Deutscher Gewerkschaftsbund

Bedingungen für gute Arbeit an Hochschulen schaffen

Elke Hannack
stellvertretende DGB-Vorsitzende

Rede

anlässlich des Hochschulpolitischen Forums der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB am 04.02.2015

Es gilt das gesprochene Wort!

DGB-Bundesvorstand Abteilung für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

www.dgb.de Tel.: +49 30/42060–211 Fax: +49 30/240 60–324

* * * * *

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die klassische Kariere in der Wissenschaft beginnt mit prekärer und unsicher Beschäftigung: Das ist heute so. Und was war auch vor gut einhundert Jahren so. Schon 1919 hat Max Weber gefragt, wie der Lage der Nachwuchswissenschaftler sich gestaltet. Sein Befund: Man müsse zunächst eine Reihe von Jahren mit knappen Mitteln haushalten können, ohne zu wissen, ob es nachher auch klappt mit einer ordentlichen Professur. Dieser Weg sei für Menschen ohne Vermögen äußerst gewagt. Weber spricht vom Glücksspiel Wissenschaft.
Webers Beschreibung von der „Wissenschaft als Beruf“ ist heute - ein gutes Jahrhundert später - noch immer aktuell. Und das ist schon erschreckend.

Heute gilt: Unberechenbare Perspektiven und instabile Beschäftigung sind nahezu Wesensmerkmale wissenschaftlicher Karrieren. Besonders betroffen ist der stark wachsende Bereich des nebenberuflich - meist prekär - arbeitenden Personals. Das gilt für Lehrbeauftrage und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss. Lehrbeauftragte sorgen längst nicht mehr nur für die Einbindung der Praxis in die Lehre, wie es eigentlich vorgesehen ist. Sie übernehmen vielmehr an etlichen Hochschulen Regelaufgaben in der Lehre. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss erledigen in der Regel die gleichen Aufgaben wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber zu sehr viel schlechteren Bedingungen.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Jahr 2007 hat die Bundesregierung mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein Sonderbefristungsrecht für Hochschulen und Forschung geschaffen. Die Zahl der Fristverträge wächst seither. 90 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Das hat der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 gezeigt.
Rund die Hälfte dieser Arbeitsverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr. Da beginnt mit der Unterzeichnung des neuen Vertrages schon die Suche nach der nächsten Arbeitsstelle. In solch extrem kurzen Zeitspannen lässt sich jedenfalls kein Forschungsprojekt durchführen geschweige denn eine Doktorarbeit schreiben.

Dabei gibt es ein deutliches Gefälle zur Privatwirtschaft. Eineinhalb Jahre nach der Promotion haben an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur acht, an den Hochschulen zwölf Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zum Vergleich: In der Privatwirtschaft haben zwei von drei Promovierten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Klar ist: Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben Freude an ihrer Arbeit und identifizieren sich mit ihren Inhalten. An den Rahmenbedingungen verzweifeln sie hingegen. Immer mehr Fristverträge, mit kürzeren Laufzeiten und kaum planbare Karrierewege - neun von zehn Nachwuchswissenschaftlern wünschen sich mehr Verlässlichkeit im Arbeitsleben. Diese Zahlen sind spätestens seit der Evaluation des Wissenschaftszeitvertrags-gesetzes und der Veröffentlichung des Bundesberichts wissenschaftlicher Nachwuchs bekannt. Ich zitiere: „Eine Neuordnung der Karrierewege an den Hochschulen und in wissenschaftlichen Einrichtungen wird derzeit von zahlreichen Beobachtern übereinstimmend als zentrale Herausforderung für das deutsche Wissenschaftssystem interpretiert. Der Wissenschaftsrat teilt diese Einschätzung“. So heißt es in den kürzlich veröffentlichten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an den Universitäten.

Auch in der Bundespolitik ist dieses Thema längst angekommen. Hatte 2013 die alte schwarz-gelbe Regierung zunächst die Hochschulen und die Bundesländer in der Pflicht gesehen, gibt es in der Großen Koalition bereits erste Überlegungen für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. So hat Simone Raatz für die SPD-Bundestagsfraktion Eckpunkte für eine Reform des Gesetzes vorgelegt. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat vor kurzem einen eigenen Gesetzesentwurf vorgelegt. Aus Sicht der Gewerkschaften ist das eine gute Grundlage für die Reform. Wir warten heute gespannt auf konkrete Eckpunkte der Regierungskoalition für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Oberstes Ziel dieser Reform muss es sein, für planbare Karrierewege und stabile Beschäftigung zu sorgen. Vor allem müssen Mindeststandards für befristete Arbeitsverträge definiert werden. Wir wollen künftig eine Mindestlaufzeit von 36 Monaten für die Befristungen von nicht promoviertem wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal. Läuft ein Drittmittel-Projekt drei Jahre, sollten auch die Forscherinnen und Forscher für mindestens drei Jahre beschäftigt werden.

Und das nicht-wissenschaftliche Personal sollte von Drittmittel-Befristungen grundsätzlich ausgenommen werden. Es erledigt Daueraufgaben an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ist ein unbefristeter Vertrag nicht möglich, können Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch mit dem ganz normalen Arbeitsrecht agieren: dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ein Sonderbefristungsrecht ist völlig überflüssig!

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

gerade nach der Promotion, in der so genannten Postdoc-Phase brauchen die Menschen stabile Beschäftigung. Nicht nur wegen des höheren Lebensalters, sondern auch, weil wichtige berufliche Weichen gestellt werden. Wer nach der Promotion an der Hochschule bleibt, strebt in aller Regel eine wissenschaftliche Karriere an. Auch hier sollte die Mindestbefristung von 36 Monaten gelten und nur unterschritten können, wenn es gilt den Zeitraum bis zum Erreichen der maximal zulässigen Befristungsdauer von sechs Jahren – bei Medizinern von neun Jahren – auszuschöpfen.

Und natürlich gehört die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Tagesordnung. Wer Kinder betreut, in Elternzeit geht oder dem Mutterschutz unterliegt oder Angehörige pflegt, soll einen Rechtsanspruch auf eine Vertragsverlängerung erhalten. Solche simplen Prinzipien müssen endlich auch im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankert werden.

Alle Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben Anspruch auf tarifvertraglichen Schutz. Die Gewerkschaften fordern daher die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung. Wir treten dabei für wissenschaftsspezifische Regelungen ein, die den besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung Rechnung tragen. Der Gesetzgeber muss die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern respektieren. Die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss endlich ersatzlos gestrichen werden!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

doch auch jenseits des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes können der Bund und die Länder für stabile Beschäftigung und berechenbare Karrierewege an den Hochschulen sorgen. Sie fördern mit Milliardenbeiträgen Hochschulen und Forschungseinrichtungen – zum Beispiel über den Pakt für Forschung und Innovation, die Exzellenzinitiative oder den Qualitätspakt Lehre.
Dabei dürfen die Regierungen nicht länger dulden, dass die Hochschulen als öffentliche Arbeitgeber systematisch Beschäftigung deregulieren, Arbeit prekär gestalten und Tarifflucht betreiben. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die Geld aus Bund-Länder-Programmen bekommen, sollten deshalb nachweisen, dass sie Mindeststandards guter Arbeit einhalten: Tariftreue, Mindestlöhne und

Dauerstellen für Daueraufgaben.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie es um die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchs steht, hat Dr. Anke Burkhardt heute bereits vorgetragen. Ich möchte daher an die Ausführungen meiner Vorrednerin, Frau Ministerin Svenja Schulze, anschließen und direkt zu Überlegungen übergehen, was passieren muss, um Bedingungen für gute Arbeit an den Hochschulen zu schaffen.
Svenja Schulze hat gemeinsam mit den Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen durchgesetzt, dass im Hochschulzukunftsgesetz ein Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen verankert wurde. Das ist ein guter und wichtiger Schritt der hoffentlich auch zu einer Veränderung der Praxis beiträgt. Ich erhoffe mir vom Kodex auch, dass er einen Beitrag dazu leistet, die Personalentwicklung an den Hochschulen weiter zu professionalisieren. Und, dass er die strategische Kompetenz der dafür zuständigen und ihre Position in den Hochschulen stärkt.

In Berlin hat die Freie Universität bereits 2011 Verwaltungsvorschriften erlassen, nach denen Verträge der wissenschaftlichen Mitarbeiter nicht unter drei Jahren laufen sollen. Und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Beschäftigung vor oder nach der Promotion handelt. Die Humboldt-Universität zieht jetzt mit einer ähnlichen Initiative nach. An der Viadrina hat der Personalrat eine Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen abgeschlossen. Solche Ansätze sind auf jeden Fall zur Nachahmung zu empfehlen.
Was ich damit zeigen möchte: die Hochschulen müssen nicht auf eine gesetzliche Regelung warten – sie können auch selber die Initiative ergreifen, wenn die Regierung in ihrem Bundesland nicht aktiv wird.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert in seinem Programm „Für eine demokratische und soziale Hochschule“ die Hochschulen auf, sich einen „Index für gute Arbeit“ zu geben. Die DGB-Gewerkschaften haben hierfür mit der „fairspektive“ von ver.di und dem „Herrschinger Kodex“ der GEW entsprechende Eckpunkte vorgelegt. Es geht um die Absicherung der Promotion und gute Perspektiven für die Postdoc-Phase. Notwendig sind Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse und eine familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen. Es geht dabei auch um die Gleichstellung von Frauen und Männern, mehr Partizipation und Mitbestimmung sowie eine gezielte Personalentwicklung an den einzelnen Hochschulen.

Doch letztlich brauchen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch die notwendigen Rahmenbedingungen, um gute Arbeit für alle Beschäftigten

durchzusetzen. Dazu müssen die Grundhaushalte der Hochschulen endlich verlässlich aufwachsen und die Drittmittelquote muss sinken.
Es leuchtet mir nicht ein, warum die Forschungseinrichtungen im Pakt für Forschung und Innovation einen jährlichen Mittelaufwuchs garantiert bekommen. Die Hochschulen, die neben der Forschung auch die Aufgabe der Lehre und Ausbildung erfüllen, aber nicht.
Die zeitlich befristeten Mittel aus den Hochschulpakten waren und sind für die Hochschulen angesichts der enorm gestiegenen Studierendenzahlen überlebenswichtig. Sie haben aber durch ihre zeitlich begrenzte Bewilligung dem Befristungsirrsinn an den Hochschulen zusätzlich Vorschub geleistet. Die Politik muss dringend umsteuern und die Hochschulfinanzierung wieder vorrangig über die Grundhaushalte sicherstellen.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

grundsätzlich gilt: Exzellente Wissenschaft gibt es nur mit exzellenter Arbeit. Die vorherrschende Hire-and-Fire-Politik schadet nicht nur der Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre. Sie sorgt auch für eine mangelnde Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung im Vergleich zur Privatwirtschaft. Gute Arbeit endlich auch in der Wissenschaft umzusetzen, ist daher die zentrale Herausforderung, für Gewerkschaften, Hochschulen und Politik.

Und deshalb ist dieses Hochschulpolitische Forum von Hans-Böckler-Stiftung und DGB hochaktuell. Ich wünsche euch und ihnen weiterhin spannende Diskussionen. Jetzt bin ich aber erst einmal gespannt auf eure und ihre Anmerkungen und unsere Diskussion. Dafür haben wir jetzt ja noch etwas Zeit.

Vielen Dank