

Beschlossen auf dem Bundeskoordinierungstreffen vom 24. - 26. Mai 2013 in Nürnberg:

G1_1/13 Gute Arbeit für gute Hochschulen

Die Hochschule ist eine Institution der Wissensgenerierung und der Wissensweitergabe, ein Ort für die freie Bildung des Geistes und der Persönlichkeit - zumindest soll sie dies sein. Daneben ist sie aber auch Arbeitsplatz für viele unterschiedliche Menschen mit den verschiedensten Aufgabenbereichen. Abseits der Forderungen nach einer sozialen und inhaltlichen Öffnung der Hochschulen muss deswegen, gerade auch aus sozialistischer Perspektive, der Schaffung guter Arbeitsbedingungen im gesamten Hochschulsystem eine hohe Priorität eingeräumt werden.

Unser Ziel ist eine Hochschule, an der sich alle Beschäftigten frei von ökonomischen Existenzängsten oder anderen vermeidbaren Sorgen und Zwängen entfalten und ihrer Arbeit nachgehen können. Die zunehmende Prekarisierung muss ein Ende haben!

So kann es nicht angehen, dass Studierende an der Hochschule schlecht bezahlten Jobs nachgehen müssen. Dabei leiden sie vielerorts zusätzlich noch an mangelnder demokratischer Vertretung, unbezahlten Überstunden und besonders starken Abhängigkeitsverhältnissen u.a. aufgrund von verketteten Kurzzeitverträgen. Eine solche Prekarisierung zieht sich von den Studierenden an durch den gesamten akademischen Mittelbau bis hin zur Professur, die ebenfalls einem immer größer werdenden Ökonomisierungsdruck ausgesetzt ist. Dadurch verliert der gesamte akademische Betrieb die für wissenschaftliche Arbeit notwendige Zeit und Muße - zugunsten einer besseren Vermarktbarkeit. Auch die Situation der nicht-akademischen Mitarbeitenden darf in diesem Kontext nicht, wie sonst so oft, marginalisiert werden, denn gerade Verwaltungs- und Instandhaltungspersonal ist durch laufende Kürzungen und Outsourcing von einem extremen Arbeitsdruck betroffen. Wir sehen die Hochschule als Einheit und betrachten sie deswegen auch in ihrer gesamten Bandbreite als Arbeits- und Lebensort.

Wir fordern eine Hochschule, die gute Arbeit praktiziert und Zukunftsperspektiven bietet. Dazu gehören verwirklichte Gleichstellung, gerechte Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen - und ausgeprägte Möglichkeiten der demokratischen Mitbestimmung und Mitgestaltung des Lebens- und Arbeitsortes Hochschule. Das Miteinander muss von gegenseitigem Respekt getragen und in der Zusammenarbeit und den Hochschulstrukturen nach Hierarchiefreiheit gestrebt werden. Ein solch demokratisches und sozial gerechtes Arbeitsumfeld ist die Grundvoraussetzung dafür, dass eine Hochschule ihre gesellschaftliche Aufgabe wahrnehmen und Ort freier und selbstbestimmter Forschung und Lehre sein kann. Letztlich müssen sich hierfür langfristig die aufgebauten arbiträren Grenzen zwischen den Statusgruppen auflösen - trotz unterschiedlicher Aufgabenbereiche.

Die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde (um 32,4% im Zeitraum von 1991 bis 2006) sollte eigentlich zur Verringerung der allgemeinen Wochen bzw. Lebensarbeitszeit führen. Wir als Jusos müssen nicht nur dafür Sorge tragen, dass Menschen in Arbeit sind, sondern auch dafür, dass diese Arbeit sich mit dem privaten Leben des Menschen in Einklang bringen lässt. Dazu gehören nicht nur Lohnsteigerungen, faire Bewerbungsverfahren, der

Ausbau der Mitbestimmung und Frauenquote. Es ist auch wichtig, dass Menschen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen etwas von der Steigerung ihrer eigenen Produktivität in Form von Freizeit bzw. geringerer Arbeitszeit spüren. Während bis 1984 noch die 40 Stundenwoche als Obergrenze galt sind wir heute in vielen Branchen bei weit mehr (Überstunden nicht mitgerechnet). Im Durchschnitt arbeitet man in Deutschland mittlerweile 41 Wochenarbeitsstunden.

Durch steigende Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung steigen auch psychische Erkrankungen (Burnout etc.). In den letzten 15 Jahren erhöhte sich die Zahl psychischer Erkrankungen um 80% auf 13 Millionen Burnout Gefährdete. Damit ist Burnout auf Platz 1 der Ursachen für Frühverrentungen. Gerade Menschen mit akademischem Lebenslauf sind statistisch gesehen häufiger von Burnout betroffen als Menschen mit anderen Lebensläufen.

Geringere Wochenarbeitszeiten führen auch dazu, dass die vorhandene Arbeit auf mehr Schultern verteilt werden kann und der Mensch mehr Zeit für Familie und Ehrenengagement zur Verfügung hat. Zur Förderung einer besseren „Work/Life Balance“ muss gerade an Hochschulen, mit gutem Vorbild voran gegangen werden und eine allgemein gültige Obergrenze von 35 Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich geschaffen werden.

Das studentische Personal

Die Gruppe der Studierenden zeichnet sich besonders durch eine Beschränkung auf Teilzeitarbeit, da Studierende steuer- und sozialversicherungstechnisch nicht mehr als 20 Wochenstunden arbeiten dürfen, und in vielen Fällen einer besonderen Abhängigkeit gegenüber den Arbeitgeber*innen aus. Diese Abhängigkeit ist sowohl ökonomisch begründet, aufgrund der prekären Einkommenssituation der meisten Studierenden, als auch studententechnisch begründet. Nicht wenige Studierende arbeiten an einem Lehrstuhl oder in einem Institut, wo sie selbst studieren und im Laufe ihres Studiums noch Prüfungen und Abschlussarbeiten abzulegen haben. Gewerkschaftliche Organisierung oder auch nur das Einfordern arbeitsrechtlicher Normen (bspw. im Rahmen von Streitigkeiten oder möglichen Kündigungen) führt dabei oft schon zu einem schlechten Ruf sowie verminderten Chancen auf Einstellung bei anderen Stellen innerhalb derselben Hochschule.

Die Beschränkung auf Teilzeitarbeit ist verknüpft mit den lebensweltlichen Realitäten von Studierenden. Sie leben oft in prekären Situationen mit hohem ökonomischen Druck und unsicherer monetärer Absicherung. Selbst wo Personalräte existieren, ist die ausreichende Vertretung der Studierenden nicht gesichert, da die Kolleg*innen in den Personalräten sich oftmals nicht zuständig fühlen oder es je nach Landesgesetzgebung schlicht nicht sind. Aufgrund der wenigen Arbeitsstunden, der daraus folgenden geringen Integration am Arbeitsplatz sowie der hohen Fluktuation ist darüber hinaus der Aufbau von Personalratsstrukturen für studentische Beschäftigte häufig sehr schwer und ist in vielen Bundesländern rechtlich nicht möglich, wenn auch sie an einigen Universitäten mittlerweile etabliert werden konnten.

Dadurch finden die oftmals höchst prekären Arbeitsumstände wenig Gehör. Die Bezahlung fällt nicht selten recht gering aus, besonders wenn unbezahlte Überstunden mit einberechnet werden. Dazu kommen die sachgrundlosen Befristungen, welche sich oftmals in absurden Kurzzeitverträgen widerspiegeln.

Dem allen wollen wir entgegentreten mit folgenden Forderungen:

- „-Die studentischen Beschäftigten müssen in den Tarifvertrag für die Länder (TV-L) aufgenommen werden. Durch entsprechende tarifliche Eingruppierung muss sichergestellt werden, dass die Vergütung mindestens auf dem Niveau des TV Stud II (Berlin) liegt.
- Es sind flächendeckend Personalräte für studentische Beschäftigte nötig. Die studentischen Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, zwischen Anschluss an den Gesamtpersonalrat/Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten und der Etablierung eines eigenen Personalrats zu wählen.
- Die Situation der studentischen Beschäftigten mit erstem Hochschulabschluss ist zu klären. Solange die Sechs-Jahres-Regelung der Qualifikationsphase besteht, ist sicher zu stellen, dass Beschäftigungsverhältnisse vor Beginn der Promotion nicht auf diese Zeit angerechnet werden.
- Stellen dürfen nur noch über offene Ausschreibungen vergeben werden. Nur über ein faires und offenes Verfahren bei der Stellenbesetzung ist auch eine echte Chancengleichheit bei der Stellenvergabe zu gewährleisten. Stellenvergabe oder -weitergabe unter der Hand und ohne Ausschreibung lehnen wir ab.
- Arbeitsverträge müssen seitens des Landes zeitnah bearbeitet werden. Nachträgliche Änderungen sind nicht hinzunehmen.
- Löhne, Gehälter, Honorare müssen fristgerecht ausgezahlt werden.

Das wissenschaftliche Personal

Eine weitere zentrale Gruppe der Beschäftigten einer Hochschule ist ihr wissenschaftliches Personal. Hierzu zählen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen - sowohl mit als auch ohne Promotionsstelle, aber auch Lehrbeauftragte, Juniorprofessor*innen und Professor*innen. Auch sogenannte Privatdozent*innen fallen in diese Kategorie. Des Weiteren hat sich in den letzten Jahren die Debatte um die Einführung neuer Lehrkategorien intensiviert.

Sie alle eint, dass die vor allem seit den 1990er beobachtbare Ökonomisierung der Hochschulen auch auf ihre Arbeitsumstände enorme Auswirkungen hatte. Hierzu zählt zum Beispiel der gestiegene Verwaltungsaufwand, ausgelöst durch die zahlreichen Wettbewerbsmechanismen oder eine sich verschärfende Konkurrenzsituation. Die einzelnen Beschäftigtenkategorien sind aber auch von jeweils spezifischen Problemen betroffen.

Die Hochschule ist aktuell, zusammen mit den anerkannten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, das Monopol für Wissenschaftlichkeit zugefallen, wodurch für ernsthaft wissenschaftlich interessierte Menschen notwendig ist einen Arbeitsplatz im akademischen Betrieb anzustreben, wollen sie ihr Leben der Forschung widmen. Es ist deshalb umso wichtiger, diesen Arbeitsplatz gerecht zu gestalten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Kaum eine Gruppe von Beschäftigten ist in der Bundesrepublik derzeit so stark von befristeten Arbeitsverträgen betroffen wie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Mehr als 80 % von ihnen sind befristet angestellt, davon viele in Arbeitsverhältnissen von unter zwei Jahren, bei einigen für

weniger als ein Jahr. In Drittmittelprojekten liegt der Anteil der befristet Beschäftigten sogar bei über 90 %. Folge ist eine permanente Unsicherheit.

Noch gravierender ist dieses ohnehin schon eklatante Problem dabei bei Frauen: Nicht nur sind sie noch häufiger als Männer in befristeten Arbeitsverträgen angestellt - sie sind zudem häufiger in Teilzeit- bzw. anderen reduzierten Stellen tätig und auch Entgeltgleichheit ist längst noch nicht hergestellt.

Ebenfalls besonders prekär ist die Situation von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotionsstelle. Oftmals in dreiviertel, halben oder sogar mit noch geringerer Stundenzahl ausgestatteten Stellen angestellt, übersteigt die reale Arbeitszeit die vereinbarte in der Regel bei Weitem. In der Arbeitspraxis bleibt ihnen dabei kaum Zeit für ihre eigene wissenschaftliche Qualifikationsarbeit. Und strukturell ist auch das Abhängigkeitsverhältnis in dem sich die Promovend*innen befinden höchst problematisch. Auch die Befristungsregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stellen dabei viele vor Probleme. Statt die ursprünglichen Zielsetzungen - mehr Rechtssicherheit und Stärkung der Familienvereinbarkeit - zu erreichen, hat es in vielerlei Hinsicht neue Probleme geschaffen oder bestehende Missstände zementiert.

Doch auch die Situation von Lehrbeauftragten stellt sich nicht besser dar. Eigentlich als nebenberufliche Tätigkeit konzipiert, die das reguläre Lehrangebot durch Praxiserfahrung ergänzen sollen, wird an zahlreichen Fachbereichen und Hochschulen zunehmend der grundständige Lehrbetrieb von Lehrbeauftragten gestemmt. Dafür erhalten sie in der Regel allerdings keinen ihrer Qualifikation angemessenen oder dem realen Arbeitsaufwand entsprechenden Lohn - wenn sie nicht gleich ganz ohne Entlohnung arbeiten.

Deshalb:

- Daueraufgaben müssen auch mit Dauerstellen verbunden sein. Befristete Verträge müssen zur Ausnahme werden und dürfen nicht die Regelsituation darstellen! Für Drittmittelprojekte gilt, dass die Vertragszeit nicht vor Abschluss des Projektes enden darf.
- Wir fordern, das Wissenschaftszeitarbeitsgesetz dahingehend zu ändern, dass Befristungen maximal zwei Mal bei einer Gesamtdauer von sechs Jahren festgeschrieben werden können und anschließend bei erneutem Stellenangebot eine unbefristete Einstellung erfolgt. In befristeten Beschäftigungsverhältnissen soll es keine Probezeit geben.
- Wir fordern, dass Wissenschaftler*innen grundsätzlich eine Vollbeschäftigung angeboten wird. Es soll jedoch die Möglichkeit geben, auf ausdrücklichen Wunsch der*des Beschäftigten auf Teilzeit zu reduzieren. Trotzdem sollte die Beschäftigung 50% einer Vollzeitbeschäftigung nicht unterschreiten. Darüber hinaus sollte der Anteil der Teilzeit-Mitarbeiter*innen durch eine weiche Quote begrenzt sein, dessen Überschreitung die Zustimmung des Betriebs-/Personalrats erfordert durch Teilzeitverträge. Zum anderen dürfen Teilzeitstellen nicht dazu führen, dass bestimmte Personalmittel nicht abgerufen werden können, die Gesamtkalkulierbarkeit muss sichergestellt sein.
- Nachwuchswissenschaftler*innen muss ausreichend Zeit für die Lehrqualifizierung gewährleistet werden.
- Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss grundlegend reformiert werden - hierzu zählt zu allererst der Abschaffung der Tarifsperr, um den Tarifparteien das Verabreden von

Kollektivverträgen zu ermöglichen und die Abschaffung der gesonderten Regelung der sachgrundlosen Befristung.

- Lehraufträge sollen nur ergänzend vergeben werden und das grundständige Lehrangebot von fest und dauerhaft angestellten Beschäftigten getragen werden. Wenn Lehrbeauftragte eingestellt werden, müssen sie angemessen bezahlt und in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis angestellt werden.
- Um Gleichstellung endlich voranzutreiben, fordern wir Entgeltgleichheit und eine Geschlechterquote von 50 % in allen universitären Instituten bzw. Fachbereichen.

Professor*innen

Während das Verhältnis von Frauen und Männern im Studium und bei Bachelorabschlüssen zumindest durchschnittlich etwa ausgeglichen ist, nimmt nach dem Studium der Frauenanteil mit jeder Qualifikationsstufe ab. Sind noch 44,1 % aller Promovend*innen weiblich liegt der Frauenanteil bei Habilitationen nur noch bei 24,9 % Der Anteil bei Hochschulprofessor*innen liegt nur noch bei durchschnittlich 19,2 % - ein Wert der von mehreren Bundesländern deutlich unterschritten wird. Vor allem in den höchsten Einkommensstufen, Führungsgremien und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist der Frauenanteil sehr gering.

Unter Juniorprofessor*innen ist der durchschnittliche Frauenanteil mit 37,8% zwar höher - hier ist der Frauenanteil aber von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich: Die Spanne reicht von 9,1% bis 55,8 %. Besonders besorgniserregend ist hier, dass der Frauenanteil im Vergleich zu 2007 in 7 Bundesländern gesunken ist.

Alle an einer Hochschule beschäftigten Menschen verdienen gute und sichere Arbeitsbedingungen, die willkürliche Grenzziehung zwischen Professor*innen und allen anderen erschließt sich nicht. Die Aufteilung in Angestellte und Beamt*innen und die damit verbundene Entsolidarisierung im Versicherungssystem ist ebenso wenig zielführend und muss überwunden werden.

Und auch Hochschulprofessor*innen leiden darunter, dass Arbeitszeiten, -belastung und Karriereverläufe als solches nur selten familienvereinbar sind. In heterosexuellen Paarbeziehungen ist es dabei häufig die Frau, die in dadurch verursachten Problemsituationen ihre beruflichen Wünsche zugunsten des höheren Gehalts des Partners zurückstellt und sich in ein veraltetes Familienmodell einfügt.

Deshalb:

- Wir fordern außerdem eine verpflichtende 40 % Geschlechterquote In allen universitären Instituten bzw. Fachbereichen - auch in Führungsgremien. Die Chance des demografischen Wandels, aufgrund dessen in den nächsten Jahren ein großer Teil der Professor*innenschaft ausgetauscht werden wird, muss hier genutzt werden, verbunden mit einer erhöhte Transparenz und nicht-diskriminierenden Abläufen von Berufungsverfahren.
- Auch für Professor*innen muss Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern hergestellt werden und Hochschulen bei Zuwiderhandlung sanktioniert werden.
- Langfristig muss eine Enthierarchisierung des Hochschulbetriebes erfolgen, weshalb wir die Einführung neuer Personalkategorien, wie zum Beispiel Lehr- oder Juniordoziert*innen,

kritisch sehen. Während wir Bestrebungen, Stellen mit Zukunftsperspektive unterstützen, erscheint uns die Einführung weiterer Hierarchiestufen nicht als zielführend.

- Ebenso ist langfristig das überkommene Lehrstuhlsystem an Hochschulen abzuschaffen. Dieses Relikt vergangener Jahrhunderte hält einen Großteil der Wissenschaftler*innen von der eigenen, freien wissenschaftlichen Betätigung ab; steht dauerhaften Arbeitsverhältnissen an Hochschulen abseits der Professur im Wege und schafft enorme Hierarchieverhältnisse zwischen den verschiedenen Teilen der wissenschaftlichen Gemeinschaft.
- Familienvereinbarkeit der Beschäftigung sollte für das wissenschaftliche Personal ebenso wie für alle anderen Hochschulangehörigen hergestellt werden. Hierzu zählt die bedarfsgerechte Einrichtung Betreuungseinrichtungen für Kinder, die allen Mitgliedern der Hochschulen zur Verfügung stehen und deren Öffnungszeiten an die Erfordernisse des Hochschulbetriebes angepasst sind. Gleichzeitig müssen flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden.
- Wir fordern die Deckelung leistungsbezogener Gehaltsbestandteile, um eine stärkere Entgeltgleichheit zwischen Professor*innen zu gewährleisten.
- Die Hochschulen/Forschungseinrichtungen sollen zu einer familienfreundlichen Haushaltspolitik verpflichtet werden. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, zu besetzen. Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln sind zusätzliche Mittel einzuplanen, die für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind.

Technisch-administrative Mitarbeiter*innen

Jenseits des wissenschaftlichen Personals gibt es noch weitere Beschäftigte, für welche die Hochschule Lebens- und Arbeitsort darstellt. Diese werden im personalpolitischen Diskurs seitens der meisten hochschulpolitischen Akteur*innen jedoch zumeist marginalisiert, wodurch ihre Bedürfnisse in der Debatte um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen oft untergehen. In diesem Zusammenhang zu nennen sind die technisch-administrativen Mitarbeiter*innen aber auch die Arbeitnehmer*innen, welche für externe Unternehmen arbeiten und Dienstleistungen für die Hochschulen erbringen.

Technisch-administrative Mitarbeiter*innen der Hochschule

Bei dieser Personengruppe handelt es sich um nicht direkt an Forschung und Lehre beteiligten Personen, welches jedoch direkt an der Hochschule angestellt ist. Darunter fällt in besonderem Maße das Verwaltungspersonal, welches sich - im Rahmen der immer stärkeren Fokussierung auf Wettbewerb und Verwertbarkeit - mit einem steigenden Verwaltungsaufwand bei gleichzeitigem Stellenabbau konfrontiert sieht. Dazu kommen vielerorts zusätzliche prekäre Beschäftigte, welche lediglich für kurze Zeit eingestellt werden, um Stoßzeiten, welche durch den akademischen Betrieb bedingt sind (z.B. Prüfungs- oder Einschreibephasen) aufzufangen.

Dabei stellen die sonstigen Mitarbeitenden einen unerlässlichen Teil für einen erfolgreichen Ablauf des akademischen Betriebs dar, weswegen wir folgende Forderungen stellen:

Die Personalausstattung muss deutlich verbessert werden. Es kann nicht sein, dass steigendem und sich diversifizierendem Arbeitsaufwand mit Personalabbau begegnet wird.

Zum Auffangen von Stoßzeiten bedarf es flexibler Arbeitszeitmodelle statt prekärer Beschäftigung. Akademisch- und organisatorisch-bedingte Stoßzeiten dürfen nicht durch prekäre Kurzzeitbeschäftigung aufgefangen werden, sondern muss mit abgesicherte Festangestellte erbracht werden. Hierzu bedarf es flexibel Arbeitszeitmodelle unter steter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch sonstige Mitarbeitende bedürften fairer Arbeitsverträge anstatt Kettenbefristungen und arbeitsrechtlicher Fehlbehandlung. Dazu gehört selbstverständlich eine faire Bezahlung.

Ausgelagerte Beschäftigte

In dieser Personengruppe finden sich zahlreiche Arbeiter*innen, welche von den Mitgliedern der Hochschule nicht immer als der Hochschule zugehörig empfunden werden. Dies liegt daran, dass sie die Hochschule vorrangig als Dienstort vor sich haben, da ihre Arbeitsverträge außerhalb der Hochschule geschlossen werden. Es handelt sich um sogenannte ausgelagerte Beschäftigte.

Diese Gruppe zeichnet sich durch eine besondere Prekarität aus, resultierend aus schlechten Arbeitsbedingungen und noch schlechterer Bezahlung. Nicht wenige von ihnen befinden sich in Leiharbeitsverhältnissen.

Deswegen erheben wir die folgenden Forderungen:

- Leiharbeit verhindern. Es dürfen nur Dienstleistungsfirmen beauftragt werden, welche ihre Mitarbeiter*innen auch dauerhaft und sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Wer prekäre Beschäftigung nur auslagert, schafft sie nicht ab, sondern verdrängt und marginalisiert die Menschen in solchen Beschäftigungsverhältnissen.
- Auch für ausgelagerte Beschäftigte muss es einen Mindestlohn geben. Sinn und Zweck der Auslagerung von bestimmten Arbeitsbereichen ist die Kostensenkungen. Dies geht oft einher mit geringeren Arbeitslöhnen, was wir als sozialistische Aktive nicht akzeptieren können. Dabei darf der Mindestlohn nicht zu niedrig angesetzt werden, sodass er nicht zu einer Legitimierung von Gehältern führt, die nicht einmal das Existenzminimum garantieren. Wir fordern deshalb eine Orientierung an der europäischen Sozialcharta, welche z.B. für eine 38 Stundenwoche einen Stundenlohn von 12,24 EUR vorsieht.
- Faire Arbeitsbedingungen und Anerkennung am Lebensort Hochschule muss garantiert sein. Auch für außerhalb Beschäftigte, die an der Hochschule arbeiten muss es faire Arbeitsbedingungen und -zeiten sowie bspw. auch Ruheräume geben.