

# Antragsbereich G: Gute Arbeit

## Antrag G2\_19/2

---

1 **Antragssteller\*in:** Juso-Hochschulgruppen Hessen

2 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

### 3 **G2\_19/2 Ein Recht auf Feierabend auch in der** 4 **Wissenschaft!**

5 In den Gewerkschaften, aber auch in der SPD, wird heute wieder verstärkt über Arbeitszeitverkürzung  
6 und Arbeitszeitsouveränität (als Gegenentwurf zur neoliberal geprägten „Flexibilisierung“) diskutiert. In  
7 der letzten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie ist die IG Metall mit entsprechenden  
8 Forderungen in die Verhandlungen gegangen und konnte erste Erfolge erzielen, auf Bestreben der SPD  
9 wurde 2018 die sogenannte Brückenteilzeit, das Rückkehrrecht aus der Teilzeit in die Vollzeit,  
10 durchgesetzt – wenn auch nur ein Teil der Arbeitnehmer\*innen davon profitieren kann.

11 Gleichzeitig erfahren deutlich weitergehende Forderungen nach einer allgemeinen Verkürzung der  
12 Wochenarbeitszeit auch angesichts der Digitalisierung wieder an Zustimmung. Im Gespräch mit  
13 wissenschaftlichen Beschäftigten an unseren Hochschulen können wir allerdings schnell feststellen,  
14 dass hier ein deutlich grundsätzlicheres Problem besteht: Während andere über die 35-, 30- oder 20-  
15 Stunden-Woche sprechen, kommt in diesem Bereich unbezahlte Arbeit weit über die vertraglich  
16 vereinbarte Arbeitszeit hinaus nicht nur vor, sondern ist die Regel.

17 Nach einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) aus  
18 dem Jahr 2016 machen Beschäftigte im akademischen Mittelbau durchschnittlich 11,9 Überstunden in  
19 der Woche, vor der Promotion mehr als nach der Promotion. Insbesondere in Teilzeit Beschäftigte  
20 leisten eine hohe Zahl an Überstunden, vor der Promotion durchschnittlich 17,1, nach der Promotion  
21 11,5 pro Woche.<sup>1</sup>

22 Auch Bildungs- und Hochschulpolitiker\*innen verweisen gerne auf die vorherrschende Kultur in der  
23 Wissenschaft und das Phänomen der „Selbstaussbeutung“ aufgrund von wissenschaftlichem Ehrgeiz  
24 oder Karrierezielen, wenn sie auf die Problematik angesprochen werden. Allerdings bedeutet dies nicht,  
25 dass nichts getan werden kann. Auch bei vordergründiger Freiwilligkeit steckt hinter der Bereitschaft zu  
26 unbezahlten Überstunden oft der große Konkurrenzdruck, dem Nachwuchswissenschaftler\*innen  
27 ausgesetzt sind, eine von vornherein existierende Anspruchshaltung von Seiten der Vorgesetzten  
28 und/oder Kolleg\*innen, und/oder schlicht die Unmöglichkeit, die geforderte Arbeitsleistung in der  
29 vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erbringen. Insbesondere bei Teilzeitstellen ist zu beobachten,  
30 dass diese bereits mit der unausgesprochenen Erwartung von unbezahlten Überstunden  
31 ausgeschrieben werden, um so Finanzierungsmängel auszugleichen. Bei Promotionsstellen bleibt  
32 zudem nicht ausreichend Zeit für die eigentliche Arbeit an der Promotion. Besonders krass ist das  
33 Missverhältnis von Arbeitszeit und Bezahlung auch bei (externen) Lehraufträgen. Eigentlich sind diese  
34 dazu gedacht, externes Wissen an die Hochschule zu holen, in der Realität machen sie aber einen stetig  
35 wachsenden Anteil der Lehrveranstaltungen aus, da so Geld gespart werden kann. Üblicherweise  
36 werden solche Lehraufträge mit 35-40€ pro unterrichteter Stunde vergütet. Wenn jedoch der

---

<sup>1</sup> Nachzulesen bei: Ambrast, Jens: Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau. In: Forschung und Lehre 2/19. [https://www.forschung-und-lehre.de/fileadmin/user\\_upload/Rubriken/Karriere/2019/2-19/FuL\\_2-19\\_Ambrast.pdf](https://www.forschung-und-lehre.de/fileadmin/user_upload/Rubriken/Karriere/2019/2-19/FuL_2-19_Ambrast.pdf)

37 Arbeitsaufwand für die Vor- und Nachbereitung und nicht selten auch der lange Arbeitsweg in die  
38 Arbeitszeit miteinberechnet werden, kommt man nicht selten auf einen Stundenlohn weit unter dem  
39 Mindestlohn.

#### 40 **Auswirkungen auf Frauen\***

41 Frauen\* haben es in der Wissenschaft deutlich schwerer als Männer, sie stoßen an gläserne Decken und  
42 müssen sich gegen lange etablierte Männernetzwerke durchsetzen. Die prekären  
43 Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Universitäten verbessern ihre Situation nicht, im  
44 Gegenteil: Solange von Frauen\* gesamtgesellschaftlich weiterhin erwartet wird, den größten Teil der  
45 Reproduktionsarbeit zu leisten, wirkt sich die Erwartung von unbezahlten Überstunden zusätzlich zur  
46 fehlenden Planbarkeit aufgrund des Vorherrschens von befristeten Stellen in besonderer Weise negativ  
47 auf ihre Einstiegs- und Aufstiegschancen in der Wissenschaft aus.

48 Nach wie vor nimmt der Anteil von Frauen\* ab, je höher die entsprechende Karrierestufe ist, von  
49 denjenigen, die dennoch eine wissenschaftliche Karriere verfolgen, bleiben 49% kinderlos (immerhin  
50 41% der Männer), deutlich mehr als Hochschulabsolvent\*innen in anderen Berufen. Die meisten von  
51 ihnen trotz vorhandenem Kinderwunsch. Als Gründe hierfür führen sie in einer im Bundesbericht  
52 Wissenschaftlicher Nachwuchs von 2017 zitierten Studie an erster Stelle die fehlende  
53 Planungssicherheit, finanzielle Sicherheit und Etablierung im Beruf an. Aber auch die „Anforderung an  
54 eine hohe (Über-)stundenzahl“ wird von 39% der befragten Frauen\* und 36% der befragten Männer als  
55 eine Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere an Universitäten  
56 angesehen. Die Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau führen also nach wie vor dazu, dass  
57 insbesondere Frauen\* dazu gezwungen werden, sich zwischen Familie und Beruf zu entscheiden.

#### 58 **Veränderung braucht Solidarität**

59 Ein Auswahlssystem, welches darauf aufbaut, dass Menschen einen wesentlichen Teil ihrer Freizeit für  
60 die Arbeit aufbringen und Jahre lang mit beruflicher Unsicherheit leben, ist sozial ungerecht und  
61 erschwert die Gleichstellung von Frauen\*. Außerdem wird so letzten Endes die Unterfinanzierung der  
62 Hochschulen und Universitäten auf die dort Beschäftigten umgelegt. Es macht aber auch deutlich,  
63 warum es die Gewerkschaften in diesem Bereich schwer haben und tarifliche Mittel schnell an ihre  
64 Grenzen stoßen. Hier ist eine grundsätzliche Kritik am neoliberalen Wissenschaftssystem notwendig,  
65 grundlegende politische Weichen müssen neu gestellt werden:

- 66 1. Die Hochschulfinanzierung: Das Verhältnis von Grundfinanzierung und Drittmitteln muss sich  
67 deutlich zugunsten der Grundfinanzierung verschieben, insgesamt muss die Finanzierung  
68 erhöht werden. Wir brauchen bedarfsdeckend ausfinanzierte Hochschulen, eine  
69 darüberhinausgehende Finanzierung aus öffentlichen Drittmitteln darf es nur in  
70 Ausnahmefällen geben, private Drittmittel lehnen wir ab.
- 71 2. Eine grundlegende Reform der Personal- und Karrierestruktur in der Wissenschaft. Dabei muss  
72 das Motto „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im Vordergrund stehen und unbefristete  
73 Beschäftigung außerhalb einer Professur ermöglicht werden. In der Konsequenz braucht es eine  
74 Trennung in unbefristete Dauerstellen und befristete Qualifizierungsstellen, bei letzteren muss  
75 der größte Teil der Arbeitszeit der eigenen Qualifizierung vorbehalten sein und die  
76 Vertragslaufzeit mit der Dauer der Qualifizierung übereinstimmen. Statt des Lehrstuhlprinzips  
77 müssen Department-Strukturen eingeführt werden, bei denen wissenschaftliche  
78 Mitarbeiter\*innen nicht mehr zwingend einem Lehrstuhl zugeordnet sind.
- 79 3. Es muss Schluss damit sein, dass auf einer Promotionsstelle die Arbeit für die eigene Promotion  
80 in die Freizeit verschoben wird. 75% der Arbeitszeit müssen für die eigene Qualifizierung  
81 vorgesehen sein und eingehalten werden.

- 82 4. Lehraufträge dürfen nicht mehr missbraucht werden, um reguläre Stellen zu sparen. Sie dürfen  
83 nur vergeben werden, um zusätzlich externes Wissen an die Hochschulen zu holen. Wo es sie  
84 noch gibt, müssen sie angemessen vergütet werden. Grundlage für die Vergütung muss die  
85 tatsächliche Arbeitszeit sein.
- 86 5. Hochschulen und Universitäten müssen in die Pflicht genommen werden, eine realistische  
87 Personalplanung aufzustellen.
- 88 6. Das Betreuungsverhältnis an den Hochschulen muss deutlich verbessert werden, auf 40  
89 Studierende muss mindestens ein\*e Professor\*in kommen, das sonstige wissenschaftliche  
90 Personal muss entsprechend aufgestockt werden.