

Kommentare MULE zum Gesetzentwurf von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

In der Stellungnahme soll auf die Punkte eingegangen werden, die wir als Mittelbauvertretung nachdrücklich unterstützen, weil wir – anhand von Beispielen aus der Universität Leipzig - einen dringenden Bedarf sehen, um die Hochschulen im Freistaat Sachsen im nationalen und internationalen Maßstab auch konkurrenzfähig weiterzuentwickeln.

Exzerpt aus Begründung des Gesetzentwurfs der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN Allgemeiner Teil, Seite 22 mit vorgetragenen Kommentaren der MULE durch den Sprecher Thomas Riemer:

Neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag, ein sehr großer Teil davon mit Laufzeiten von nicht einmal sechs Monaten.

Die Zahlen sind uns Mittelbau-Initiative auch bekannt. Sie stammen vom SMWK für den Dezember 2017. Daraus ging hervor, dass bei uns an der Uni Leipzig im Hochschulbereich etwa 25 % der vorhandenen Planstellen – also Haushaltsstellen – dauerhaft besetzt waren. Wenn man die Drittmittelbeschäftigten dazu nimmt, kommt man auf weniger als 10 % dauerhaft angestellter wissenschaftlicher Mitarbeiter und mehr als 90% befristet beschäftigter.

An der Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig, die einen eigenen Haushalt und eine eigene Personalverwaltung hat, haben wir 50 % dauerhaft besetzte Planstellen, auf Grund des hohen Drittmittelaufkommens liegt die dauerhafte Anstellung trotzdem nur bei 20% über alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. D.h. 80 % sind befristet beschäftigt.

Auch Beschäftigte, die aus Drittmitteln bezahlt werden, werden häufig kürzer befristet eingestellt, als es die Projektlaufzeit zulassen würde.

Bis Dezember 2017 wurde das an der Medizinischen Fakultät, an der ich angestellt bin, auch so gehandhabt.

Obwohl das DFG-Projekt, über welches ich angestellt bin, über 4 Jahre läuft, wurde mein Vertrag immer nur in Jahresscheiben verlängert. Begründet wurde das Vorgehen mit der jährlichen Mittelzuweisung durch die DFG.

Als wenn die staatlich finanzierte DFG wie ein privates Unternehmen kurzfristig insolvent werden könnte und die zugesagte Projektförderung nicht mehr leisten könne.

In der Zwischenzeit hat sich mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, und des vom SMWK eingeforderten Rahmenkodexes das Vorgehen an der Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig geändert. Seit Januar 2018 werden auch an der Medizinischen Fakultät die Verträge entsprechend der Projektlaufzeit vergeben.

Das ist schon mal eine Wertschätzung, im Vergleich zum früheren Vorgehen, das schon eher als eine Machtdemonstration zu bezeichnen war, und ein bisschen etwas von einer Demütigung des Mitarbeiters hatte.

Es hat auch ganz alltägliche Konsequenzen. Versuchen Sie mal, einen Ratenkauf bei MediaMarkt, über 18 Monate zu bekommen, wenn Ihr Vertrag nur über 12 Monate läuft.

Daneben werden wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Öfteren einer Professur statt einer Fakultät oder einem Institut zugeordnet. Daraus resultiert eine erhöhte Abhängigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Wohlwollen des oder der Lehrstuhlinhabers oder -inhaberin auch bei Vertragsverlängerungen oder der Bearbeitung selbstgewählter Forschungsthemen. Dennoch sieht das derzeitige Hochschulgesetz keine Regelungen vor, die diese Missstände aufgreifen würden.

Auch hier besteht in der Tat Handlungsbedarf in der Organisationsstruktur an den Universitäten. Das Verhältnis zwischen Mitarbeitern und ProfessorInnen ist in der Regel sehr kollegial, freundschaftlich und eng.

Wenn es aber wissenschaftliche mal nicht so läuft, wie gewünscht, dann kann es sehr emotional werden. Ein besonders „krasses“ Beispiel ist kürzlich in dem Artikel „Exzellenz und Exzess“ in der FAZ vom 22.08.2018 beschrieben worden, wo Promovenden und PostDocs der Universität Leipzig und eines Leipziger MPIs betroffen sind.

Abhilfe kann hier auf jeden Fall der Wiederaufbau eines starken entfristeten Mittelbaus bringen. Wir brauchen zusätzlich zu den „Leuchttürmen“ bei den ProfessorInnen auch ein Fundament auf dem diese Leuchttürme sicher und fest stehen können. Nur so können sie dauerhaft hell in der international sehr wettbewerbslastigen Wissenschaft strahlen.

Ein Professor / eine Professorin ohne Unterbau ist sehr schnell an seinen/ihren Grenzen, und darunter leiden die Betreuung, die Lehre und die Forschung auch hier in Sachsen. Ich wiederhole nochmal die Schlagzeile des FAZ-Artikels: „Exzellenz und Exzess“.

Es ist im Übrigen sehr interessant zu bemerken, dass vereinzelte Stimmen aus der Professorenschaft diese Problematik durchaus auch sehen und ansprechen. Professor Kleiner Präsident der DFG von 2007 bis 2012 hat bei der feierlichen Investitur unserer Rektorin im April 2017 auf einer Podiumsdiskussion sehr zu meiner Überraschung festgestellt, dass die deutschen Universitäten immer noch „Ordinarien“-Universitäten seien. Dass wir weg müssen von der Fokussierung auf einzelne Lehrstühle hin zu größeren Department Strukturen, und dass der Mittelbau auch dauerhaft über Drittmittelpools angestellt werden können muss, um Know How in Forschung und Lehre aufzubauen und zu bewahren. Dabei war er geleitet von der Erkenntnis, dass die Grundfinanzierung in Zukunft nicht zunehmen wird, und dass Drittmittel die „Grundfinanzierung“ der Zukunft sein werden.

Sehr bemerkenswert fand ich die Einlassung von Professor Kleiner, dass er so etwas nun sagen könne, da er Pensionär und nicht mehr im Amt sei. Die Positionen des Deutschen Hochschulverbandes, der Standesorganisation der Professoren, verbreitet nach wie vor ein Idealbild vom dauerhaft angestellten Leuchtturm-Professor und dem flexibel und beliebig austauschbaren, befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter. Dieses Bild muss im Blick von nachhaltiger Leistungsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen kritisch hinterfragt werden.

Das Land Bremen hat hier nach einem langen Entwicklungsprozess letztes Jahr die neue Mitarbeiter Kategorie des Lecturer / Senior Lecturer und Researcher /Senior Researcher in sein Hochschulgesetz 2017 eingeführt. (Vergleichbare Strukturen benötigen wir hier in Sachsen auch.)

Ebenso fehlen Vorgaben zur Personalentwicklung, nicht nur für die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für das wissenschaftsunterstützende Personal.

Es ist sehr zu begrüßen, dass die Politik an den Hochschulen die Etablierung von Personalentwicklungs-Konzepten bei ihren Förderinitiativen einfordert. Die Universitäten / Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind dadurch endlich gezwungen sich ihrer Verantwortung für ihre Mitarbeiter zu stellen.

Hier stecken auch Potentiale für die Hochschulen, in Hinblick auf nachhaltiger Qualität in Lehre und Forschung.

Erste kleine Fortschritte sind hier zu verzeichnen. Die eingangs erwähnte veränderte Handhabung bei der Gestaltung der Vertragslänge an der Medizinischen Fakultät, an der Projektlaufzeit und nicht mehr an der jährlichen Mittelzuweisung, wurde dadurch unterstützt, dass das SMWK die Zuweisung von Mitteln aus dem Topf „Gute Lehre starke Mitte“ an die Umsetzung des Rahmenkodex gebunden hatte.

Für Lehrbeauftragte, die an den Hochschulen auf selbstständiger Basis berufspraktische Fertigkeiten vermitteln sollen – und in wachsendem Maße auch in der grundständigen Lehre beschäftigt werden – existieren keine verbindlichen Vorgaben zur Entlohnung; und sie sind organisatorisch nicht in die Hochschulen eingebunden.

Das ist ein sehr wichtiger Punkt. Im Rahmen der Stellenstreichungen in den letzten Jahren sind vermehrt Lehrleistungen auch grundständiger Art über Honorarverträge an Lehrbeauftragte vergeben worden. Diese werden nur für die gehaltene – die Betonung liegt auf gehaltene – Lehrstunden nach einer Honorarordnung der Universität vergütet. Bis vor kurzem lag hier der Stundensatz bei 18,- Euro mittlerweile liegt er an der Universität Leipzig bei 20 bis 25 € die Stunde. Lehrbeauftragte haben in der Vergangenheit öfters vorgerechnet, dass Sie mit allen Vorbereitungsstunden und Nachbereitungen und Korrekturen bei 3 bis 4 € Stundenlohn landen. Also deutlich unter Mindestlohn.

Es ist ganz wichtig, dass sich die Hochschulen ihre Lehrleistungen nicht zu dumping-Preisen über Lehrbeauftragte einkaufen können. Nur wenn Lehrleistungen durch Lehrbeauftragte mindestens das gleiche kosten wie die von regulär beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern kann eine nachhaltige Lehre durch wissenschaftliche Mitarbeiter bestehen und konkurrenzfähig bleiben. Besser wäre es sogar noch, wenn die Kosten für Lehraufträge die für reguläre Beschäftigung übersteigen.

Es gab in der Vergangenheit bereits Bestrebungen, fehlende Lehrkapazitäten, die durch die Qualifizierungsphase von Tenure Track Professuren entstehen, durch Lehrauftragspools zu kompensieren. Statt dessen empfehlen wir, parallel zu den Tenure-Track-Professuren für nachhaltige dauerhafte Stellen im Mittelbau zu sorgen. Hier scheint uns das 2017 in Bremer Hochschulgesetz eingeführte Konzept von Lecturer und Researcher, Stellen wesentlich nachhaltiger und zukunftsträchtiger.

abschließendes Plädoyer zum vorliegenden Gesetzesentwurf:

Der hier vorliegende Gesetzesentwurf ist aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter eine deutliche Verbesserung zum jetzt gültigen Gesetz und sollte, auch wenn er von der Opposition erarbeitet wurde, unbedingt von den regierenden Parteien Zustimmung finden.

Insbesondere begrüßen wir:

- die Regelungen zur Vertragslaufzeit
- die Streichung des Zwangs der befristeten Anstellung bei Drittmittelprojekten
- die Stärkung des Departmentgedankens durch bevorzugte Zuordnung zu Fakultät, Bereich
- die weitere Förderung der aktiven Personalentwicklung
- die Lehrbeauftragte als Angehörige der Universität anerkennen und mit Wahlrecht zu versehen
- das Lohndumping zwischen wissenschaftl. Mitarbeitern und Lehrbeauftragten zu unterbinden

Eine weitere Verbesserung des Entwurfs könnte zur Stärkung des Mittelbaus und damit des Fundaments für die Hochschulen, die Etablierung eines Konzils der akademischen Mitarbeiter sein, wie man es im Hochschulgesetz von Bayern findet.