



Beschäftigte der TU Darmstadt fordern mehr unbefristete Stellen und verweisen auf das Berliner Hochschulgesetz, das unbefristete Perspektiven für Postdocs schafft.

DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN

ARGUMENTE FÜR ENTFRISTUNG IN DER WISSENSCHAFT

#IchBinHanna – unter diesem Hashtag brach sich im Juni 2021 die Wut über das Befristungsunwesen an deutschen Hochschulen Bahn. In mehr als 134.000 Tweets berichteten befristete Angestellte über ihre prekäre Situation, kritisierten das extreme Ausmaß der Beschäftigung auf Zeit. 92 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unter 45 Jahren (ohne Professor*innen) haben einen befristeten Arbeitsvertrag (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Auch im administrativ-technischen Bereich liegt die Befristungsquote weit über dem Durchschnitt anderer Branchen.

Die rechtliche Grundlage hierfür ist ein Sonderrecht, das nur für die Wissenschaft gilt: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) macht befristete Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau zum Normalfall. Das Gesetz soll dieses Jahr novelliert werden, ver.di streitet gemeinsam mit vielen anderen für eine grundlegende Reform. Denn auch an den Hochschulen brauchen Beschäftigte Sicherheit und eine dauerhafte Perspektive.

Geht das überhaupt? Oder werden Universitäten durch unbefristete Beschäftigung »zerstört«, wie der Deutsche Hochschulverband 2020 in einem Positionspapier behauptete? Wir setzen uns mit zentralen Argumenten auseinander, die die bestehenden Verhältnisse rechtfertigen sollen.

BEHAUPTUNG 1

»Die stetige personelle Erneuerung ist das Schwungrad der Wissenschaft. Daher: Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze unbefristet beschäftigen.«

Niemand fordert, sämtliche Wissenschaftsstellen zu entfristen und keine Qualifikationen mehr zu ermöglichen. Doch Befristungsquoten von 90 Prozent sind mit nichts zu rechtfertigen.

BEHAUPTUNG 2

»Hochschulen und Forschungseinrichtungen dürfen gar nicht unbefristet einstellen.«

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz legt nicht fest, dass nur auf Zeit eingestellt werden darf, sondern begrenzt die maximale Befristungsdauer beim wissenschaftlichen Personal. Explizit heißt es im Gesetz: »Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das [wissenschaftliche und künstlerische] Personal auch in unbefristeten [...] Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.« So gilt es auch für Forschungseinrichtungen.

BEHAUPTUNG 3

»Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau dienen der Qualifizierung und müssen deshalb befristet sein.«

Forschung und Lehre sind nicht nur Qualifikationsprojekte, sondern grundlegende Daueraufgaben der Hochschulen. Dass diese zunehmend auf Befristete verlagert werden, ist für die Qualifizierung nicht förderlich. Während sich die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse seit den 1990er-Jahren in etwa verdoppelt hat, stagnierte die Zahl der Promotionen und Habilitationen nahezu (Gassmann 2020). Mehr Qualifikationsstellen bedeuten also nicht mehr Qualifikationen. Zumal bei Postdocs oft unklar ist, wofür (allein die sehr wenigen Professuren?) und in welcher Form (Habilitation, Publikationen oder anderes?) sie sich eigentlich qualifizieren sollen.

Künftig muss gelten: Daueraufgaben werden von dauerhaft angestellten Beschäftigten erbracht. In einer Befragung zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sprechen sich über 80 Prozent der Wissenschaftler*innen dafür aus, dass unbefristete Stellen spätestens ab der Promotion der Normalfall sind (t1p.de/reform-wisszeitvG).

FAKTCHECK:

BEHAUPTUNG 4

»Kernaufgaben der Hochschulen, wie die Lehre, werden doch vor allem durch die Professor*innen erledigt – und die sind ja unbefristet.«

Die Personalstruktur an den Hochschulen hat sich über die Jahrzehnte hinweg stark verändert. Inzwischen wird der Großteil der Lehre nicht mehr von Professor*innen, sondern von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oder Lehrbeauftragten erbracht. Weil sie auf Grundlage von Kurz- und Kettenverträgen arbeiten, fehlt Kontinuität in der Betreuung, bei der Entwicklung von Curricula und bei den Prüfungsstandards. Die Qualität der Hochschulbildung leidet unter der ständigen Personalfuktuation. Für befristete Beschäftigte bestehen außerdem weniger Anreize, sich hochschuldidaktisch weiterzubilden und so die Qualität ihrer Lehre zu erhöhen. Viel Energie in die Betreuung von Studierenden zu stecken, ist aus Karrieregesichtspunkten für sie kontraproduktiv, weil es sie ihrem Qualifikationsziel nicht näher bringt. Aus diesen Gründen haben auch Studierende ein eigenes Interesse daran, dass mehr unbefristete Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau geschaffen wird.

BEHAUPTUNG 5

»Der Grund für die vielen befristeten Arbeitsverträge sind die Drittmittel.«

Auch von den regulär finanzierten Landesstellen sind an vielen Universitäten vier Fünftel befristet. Und auch in der Projektarbeit über Drittmittel gibt es Möglichkeiten, unbefristete Beschäftigung zu schaffen – die jedoch kaum genutzt werden. So ist die Beantragung und Bearbeitung von Drittmittelprojekten zur Daueraufgabe geworden, die am besten von unbefristeten Angestellten mit großem Erfahrungswissen ausgeführt wird. In vielen Unternehmen ist es völlig normal, dass Beschäftigte nacheinander in verschiedenen Projekten arbeiten – mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Das wäre auch in der Wissenschaft viel öfter möglich.

Die sogenannten Drittmittel stammen zum allergrößten Teil aus öffentlichen Quellen. Die mit Abstand wichtigsten Drittmittelgeber sind der Bund und die – ebenfalls nahezu ausschließlich aus Steuergeld finanzierte – Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Mit diesem System der Hochschulfinanzierung fördert der Staat prekäre Beschäftigung. ver.di setzt sich für eine bessere Grundfinanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein, die an die Schaffung regulärer und unbefristeter Arbeitsverhältnisse geknüpft sein sollte.

NEUN BEHAUPTUNGEN – NEUN ANTWORTEN

BEHAUPTUNG 6

»Die Freiheit der Wissenschaft erfordert Flexibilität und Befristungen.«

Die mit Befristungen einhergehende Unsicherheit nützt der Wissenschaft nicht, sondern schadet ihr. Wer sich von Projekt zu Projekt hangelt, muss nicht nur viel Energie auf Projektanträge verwenden, statt in dieser Zeit zu forschen. Er bzw. sie muss auch Fehlschläge und daher Risiken in den Forschungsvorhaben vermeiden. Wissenschaftliche Debatten werden durch Befristungen gehemmt. So halten sich befristet Beschäftigte mit Kritik im akademischen Feld deutlich häufiger zurück als unbefristete (t1p.de/reform-wisszeitvG). Und grundsätzlich: Durch die künstlich herbeigeführte Fluktuation gehen den Hochschulen permanent hoch qualifizierte und erfahrene Wissenschaftler*innen verloren. Kein Unternehmen würde sich so verhalten.

BEHAUPTUNG 7

»Hochschulen sind nicht mehr innovativ, wenn Wissenschaftler*innen es sich auf Dauerstellen bequem machen.«

Die Vorstellung, Beschäftigte bräuchten Druck und Zukunftsangst, um motiviert zu sein, widerspricht nicht nur dem gesunden Menschenverstand, sondern auch wissenschaftlichen Erkenntnissen. So zeigt eine Befragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung aus dem Jahr 2019/2020, dass befristete Wissenschaftler*innen deutlich unzufriedener sind als unbefristete – aber genauso leistungsbereit (Kauhaus/Stiegler/Fabian 2021). In aller Regel haben Wissenschaftler*innen eine besonders hohe intrinsische Motivation. Oder legen sich etwa alle verbeamteten Professor*innen auf die faule Haut?

Anders herum wird ein Schuh daraus: Kettenbefristungen führen nicht zu mehr Innovation, sondern verhindern diese. Ständige Existenzangst kostet Kraft und blockiert Kreativität. An den Universitäten liegt die mittlere Vertragslaufzeit von Wissenschaftler*innen bei nur 20 Monaten (Sommer et al. 2022). Etwa die Hälfte von ihnen geht davon aus, ihr Qualifikationsziel nicht während der Vertragslaufzeit erreichen zu können. Ihre Vorgesetzten entscheiden meist nicht nur über eine Vertragsverlängerung, sondern bewerten auch die Abschlussarbeit. Diese doppelte Abhängigkeit begünstigt Machtmissbrauch. Kettenbefristungen wirken wie eine sich ständig verlängernde Probezeit. Die Folge ist, dass befristet Angestellte öfter krank zur Arbeit kommen, häufiger zu ungünstigen Zeiten arbeiten und mehr Überstunden machen als ihre unbefristeten Kolleg*innen (t1p.de/reform-wisszeitvG).

BEHAUPTUNG 8

»Das Wissenschaftssystem funktioniert nun einmal nur mit vielen Befristungen.«

Die hohen Befristungsquoten sind Ergebnis politischer Entscheidungen. Diese können korrigiert werden. Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick ins Ausland. Selbst in den neoliberal geprägten angelsächsischen Ländern ist der Anteil unbefristeter Beschäftigung an Hochschulen deutlich höher als hierzulande. In Frankreich sind nur rund 15 Prozent des wissenschaftlichen Personals auf Zeit eingestellt (inklusive Professuren und Lehraufträge) – ein Fünftel des deutschen Anteils. Dennoch – oder auch deswegen – sind die Universitäten in Frankreich, Großbritannien und den USA den deutschen in manchem voraus.

BEHAUPTUNG 9

»Die Finanzierung ist unsicher, daher können Hochschulen nicht mehr Dauerstellen einrichten.«

Daueraufgaben müssen dauerhaft finanziert werden – auch wenn sie von wechselnden Beschäftigten ausgeführt werden. Das Argument trägt also nicht. Damit Hochschulen und Forschungseinrichtungen insgesamt zuverlässig ausfinanziert werden, könnten sie zudem zusammen mit ver.di und anderen Akteur*innen für dieses Ziel streiten, statt die Unsicherheit der Finanzierung auf die Beschäftigten abzuwälzen. In einer Befragung berichten 38 Prozent, dass sie wegen ihrer Hochschultätigkeit schon einen Kinderwunsch zurückgestellt haben. Dass junge Akademiker*innen wegen prekärer Beschäftigungsverhältnisse keine Familien gründen können, ist gesellschaftlich inakzeptabel (t1p.de/reform-wisszeitvG).

MEHR INFOS:

BEFRISTUNGEN-WISSENSCHAFT.VERDI.DE

**Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft**



Unsere Forderungen

- Ob bei wissenschaftlichen oder administrativ-technischen Beschäftigten – unbefristete Arbeitsverträge müssen auch an Hochschulen der Normalfall sein. Kleinere Korrekturen am Wissenschaftszeitvertragsgesetz reichen nicht. Wir brauchen einen grundlegenden Kurswechsel.
- Promovierende brauchen einen definierten Mindestumfang der Stellen sowie verbindliche Mindestlaufzeiten, in denen Doktorarbeiten in der Regel tatsächlich abgeschlossen werden können. Das trägt auch dazu bei, Promotionsabbrüche zu vermeiden.
- Für promovierte Wissenschaftler*innen vorgesehene Haushaltsstellen müssen Dauerstellen werden. Mindestens braucht es für sie eine klare Perspektive auf Entfristung – durch eine verbindliche Anschlusszusage.
- Daueraufgaben brauchen Dauerstellen – auch wenn die Finanzierung aus wechselnden Projekten erfolgt.
- Mit Verweis auf die sogenannte Tarifsperr im Wissenschaftszeitvertragsgesetz beharren Arbeitgeber darauf, keine Tarifverträge für mehr unbefristete Beschäftigung abschließen zu können. Diese Klausel muss gestrichen werden.
- Fast ein Viertel der Hochschulbeschäftigten in Verwaltung, Technik und Service hat nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Schluss damit! Sachgrundlose Befristungen gehören verboten und Befristungen müssen auf ein Mindestmaß – etwa für Krankheits- oder Elternzeitvertretungen – begrenzt werden.
- Die Grundfinanzierung der Hochschulen muss gestärkt werden. Der Einsatz öffentlicher Mittel muss an Mindeststandards und verlässliche Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt werden.

#HannaOrganisiertSich

Die vielen Aktivitäten von Gewerkschaften und unbefristet-Initiativen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, auf Social-Media-Kanälen und in der Öffentlichkeit haben die unsägliche Befristungspraxis zum Thema gemacht. Die politisch Verantwortlichen stehen unter Druck. Berlin hat als erstes Bundesland ein Gesetz verabschiedet, das Hochschulbeschäftigten mehr dauerhafte Perspektiven eröffnen soll. Einige Hochschulen haben sich in Zielvereinbarungen dazu verpflichtet, mehr unbefristete Stellen zu schaffen. Im Bund wird über eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes diskutiert.

All das zeigt: Wir können etwas bewegen. Aber auch: Es bewegt sich noch längst nicht genug, schon gar nicht von allein. Gemeinsam setzen wir unsere Forderungen durch. **ver.di** ist die Gewerkschaft für alle Beschäftigten in der Wissenschaft. **Mach mit!**

MITGLIEDWERDEN.VERDI.DE

**Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft**