

Bereich G: Gute Arbeit

Beschluss G1_20

1 **G1_20 What do we want? – Bessere** 2 **Arbeitsbedingungen an Hochschulen! When do we** 3 **want it? – Now!**

4 Studierende finden sich häufig in einer „Sonderposition“ wieder, sie sind noch nicht in den Arbeitsmarkt
5 eingegliedert, Arbeiten jedoch häufig viele Stunden, um sich ihre Ausbildung leisten zu können. Dabei
6 befinden gerade die Studierenden und die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen den Hochschulen sich
7 in einer Situation zwischen Qualifikation und Lohnarbeit. Während in anderen Bereichen der
8 Gesellschaft Arbeitskämpfe berechtigterweise zur Normalität gehören, werden Menschen, die an
9 Hochschulen beschäftigt sind, häufig separat betrachtet. Für sie scheinen andere Regeln zu gelten,
10 schließlich befinden sie sich ja “in der Qualifizierung” und gehen ihrer Beschäftigung damit vorgeblich
11 zunächst zu ihrem “eigenen Nutzen” und nicht zur Lohneinbringung und aus ökonomischem Zwang
12 nach. Diese Sichtweise entspricht einem veralteten und elitären Bild von Studium und akademischer
13 Laufbahn, in dem Hochschulen denjenigen mit ausreichender finanzieller Absicherung vorbehalten
14 waren. Heute sind Hochschulen zwar auf dem Papier für alle offen, dennoch wird Menschen, die
15 finanziell schlechter gestellt sind, der Zugang zur Hochschule durch informelle und finanzielle Hürden
16 erschwert. Neue Ideen und strukturelle Veränderungen werden schon dadurch verhindert, dass
17 bestimmte Gesellschaftsgruppen an der Hochschule kaum repräsentiert sind. Sollten diese es trotz
18 dieser Widrigkeiten an die Hochschule schaffen und eine studentische Tätigkeit anstreben, treffen sie
19 hier auf prekäre Arbeitsbedingungen, verkrustete Hierarchien und existenzielle Unsicherheit. Diese
20 Umstände äußern sich unter anderem in Kettenbefristungen, Überstunden, miserabler Personalplanung,
21 die durch die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen noch verstärkt werden. Diese Bedingungen
22 wiederum erschweren es Studierenden und Wissenschaftler*innen aus nichtakademischen oder
23 migrantischen Haushalten, an eine Anstellung an einem wissenschaftlichen Institut oder Hochschule
24 zu bekommen und dadurch Zugang zur Forschung zu erhalten. Es bedarf also einer Bekämpfung der
25 veralteten und elitären universitären Strukturen, und der strukturellen Verbesserung der
26 Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
27 müssen als Arbeitnehmer*innen mit entsprechenden Rechten wahrgenommen werden, die wir daher im
28 Folgenden einfordern.

29 **Wissenschaftszeitvertragsgesetz - Mehr Zeitvertrag als Wissenschaft**

30 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt seit 2007 die Anstellungs- und
31 Befristungspraxis an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen für das wissenschaftliche
32 und künstlerische Personal, mit dem Ziel, die „Innovationskraft des Wissenschaftssystems zu fördern
33 und durch die Befristung eine Rotation für nachrückende Generationen zu ermöglichen“. Jedoch hat das
34 WissZeitVG ein großes Problem: Durch die sogenannte Rotation sind Befristungen an der
35 Tagesordnung. Viele junge Wissenschaftler*innen arbeiten also unter prekären Bedingungen. Kurze
36 Vertragslaufzeiten und die Unsicherheit der Anstellung sorgen für Unsicherheit bei den
37 Mitarbeiter*innen, sowohl was ihre Karriere-, als auch was ihre Familien- und Lebensplanung angeht und
38 viele Studierende scheuen sich davor, einen Karriereweg im wissenschaftlichen Betrieb unserer
39 Hochschulen einzuschlagen.

40 Die am 17. März 2016 in Kraft getretene Novellierung des WissZeitVGs hatte vor allem ein Ziel:
41 Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken und dadurch unsachgemäße
42 Kurzbefristungen zu unterbinden. Die wesentlichen Veränderungen, die die Novelle beinhaltete, waren
43 die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung auf Beschäftigte, die zu ihrer Qualifizierung angestellt
44 sind, die Abschaffung der Befristung im nichtwissenschaftlichen Bereich und die Beschränkung der
45 Beschäftigungszeit als studentische Hilfskraft auf 6 Jahre. Gesetzlich geregelt wurde hierbei auch eine
46 Evaluation der Novelle im Jahr 2020, jedoch macht das Bundesministerium für Bildung und Forschung
47 (BMB)F bis heute keine Anstalten, diese Evaluation in vollem Umfang in diesem Jahr durchzuführen.

48 Wie dringend notwendig eine solche Evaluation wäre, zeigt eine Studie, die von der GEW durchgeführt
49 wurde. „Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – eine erste Evaluation der Novellierung von 2016“ zeigt,
50 wie wenig Einfluss die Novellierung des WissZeitVGs bisher auf die Befristungspraxis im
51 Wissenschaftsbetrieb hatte: Lag der Anteil der befristet angestellten wissenschaftlichen
52 Mitarbeiter*innen (ohne Professor*innen) im Jahr 2015, also ein Jahr vor der Novellierung, bei 82 %,
53 liegt dieser 2018 mit 80 % nur zwei Prozentpunkte darunter.

54 Die Novellierung des WissZeitVGs sieht zwar vor, dass die Befristungsdauer der Qualifikation
55 angemessen ist, jedoch wurde nicht festgehalten, wie genau eine solche Qualifizierung auszusehen hat.
56 Ein weiteres Manko des WissZeitVGs: Es gibt keine gesetzlich festgehaltene Untergrenze der
57 Befristungsdauer. Dadurch werden, so die Studie der GEW, die Hochschulen kreativ, wenn es um
58 Qualifizierungsziele geht. Die so genannten Qualifizierungsziele und die dadurch entstehende
59 Möglichkeit zur Befristung greift nämlich nicht nur dann, wenn im Vertrag von einer Promotion,
60 Habilitation oder vergleichbaren Leistungen dient, sondern auch bei bspw. Publikationen oder
61 Forschungsprojekten. Dadurch wird den Hochschulen ein Schlupfloch geboten, weiterhin die
62 Befristungsdauer auf ein Minimum zu beschränken, wodurch prekäre Arbeitsbedingungen gefördert
63 werden. Zudem sind an vielen Hochschulen die Mittel knapp, sodass Stellen von wissenschaftlichen
64 und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter*innen nur projektweise durch Drittmittel finanziert
65 werden können. Wenn Projekte auslaufen oder auf Eis gelegt werden, fallen die Stellen wieder weg. Die
66 Drittmittel einzuwerben ist oftmals Aufgabe der ohnehin schon überlasteten Wissenschaftler*innen.
67 Ohne eine solide Grundfinanzierung der Hochschulen ist also keine langfristige Personalplanung
68 möglich.

69 **Wie prekär ist das System tatsächlich?**

70 Wie viele anderen gesellschaftliche Missstände auch hat die Corona-Pandemie die
71 Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen verschärft. Anders als andere prekäre
72 Beschäftigungen, haben sie allerdings kaum Aufmerksamkeit erhalten. Geplante Stellen konnten nicht
73 angetreten werden, Projekte wurden auf Eis gelegt und Tutorien aufgeschoben oder gestrichen. Wie
74 auch in vielen anderen Bereichen der Gesellschaft musste zudem auf viele Ressourcen verzichtet
75 werden. Studentische Hilfskräfte waren in den allermeisten Fällen wie auch im Hochschulbetrieb auf
76 private Geräte wie Laptops angewiesen, allerdings haben viele Studierende veraltete Geräte oder keinen
77 guten Internetzugang. Zudem mangelt es dem Forschungsbetrieb am für ihn essentiellen Zugang zu
78 Literatur oder Laboren. Auch Forschungsreisen mussten abgesagt werden, Interviews konnten vielfach
79 nicht durchgeführt werden.

80 Wie überall führte die Coronakrise bei Beschäftigten im Wissenschaftsbetrieb dazu, dass sie verstärkt
81 private Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen mussten. Dies verstärkte bestehende
82 Geschlechterungleichheiten, da Frauen* zumeist einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit
83 übernehmen (52,4 % mehr als Männer). Durch das Wegbrechen von bspw. Tagesstätten mussten vor
84 allem Frauen* die weggefallene Care-Arbeit zusätzlich übernehmen. Wissenschaftliche
85 Mitarbeiter*innen wurden zudem noch stärker in die Unterstützung der Lehrveranstaltungen ihrer

86 Professor*innen einbezogen. Gerade diese hatten oft Schwierigkeiten ihre Lehrformate in ein digitales
87 Konzept umzuwandeln und dieses dann umzusetzen.

88 Ein guter Schritt, um die beschriebenen Unsicherheiten und Herausforderungen umzugehen, mit denen
89 sich studentische Hilfskräfte und Beschäftigten des akademischen Mittelbaus konfrontiert sahen, war
90 die Corona-Novelle des WissZeitVGs. Dass Promovierenden, Forschenden sowie studentischen
91 Hilfskräften ein Nachteilsausgleich gewährt, und dessen Dauer noch einmal verlängert wurde, ist
92 begrüßenswert. Der Nachteilsausgleich bezieht sich allerdings lediglich auf die Dauer der Befristung
93 und versucht so zwar die oben beschriebenen Belastungen zu adressieren und den zeitlichen Druck auf
94 Angestellte zu reduzieren. Dennoch löst er nicht die zugrunde liegenden Probleme, wie den Mangel an
95 technischen und personellen Ressourcen oder Betreuungsplätzen. Des Weiteren handelt es sich dabei
96 um eine Kann-Regelung, weshalb kein Anspruch auf eine entsprechende Verlängerung besteht. Daher
97 ist es wichtig, dass die Hochschulen diese kollektiv gewähren, anstatt auf der individuellen
98 Nachweispflicht zu beharren. Die Hochschulleitungen sollten entsprechende Regelungen mit Personal-
99 und Betriebsräten abschließen, um Mitarbeiter*innen Sicherheit zu geben und die damit einhergehenden
100 Belastung zu reduzieren.

101 **Frauen* in der Wissenschaft - das kann doch nicht so schwer sein?**

102 Während Frauen* bis zum Masterabschluss häufig noch die Mehrheit der Studierenden stellen, nimmt
103 ihr Anteil danach stetig ab. Bei den Doktorand*innen und Assistent*innen sind beide Geschlechter noch
104 etwa gleich stark vertreten, doch das Ungleichgewicht zugunsten der Männer wird verstärkt, sobald es
105 um Habilitierte und Professuren geht. Eine Auswirkung zeigt sich unter anderem durch die sogenannte
106 Gender-Publishing-Gap. Mit diesem Ausdruck wird das Phänomen beschrieben, dass Männer signifikant
107 häufiger wissenschaftliche Arbeiten veröffentlichen als Frauen*. Dadurch, dass die Anzahl
108 veröffentlichter Arbeiten häufig entscheiden für die akademische Laufbahn ist, beeinflusst dies auch
109 die Karrierechancen von Frauen* in der Wissenschaft. Die Gründe für den Publishing Gap überschneiden
110 sich in weiten Teilen mit denen, die Frauen* eine Teilnahme am Wissenschaftsbetrieb erschweren und
111 werden darüber hinaus durch die gegenwärtige Coronakrise noch einmal zugespitzt:

112 Die bereits erwähnte unbezahlte Carearbeit, die Frauen* überwiegend leisten, macht dabei den Kern des
113 Problems aus. Die Überstunden, die von Angestellten im Hochschulbetrieb erwartet werden, erschweren
114 es Frauen* mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, einer solchen Beschäftigung nachzugehen.
115 Hinzu kommt die fehlende Planbarkeit bei befristeten Stellen, die wiederum zu schlechten Einstiegs-
116 und Aufstiegschancen führt. Da migrantische Frauen* stärker von der Ungleichverteilung der Carearbeit
117 betroffen sind, wird die Diversität an Hochschulen umso stärker geschwächt. Wer es trotzdem schafft,
118 diese Arbeit zu leisten oder kinderlos bleibt, scheitert dennoch häufig an den strukturellen Missständen
119 an Hochschulen. Hochschulen waren in ihrer Entwicklung traditionell männlich dominiert und so wurden
120 diese auf deren Lebensumstände hin optimiert. Professoren tendieren dazu, Menschen, die ihnen
121 ähneln, zu fördern und Leistungen selektiv ihren Erwartungen entsprechend wahrzunehmen. So bilden
122 sich weiße Männerzirkel heraus, die sich gegenseitig fördern und unterstützen. Um diesem
123 entgegenzuwirken, ist es essentiell Maßnahmen zur Förderung von Frauen*netzwerken zu ergreifen und
124 eine chancengerechte Personalentwicklung anzustreben.

125 Auch im Zuge der Corona-Krise zeigen erste Zahlen, dass der Anteil an wissenschaftlichen Arbeiten, die
126 von Frauen* veröffentlicht wurden, merklich zurückgegangen ist. In manchen um bis zu 16 %. Auch hier
127 spielt der Zeitverlust durch die Kinderbetreuung sowie die Pflege von Angehörigen eine besondere Rolle.
128 Darüber hinaus übernehmen Frauen* auch überproportionale Anteile in der Lehre. Der Transfer von
129 wissenschaftlichen Inhalten auf Formate der Online-Lehre dürfte somit zu einer größeren Belastung
130 für Frauen* geführt haben, die sich also direkt auch auf ihre Veröffentlichungen und somit ihre
131 wissenschaftlichen Karrieren auswirken. Gleichzeitig waren viele häufig von Männern dominierte
132 Gremien, wie Berufungskommissionen, vorübergehend unbesetzt und ließen ihren Mitgliedern so mehr

133 Zeit für die wissenschaftliche Arbeit. Corona zeigt uns also in diesem wie in so vielen anderen
134 Gesellschaftsbereichen einmal mehr dringenden Handlungsbedarf auf. Frauen*quoten von 50% müssen
135 an Hochschulen zur Realität werden, Kinderbetreuungsangebote ausgebaut und Befristungen
136 abgeschafft werden, um Frauen* Planungssicherheit zu geben. Es braucht Überstundenregelungen
137 sowie eine gute Vertretung durch Betriebs- und Personalräte, sowie Mentoring- und Karriereprogramme
138 zur Förderung von Frauen* in der Wissenschaft.

139 **Lehrstühle? Ein alter Hut! Wir wollen die modernen Hochschulen von morgen!**

140 Die derzeitige Situation an Hochschulen und Instituten sieht also vor allem eins vor: geregelte
141 Arbeitsbedingungen für Professor*innen und schlechte Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche und
142 technisch-administrative Mitarbeiter*innen. Wie bereits erwähnt, leiden vor allem
143 Nachwuchswissenschaftler*innen unter prekären Arbeitsbedingungen, die sogar vertraglich
144 festgehalten sind. Doch hinter dem Lehrstuhlprinzip, so wie wir es kennen, steckt mehr. Ein
145 Hierarchieverhältnis zwischen „Arbeitgeber*in“ und „Arbeitnehmer*in“. Professor*innen haben die
146 meisten Kompetenzen am Lehrstuhl und treffen dadurch viele und sehr weitreichende Entscheidungen
147 im Alleingang.

148 Mitarbeiter*innen befinden sich also nicht nur durch ihre Anstellungsverhältnisse, die von Befristungen
149 durchzogen sind, in einem Dilemma. Sie sind angewiesen auf das Wohlwollen der*des Chef*in und
150 befinden sich in einer doppelten Abhängigkeit: Sie unterliegen einem direkten Arbeitsverhältnis und
151 einer persönlichen, individuellen Abhängigkeit. Dieses System bietet Platz für Ausbeutung, Schikanen,
152 Mobbing und sexuelle Übergriffe. Das führt vor allem zu massiven Eingriffen in das Leben der
153 Betroffenen Ungleichgewicht, letztendlich aber auch zu einer wissenschafts- und
154 innovationshemmenden Wirkung der Abhängigen.

155 Durch die Konzentration der Macht auf einen sehr kleinen Kreis an Professor*innen werden viele
156 progressive Reformen an Hochschulen verhindert. Wie stellen wir uns als Juso-Hochschulgruppen ein
157 System für die Zukunft unserer Hochschulen vor?

158 Es lohnt sich, auf die skandinavischen Hochschulen und die der USA zu schauen. Hier wird die
159 Hochschule in sogenannte Departements aufgeteilt, die im Wesentlichen den Fachbereichen
160 entsprechen. Diese Departments sind, anders als bei uns, nicht einer*m Professor*in zugeteilt, sondern
161 setzen auf kooperative Zusammenarbeit statt auf Konkurrenzverhältnisse unter allen Mitarbeiter*innen.
162 Dabei wird auf eine breite Professor*innenschaft gesetzt. Junge Wissenschaftler*innen, die mit einer
163 Tenure-Track-Professur angestellt sind, und etablierte Professor*innen arbeiten dabei gemeinsam. Aus
164 der Grundfinanzierung stammende Mittel, wie z.B. Räume, Forschungsgeräte und Arbeitskräfte sind
165 dem Departement unterstellt, anstatt einzelnen Professor*innen. Durch die Aufteilung von Aufgaben wie
166 zum Beispiel dem Personalmanagement auf mehrere Personen bietet sich gleich eine doppelte Chance:
167 Die Überwindung von hierarchischen Strukturen und dadurch deutlich mehr Zeit für Lehre und
168 Forschung.

169 Wir sind uns sicher: Für demokratischere, vielfältigere und internationalere Hochschulen einzustehen,
170 bedeutet auch, dass wir uns vom Lehrstuhlprinzip verabschieden und offen sind, neue Wege zu gehen.
171 Die Department-Struktur hat das Potenzial, die Probleme und Ungerechtigkeiten im heutigen
172 Wissenschaftsbetrieb zu überwinden.

173 **Deshalb fordern wir:**

- 174 • Die Evaluation und kurzfristige Novellierung des WissZeitVGs, besonders unter dem Aspekt der
175 Qualifizierungsziele. Diese müssen einheitlich geregelt werden und dem Zeitaufwand
176 angemessen sein. Daher muss auch eine festgeschriebene Untergrenze der Befristungsdauer

177 mit aufgenommen werden. Dazu zählt auch, dass mindestens $\frac{3}{4}$ der Promotionszeit tatsächlich
178 zur Promotion aufgewendet werden kann. Ansonsten leidet sowohl die Forschung als auch die
179 Lehre. Des Weiteren fordern wir eine Mindestbefristungsdauer von zwei Jahren für alle
180 Mitarbeiter*innen der Hochschulen.

181 • Eine langfristige Anpassung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen! Arbeit und ein planbares
182 Leben können gemeinsam funktionieren. Dazu braucht es eine komplette Novellierung des
183 WissZeitVGs. Ausfinanzierte Stellen ohne Befristung, eine Promotion, die dem tatsächlichen
184 Aufwand gerecht wird und die Abschaffung der Befristungsgrenze von 6 Jahren vor und nach
185 der Promotion. Dafür braucht es gut ausfinanzierte Hochschulen und Universitäten, die
186 Personalplanung ernst nehmen.

187 • Mehr Frauen* in der Wissenschaft! Wir brauchen Verbindlichkeiten, denn freiwillige Regelungen
188 nützen nichts! Deswegen fordern wir eine Frauen*quote von mindestens 50 % bei
189 Neueinstellungen, echte Teilzeitstellen und eine kostenfreie Kindertagesstätte. Mindestens
190 genauso wichtig ist, dass Männernetzwerke endlich der Vergangenheit angehören und Frauen*
191 dazu angeregt werden sich untereinander zu vernetzen und zu solidarisieren. Unser Ziel hierbei
192 ist es, dass Frauen* zu Multiplikator*innen ausgebildet werden, die Erfahrungen teilen und
193 Wissen weitergeben, damit Männerbünde der Vergangenheit angehören!

194 • Eine grundlegende Reform der Personal- und Karrierestruktur in der Wissenschaft: Die
195 Abschaffung des Lehrstuhlprinzips und das Einführen von Departements, damit die Macht von
196 Professor*innen eingeschränkt wird und statt des kompetitiven Gedankens an den
197 Hochschulen solidarisch geforscht und gelehrt wird.