

Geteilter Himmel

Befristungsunwesen und schamlose Ausbeutung von WissenschaftlerInnen statt Einheit von Forschung und Lehre

Im November 2011 stellte die GAL-Bürgerschaftsfraktion eine Große Anfrage zum Thema *Traumjob Wissenschaft? Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hamburger Hochschulen* (Drucksache 20/2267 der Hamburgischen Bürgerschaft), in der detailliert nach der Personalentwicklung an den Hamburger Hochschulen gefragt wird. Der Senat beantwortete die Fragen im Dezember 2011.

Eine Analyse des umfangreichen Zahlenmaterials für die Universität Hamburg zeigt auf, dass es in den letzten fünf Jahren deutliche Veränderungen bei der Einstellungs- und Befristungspraxis der Beschäftigten gegeben hat. Darüber hinaus ist eine Zweiteilung des akademischen Mittelbaus zu beobachten, der aufzeigt, dass die so positiv bewertete ‚Einheit von Forschung und Lehre‘ unterhalb der Professur nicht mehr existent ist.

Stagnation bei ProfessorInnen

Während von 2006 bis 2011 die Zahl der ProfessorInnen unverändert blieb und sich die Zahl der JuniorprofessorInnen auf niedrigem Niveau verdoppelte (von 33 auf 67 Stellen), hat der Mittelbau deutlich zugelegt von 2134 auf 3568 Stellen. Die Lehrverpflichtung wird somit immer weniger von ProfessorInnen und immer mehr von Beschäftigten im Mittelbau bewältigt, deren Verhältnis sich verschiebt: Kamen 2006 noch 4 wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf eine n ProfessorIn, so liegt das Verhältnis 2011 bei 7:1. Neben dieser Verschiebung ist eine

Entwicklung signifikant, die – trotz der Verabschiedung eines Gesetzes zur Vereinheitlichung des akademischen Mittelbaus im Mai 2010 – die Zweiteilung des Mittelbaus in MitarbeiterInnen mit ausschließlicher Lehr- oder ausschließlicher Forschungs-

Personalstruktur UHH	2006	2011	Veränderung in %
Gesamt	2687	4130	+ 53
Profs	520	495	- 5
Juniorprofs	33	67	+ 103
„Mittelbau“	2134	3568	+ 67
... WiMiLe	1011	1501	+ 48
... WiMiDo	480	653	+ 36
... WiMiPro	560	1330	+ 138
... Sonst.	83	84	+/- 0

Abbildung 1: Personalstruktur UHH 2006-2011 (Anlage 1, 7, 13 zu Drs. 20/2267)

tätigkeit deutlich forciert (vgl. Tab. 1).

Trennung von Forschung und Lehre

Wie Abb. 1 zeigt, besteht der Mittelbau aus drei Stellentypen mit je spezifischer Funktion: Erstens gibt es *Wissenschaftliche MitarbeiterInnen für die Lehre* (WiMiLe, früher: Lf-bAs), deren Verträge laut Lehrverpflichtungsverordnung eine Lehrverpflichtung von bis zu 16 Lehrveranstaltungsstunden bei einer Vollzeitstelle vorsehen und keinen Anteil für Forschung beinhalten, zweitens gibt es *Wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf DoktorandInnenstellen* (WiMiDo, sog. „§28-Stellen“), die bei einer vollen Stelle bis zu 4 LVS beinhalten sowie drittens *Wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf (drittmittelfinanzierten) Projektstellen* (WiMiPro), die

ausschließlich in der Forschung tätig sind. Allein die zahlenmäßig kleinste und am geringsten wachsende Kategorie der DoktorandInnenstellen (36 Prozent Zuwachs) sieht eine Verbindung von Forschung und Lehre vor; die zwei Personalkategorien, die entweder Forschung (WiMiPro) oder Lehre (WiMiLe) vorsehen, sind deutlich um 138 bzw. 48 Prozent gestiegen. Der geringe und zudem stagnierende Anteil von sonstigen Stellen im Mittelbau umfasst DozentInnen, AssistentInnen, wissenschaftliche Räte u.a. – eine Personen-Gruppe, die Forschung und Lehre

unterhalb der Professur betreibt, jedoch auf einem niedrigen Niveau stagniert (Abb. 1).

Teilzeitbeschäftigung auf hohem Niveau

In Teilzeit arbeiten ca. 60 Prozent der Beschäftigten im Mittelbau, wobei eine Tendenz zu beobachten ist, den Anteil der Vollzeitstellen bei den Drittmittelbeschäftigten auszubauen und bei den MitarbeiterInnen mit ausschließlicher Lehrtätigkeit abzubauen. Alle DoktorandInnenstellen an der Universität sind als Teilzeitstellen vergeben (Abb. 2).

Zunehmendes Befristungsunwesen:

Eine dramatische Entwicklung zeigt sich in Bezug auf die Befristung der Stellen im Mittelbau. Waren die DoktorandInnen- und die Projektstellen bereits in der

Teilzeit UHH	2006	2011	Veränderung
„Mittelbau“	61 %	63 %	+2 %
... WiMiLe	42 %	48 %	+ 6 %
... WiMiDo	Alle	Alle	+/- 0
... WiMiPro	70 %	66 %	- 4 %
... Sonst.	22 %	33 %	+ 11 %

Abbildung 2: Teilzeit UHH: Entwicklung 2006 – 2011 in Prozent (Anlage 1, 7, 13 zu Drs. 20/2267)

Vergangenheit immer befristet, so stieg der prozentuale Anteil befristeter Stellen bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen für die Lehre von 58 auf 79 Prozent, so dass bezogen auf den Mittelbau insgesamt neun von zehn KollegInnen befristet beschäftigt sind (89 Prozent, Abb. 3).

In Bezug auf das zunehmende Befristungsunwesen wird in der Antwort des Senats lapidar festgestellt, dass die „relativ flexiblen Möglichkeiten für Befristungen [...] aus den besonderen Gegebenheiten im Wissenschaftsbereich“ (Drs. 20/2267: 4) resultierten – ohne auszuführen, worin diese ‚besonderen Gegebenheiten‘ bestehen. Dreist ist die Behauptung, dass „Meldungen über eine sehr hohe Quote von Kurzzeitbefristungen im Bundesgebiet deutlich von den Daten der Hamburger Hochschulen abweichen“ (ebd.), da der Senat alle drittmittelfinanzierten Stellen aus seinen Berechnungen ausnimmt. Werden alle an der Universität Hamburg beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen einbezogen, so ergibt sich eine Befristungsquote von 89 Prozent und somit der aktuelle Bundesdurchschnitt. Immerhin „verfolgt der Senat die Entwicklung der Befristungspraxis kritisch“ (ebd.).

Unbezahlte Lehraufträge: Schamlose Ausbeutung

Die Lehre wird neben den ProfessorInnen und dem Mittelbau auch von einer zunehmend größer werden den Gruppe von

Lehrbeauftragten getragen, die in gar keinem Arbeitsverhältnis mit der Universität stehen, sondern einen „besoldeten oder unbesoldeten“ Lehrauftrag ausführen. Deren Anteil an der Lehrverpflichtung der Universität insgesamt wird für 2011 mit 12 Prozent angegeben. In den fünf erziehungswissenschaftlichen Fachbereichen leisteten die insgesamt 56 Lehrbeauftragten 22 Prozent der gesamten Lehrverpflichtung, womit ein Fünftel aller Lehrveranstaltungen un- bzw. unterbezahlt und ohne eine Anstellung bzw. Mitgliedschaft an der Universität erbracht wurde.

Pflicht zur unentgeltlichen Lehre?

Viele DoktorandInnen ohne Stelle leisten einen un- bzw. unterbezahlten Lehrauftrag – parallel hierzu wird an der Universität aktuell die Einführung einer strukturierten DoktorandInnenbetreuung diskutiert. Einige der diskutierten Modelle sehen vor, in der DoktorandInnenbetreuung einen unentgeltlichen Lehranteil verpflichtend zu verankern und eine ‚Graduiertenschule‘ zu schaffen, deren Zugang durch Aufnahmeprüfungen reglementiert wird. Noch ist diese Entwicklung un abgeschlossen, wird aber von Seiten der Politik wie auch des Präsidiums und der Dekanate der Universität entschieden vorangetrieben.

Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen

Im *Templiner Manifest* stellt die GEW Eckpunkte für eine Re-

form von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf. Gefordert wird, die Promotionsphase besser abzusichern und zu strukturieren, Postdocs verlässliche Perspektiven zu geben sowie prekäre durch reguläre Beschäftigung zu ersetzen. Vorschläge und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hamburger Hochschulen sollten diesen Eckpunkten folgen und sie konkretisieren.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen für die Lehre müssen längere Befristungszeiträume erhalten, zudem sollten alle Stellen, auf denen Daueraufgaben verrichtet werden, entfristet und mehr Vollzeitstellen geschaffen werden. Darüber hinaus ist ein Zeiteanteil für eigene Forschung und Weiterbildung und eine Verringerung der Lehrverpflichtung (16 LVS bei Vollzeitstelle) zu fordern, um der Trennung von Forschung und Lehre vorzubeugen, aber auch, um die Flexibilität dieser Stellen zu erhöhen und sie attraktiver zu gestalten.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf (drittmittelfinanzierten) Projektstellen müssen Vertragslaufzeiten erhalten, die sich mindestens an der jeweiligen Projektdauer orientieren, um eine relative Sicherheit des Arbeitsplatzes mindestens für diesen Zeitraum zu gewährleisten. Mittlerweile sind viele drittmittelgeforderten Forschungsprojekte auf Dauer angelegt, so dass auch hier eine Entfristung von Stellen vorgenommen werden könnte. Den MitarbeiterInnen sollte möglich sein, bei Interesse Lehrveranstaltungen anzubieten, die auf ihre Arbeitszeit angerechnet werden, um so der zunehmenden Trennung von Forschung und Lehre vorzubeugen.

Lehraufträge sollten grundsätzlich bezahlt erfolgen, wobei der aktuelle ‚Dumpingpreis‘ einer mittleren dreistelligen Sum-

Befristung UHH	2006	2011	Veränderung
„Mittelbau“	76 %	89 %	+ 13 %
... WiMiLe	58 %	79 %	+ 21 %
... WiMiDo	Alle	Alle	+/- 0
... WiMiPro	Alle	Alle	+/- 0
... Sonst.	1 %	15 %	+ 14 %

Abbildung 3: Befristung UHH: Entwicklung 2006 – 2011 in Prozent (Anlage 1, 7, 13 zu Drs. 20/2267)

me zum Ende des Semesters nicht einmal eine Aufwandsentschädigung für die geleistete Arbeit darstellt. Es müssen mehr Stellen im Mittelbau geschaffen werden und die Kategorie der Lehrbeauftragten ‚rückverwandelt‘ werden in ihre ursprüngliche Funktion: VertreterInnen aus der beruflichen Praxis lehren neben dem Beruf – nicht neben der Arbeitslosigkeit.

Für *Promovierende* müssen deutlich mehr DoktorandInnenstellen ausgeschrieben werden, gleichzeitig müssen mehr Vollzeitstellen geschaffen werden, um die Arbeit am Forschungs-

gegenstand als Vollzeit- und nicht nur als Teilzeitbeschäftigung betreiben zu können. Die Einführung einer strukturierten DoktorandInnenbetreuung ist zu begrüßen, jedoch nicht in Form einer ‚Graduiertenschule‘ mit Auswahlverfahren und Pflichtanteil Lehre, sondern als Graduiertenzentrum mit freiwilligen Qualifizierungsangeboten für alle Promovierenden.

GEW: Maßnahmen einleiten

In der Antwort auf die Anfrage stellt der Senat fest, dass im Zuge „einer von der zuständigen Behörde beabsichtigten Be-

standsaufnahme zur Frage nach prekärer Beschäftigung an den Hamburger Hochschulen [...] insbesondere dem Aspekt kurzzeitiger Befristungen verstärkt nachgegangen [werde]. Sollte sich Handlungsbedarf ergeben, wird der Senat geeignete Maßnahmen ergreifen“. Der Handlungsbedarf ist enorm und die GEW fordert den Senat auf, die dringend erforderliche Reform von Personalstruktur und Berufswegen einzuleiten und dem zunehmenden Befristungsunwesen und der schamlosen Ausbeutung von WissenschaftlerInnen ein Ende zu setzen. So heißt es im Regierungsprogramm der SPD unter dem Titel „Neuanfang in der Wissenschaftspolitik“: „Wir wollen die Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal einschränken.“ Die nun vorliegenden Zahlen belegen den Reformdruck.

FREDRIK DEHNERDT

FG Hochschule und

Forschung und 2. stellv. Vorsitzender

HOCHSCHULE 2

Gemeinsam statt einsam

Raus aus den Belastungen mehrerer Arbeitsverhältnisse: Ein Organizing-Projekt an der Uni Hamburg

Alle, die als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten arbeiten, wissen: Die Belastungen sind enorm, die Zukunftsaussichten mehr als ungewiss. Befristete- und Teilzeitbeschäftigung, informelle Abhängigkeitsstrukturen, Überlastung, Unsicherheit und Vereinzelung sind – für Wissenschaftler/innen „unterhalb“ der Professur – deutschlandweit an

der Tagesordnung. So auch an der Universität Hamburg.

Auch wenn akademische Strukturen ohne Zweifel besonders verkrustet sind: Die GEW ist sich sicher, dass man sie – gemeinsames entschlossenes Handeln vorausgesetzt – verändern kann. Auch für Wissenschaftler/innen gilt, dass „individuelles Durchwurschteln“ nicht der Weisheit letzter Schluss sein

kann und sollte. Mit dem *Templiner Manifest* hat die GEW bereits konkrete Forderungen an „die Politik“ formuliert. Rund 8.000 Menschen aus dem akademischen Bereich haben bisher die Forderungen unterstützt. Viele auch aus Hamburg. Jetzt geht es darum, die Forderungen vor Ort in Handeln zu übersetzen – gemeinsam mit den betroffenen Kolleg/innen.

Um das akademische Personal zu organisieren, geht die GEW jetzt einen neuen Weg: Mit der Methode des „Organizing“ wird das akademische Personal an der Universität Hamburg mobilisiert, die Vertretung ihrer eigenen Interessen aktiv und erfolgreich wahrzunehmen. Da diese Methode in Deutschland, zumal im akademischen Raum, noch eher unbekannt ist, wollen