

„Gekommen, um zu

// Immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind nicht bereit, in eine unsichere Zukunft zu blicken. Sie machen, unterstützt von der GEW, in Mittelbauinitiativen mobil oder kämpfen im Personalrat für bessere Vereinbarungen. Eine Reise von Kassel nach Frankfurt an der Oder. //

Es gibt gute Gründe, die Lage des wissenschaftlichen Prekariats zu beklagen; viele Partygäste pinnen ihren persönlichen im Laufe des Abends an die Wand: „7 Jahre, 9 Verträge“ steht dort, „75 Prozent, bis März 20“, „Eine halbe Stelle wäre ein Traum“, und schlicht: „Zukunft?“ Trotzdem hat die Initiative „Uni Kassel Unbefristet“ heute eingeladen, um zu feiern: all jene, die in ihr

und um sie herum aktiv sind und sich seit bald drei Jahren mit Traute, Kreativität und Engagement dafür ins Zeug legen, dass sich etwas ändert. Mit großem Rückblick, „Arbeiter*innenchor“ und Bleierner Sanduhr für den miesesten Vertrag. Das Motto des Festes im Kulturzentrum Färberei, mitten auf dem Universitätsgelände: „Gekommen, um zu bleiben.“

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erlaubt die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, damit diese sich für Forschung und Lehre qualifizieren können. Viel Zeit dazu bleibt den meisten aufgrund der Lehrverpflichtung und Studierendenbetreuung allerdings nicht. Zudem ist der Großteil auf befristeten Teilzeitstellen beschäftigt.

bleiben“

„Uni Kassel Unbefristet“ ist eine der aktivsten Initiativen befristet angestellter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wie sie sich seit einigen Jahren bundesweit an immer mehr Hochschulen gründen. „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ ist ein Begriff, der an dieser Stelle häufig fällt; dem allerdings schiebt Frauke Banse, ohne die es die Initiative wohl nicht geben würde, einen Riegel vor:

„Ich bin kein Nachwuchs“, sagt sie, „ich bin 45 – und seit vielen Jahren im Beruf.“ Die Politikwissenschaftlerin ist für den heutigen Abend aus Gießen angereist. Dort hat sie für ein halbes Jahr eine Vertretungsprofessur; zum Sommersemester kehrt sie auf eine halbe Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben nach Kassel zurück. Im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-

ZeitVG) handelt es sich um eine befristete Qualifikationsstelle auf dem Weg zur Professur – also um eine Stelle, auf der sie sich nicht qualifizieren darf, sondern muss, um im Wissenschaftssystem bleiben zu dürfen. Zeit zur Qualifizierung allerdings hat sie bei bis zu vier Seminaren pro Woche plus Studierendenbetreuung gar nicht. Banse: „Das mache ich, wie Tausende andere, in der Freizeit.“

Eine Frage der Würde

Vor drei Jahren begann sie, mobil zu machen: „Ich komme aus der Gewerkschaftsforschung. Für mich war es eine Frage der Glaubwürdigkeit, mich auch konkret für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.“ Schnell stieß sie auf Resonanz: „Kollegiales Bewusstsein ist verbreiteter als man vielleicht meinen könnte“, sagt die Politikwissenschaftlerin, „für viele ist es eine Frage der Würde, sich nicht alles gefallen zu lassen. Und je mehr sich engagieren, desto mehr trauen sich, es uns gleichzutun.“ Als Erfolgsrezept habe sich zudem herausgestellt, wissenschaftliche wie administrativ-technische Kolleginnen und Kollegen gemeinsam anzusprechen: „Wer sich nicht in Statusgruppen aufspalten lässt, ist stärker“, sagt Banse. Sie betont, dass es sich in Kassel eben nicht um eine reine „Wissenschaftlerinitiative“ handele – sondern um eine von „Angestellten ohne Dauerstelle“. Um möglichst viele aus allen Gruppen anzusprechen, sucht man das Gespräch; bei Treffen in „aktiven Mittagspausen“ oder indem die Aktiven zur Sammlung von Unterschriften von Tür zu Tür gehen, statt die Listen einfach auszulegen. In Fragen des Organizing ließ sich „Uni Kassel Unbefristet“ von GEW und ver.di beraten; beide Gewerkschaften unterstützen die Initiative bis heute finanziell und logistisch.

Auf wie viel Resonanz die Kampagne in der Uni schnell stieß, lässt Moderator Christian Möllmann an diesem Abend Revue passieren: „Mit 98 Prozent der Stimmen“, feuert er die Party an, „haben wir den Personalrat aufgefordert, mit der Hochschulleitung zu einer Entfristungsvereinbarung in allen Beschäftigtengruppen zu kommen.“ Wenige Minuten später: „Wer von euch war denn neulich auf dem Klo?“ Dort, also in den >>>

Foto: Christian Burkert



Małgorzata Szajbel-Keck und Pablo Valdivia Orozco setzen sich im Personalrat der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder für die Rechte der Beschäftigten im akademischen Mittelbau ein. „Wir erklären immer wieder, wie die Mindestbestimmungen aussehen und was sie bedeuten“, sagt Szajbel-Keck. Valdivia Orozco ergänzt: „Unter Professorinnen und Professoren ein Bewusstsein für die Lage des Mittelbaus zu schaffen und jenseits der bekannten Modelle zu denken, bleibt eine Herausforderung.“

Foto: Rolf Schulten

>>> Toiletten der Uni-Gebäude, hängten die Aktiven anlässlich einer bundesweiten „Frist-ist-Frust“-Aktion von GEW, ver.di und dem Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) im Januar „Abschiedsbriefe“ einstiger Mitarbeitender auf – eigens angefordert, aber allesamt authentisch, wie sie sagen. „Liebe Uni Kassel, ich fand es zunächst sehr schön mit dir“, heißt es in einem, „aber leider musste ich irgendwann erkennen, dass du nicht bereit warst, dich dauerhaft zu binden.“ Schließlich appelliert der Moderator, weiterhin für die Petition „Für gute Arbeit mit Perspektive!“ zu werben: „Nehmt so einen Zettel in die Hand und bittet alle zu unterschreiben!“ Wenig später ist die Tanzfläche voll. „Ohne Spaß geht es nicht“, sagt Banse, „wir wollen das ja alle gern machen.

Und wir haben, rege wie wir waren, auch schon einiges erreicht.“ An der Universität wie in der Stadtöffentlichkeit sei ein stärkeres Problembewusstsein zu spüren. Außerdem würden administrative Tätigkeiten, wie die von Carmen Muresan (s. Kasten S. 9), inzwischen häufiger als Dauerstellen ausgeschrieben. An manchen Fakultäten seien Strukturpläne, die feste Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende festschreiben, im Gespräch.

Der Druck steigt

Den Druck weiter erhöhen soll die Petition mit – Stand Februar – mehr als 400 Unterschriften. Sie fordert „alle verantwortlichen Akteure auf Universitäts- und Landesebene“ auf, etwas zu tun. Das Land soll entfristete Be-

schäftigung verbindlich in einen Kodex für gute Arbeit an Hochschulen sowie im hessischen Hochschulpakt – der festlegt, wie mit den Bundesgeldern verfahren wird – festschreiben und Mittel bereitstellen. Die Uni Kassel wird aufgefordert, konkrete und transparente Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigung einzuführen.

Folgt man gängigen Diskussionen, warum die Abschaffung des Befristungsunwesens unmöglich sein soll, endet der Diskurs schnell im Perpetuum mobile. Der Bund sagt: Universitäres sei Ländersache, die Länder entgegnen: Der Bund mische von Exzellenzinitiative bis Hochschulpakt kräftig mit; auch das WissZeitVG sei in Berlin verbockt worden. Die Hochschulen, die all die

Arbeitsverträge unterzeichnen, die häufig nicht einmal bis zum Ende desselben Jahres laufen, beteuern: Angesichts all der befristeten Haushaltsmittel seien ihnen die Hände gebunden.

Vorbild im Osten

Das allerdings stimmt so nicht. Wer an die östlichste Universität der Republik reist, nach Frankfurt an der Oder, stellt fest: Eine Hochschule kann durchaus etwas tun. An der Europa-Universität Viadrina erzielte der Personalrat für das wissenschaftliche Personal (Wiper) 2014 eine „Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, die bis heute Vorbildcharakter hat (s. E&W 5/2016). Erreicht wurde sie, nachdem der Personalrat zunächst in einer unweiten Befragung herausfand, dass auf einen unbefristeten Mitarbeiter zwölf-einhalb befristete kommen – das war weniger als der Bundesdurchschnitt. Das Ergebnis wurde auf Personalversammlungen vorgestellt und mit der Universitätsleitung diskutiert.

Wie in Kassel war auch hier die Resonanz groß. Ebenso groß war der Mut des Wiper, dessen damalige Vorsitzende Stefani Sonntag heute Referentin für Hochschule und Forschung beim GEW-



Foto: Christian Burkert

Ohne Frauke Banse würde es die Initiative „Uni Kassel Unbefristet“ wohl nicht geben. „Ich bin kein Nachwuchs“, sagt die Politikwissenschaftlerin, „ich bin 45 – und seit vielen Jahren im Beruf.“

Hauptvorstand ist: „Wir haben das wirklich erkämpft“, sagt Sonntag, die beobachtet: „Jedenfalls vereinzelt schließen sich seither weitere Hochschulen an.“

Nach zähen Verhandlungen wurde eine Dienstvereinbarung mit dem in der Präambel verankerten Ziel unterzeichnet, wissenschaftliche Karrieren planbarer, transparenter und familienfreundlicher zu machen. Nicht geschadet hat wohl, dass der Viadrina-Präsident damals Gunter Pleuger hieß – der außer Staatssekretär auch einmal Vorsitzender des Personalrats im Außenministerium war. Konkret schreibt die Vereinbarung einiges fest, was nach gängiger Hochschulargumentation als unmöglich gilt: Promovierende dürfen nicht kürzer als drei, Postdoktoranden nicht weniger als vier Jahre beschäftigt werden; 40 Prozent der Arbeitszeit müssen zur eigenen Qualifizierung zur Verfügung stehen. Wer Kinder zu betreuen hat, kann seinen Vertrag um mindestens zwei Jahre verlängern. Außerdem sollen Doktoranden in der Regel mindestens halbe, Postdoktoranden ganze Stellen bekommen. Das größte Problem: Bis auf den familienpolitischen Zwei-Jahre-pro-Kind-Grundsatz gelten die Regelungen nicht für drittmittelfinanzierte Projekte. Arbeitsverträge in diesen Projekten sollen aber immerhin so lange gelten, wie die Drittmittel fließen. Und: „Alle Ausnahmen sind dem Personalrat anzuzeigen und bedürfen der Zustimmung.“

Carmen Muresan,

Mitarbeiterin in der Allgemeinen Studienberatung an der Universität Kassel

„Nach meinem Pädagogik-Bachelor im rumänischen Cluj kam ich für einen Master in Hochschulforschung nach Kassel. Ein Jahr habe ich nach dem Studium in einem Hochschulforschungsinstitut gearbeitet. Dann zog es mich in das Hochschulmanagement, ich trat eine Stelle im International Office an. Besser gesagt: zwei halbe Stellen, finanziert über den Europäischen Sozialfonds (ESF) beziehungsweise über den Qualitätspakt Lehre (QPL).

Beide wurden immer wieder verlängert – oft sehr kurzfristig, was im Dezember bei mir und mehreren Kolleginnen und Kollegen von Stimmungsschwankungen bis hin zu Krankschreibungen führte, weil wir nicht wussten, ob wir unsere Jobs im Folgejahr noch haben werden. Besonders absurd ist diese Art der befristeten Beschäftigung, weil die internationalen Büros – wie fast ausnahmslos auch das administrativ-technische Personal – klassische Daueraufgaben wahrnehmen. Schließlich ist undenkbar, dass eine Universitätsleitung plötzlich sagt: Leider können wir uns Anlaufstellen für internationale Studierende nun nicht mehr leisten.

Dennoch lief jene halbe Stelle, die aus ESF-Geldern finanziert wurde, Ende 2018 aus. Mit den verbleibenden 50 Prozent konnte ich mir eine sinnvolle Weiterführung meiner Aufgaben nicht vorstellen. Außerdem musste ich meinen Lebensunterhalt finanzieren; einen Kredit für ein eigenes Zuhause zum Beispiel kann ich mit befristeten Verträgen auch nicht aufnehmen. Nach sieben Jahren habe ich im International Office aufgehört. Heute bin ich noch auf einer 25-Prozent-Stelle in der Allgemeinen Studienberatung der Universität Kassel tätig. Die anderen drei Viertel meiner Arbeitszeit arbeite ich – unbefristet! – außerhalb der Uni. Insgesamt muss man sagen: Neben allem anderen werden so jede Menge Erfahrung, Motivation und Inspiration vergeudet.“

Aufgezeichnet von Jeannette Goddar



Foto: Christian Burkert

Carmen Muresan



10 PREKÄRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN HOCHSCHULE UND WEITERBILDUNG

>>> Der letzte Satz, in bestem Betriebsverfassungsdeutsch geschrieben, ist entscheidend – in einer Welt, in der klassische Mitbestimmung nicht allzu verbreitet ist. „Vor fünf Jahren wussten viele noch nicht einmal, dass Hochschulen einen Personalrat haben“, konstatiert Pablo Valdivia Orozco, stellvertretender Wiper-Vorsitzender, nur halb im Scherz: „Dank der Dienstvereinbarung sind wir sichtbar geworden – so sichtbar, dass uns zuweilen sogar Vorgänge vorgelegt werden, bei

denen wir gar nicht mitsprechen dürfen. Wir haben einen Fuß in Prozesse bekommen.“ Die Dienstvereinbarung, sagt Valdivia Orozco, sei ein „wichtiges Bollwerk, ein Anker“.

Was wiederum eines deutlich macht: Es muss Kräfte geben, die sich entgegenstemmen: „Ja, die gibt es“, sagt Wiper-Vorsitzende Małgorzata Szajbel-Keck; so gut wie bei der Kulturwissenschaftlerin Susann Worschech (s. Kasten S. 11), die dank der Vereinbarung einen mehr als zehn Jahre laufenden

Vertrag bekam, klappte es nicht bei jedem. Szajbel-Keck zählt Beispiele auf, bei denen der Personalrat aktiv wird, etwa wenn es darum geht, den Nachweis zu erbringen, wie viele Jahre zur Qualifizierung – bis zur Promotion oder Habilitation – fehlen oder nötig sind. „Wir erklären immer wieder, wie die Mindestbestimmungen aussehen und was sie bedeuten“, sagt sie. Im Fokus der Debatten stünden dabei weder Universitätsleitung noch Verwaltung – sondern die Lehrstuhlinhaberinnen und

96% aller 2017 abgeschlossenen Arbeitsverträge an der Universität Kassel sind befristet.*



-inhaber. „Unter Professorinnen und Professoren ein Bewusstsein für die Lage des Mittelbaus zu schaffen und jenseits der bekannten Modelle zu denken, bleibt eine Herausforderung“, erklärt Valdivia Orozco, „dabei ist diese Gruppe unabdingbar, um einen Wandel zu schaffen.“

Abhängig von Drittmitteln

Dass das nicht gelingt, sagen beide, liege nicht an den einzelnen Menschen, sondern an einem System,

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen und Universitäten sind einem System geschuldet, das zunehmend von Drittmitteln und dem damit verbundenen Zwang zu mehr Wettbewerb und Exzellenzgeldern bestimmt ist – während die Grundfinanzierung, die es für dauerhafte Personalplanung braucht, stetig sinkt. Der Anteil befristeter Verträge bei den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten beläuft sich auf knapp 90 Prozent, an der Uni Kassel liegt er sogar darüber.

Foto: Christian Burkert

Susann Worschech, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Kulturwissenschaftlichen Institut der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder



Foto: Heide Fest

Susann Worschech

„Meine Promotion habe ich mit einem Stipendium begonnen, später kam eine 25-Prozent-Stelle hinzu. Mit zwei, schließlich drei Kindern eine wissenschaftliche Laufbahn anzustreben, ist hierzulande leider die Ausnahme – und ein finanzielles Wagnis. Als Stelle und Stipendium ausliefen, habe ich die Doktorarbeit teilweise auf Arbeitslosengeld I fertiggeschrieben. Das ist nichts Ungewöhnliches, sondern im System so verankert. Sogar die Deutsche Forschungsgemeinschaft sieht in ihren Projekten die Promotion auf 65-Prozent-Stellen vor. Damit wird die für wissenschaftliche Qualifikation benötigte Zeit im Grunde regelhaft aus der Arbeitszeit ausgelagert. Und: Wer von Teilzeitstellen oder Stipendien kommt, erhält Elterngeld unter Hartz-IV-Niveau.“

Heute habe ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin einen befristeten Vertrag bis 2031 – ein Lottogewinn! Diese Situation verschafft mir sowohl Planungssicherheit wie auch die wissenschaftliche Freiheit, vielfältige Ideen und Inspirationen aufzunehmen. Auf Basis der 2014 eingeführten Dienstvereinbarung (s. S. 9) an der Viadrina konnte ich einen Arbeitsvertrag mit maximaler Laufzeit unterschreiben. Zu den laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz zulässigen sechs Postdoc-Jahren wurden zwei weitere Jahre pro Kind und nicht genutzte Zeiten aus der Promotionsphase addiert.

Würden mehr Hochschulen dem Modell folgen, wären sie einen Schritt weiter auf dem Weg hin zu einer Arbeitgeberverantwortung, wie sie in Wirtschaft und Verwaltung selbstverständlich ist. Um hochqualifiziertes Personal muss man sich bemühen. Dazu gehört, Universitäten nicht nur als Ausbildungsstätten zu begreifen, sondern als Institutionen, in denen Menschen Zeit und Sicherheit benötigen, um ihren großen Beitrag zu innovativer Lehre und Forschung leisten zu können und zu wollen.“

Aufgezeichnet von Jeannette Goddar

das zunehmend von Drittmitteln und dem damit verbundenen Zwang zu ständig neuen Projekten, immer mehr Wettbewerb und Exzellenzgeldern bestimmt ist – während die Grundfinanzierung, die es für dauerhafte Personalplanung braucht, stetig sinkt. Folge: Der Anteil befristeter Verträge bewegt sich nach wie vor in schwindelerregenden Höhen: Er beläuft sich bei wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten auf knapp 90 Prozent.**

An dieser Stelle beißen sich alle Initiativen und Personalräte derzeit noch die Zähne aus – denn natürlich reichen ihre Forderungen weiter als bis zu Verträgen mit mehr Stunden und längeren Laufzeiten. „Im Grunde geht es nicht um ein, zwei Jahre mehr“, sagt Banse, „sondern um eine Perspektive ohne

Befristung, auch ohne Professorentitel.“ Valdivia Orozco sagt: „Wir haben in einer schlechten Struktur ein gutes Modell gefunden – nicht mehr und nicht weniger.“

Jeannette Goddar, freie Journalistin

***„Frist ist Frust“ wird getragen von der GEW, ver.di und dem NGAWiss: frististfrust.net**

****Zahlen laut Statistischem Bundesamt, Berechnungen von Freya Gassmann in: „Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des WissZeitVG“: www.gew.de/wisszeitvg-studie-pdf**