erlernt und eingeübt werden."

Abgesehen davon, dass erst im folgenden Jahr die [Richtlinie 1999/70/EG des Rats zur EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge](#) folgte, in der das unbefristete Arbeitsverhältnis explizit als übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses ausgewiesen wird⁵, bleibt hier zu konstatieren, dass sich das BVerfG explizit auf die *"Förderung des akademischen Nachwuchses"* bezieht, die genaue Bestimmung jedoch offen lässt. Über die Vorstellung wer noch zum Nachwuchs zählt und wer nicht, gibt es dabei sehr unterschiedliche Meinungen. Während die *'Europäische Charta für Forscher'* den Begriff Nachwuchsforscher als *"Wissenschaftler in den ersten vier Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit einschließlich der Forschungsausbildungszeit"* versteht⁶, bleiben Wissenschaftler*innen nach Vorstellung der Hochschulrektorenkonferenz bis zur *"Berufung auf eine Professur in einer Universität bzw. Fachhochschule oder mit dem Antritt einer (leitenden) Stellung mit wissenschaftlichem Profil außerhalb der Hochschulen"*⁷ wissenschaftlicher Nachwuchs. Immerhin: selbst die Hochschulrektorenkonferenz stellt die Fluktuation im Wissenschaftssystem infrage. Im [Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur](#) heißt es: *"Die durch Befristungen bedingte Fluktuation bindet viele Ressourcen für Rekrutierung und Einarbeitung und führt zu einem Verlust an Wissen und Kompetenzen."*

So oder so ist zu unterstreichen, dass sich die Rechtfertigung eines notwendigen 'Zustroms' ausschließlich auf die Qualifikation bezieht, nicht aber auf die Wahrnehmung von Tätigkeiten, zu denen die betreffenden Wissenschaftler*innen bereits qualifiziert sind. Während es möglicherweise plausibel zu begründen wäre, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – ähnlich eines Referendariats – die Lehrpraxis an der Hochschule erst erlernen müssen, bevor sie hierzu qualifiziert sind, fehlt hierfür sowohl das entsprechende didaktische Begleitprogramm als auch die rechtliche Handhabe. Abgesehen davon, dass die wenigsten Professor*innen entsprechende Programme absolviert haben, erscheint es – im Gegensatz zu der Anfertigung von Qualifikationsarbeiten – vollkommen unverständlich, weswegen für das Erlernen dieser und anderer Dauertätigkeiten an der Universität mehr als 24 Monate geltend gemacht werden können (geschweisedenn 6 oder 12 Jahre).

⁵ Auch hier gibt es Konzessionen: So heißt es in den allgemeinen Erwägungen "Befristete Arbeitsverträge sind für die Beschäftigung in bestimmten Branchen, Berufen und Tätigkeiten charakteristisch und können den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entsprechen." Eine genaue Spezifizierung erfolgt nicht, immerhin kann jedoch von einer Begründbarkeit von Abweichungen auszugehen sein.

⁶ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_de-en.pdf S.31

⁷ http://buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf S.81 (Der hier zitierte Verweis auf die Seite der Hochschulrektorenkonferenz ist nicht mehr aktuell, eine klare Alternativdefinition existiert jedoch auch mit dem 2014 verabschiedeten Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion nicht)

Unsere Forderungen

Das unausgesprochene Argument gegen die Verstetigung notwendiger Arbeiten ist ein Mangel an Geld. Geld, das die Universität von der Landesregierung einfordern müsste, wenn sie es nicht viel einfacher bei ihren Mitarbeiter*innen einsparen könnte. Und hier kommen wir zum springenden Punkt: der notwendigen Balance, wie Ulrike Beisiegel in der Veranstaltung mehrfach betonte.

Natürlich hat die Universität nicht ohne weiteres die Mittel, um Arbeitsanteile zu verstetigen, die zur Aufrechterhaltung des universitären Betriebs notwendig sind – die gegenwärtige Personalpolitik ist schließlich im Budget eingepreist. Das allein kann und darf eine Hochschulleitung jedoch nicht von der Formulierung anderweitiger Zielsetzungen abhalten, ginge es wirklich darum, hochschulpolitische Position zu beziehen. Mit dem vorliegenden Papier hat das Präsidium einstweilig gezeigt, dass es daran kein Interesse hat. Vielmehr wird hier ein rein theoretisches Modell aufgebaut, in dem die Beschäftigungsbedingungen des Mittelbaus besser werden, ohne dass hierzu wirkliche Investitionen getätigt werden müssten.

Wir fordern das Präsidium daher dazu auf:

1. **kurzfristig** sicher zu stellen, dass Grundlast- und Qualifikationsanteile sachlich korrekt erhoben werden. Dies erfordert eine Erfassung realer Arbeitszeit, die im Rahmen der spezifischen Tätigkeit für Daueraufgaben bzw. Qualifikation anfällt.
2. **langfristig** auf der Basis der Erhebung entsprechend zeitäquivalente feste Stellen nach der Befristungsmaßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetz ([TzBfG §14, Abs. 1](#)) zu schaffen und lediglich faktische Qualifikationsanteile nach der Maßgabe des WissZeitVG zu behandeln.
3. **mittelfristig** eben diese Forderungen auch gegenüber politischen Entscheidungsträgern zu formulieren und gemeinsam mit anderen Universitäten voran zu bringen.

Diese Handhabung gewährleistet die von der Universität erwünschte Fluktuation im Bereich der Qualifikation, während es sie gleichzeitig dazu verpflichtet ausschließlich qualifiziertes Lehrpersonal einzusetzen und sich mit diesem dauerhaft zu binden. Den wiss. Mitarbeiter*innen gibt dies neben finanzieller Sicherheit auch Transparenz in Bezug auf den Umfang ihrer Qualifikationstätigkeit.

Wir weisen darauf hin, dass kaum Mehrkosten im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu erwarten sind. Erhebliche Mehrkosten entstehen hingegen im Bereich der freien Lehrbeauftragten, die gegenwärtig in mehreren Fakultäten, insbesondere der philosophischen Fakultät, als billiger Ersatz für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eingesetzt werden.⁸

Wir unterstreichen erneut, dass die Frage der finanziellen Machbarkeit kein Argument **gegen** die genannten Maßnahmen ist, sondern ein Argument **für** das wissenschaftspolitische Eintreten für diese Zielsetzung auf Landes- und Bundesebene. Als Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz hat Frau Beisiegel eine besondere Verantwortung durch ihre Position wirkliche Perspektiven politisch zu vertreten. Wir fordern sie dazu auf, dies zu tun!

Die Veranstaltung hat gezeigt, dass Gesprächsbedarf besteht und der Unmut unter den Mitarbeiter*innen groß ist. Dem Angebot zu weiteren Dialogen werden wir entgegenkommen.

⁸ Eine solche Regelung hätte auch für die Universität Vorteile: Im Falle von 'Misch Tätigkeiten', die bei einem Großteil wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen vorliegen, besteht für die Universitäten gegenwärtig rechtliche Unsicherheit. Mitarbeiter*innen, die von ihren direkten Arbeitgebern instruiert werden, zu einem überwiegenden Anteil Daueraufgaben wahrzunehmen, haben bei einer Klage auf Entfristung gute Aussicht auf Erfolg. In diesem Fall würde nicht nur der ohnehin für Daueraufgaben, sondern auch der für die Qualifikation vorgesehene Stellenanteil entfristet und so dauerhaft zu Buche schlagen. In der vorgeschlagenen Lösung sind entsprechende Klagen ausgeschlossen.