

Trierer Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten

Universitäten leisten durch die Übernahme einer Vielzahl hoheitlicher Aufgaben einen wichtigen Beitrag für Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft. Dabei spielt die Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs eine zentrale, aber keine ausschließliche Rolle. Der akademische Mittelbau (der deutschen Universitäten) spricht sich daher für eine universitäre Personalpolitik aus, die die Erfüllung aller universitären Aufgaben bestmöglich gewährleistet.

Forderungen des akademischen Mittelbaus (der deutschen Universitäten)

- Anerkennung der vielfältigen Ziele und Aufgaben der Universitäten und eine damit einhergehende Ausrichtung der universitären Personal- und Befristungspolitik.
- Erhalt und Entwicklung von vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen entsprechend den universitär anzubietenden Qualifizierungszielen.
- (Im Einklang mit der Forderung der Kanzlerinnen und Kanzler der deutschen Universitäten) Eine nachhaltige Finanzierung der Universitäten zum Erhalt und zur Förderung verlässlicher und planbarer Qualifizierungschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Universitäten sind viel mehr als Qualifizierungssysteme

Eine Betrachtung der Universität als reines Qualifizierungssystem lehnen wir als zu einseitig ab. Diese Betrachtung verkennt die Realitäten an den Universitäten und beschneidet diese in der Ausübung ihrer selbstverwalterischen Tätigkeiten. Befristet Beschäftigte im akademischen Mittelbau befinden sich in einer zeitlich stark begrenzten Phase, an deren mittelfristigem Ende ihre berufliche Qualifizierung (d.h. Promotion, Habilitation) steht; diese ist oft das einzige berufsrelevante Ziel. Der durch die Befristung ausgeübte Druck wird vielfach verstärkt durch eine fehlende Vollfinanzierung während der Qualifizierungsphase; meist werden nur Arbeitsverträge zwischen 50% und 65% angeboten. Diese auf die wissenschaftliche Qualifizierung ausgerichteten Beschäftigungsverhältnisse sind für die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses bis zu einem gewissen Grad notwendig, vernachlässigen jedoch weitere Aufgaben der Universitäten. Für Universitäten maßgebliche Aufgaben wie die Sicherung der Qualität der Lehre inklusive strategischer Lehrplanung, kontinuierliche Studienreformen (§8 Hochschulrahmengesetz) oder Angebote der Studienberatung (§14 Hochschulrahmengesetz) können durch diese Mitarbeitenden nicht ausreichend wahrgenommen werden. Hier braucht es unbefristete Stellen, die diese Aufgaben im Sinne der Sicherung der gesamtuniversitären Qualität übernehmen und somit dem Attraktivitätserhalt und -aufbau von Universitäten als Arbeitgeber und Studienort maßgeblich dienen. Diese stetigen Mitarbeiter*innen (meist Postdoktorand*innen) übernehmen zudem eine wichtige Begleit- und Leitfunktion für die zahlenmäßig überlegenen Doktorand*innen in der allgemeinen Einarbeitung und speziell auf dem Weg zu etwaigen Qualifizierungszielen.

One Size Fits None - Den akademischen Mittelbau gibt es nicht

Entgegen der Position der Kanzlerinnen und Kanzler gibt es nicht *den* akademischen Mittelbau. Um unser gemeinsames Ziel einer qualitativ hochwertigen wissenschaftlichen Ausbildung zu erreichen, braucht es eine differenzierte Betrachtung, und zwar von Mitarbeiter*innen vor und nach der Promotion.

Die Bayreuther Erklärung erweckt den Eindruck, diverse Gruppierungen plädierten für eine komplette Entfristung des gesamten akademischen Mittelbaus. Die Unterzeichner dieser Erklärung vertreten diese undifferenzierte Sichtweise nicht (und auch sonst wohl keine Gruppierung). Vielmehr sollte eine Betrachtung des akademischen Mittelbaus als homogene Gruppe vermieden und die Befristungspolitik an die jeweilige Phase der wissenschaftlichen Karriere angepasst werden. Die Kanzler und Kanzlerinnen formulieren wie folgt: "Befristungen müssen sich positiv an den

Qualifizierungszielen orientieren.“ Dem stimmen wir zu. Befristungen während der Promotionsphase sind grundsätzlich sinnvoll (solange sie eine realistische Promotionsdauer nicht überschreiten und nicht in Kettenverträgen münden, da diese zu finanzieller und planerischer Unsicherheit führen), denn in dieser Phase soll die Qualifikation zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten, die eine Entfristung begründen würde, erst erbracht werden. Mit Abschluss der Promotion ist dieser Nachweis jedoch erbracht. Die uneingeschränkte Weiterbefristung bis zur Erstberufung ist so nicht zu begründen und führt darüber hinaus gleich auf mehreren Wegen zu einem Qualitäts- und Attraktivitätsverlust deutscher Universitäten:

1. Die Verschiebung des akademischen Flaschenhalses bis zur Phase der Erstberufung führt dazu, dass MitarbeiterInnen, denen schlussendlich die Eignung für eine wissenschaftliche Karriere abgesprochen wird, fast 50% der Lehr- und Forschungskapazität an deutschen Universitäten ausmachen. Mit dieser Befristungspolitik widersprechen die Kanzlerinnen und Kanzler ihrem eigenen Anspruch an leistungsfähiges wissenschaftliches Personal, das die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland langfristig sichern kann.
2. Die im internationalen Vergleich späte Aussicht auf Entfristung führt vermehrt zur Abwanderung der schlauesten Köpfe in Länder mit früheren Entfristungsoptionen (z.B. Österreich, Schweiz, England oder Niederlande) und hemmt die Einwanderung hochqualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. Das Prinzip der Bestenauslese wird somit stark gefährdet.
3. Die fehlende Berufsperspektive jenseits von Professuren würde bei einer Umsetzung der Forderungen der Kanzlerinnen und Kanzler nochmals verstärkt werden. Sie verkennt das Bestreben des akademischen Nachwuchses, ausschließlich eine Karriere im wissenschaftlichen Bereich anzustreben. Aufgrund des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird die überwiegende Mehrheit vielversprechender Nachwuchswissenschaftler*innen nach maximal 12 Jahren befristeter Beschäftigung faktisch in die Arbeitslosigkeit entlassen. Mit der einseitigen Fokussierung auf den Fachkräftemangel in der Wirtschaft machen es sich die Kanzlerinnen und Kanzler nicht nur sehr leicht, sie unterschlagen auch die berechtigten Forderungen ihrer eigenen MitarbeiterInnen nach Beschäftigungssicherheit und einer Karriereentwicklung, die Beruf und Familienplanung nicht gegeneinander ausspielt. Im Sinne der Marktwirtschaft, deren Modell die Kanzlerinnen und Kanzler in vielen Punkten zu folgen scheinen, sollte man bedenken, dass sich moderne Unternehmen gezielt um die Sicherung des Personals bemühen, in dessen jahrelange Ausbildung sie intensiv investiert haben. Mit der Bayreuther Erklärung erweckt die Kanzlerschaft den Eindruck, den Wert des Mittelbaus für Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung dramatisch zu verkennen.
4. Der lange Kampf um entfristete Stellen führt zu einer systematischen Benachteiligung von Frauen im wissenschaftlichen System und widerstrebt somit dem Ziel, den Anteil an Frauen in der universitären Lehre und Forschung zu steigern. Das aktuelle Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Erstberufung liegt bei 42 Jahren. Dieser Wert wird sich im bestehenden System so schnell nicht ändern. Viel wichtiger ist, dass der „akademische Flaschenhals“, wie in anderen Ländern mit einer qualitativ hochwertigen Wissenschaftslandschaft üblich, bereits vor der Erstberufung liegt. [Statistisches Bundesamt (Hg.), Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2018, Fachserie 11, Abteilung 4.4, S. 269 f., online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/publikationen-innen-hochschulen-personal.html> (9.12.2019)]

Keine Finanzpolitik zu Lasten der Qualität

Die Forderung der Kanzler und Kanzlerinnen der deutschen Universitäten ist weder argumentativ begründet, nicht sozial verträglich noch der Qualitätssicherung in Lehre, Forschung und Ausbildung zuträglich. Sie erscheint primär finanziell motiviert.

Die Kanzlerinnen und Kanzler sind vielerorts für die Erstellung oder Erreichung eines „ausgeglichenen“ Haushalts verantwortlich, welche häufig mit Sparauflagen im akademischen Mittelbau realisiert werden („Stellensperren“). Dieses Mittel der finanziellen Steuerung lässt sich in

einem System mit hoher Befristungsdichte wesentlich flexibler einsetzen. Angesichts der prekären Haushaltslage vieler Universitäten ist es offensichtlich praktisch, wenn Befristungen auch weitere Ziele erfüllen würden, wie etwa die Qualitätssicherung und Bekämpfung des Fachkräftemangels. Die Bayreuther Erklärung ist somit die konsequente Fortführung einer Politik, in der die Einhaltung von Sparauflagen über der Sicherung von erstklassiger Forschung und Lehre steht. Die Qualität der deutschen Hochschulen wird in nicht unerheblichem Maße von einem idealistischen und unterfinanzierten Mittelbau gesichert, der einmal mehr durch die Bayreuther Erklärung vor den Kopf gestoßen wird.

Fazit

Die Bayreuther Erklärung ist die Legitimation einer Hochschulpolitik, die nicht die Qualität, sondern zuerst einen stabilen Haushalt sichert.

Befristungen erfüllen, im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, eine wichtige Funktion zur fortlaufenden Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern und zur Wahrung der personalpolitischen Flexibilität der Hochschulen. Befristungen dürfen jedoch kein Selbstzweck sein. In einem solchen Fall stehen sie im drastischen Gegensatz zu dem Aufwand, der vorher in die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses investiert wurde. Sie erschweren zudem die berufliche und private Perspektive nach der Qualifizierungsphase.

Wir fordern daher ein Umdenken in der Betrachtung von universitären Befristungslösungen entlang der oben genannten Forderungen und Ausführungen. Mit diesem Positionspapier hoffen wir, zu einer ernsthaften Debatte auf Augenhöhe beizutragen, die der Qualität deutscher Universitäten würdig ist.

Weitere Artikel zum Thema

Rosefeldt, Tobias (2019): Kanzlerdämmerung in Bayreuth. Abrufbar unter: <https://soziopolis.de/beobachten/wissenschaft/artikel/kanzlerdaemmerung-in-bayreuth/>. Zugriff am 15.07.2020.

Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten. Abrufbar unter: [https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017 - 2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf](https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf). Zugriff am 15.07.2020.