

Teil 1

Ausschussvorlage WKA/18/44 – öffentlich –

Eingegangene Stellungnahmen zu der mündlichen Anhörung

zu dem

Antrag

**der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE
betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen
Hochschulen**

– Drucks. 18/5841 –

1. Bundeskonferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen,
Ulrike Höfer S. 1
2. Hochschule für Musik und Darstellende Kunst, Personalrat, Vors. J. Buch S. 18
3. Justus-Liebig-Universität Gießen, Kanzler Dr. Breitbach S. 20
4. Philipps-Universität Marburg, Präsidentin Prof. Dr. Katharina Krause S. 47
5. Universität Kassel, Personalrat, Stellv. Vors. Mathias Lomb S. 58
6. Fachhochschule Frankfurt am Main, Personalrat, Vors. Stephan Schreck S. 59
7. Technische Universität Darmstadt, Personalrat, Vors. H. Lehmann S. 64
8. Universität Kassel Hochschulleitung, Präsident Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep S. 69
9. Goethe-Universität Frankfurt am Main, Personalrat, Stell. Vors. Alexander Rausch S. 74
10. Hochschule Fulda, Personalrat, Stellv. Vors. Christel Kotzan S. 78
11. Justus-Liebig-Universität Gießen, Personalrat, Vors. Wilfried Schott S. 80
12. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Landesverband, Tobias Cepok S. 83
13. Technische Universität Darmstadt, Präsident Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel S. 88
14. **Unaufgefordert eingegangen:** Initiative Lehrkräfte für besondere Aufgaben,
Anna Lina Dux S. 99
15. Hessisches Mittelbaunetzwerk, Holger Schoneville S. 105
16. Hochschule für Musik und Darstellende Kunst, Präsident Thomas Rietschel S. 109

Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen – Drucks. 18/5841 -

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Spezielle Problematik der Musikhochschulen, hier der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main:

verschwindend geringer Mittelbau, stattdessen stellen Lehrbeauftragte den überwiegenden Anteil des Unterrichtsangebots sicher (64% der Lehre).

Ohne die Lehrbeauftragten wäre die Lehre an der HfMDK nicht aufrecht zu erhalten.

Die Kapazität der Professuren reicht in den meisten Studienfächern nicht zur Deckung des Bedarfs, sodass Lehraufträge diesen Mangel kompensieren.

Ansteigende Lehrbeauftragten-Zahlen seit ca 30 Jahren.

Der hohe Lehrenden-Bedarf ergibt sich aus der spezifischen Situation der Musik-Ausbildung, in der sehr viel Einzelunterricht vorgesehen ist.

Langjährige Beschäftigung der Lehrbeauftragten: Laut Umfrage der bklm (s. Anlage) sind 47,6% der Lehrbeauftragten mehr als 10 Jahre an der HfMDK tätig, 74,5% mehr als 5 Jahre, 15,4% bereits mehr als 20 Jahre.

Lehrbeauftragte

- haben in der Regel eine vergleichbare Ausbildung, vergleichbare Abschlüsse, ebenfalls pädagogische und künstlerische Erfahrung wie ihre fest angestellten Kollegen (ProfessorInnen).

- leisten in der Regel die gleiche Arbeit wie fest angestellte Lehrende.

- tragen die gleiche autonome Verantwortung für ihre Studierenden.

- erhalten ca. ein Drittel des Stundensatzes ihrer fest angestellten Kollegen (3 Stufen: 30,42 € (23%), 32,98 € (51%), 39,52 € (25%) ohne Möglichkeit, in eine höhere Stufe aufzurücken. Bezahlung ausschließlich der gegebenen Stunde, keine

Bezahlung von Überstunden, Vor- und Nachbereitung und anderen Zusammenhangstätigkeiten.)

Lehrbeauftragte

- *erhalten keine Anpassung an die Tarifsteigerungen wie im öffentlichen Dienst üblich, keine Erhöhung der Honorare über Jahrzehnte (1x 3% innerhalb von 30 Jahren).*
- *erhalten keine Honorarfortzahlung im Krankheitsfall.*
- *sind weder am Arbeitsplatz noch auf dem Weg dorthin Unfall versichert.*
- *genießen keinen Mutterschutz.*
- *erhalten weder Weihnachts- noch Urlaubsgeld.*
- *haben keine Planungssicherheit in Hinsicht auf die Höhe ihres Deputats (Maximal-Deputat 8 Semesterwochenstunden, kann von Semester zu Semester variieren von 1 – 8 SWS).*
- *sind nur unzureichend in den Hochschulgremien vertreten (1 bis 2 Sitze).*
- *sind nur Angehörige, nicht Mitglieder der Hochschule und haben damit weniger Rechte.*

Lehraufträge

- *können zu jedem Semester fristlos und ohne Angabe von Gründen beendet werden.*

Die Personalstruktur mit dem hohen Anteil an Lehraufträgen

- *gefährdet die Qualität und Kontinuität der Lehre an der Musikhochschule.*
- *verschuldet den Rückzug hoch qualifizierter Musiker und Wissenschaftler aus der Lehre.*

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

a) *Gesetzliche Verankerung einer angemessenen Struktur bezüglich des Verhältnisses von fest angestellten Lehrenden und Lehrbeauftragten mit der Konsequenz, unbefristete Mittelbaustellen – auch in Teilzeit – einzurichten.*

b) ***Streichung des §84 (3) des Hessischen Hochschulgesetzes, der Lehraufträge in künstlerischen Studiengängen nicht lediglich zur Ergänzung, sondern auch zur Sicherung der Lehre ermöglicht.***

*Diese Maßnahmen bedingen eine **entsprechende Etat-Erhöhung für die HfMDK.***

c) ***Neudefinierung des „Lehrauftrags“ zur Verbesserung der Rahmenbedingungen unter Einbezug arbeitsrechtlicher Faktoren (Dynamisierung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Honorierung von Zusammenhangstätigkeiten und Überstunden, Mutterschutz, Unfallversicherung etc.).
Gewährleistung gleicher Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit.***

d) ***Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes:***
*- Statusänderung des Lehrbeauftragten als **Mitglied** der Hochschule*
*- **angemessenes Mitwirkungsrecht** in der demokratischen Selbstverwaltung*

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrer Hochschule als Dozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt?

Als Vertreterin der Lehrbeauftragten kann ich nur zur Problematik der Lehrbeauftragten Stellung nehmen, die Fragen 3, 4, 5, 8, 9, 10 müssen von der Hochschulleitung beantwortet werden.

64% der Lehre: Lehrbeauftragte = ca 380 Lehrbeauftragte

4. Wie viele hiervon machen diese Beschäftigung im Rahmen ihrer universitären Ausbildung (Studium, Promotion, Habilitation)?

s. Bemerkung zu Frage 3

5. Wie viele dieser Beschäftigten schließen ihre wissenschaftliche Ausbildung im Rahmen ihrer befristeten Stelle bzw. 12 Monate später ab?

s. Bemerkung zu Frage 3

6. Können Sie für Ihre Hochschule darstellen, nach welchen Kriterien die Vergabe der Stellen erfolgt?

*Kaum Vergabe von Stellen, sondern bei Lehrbeauftragten **semesterweise Beauftragungen ohne Vertrag.***

*Maßgeblich für die Beschäftigung von Lehrbeauftragten ist der **Faktor Kostenersparnis.***

Lehrbeauftragte werden in der Regel durch ein national ausgeschriebenes Bewerbungsverfahren ausgewählt. Hierbei werden pädagogische wie künstlerische Qualifikation des Bewerbers begutachtet. Für die Einstufung in eine der drei Honorarstufen gibt es keine einheitlichen bzw. transparenten Kriterien.

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

An der HfMDK ist der Bedarf an Kontinuität und Verlässlichkeit in der Ausbildung mit einer Befristung von Stellen bzw. semesterweisen Beauftragung von Lehrenden nicht vereinbar.

8. Wie hoch ist der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen?

s. Bemerkung zu Frage 3

9. Wie hoch ist der Anteil an Teilzeitstellen innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus?

s. Bemerkung zu Frage 3

10. Steht die Dauer der befristeten Verträge in Zusammenhang mit der Länge des angestrebten wissenschaftlichen Abschlusses?

s. Bemerkung zu Frage 3

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

Aufbau eines Mittelbaus durch Umwandlung der Lehraufträge in unbefristete Stellen - auch in Teilzeit -, wobei die Bewährung langjähriger Lehrbeauftragter als vorrangiges Kriterium bei der Besetzung der Mittelbaustellen zu gelten hat. Die Bereitstellung von Teilzeit -Stellen trägt der Tatsache Rechnung, dass ein großer Teil der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen neben der pädagogischen Arbeit auch als KünstlerIn tätig ist und sein soll, um den Praxisbezug in der Lehre zu gewährleisten. Für alle Fächer, die den Kernbereich der Lehre abdecken, werden unbefristete Stellen benötigt.

In geringem Umfang sind zur Wahrung der Flexibilität befristete Stellen vorstellbar (Projektbetreuung etc.), ebenso Lehraufträge, sofern ihre Struktur derjenigen der Festanstellungen angenähert wird. Dies bedeutet:

- deutliche Erhöhung der Bezüge als Ausgleich für die fehlenden Tarifierhöhungen der letzten Jahrzehnte mit dem Ziel vergleichbarer Honorarsätze wie fest angestellte Lehrende.

- Anpassung an die Tarifsteigerungen des öffentlichen Dienstes.

- Angemessene Vertretung in den Hochschulgremien.

- Anerkennung der Lehrbeauftragten als Mitglieder der Hochschule.

- Mindestsozialstatus (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, Unfallversicherung)

- verbesserte Planungssicherheit

(Problematik und Forderungen der Lehrbeauftragten an deutschen Musikhochschulen wurden in der „Frankfurter Resolution“ (2011) durch die bklm (Bundeskonzferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen) formuliert (s. Anhang)).

Anlage:

- Umfrage Lehrbeauftragte an deutschen Musikhochschulen
- Ergebnisse der Befragung für die HfMDK Frankfurt am Main
- Frankfurter Resolution

Ergebnisse der Befragung für die HfMDK Frankfurt am Main:

	Gesamt-Zahl LBA	Anzahl Fragebögen	%	Dauer in der Hochschule						%							
				1-4 Sem.	5-10 Sem.	11-20 Sem.	11-15 J.	16-20 J.	21-30 J.		ü. 30 J.						
Frankfurt	378	143	37,8	19	13,3	20	14,0	37	25,9	29	20,3	17	11,9	16	11,2	6	4,2
bundesweiter Durchschnitt	4827	1456	30,2	157	10,8	306	21,0	343	23,6	299	20,5	149	10,2	147	10,1	54	3,7

	auch LA an anderer Hochschule?			neben LA Prof. mit Vertrag an anderer Hochschule?			feste Anst. im Orchester oder Theater neben LA?			anderes Arbeitverh. mit Vertrag? (Kirche, Schule, Musikschule?)			Arbeiten Sie im LA als pension. Prof.		
	ja	nein	nein-%	ja	nein	nein-%	ja	nein	nein-%	ja	nein	nein-%	ja	nein	nein-%
Frankfurt	35	108	75,5	10	131	91,6	17	123	86,0	59	84	58,7	3	139	97,2
bundesweiter Durchschnitt	279	1128	77,5	100	1348	92,6	182	1261	86,6	578	888	61,0	50	1397	95,9

	Interesse an fester Stelle (Teilzeit und Vollzeit)			LA wesentlicher Teil des Einkommens?			LA existentieller Teil des Einkommens?			Werden Sie als LBA zu administrativen Tätigkeiten herangezogen?			Bekommen Sie Fahrtkosten erstattet?			Werden Übernachtungskosten erstattet?		
	ja	ja-%	nein	ja	ja-%	nein	ja	ja-%	nein	ja	nein	nein-%	ja	nein	nein-%	ja	nein	nein-%
Frankfurt	117	81,8	25	87	60,8	59	75	52,4	68	49	91	63,6	57	76	53,1	2	128	89,5
bundesweiter Durchschnitt	1150	79,0	279	919	63,1	536	857	58,9	592	477	971	66,7	357	###	73,4	58	##	93,7

Fragebogen Aktion durchgeführt an den deutschen Musikhochschulen im SS 2012 durch die bklm

Kurzgefasste Erläuterungen zur Umfrage unter den Lehrbeauftragten an den deutschen Musikhochschulen im Sommersemester 2012

Diese Umfrage ist keine wissenschaftliche Studie, für die derzeit keine Mittel vorhanden sind. Sie wurde von den Lehrbeauftragten in Eigeninitiative entwickelt und durchgeführt. Sie enthält kleinere Ungenauigkeiten, z.B. bei den Prozentzahlen. Diese beruhen darauf, dass einzelne Fragebögen unvollständig bzw. widersprüchlich ausgefüllt waren.

Von den zur Zeit 4827 Lehrbeauftragten an den 24 deutschen Musikhochschulen waren alle zur Teilnahme aufgerufen; beteiligt haben sich 1456 von 23 MHS. Die Ergebnisse sind daher möglicherweise nicht streng repräsentativ. Die Zahl von etwa 30 % stellt jedoch eine solide statistische Grundlage für eine fundierte Beschreibung der Lage dar, und es wäre jedenfalls nicht gerechtfertigt, wegen der geringen methodischen Ungenauigkeiten die Ergebnisse pauschal anzuzweifeln.

Folgende Tendenzen sind klar feststellbar:

von den teilnehmenden Lehrbeauftragten

- unterrichten insgesamt fast 45% länger als 10 Jahre, davon etwa 25 % länger als 15 Jahre und etwa 15 % länger als 20 Jahre; das heißt, ein großer Teil der Lehrbeauftragten sind Langzeit-Dozenten, die durch ihre langjährige Erfahrung für den Unterrichts- und Prüfungs-Betrieb der Hochschulen nahezu unverzichtbar sind.
- geben fast 60 % an, dass der Lehrauftrag ein existentiell wichtiger Teil ihres Einkommens ist.
- geben über 60 % an, noch ein anderes vertragliches Arbeitsverhältnis zu haben. Dies stellt keineswegs einen Widerspruch dar; es ist vielmehr ein Hinweis auf die typischen beruflichen Patchwork-Existenzen, die aus mehreren Teilen bestehen. Keiner dieser Teile allein ist ausreichend zur Existenz-Sicherung, jeder dieser Teile ist unverzichtbar.
- sind lediglich etwa 13,4 % durch eine hauptberufliche Tätigkeit im Bereich Orchester/Theater abgesichert. Dies ist besonders interessant, da oft das Argument genannt wird, dass Lehrbeauftragte in großer Anzahl in Orchestern, Chören, Theatern abgesichert seien, was offensichtlich so nicht stimmt.
- geben ca. 79 % an, an einer festen Stelle (Teilzeit und/oder Vollzeit) interessiert zu sein.
- wird etwa ein Drittel zu administrativen Tätigkeiten herangezogen, die nur teilweise vergütet werden.

Aus einzelnen handschriftlichen Ergänzungen wird zudem deutlich, dass zahlreiche Lehrbeauftragte die mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeit beklagen.

Es ist zu wünschen, dass bereits diese verkürzte Form der Auswertung eine gute Grundlage bildet für die Gespräche zwischen den Lehrbeauftragten und allen Verantwortlichen in den Hochschulen, den Ministerien und in der Politik.

Die Sprechergruppe der bklm

An die Vorsitzende des Ausschusses
für Wissenschaft und Kunst Hessen

Frau Karin Wolff

Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden



2. 10. 2012

Anhörung zu dem Antrag prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen – Drucks.18/5841 -

Sehr geehrte Frau Wolff,

herzlichen Dank für die Einladung zur schriftlichen und mündlichen Stellungnahme zum Thema im Betreff, die Sie der Bundeskonferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen (bklm) durch Herrn Dr. Spalt haben zukommen lassen.

Die bklm begrüßt die Initiative Ihres Ausschusses.

In Vertretung der bklm-Sprecherin, Frau Prof. Karola Theill, nehme ich für die Lehrbeauftragten an Musikhochschulen Stellung zu den Fragen des Ausschusses wie folgt:

Ad 1 Anteil/Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Musikhochschulen)

Die Bedeutung der Lehrbeauftragten hat in den letzten 20/30 Jahren kontinuierlich zugenommen.

In Hamburg z.B. hat sich der Anteil an Lehrbeauftragten seit 2003 verzehnfacht (von 3 auf über 30 %).

Bundesweit ca. 5000 Lehrbeauftragte an Musikhochschulen (ca. 60% Anteil an der Lehre) garantieren inzwischen die Funktionsfähigkeit aller dortigen Studiengänge.

Es gibt quasi kein Fach mehr, das nicht auch im Lehrauftrag unterrichtet wird. Manche Bereiche werden inzwischen fast ausschließlich mit Lehraufträgen besetzt.

In vielen Landeshochschulgesetzen dienen sie an Musikhochschulen zu Sicherung der Lehre.

Frankfurt ist mit 64% Lehrbeauftragten Anteil an der Lehre bundesweit (Negativ-) Rekordhalter nach Rostock (69%).

Lehraufträge ersetzen an allen Musikhochschulen Mittelbaustellen oder Professuren.

Personelle Engpässe in der Selbstverwaltung und Unzufriedenheit der Professoren wegen Überlastung erlebe ich in der Senatsarbeit regelmäßig, da Lehrbeauftragte offiziell nicht zur Selbstverwaltung herangezogen werden dürfen, aber auch mitverwaltet werden müssen.

Im Bachelor/Master-System haben wir z.B. eine erhebliche höhere Prüfungsdichte, die vom Personal abgeleistet werden muss.

Ca. 59 % der Lehrbeauftragten an den 24 deutschen Musikhochschulen geben an, existentiell von dem Lehrauftrags-Honorar abhängig zu sein. Für 64 % ist das Honorar wesentlicher Teil ihres Einkommens. (bklm - Umfrage 2012).

Um die Einklagbarkeit auf eine reguläre Stelle zu verhindern, wurden die Lehraufträge in den letzten Jahren formal und inhaltlich künstlich beschnitten. Und dies paradoxerweise umso mehr, je größer Ihre Bedeutung für die Länder wurde (Ausschluss von der Selbstverwaltung; Stundenobergrenze abgesenkt; keine Verträge, sondern Aufträge; Rückstufung zum Angehörigen der Musikhochschule statt Mitgliedsstatus im LHG).

Informell üben die Lehrbeauftragten aber auch Tätigkeiten in der Selbstverwaltung aus und leisten unbezahlte Überstunden, da die Qualität Ihrer Arbeit und damit der Erhalt ihres Lehrauftrages von diesen Tätigkeiten abhängen.

Die künstliche Beschneidung des Lehrauftrages, die schlechte Bezahlung und die rechtlichen Rahmenbedingungen haben innerhalb der Hochschulen die ursprüngliche Funktion des Lehrauftrages als angesehene und ehrenvolle Tätigkeit in einem „Orchideenfach“ (Zitat Rechnungshof Baden-Württemberg) zu einer Art „minderen Arbeit“ (Zitat) verkommen lassen, in der die Lehrbeauftragten auch unter ungerechter Ungleichbehandlung und dauerhafter Abhängigkeit von der Professorenschaft zu leiden haben.

Deshalb hat z.B. die Freiburger Musikhochschule 2012 beschlossen, das Thema Lehrbeauftragte auch in den Gleichstellungsplan mitaufzunehmen.

Ad 2. Lösungsmöglichkeiten:

A) Stufenplan über 5-10 Jahre zur Übernahme der jetzigen Lehrbeauftragten in reguläre Anstellungsverhältnisse, und zwar auf Teilzeit- oder halbe Stellen (ab 10 Stunden).

In Baden-Württemberg läuft eine entsprechende kleine Anfrage der SPD. (siehe Anlage)

Begründung:

Die ausufernde Menge der Lehrbeauftragten erfordert einen Stufenplan zur Übernahme (nach Dienstalter).

(Zitat "die Lehraufträge sind vollkommen aus dem Ruder gelaufen")

Professionelles und soziales Miteinander ist Charakteristikum der Lehrtätigkeit an einer Musikhochschule. Neben der solistischen Ausbildung wird dies dokumentiert durch regelmäßige gemeinschaftliche Projekte und Studienleistungen im konzertanten, kammermusikalischen Bereich, Orchester, Oper und andere Projekte (Projektstage).

Ein Lehrauftrag, der den Lehrenden nur zu „Stippvisiten“ an die Hochschule führt, wird dem nicht gerecht oder verhindert da eine angemessene Betreuung des Studierenden.

Gerechte Bewertung der Studienleistung der Studierenden ist zu gewährleisten. Lehrbeauftragte dürfen entweder nicht prüfen oder sind dazu zeitlich nicht in die Lage, solange sie darauf angewiesen sind, ihren Lebensunterhalt schwerpunktmäßig außerhalb der Musikhochschule zu verdienen.

Erfahrungsgemäß wird aber der Schüler eines nichtanwesenden Lehrers 1 bis 1,5 Noten schlechter bewertet.

Hohe persönliche Verbindlichkeit und Verantwortung des Lehrers für den einzelnen Studierenden besteht durch die Einzel- und Kleingruppen - Unterrichtssituation.

Eine angemessene finanzielle und rechtliche Absicherung des Lehrenden ist notwendig, damit er seiner Verantwortung gegenüber dem Studierenden und innerhalb der Institution ohne künstliche Einschränkungen und finanzielle Einbußen nachkommen kann. Die gleichzeitige Flexibilität der Stunden - Obergrenze im Mittelbau verhindert im Fall schwankender Studierendenzahlen, dass zusätzlich neue Lehrer eingestellt werden müssen.

Die starre Obergrenze der Lehraufträge führt regelmäßig zu mehr Kosten, mehr Lehrauftragspersonal und Störungen im Studienablauf (erzwungener Lehrerwechsel des Studenten, Verlust qualifizierter Studienbewerber).
Teilzeit- und halbe Stellen gewährleisten den hohen Praxisbezug und die Pflege der eigenen künstlerisch/wissenschaftlichen Fähigkeiten des Lehrers, welche die Hochschulen von den lehrenden Künstlern erwarten.

B) Prozentuale Höchstgrenze für verbleibende Lehraufträge gesetzlich festlegen.

Orientiert an Aussagen des Rechnungshofes Baden-Württemberg könnte diese bei unter 10 % liegen.

Hamburg ist bis 2003 mit nur 3% Lehrbeauftragten sehr gut ausgekommen.

Die Einzelstundenvergütung bei den verbleibenden Lehraufträgen sollte (z.B. gemessen an anderen freiberuflichen akademischen Tätigkeiten wie z.B. Juristen und das freiberuflich Risiko miteinbeziehend) neu definiert werden, darf aber sicher nicht unter einem Handwerkers - Lohn (ca.55€) liegen.

Die Kultusministerkonferenz (KMK) will hier im Herbst 2012 auf Antrag der Grünen in Baden – Württemberg zusammen mit der bklm, der RKM und den Gewerkschaften eine Mindestlohnuntergrenze diskutieren.

C) Änderung im LHG: Lehrbeauftragte als Mitglieder, nicht Angehörige der Hochschule definieren.

Begründung:

Die Studenten sind durch ihren Mitgliedsstatus rechtlich besser gestellt als ihre Lehrer. (Dies wird sicher mit etwas zeitlichem Abstand als Kuriosum in die Geschichte des Hochschulrechts eingehen und widerspricht der Fürsorgepflicht des Lehrers.)

In Rahmen der verfassten Studierendenschaft können sie selber Lehraufträge erteilen.

D) Mitsprache der Lehrbeauftragten bei der Vergabe von Lehrauftragsmitteln und Stellen, da sie selber direkt davon betroffen sind.

E) „Schweizer Modell“: Stundensockelsatz 6 Stunden mit sozialer Absicherung und auf dieser Basis bezahlte flexible Zusatzstunden ohne Obergrenze für alle Lehrenden.

Ad 6 Kriterien der Vergabe

Bundesweit:

Zitat „Dann vergeben wir halt einen Lehrauftrag“
Kostengünstig, in der Vergabe bequem handhabbar.

Folge: Das „Zauberlehrlingsphänomen“ (nach J.W. von Goethe):
Da der Lehrkörper immer größer wird, ist er für die Hochschule nur noch schwer zu verwalten, wenn sie Sorgfalt walten lassen will. Damit einher geht eine wachsende Raumnot, da immer mehr Lehrer, die ihren beruflichen Patchwork-Alltag organisieren müssen, zeitlich nicht flexibel sind.

Anonymisierung des Lehrkörpers durch zu viele Personen mit geringer Stundenzahl, geringe Identifikation mit der Institution.

Ad 7 sachliche Gründe für Befristung

An einer Musikhochschule in der Regel keine.

Begründung:

Die Musikhochschullehrtätigkeit ist auf Kontinuität, Kooperation und Erfahrungsschatz angelegt.

Inhaltliche Erneuerung erfolgt durch den Praxisbezug der Künstler außerhalb der Hochschule und dem fachlichen Dialog mit den Kollegen innerhalb der Hochschule. Mit befristeten, von Professoren dauerhaft abhängigen Lehrverträgen ist ein freier Dialog nur eingeschränkt möglich.

Ausnahmen:

Einführung eines neuen Fachs/Fachbereich (Probezeit verbindlich definieren)
Zeitlich befristeter Lehrauftrag als eine Art Referendariat nach dem Studium (Danach sollte entweder eine Anstellung folgen oder das Verhältnis/die Probezeit beendet werden, um dem Missbrauch vorzubeugen, wie er zurzeit üblich ist.)

Lehraufträge in „Orchideenfächer“ (z.B. Piccolo - Flöte)

Bei Vertretung eines Lehrenden im Sabbatjahr

Aus der Sache sich ergebende geringe Stundenzahl des Lehrauftrages (z.B. Akkordeon – Methodik, Microteaching).

Außerdem: Probejahr beim Antreten einer Professur oder Dozentenstelle, Gastkurse

Ad 10 Zusammenhang Dauer der Verträge mit angestrebten Abschluss

In keinem Zusammenhang. Die Lehraufträge werden halbjährlich über mehrere Jahrzehnte vergeben. (Es sind keine Verträge, sondern Aufträge)

Ad 11 zukunftsfähige Struktur Mittelbau

Die aktuelle „Wespentaille“ des Lehrkörpers (viele Professoren oben, wenig Mittelbau, sehr viele Lehrbeauftragte unten, sollte deutlich „Fett“ – im Mittelbau – ansetzen). Tragfähig wäre ein „Weinfasform“ des Lehrkörpers.

Ein tragfähiger Mittelbau sollte sinnvollerweise alle regelmäßig erteilten Fächer (Haupt-und Nebenfächer) = Kernbereich der Lehre abdecken.

Ein regelmäßig mit hoher Stundenzahl unterrichtetes Fach sollte sinnvollerweise durch eine Mittelbaustelle oder Professur repräsentiert werden.

Die jetzige Lehrauftragsstruktur könnte auch im Rahmen der zukünftigen Evaluationen zu erheblichen Schwierigkeiten führen, sowohl für die Hochschulen als auch für die Lehrbeauftragten, da über die im Lehrauftrag genannten Leistungen hinaus die Hochschule keine Ansprüche stellen kann, bzw. der Lehrbeauftragte unter Leistungsdruck ohne Gegenleistung des Arbeitgebers gesetzt werden kann.

Ad 3-5, 8, 9

Muss durch die Rektorenkonferenz der Musikhochschulen (RKM) beantwortet werden.

Abschließende Bemerkung:

Die wirtschaftliche und qualitative Verhältnismäßigkeit zwischen hochwertiger Ausbildungsinvestition und Arbeitsplatzwirklichkeit wiederherzustellen, sollte dringliche Aufgabe der Verantwortlichen in Politik und den Institutionen sein. Der Staat habe in der Lehrbeauftragten - Sache "Nachholbedarf" (Zitat eines hochgestellten Politikers).

Begründung:

Bildung muss sich lohnen.

Lehrbeauftragte bilden Studenten zu Lehrern und Musikern aus, die durch ihre zukünftige Arbeit finanziell und rechtlich zu sichern sind; dies gilt **auch** für Lehrbeauftragte, rechtlich und finanziell ihren Unterhalt und ihre Altersvorsorge zu regeln.

Zudem werden im Augenblick noch Studierende eine Hochschulkarriere anstreben, für die es im Augenblick noch kaum zufriedenstellende Perspektiven gibt.

Politiker aller Parteien haben uns erfreulicherweise wiederholt versichert, dass sie die Problematik des Ungleichgewichts der Arbeits- und Stellenverteilung und des dadurch entstehenden Schadens für Ausbildung und Lehre sehen, wie auch die in diesem Zusammenhang entstehende spezielle Problematik der Lehrbeauftragten.

Professoren - Kollegen äußern mir gegenüber immer wieder, dass es ihnen peinlich sei, Lehraufträge zu den bekannten schlechten Konditionen auszuschreiben oder zu vergeben.

Zu wünschen wäre, wenn nun auch der Gesetzgeber optimale und humane Verhältnisse für Lehre und Lehrende schaffen könnte.

Mit freundlichen Grüßen,

Ulrike Höfer

Stellv. Sprecherin bklm
Senat Musikhochschule Freiburg

Landtag von Baden-Württemberg**Drucksache 15 / 2398****15. Wahlperiode**

Eingang: 26.09.2012 09:27

Kleine Anfrage**der Abg. Helen Heberer SPD****MWK****Die Situation der Lehrbeauftragten an den künstlerischen Ausbildungsstätten des Landes Baden-Württemberg**

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Lehrbeauftragte gab es im Wintersemester 2011/12 insgesamt an den künstlerischen Ausbildungsstätten des Landes Baden-Württemberg und wie verteilen sich die Anteile dieser Gesamtzahl auf die Musikhochschulen, die Akademien der Bildenden Künste, die Filmakademie, die Popakademie und die Theaterakademien?
2. In welchem Umfang, das heißt mit wie vielen Unterrichtsstunden insgesamt und mit welchen Anteilen im Verhältnis zu den hauptamtlichen Lehrkräften waren in diesem Wintersemester 2011/12 Lehrbeauftragte in Ausbildung und Lehre in den genannten Einrichtungen vertreten?
3. Auf welchen Betrag würden sich die Kosten für die Lehre an den unter Frage 1 genannten Einrichtungen belaufen, wenn die Lehrtätigkeit jeweils durch „feste“ Stellen anstelle von Lehraufträgen erbracht worden wären?
4. Wie hoch ist (exakt oder annäherungsweise) der Anteil an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten, der über ein regelmäßiges, die Existenz sicherndes Einkommen verfügt (im Unterschied zu denjenigen, für die der Lehrauftrag Bestandteil des Grundeinkommens ist)?
5. Wie könnte ein Stufenplan aussehen, mit dem eine schrittweise Verbesserung der Situation dieser Lehrbeauftragten und ihrer prekären Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse erreicht werden könnte?

25.09.2012

Heberer SPD

B e g r ü n d u n g

Ursprünglich waren Lehraufträge als Ergänzung zum Studienangebot gedacht, das festangestellte Lehrkräfte erbringen. Zusätzlich hinzugezogene Lehrbeauftragte sollten den Studierenden den erforderlichen Praxisbezug vermitteln und nebenberuflich Erfahrungen und Qualifikationen aus ihrem Berufsalltag weitergeben.

Inzwischen wird, insbesondere an Musikhochschulen, ein großer Anteil der Lehre von Lehrbeauftragten erteilt, und zwar in einem Umfang, in welchem der Kernbestand der Lehre ohne sie nicht mehr gesichert wäre. Dennoch erhalten sie im Vergleich zu ihren fest angestellten Kolleginnen und Kollegen trotz vergleichbarer Qualifikation und identischer Aufgabenwahrnehmung nur einen deutlich reduzierten Teil des Stundensatzes, der für Festangestellte anfällt. Hinzu kommt eine fehlende arbeitsrechtliche Absicherung, da Lehraufträge zu jedem Semester fristlos gekündigt werden können und weder ein Versicherungsschutz noch ein Anspruch auf Honorarfortzahlung im Krankheitsfall noch Mutterschutz gewährt werden. Auch Mitspracherechte, wie sie die Studierenden und die Beschäftigten der Hochschulen haben, gibt es für Lehrbeauftragte nicht. Die Folge der beschriebenen Vergütungs- und Arbeitsbedingungen ist das Entstehen prekärer Arbeitsverhältnisse. Um eine weitere Verstetigung dieser Arbeitsverhältnisse zu verhindern, ist es erforderlich, die Situation der Lehrbeauftragten schrittweise zu verbessern und Lösungen zu erarbeiten, die eine gerechte Bezahlung und rechtliche Absicherung gewährleisten.

Hessischer Landtag
Ausschuss für Wissenschaft und Kunst
zu Hd. Herrn Dr. Spalt
Schlossplatz 1 - 3

65183 Wiesbaden

hochschule für gestaltung
offenbach am main
schlossstraße 31
63065 offenbach am main
fon +49(0)69.800 59-0
fax +49(0)69.800 59-109
www.hfg-offenbach.de

der personalrat

fon direkt +49(0)69.800 59-136
personalrat@hfg-offenbach.de

27. september 2012

**Anhörung zu dem Antrag Der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen
und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an
hessischen Hochschulen.
Stellungnahme des Personalrats der HfG**

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

der Personalrat der Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main bedankt sich für die Möglichkeit, zu oben genanntem Antrag Stellung nehmen zu dürfen.

Einleitend möchte ich auf die, im Gegensatz zu den großen hessischen Hochschulen und Fachhochschulen, besondere Personalstruktur unserer Kunsthochschule hinweisen. Im Verhältnis zu der Anzahl der Professorinnen und Professoren ist an der Hochschule für Gestaltung wenig wissenschaftliches Personal und wenig administrativ technisches Personal beschäftigt. An der Hochschule sind derzeit beschäftigt:

- 25 Professorinnen und Professoren (Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind an der HfG nicht beschäftigt).
- 23 wissenschaftliche Mitglieder, davon 8 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon 7 befristet), 10 LfbA (davon 3 befristet), 1 Laboringenieur, 4 wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss (alle befristet).
- 45 administrativ technische Mitarbeiter, davon 5 Beamte und 30 Tarifbeschäftigte.

Ihre Fragen beantworten wir wie folgt:

1. Der Anteil an prekären Beschäftigungsverhältnissen hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Leider werden auch im Bereich der administrativ technischen Mitarbeiter immer mehr Arbeitsverhältnisse

befristet.

2. Modifizierung des WissZeitVG und des TzBfG.
3. Lehrbeauftragte: 54
Wissenschaftliche Mitarbeiter: 8
Studentische Hilfskräfte: 44
Wissenschaftliche Hilfskräfte: 4
4. Derzeit 5 wissenschaftliche Mitarbeiter.
5. Hier gibt es keine Erfahrungswerte, da das Promotionsrecht an der HfG erst 2010 eingeführt wurde.
6. Ausschreibung und Bestenauslese.
7. Befristungen im Drittmittelbereich für die gesamte Dauer des Projekts, Befristung der Doktoranten.
8. Derzeit werden 2 wissenschaftliche Mitarbeiter aus Drittmitteln finanziert. Die Anzahl der studentischen Hilfskräfte, die aus Drittmitteln finanziert werden, ist dem Personalrat nicht bekannt.
9. Ca. 50 % (11 von 23 Stellen).
10. Bei den 5 wissenschaftlichen Mitarbeitern, die derzeit an der HfG promovieren, ja.
11. Der Anteil des Mittelbaus sollte deutlich erhöht werden, die Befristungen sollten auf Doktoranten und Drittmittelbeschäftigte (für die gesamte Projektdauer) beschränkt bleiben.
Auch im Bereich der Verwaltung sollten an der HfG die Stellen deutlich erhöht werden.

An der Anhörung am 11.10.2012 wird die stellvertretende Personalratsvorsitzende der HfG, Frau Ute Schulz, teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

(J. Buch, Personalratsvorsitzender)

JUSTUS-LIEBIG-

UNIVERSITÄT
GIESSEN

☒ Justus-Liebig-Universität Gießen - Postfach 11 14 40 - D-35390 Gießen

An die Vorsitzende des
Ausschusses für Wissenschaft und Kunst
z.H. dem Geschäftsführer Dr. Spalt
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

PRÄSIDENT

Dezernat C - Personal**C 2**

Goethestraße 58
Erwin-Stein-Gebäude
D-35390 Gießen

Tel. 0641 991**2302**Fax: 0641 991**2329**

E-Mail: Joerg.Wagner@admin.uni-giessen.de

2. Oktober 2012

**Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und
DIE LINKE – Drucks. 18/5841 –**

Ihr Schreiben vom 14.09.2012, Az.: I A 2.5

In der Anlage übermittle ich Ihnen heute die Stellungnahme der JLU Gießen, die ich Ihnen
auch vorab per Email zuleite.

In Vertretung:

gez.
Dr. Michael Breitbach
Kanzler

Anlagen

MWK

18. Wahlperiode
Hessischer Landtag**Drucksache 18/5841****Antrag****der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE****betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen**Vorbemerkung der JLU Gießen:

Dieser Stellungnahme ist als Anlage eine Ausarbeitung des Arbeitskreises Dienst- und Tarifrecht der Deutschen Universitätskanzler mit dem Titel „Stellungnahme der Hochschulen anlässlich der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) durch die HIS GmbH“ beigefügt. Ihr ist zu entnehmen, dass die Abschlüsse von befristeten Verträgen an Hochschulen auf einer Vielzahl von Gründen und Sachverhalten beruhen [vgl. hierzu Ziffer III.6) auf Seite 17+18 der beigefügten Ausarbeitung].

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt ?

Der Gesetzgeber hat 2007 mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz einerseits eine wissenschaftsadäquate Grundlage und einen auszufüllenden Rahmen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen geschaffen. Andererseits hängt die Ausfüllung dieses Rahmens bzgl. der Vertragsgestaltung und der Vertragsdauer maßgeblich von den Finanzierungsmöglichkeiten und der Finanzierungsquelle einer Hochschule ab.

Dabei ist aus Sicht der JLU für die Befristungszeiten insbesondere das Verhältnis zwischen Projektfinanzierungen und Grundfinanzierung von maßgeblicher Bedeutung. Kurze Befristungszeiten sind insbesondere Folge eines geänderten Verhältnisses zwischen Grundfinanzierung und Projektfinanzierung zum Zweck des forcierten Wettbewerbs unter den Hochschulen. Für die JLU ist festzustellen, dass sich seit 2009 das Verhältnis von Projektmitteln (damals 30%) zur Grundfinanzierung (70 %) sehr deutlich zu Lasten der Grundfinanzierung verschoben hat. So betrug im Jahr 2011 das Verhältnis von Projektmitteln (40%) zu Grundfinanzierung (60 %) bereits 40:60 (Quelle: Bericht des Präsidiums der JLU 2009-2011, Tabelle 10.1, Seite 245).

Hier gilt es aus Sicht der JLU, diesen Trend zu stoppen und umzukehren und die Grundfinanzierung der Hochschulen deutlich zu stärken. Denn: kurze Befristungszeiten sind sehr häufig durch die stark gestiegenen Projektfinanzierungen und die entsprechenden haushalts- und zuwendungsrechtlichen Bestimmungen bedingt.

Zu weiteren Gründen für die Vertragslaufzeiten möchte ich auch an dieser Stelle auf Ziffer III. 6 der in der Vorbemerkung genannten Ausarbeitung sowie auf die Antwort zu Frage 7 besonders hinweisen.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken ?

Wie zu Frage 1) ausgeführt, wäre es für eine langfristige Planungssicherheit wichtig, durch eine Erhöhung der Grundfinanzierung die Planungssicherheit der Hochschulen deutlich zu stärken.

Drucksache 18/5841

Ich darf ergänzend auf folgende Problematik hinweisen: bei der Einwerbung von Projektmitteln wird von den Mittelgebern häufig erwartet, dass die Hochschulen eine Verstätigungszusage für die Zeit nach Ablauf der Projektförderung geben. Damit kann im Wettbewerb um Projektförderungen eine Spirale in Gang kommen, die sich wiederum negativ auf die Handlungsfähigkeit von Hochschulen auswirkt. Eine Weiterfinanzierung nach Auslaufen der Projektförderung ist dann nämlich i.d.R. aus der Grundfinanzierung zu tragen.

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrer Hochschule als Dozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt ?

Zum Stichtag 01.09.2012 war in den nachfolgenden Kategorien folgende Personenanzahl tätig:

Bezeichnung	Anzahl
Hochschuldozent	2
Wissenschaftl. Assistent/in (C 1)	2
Wiss. Mitarbeiter (Dauer)	178
Wiss. Mitarbeiter (Zeit)	1.329
LfbA/Lehrer/Lektor	181
Stud. Hilfskräfte	842
Wiss. Hilfskräfte	253
Lehrbeauftragte	580
Summe	3.367

4. Wie viele hiervon machen diese Beschäftigung im Rahmen ihrer universitären Ausbildung (Studium, Promotion, Habilitation) ?

Da hierzu an der JLU bislang keine Daten erfasst werden, können hierzu keine Angaben erfolgen.

Es kann aber festgestellt werden, dass bei den aus Landesmitteln finanzierten befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gem. § 65 HHG in der Regel grundsätzlich 1/3 der Arbeitszeit mit dem Ziel der Promotion, Habilitation oder dem Erwerb zusätzlicher wissenschaftlicher Qualifikationen gewährt wird.

5. Wie viele dieser Beschäftigten schließen ihre wissenschaftliche Ausbildung im Rahmen ihrer befristeten Stelle bzw. 12 Monate später ab ?

Folgefrage zu 4.)

Da hierzu an der JLU bislang keine Daten erfasst werden, können hierzu keine Angaben erfolgen.

Drucksache 18/5841

6. Können Sie für ihre Hochschule darstellen, nach welchen Kriterien die Vergabe von Stellen erfolgt ?

Anhand der im Anforderungsprofil einer Stellenausschreibung niedergelegten und definierten Auswahlkriterien erfolgt eine Auswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese. Die Vergabe von Stellen erfolgt somit nach Würdigung von Eignung, Leistung und Befähigung als Ergebnis eines rechtsstaatlichen Anforderungen entsprechenden Auswahlverfahrens.

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen ?

- Es ist im Wissenschaftsbetrieb ein allgemein anerkanntes Ziel, dass jede Wissenschaftlergeneration einen angemessenen Zugang zu Qualifikationsstellen (E13) erhalten sollte. Hierzu gehört auch, dass eine ständige Innovation der Forschung durch junge, die Qualifizierungsphase nutzende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stattfindet. Dies erfordert eine regelmäßige Rotation auf den hierfür zur Verfügung stehenden Stellen nach Erreichen des Qualifikationsziels (z.B. Promotion, Habilitation). Nicht zuletzt aus diesen Gründen hat der Gesetzgeber mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eine Regelung geschaffen, die eine möglichst rechtssichere Handhabung der zur Erreichung dieser Ziele erforderlichen Befristungen ermöglicht.
- Die an den Hochschulen typischerweise temporär zur Verfügung stehenden Projekt- bzw. Drittmittelfinanzierungen erfordern (arbeits-)rechtliche Regelungen für Personal, das in Projekten tätig ist. Diese erforderlichen Befristungsregelungen wurden durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das auch für administrativ-technisches Personal in Projekten Anwendung findet, geschaffen. Projektbefristungen sind aus Sicht der JLU zwingend erforderlich, weil bei Wegfall der Projektmittel eine (Weiter-)Finanzierung des betroffenen Personals aus der Grundfinanzierung nicht erfolgen kann (siehe auch Antwort auf Frage 1.)
- Neben den wissenschaftsspezifischen Befristungsgründen finden an den Hochschulen die aus dem allgemeinen Arbeitsrecht stammenden Befristungsgründe Anwendung (z.B. Vertretungen für beurlaubte/teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Sehr häufig beruhen Befristungen auf Regelungen wie z.B. für Mutterschutz- oder Elternzeitvertretungen, Pflege von Angehörigen.
- Zu weiteren Gründen für Befristungen möchte ich nochmals auf Ziffer III. 6 der in der Vorbemerkung genannten Ausarbeitung besonders hinweisen.

Drucksache 18/5841

8. Wie hoch ist der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen ?

Zum Stichtag 01.09.2012 ergab sich folgendes Bild (Anzahl):

Bezeichnung	Drittmittel	Land	Gesamt	Anteil Drittmittel
Hochschuldozent	--	2	2	0,00 %
Wissenschaftl. Assistent/in (C 1)	--	2	2	0,00 %
Wiss. Mitarbeiter (Dauer)	7	171	178	3,93 %
Wiss. Mitarbeiter (Zeit)	610	719	1.329	45,90 %
LfbA/Lehrer/Lektor	32	149	181	17,68 %
Stud. Hilfskräfte	220	622	842	26,13 %
Wiss. Hilfskräfte	60	193	253	23,72 %
Lehrbeauftragte	89	491	580	15,34 %
Summe	1.018	2.349	3.367	30,23 %

Hinweis: für die Auswertung wurde die Datenbasis bzgl. der Antwort zu Frage 3) herangezogen (Gesamt: 3.367).

9. Wie hoch ist der Anteil an Teilzeitstellen innerhalb des Wissenschaftlichen Mittelbaus ?

Zum Stichtag 01.09.2012 ergab sich folgendes Bild (Anzahl):

Bezeichnung	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Anteil Teilzeit
Hochschuldozent	1	1	2	50,00 %
Wissenschaftl. Assistent/in (C 1)	2	--	2	100,00 %
Wiss. Mitarbeiter (Dauer)	17	161	178	9,55 %
Wiss. Mitarbeiter (Zeit)	895	434	1.329	67,34 %
LfbA/Lehrer/Lektor	104	77	181	57,46 %
Summe	1.019	673	1.692	60,22 %

10. Steht die Dauer der befristeten Verträge in Zusammenhang mit der Länge des angestrebten wissenschaftlichen Abschlusses ?

Grundsätzlich ja. Befristungen wegen besonderer sozialer Regelungen (siehe oben Antwort zu Frage 7).

An der JLU werden landesmittelfinanzierte Qualifikationsstellen zunächst für drei Jahre besetzt. Sofern die gezeigten Leistungen einen erfolgreichen Abschluss (z.B. Promotion) erwarten lassen und auch die Lehre sowie die wissenschaftlichen Dienstleistungen zufrieden stellen, ist eine Verlängerung des Vertrages für die Dauer von zwei weiteren Jahren vorzusehen. Das Präsidium der JLU hat nach Wegfall der früheren gesetzlichen Regelung des HHG alle Argumente und finanziellen Zwänge abgewogen und ist im Interesse der Nachwuchsförderung und im Interesse einer Planungssicherheit für die

Drucksache 18/5841

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Ergebnis gekommen, dass die o.g. grundsätzlichen Vertragslaufzeiten weiterhin umzusetzen sind.

Sofern es sich um die zweite Qualifikationsphase (Weiterqualifikationsziel z.B. Habilitation) handelt, ist es an der JLU – auf begründeten Antrag der Fachbereiche – üblich, den Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auszuschöpfen (d.h. es wird in der zweiten Qualifikationsphase auch das 6. Jahr genehmigt).

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer ?

Es gibt aus Sicht der JLU nicht e i n e „Struktur für den Mittelbau“, sondern es ist immer auch ein konkreter Bezug zu den wahrzunehmenden Aufgaben herzustellen. So wird derzeit aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen (Studierendenaufwuchs) den Engpässen in der Lehre mit einer (befristeten) Zunahme von Lehrkräften für besondere Aufgaben begegnet. Auch in diesem Fall ist festzustellen, dass die hierfür zur Verfügung stehenden Mittel (z.B. aus HSP 2020) als Projektmittel befristet zugewiesen sind.

Sofern sich das beschriebene Verhältnis zwischen Grundfinanzierung einerseits und Projektfinanzierung andererseits nicht gravierend zu Gunsten der Grundfinanzierung ändert, besteht kein Spielraum, an dem Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen Änderungen herbeizuführen. Unter der Voraussetzung einer wünschenswerten erheblichen Erhöhung der Grundfinanzierung und entsprechender Planungssicherheit ließe sich der Anteil der Dauerstellen erhöhen.

Im Sinne einer ausgewogenen Balance zwischen den unterschiedlichen Typen an Mittelbaustellen ist mit in den Blick zu nehmen, dass Dauerstellen in der Regel nur dann in Betracht kommen, wenn mit einer solchen Stelle die Wahrnehmung besonderer Funktionen verbunden ist (z.B. Kontinuität in der Betreuung von Großgeräten, von Lehraufgaben, z.B. durch Lektoren etc.). Insoweit ist bei der Einrichtung von Dauerstellen im Akademischen Mittelbau unter Berücksichtigung aufgabenstruktureller Bedarfe eine Einzelfallentscheidung erforderlich.

**Arbeitskreis Dienst- und Tarifrecht
der Deutschen Universitätskanzler
Leitung: Dr. Marina Frost, Universität Heidelberg**

**Stellungnahme der Hochschulen
anlässlich der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
(WissZeitVG) durch die HIS GmbH**

Stand 20.12.2011

Gliederung:

Vorbemerkungen

I. Allgemeine Feststellungen

II. Feststellungen zu rechtlichen Unsicherheiten, Unklarheiten und Mängeln

1. Bonus- (Malus?-) Regelungen des §2 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 WissZeitVG

2. Auslegung der Anrechnungsregelungen des §2 Abs. 1 i.V.m. §2 Abs. 3
WissZeitVG

2.1. Art der anzurechnenden Arbeitsverhältnisse

2.2. Zeitlicher Umfang der anzurechnenden Arbeitsverhältnisse

2.3. Studienabschluss

3. „Abschluss der Promotion“ als befristungsrechtlicher Meilenstein

4. Verhältnis der Qualifikationsbefristung (§2 Abs. 1 WissZeitVG zur
Drittmittelbefristung (§2 Abs. 2 WissZeitVG)

5. Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften

6. Einordnung von Aufgaben in der Lehre

7. Familienpolitische Komponente des WissZeitVG

8. Drittmittelprojekte im Sinne des §2 Abs. 2 WissZeitVG

8.1. Definition eines Drittmittelprojektes

8.2. Akzessorisches Personal

III. Feststellung zu statistischen Befunden und Schlussfolgerungen

1. Zeitpunkt der Vertragsfallerhebung

2. Vertragsfallerhebung

3. Erfassung der Befristungsgründe

4. Erfassung der Finanzquellen
5. Auswertung der Vertragsfallerhebung
6. Bewertung der Vertragslaufzeiten
7. Behauptung eines angeblich vorhandenen großen „Potentials“
für längere Vertragslaufzeiten

IV. Schlussbetrachtung

Vorbemerkungen

Im Bewusstsein der Personalverantwortung, die die Hochschulen für ihr wissenschaftliches Personal tragen, ist die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ein willkommener Anlass, sich mit der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht auseinanderzusetzen.

Mit dem Befristungsrecht des WissZeitVG hat der Gesetzgeber für den Wissenschaftsbereich ein Regelwerk zur Verfügung gestellt, das eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren des deutschen Hochschulsystems ist. Es hilft den Hochschulen, Flexibilität und Handlungsfähigkeit zu wahren, beachtet aber auch die berechtigten Arbeitnehmerinteressen.

Die Hochschulen müssen aber eindringlich darauf hinweisen, dass sich die Rahmenbedingungen, die den Befristungsregelungen zugrunde liegen, massiv verändert haben. Die Grundfinanzierung der Länder ist nicht mehr *die* dominante Finanzierungsquelle. Die Drittmittelfinanzierung hat stark zugenommen, hat sich aber gleichzeitig strukturell in der Weise verändert, dass neben die klassische Projektfinanzierung nicht gewidmete Drittmittel in Form von Spenden, Sponsoringmittel, Overheads getreten sind; auch die Mittel der zweiten und dritten Förderlinie des Exzellenzwettbewerbs sind häufig keine Projektmittel im strengen Sinne. Daneben sind mit den Studienbeiträgen bzw. Kompensationsmitteln sowie den Mitteln aus dem Hochschulpakt 2012/2020 weitere Finanzierungsquellen getreten, die weder „Haushaltsmittel“ noch „Drittmittel“ sind.

Auch haben sich im Laufe der vergangenen Jahre Wertungen geändert. Besonders deutlich wird dies bei der Bewertung der Lehre. Das Befristungsrecht hatte herkömmlicherweise eine Qualifizierung in der Forschung sowie drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte vor Augen. Dies trägt indessen der Bedeutung der Lehre sowie den in der Zwischenzeit erfolgten Entwicklungen nicht hinreichend Rechnung; mittlerweile sind ebenfalls Qualifizierungswege in der Lehre eröffnet worden, und Drittmittel in der Lehre fließen sowohl für klassische Projekte wie auch – parallel zu der Entwicklung im Forschungsbereich – in Form von Spenden, Sponsoringmittel, Overheads, insbesondere aber auch als Einnahmen im Weiterbildungsbereich.

Deshalb sind für die Hochschulen folgende Eckpunkte entscheidend:

- das Befristungsrecht muss Werkzeuge zur Verfügung stellen, die aus allen den Hochschulen zur Verfügung stehenden Finanzierungsquellen befristete Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen – nicht nur aus staatlichen Grundmitteln und „klassischen“ Drittmittelprojekten im Sinne des § 2 Abs. 2 WissZeitVG, sondern zum Beispiel auch aus staatlichen Sonderprogrammen und nicht gewidmeten Drittmitteln,
- die rechtliche Ausgestaltung der Befristungsregelungen muss wissenschaftsadäquat handhabbar sein und der doppelten – gleichgewichtigen – Aufgabenbetrauung der Hochschulen mit Forschung und Lehre, der Ausbildung der Studierenden und der Nachwuchsförderung Rechnung tragen,
- die Befristungsregelungen müssen transparent und verständlich sein – nicht nur unter dem Blickwinkel einer erforderlichen Rechtssicherheit, sondern auch mit Rücksicht auf die Gewinnbarkeit und Bindung der wissenschaftlichen Mitarbeiter, insbesondere der Planbarkeit der Karriere des wissenschaftlichen Nachwuchses,

- die Befristungspraxis an den Hochschulen sollte so ausgestaltet sein, dass die Nachwuchsförderung auch die individuellen Karrierewege im Rahmen einer Personalentwicklung berücksichtigt. Bei den Vertragslaufzeiten sollten die Interessen der Hochschule und die Interessen der wissenschaftlichen Mitarbeiter abgewogen werden.

Dieses vorangestellt, werden zum derzeitigen Regelungswerk sowie zu der Gesetzesevaluation von HIS folgende Feststellungen getroffen:

I. Allgemeine Feststellungen

Im Sommer 2008 beauftragte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die HIS GmbH (HIS) mit der Evaluation des WissZeitVG, das im April 2007 in Kraft trat. Anlass des Auftrags war die während des Gesetzgebungsverfahrens im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung getroffene Vereinbarung, die Wirkungen der mit dem WissZeitVG neu eingeführten Befristungsvorschriften untersuchen zu lassen.

An der Evaluation waren sowohl die außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie auch Hochschulen beteiligt. Insbesondere fand über den Zeitraum vom 1.2.09 bis 31.1.10 eine Vertragsfallerhebung an 11 Universitäten und 3 Fachhochschulen statt.

Im März 2011 legte die HIS ihren Bericht zur Evaluation des WissZeitVG vor. Dass sich auf der Basis der von HIS erstmals in diesem Umfang und Detailgrad erhobenen Daten unterschiedliche Einschätzungen ergaben, liegt angesichts der Heterogenität der Sichtweisen auf der Hand. Eine besondere Betroffenheit der Hochschulen resultiert indessen aus der Feststellung von HIS (S. 77 des Berichtes), „dass die Untersuchungsergebnisse – bei allen Unterschieden im Detail – ein deutliches Potential erkennen lassen, die Vertragsmodalitäten für die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbessern.“

Das BMBF als federführendes Ressortministerium und Auftraggeber zur Gesetzesevaluation kam zu der generellen Aussage, dass sich das WissZeitVG grundsätzlich bewährt habe, es aber Anlass sehe, insbesondere mit Vertretern der Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Ergebnisse der Evaluation und die daraus resultierenden Handlungsnotwendigkeiten zu erörtern.

Hingegen äußerte die Gewerkschaftsseite Kritik, die sich insbesondere an dem von der HIS festgestellten Anstieg des Anteils der befristet Beschäftigten und an Laufzeiten der Beschäftigungsverhältnisse festmacht.

Die Hochschulrektorenkonferenz nimmt - nach gründlicher Auseinandersetzung mit den Datengrundlagen, Feststellungen und Schlussfolgerungen des Evaluationsberichts und insbesondere nach den einschlägigen Erfahrungen während einer inzwischen vierjährigen Anwendungspraxis - hierzu folgendermaßen Stellung:

Das WissZeitVG hat ein Mehr an Rechtssicherheit gebracht und insbesondere auch gegenüber der Vorregelung ein Mehr an Transparenz hergestellt. Indessen bestehen bei bestimmten Fragen nach wie vor Unklarheiten und Mängel, die im folgenden unter II im einzelnen aufgezeigt werden.

Insbesondere werden – trotz des bestehenden Nachbesserungsbedarfs im Detail – die Regelungen zur Befristung wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiter, die aus Mitteln Dritter finanziert werden (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG), begrüßt. Dank dieser Regelung, die sich konzeptionell an § 57 Abs. 2 Nr. 4 HRG 1985 orientiert, können die Hochschulen in weiten Teilen sachgerecht auf die steigende Bedeutung der Drittmittel reagieren und belastbare Möglichkeiten bieten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu beschäftigen. Es muss indessen – leider – angemerkt werden, dass arbeitsrechtliche Werkzeuge fehlen, um z.B. hochschulpolitisch bedeutsame Projekte bzw. deren Teilausprägungen adäquat umzusetzen (Hochschule 2012/20, Verwendung von Studiengebühren und Exzellenzwettbewerb). Das geltende Befristungsrecht vermag die hier auftretenden Probleme nicht zu lösen; de lege ferenda besteht ein bereits mehrfach angemerkter Regelungsbedarf.

Mit der familienpolitischen Komponente des § 2 Abs. 1 Satz 3 des WissZeitVG ist vom Grundsatz her ein wirksames Instrument geschaffen worden, um die Mehrfachbelastung von Nachwuchswissenschaftlern/innen, die durch die Betreuung von Kindern eintritt, in der Qualifizierungsphase zu mindern.

Festgestellt werden muss aber auch, dass die im Rahmen der Föderalismusreform erfolgte Neufassung des personellen Anwendungsbereichs des Gesetzes (§ 1 Abs. 1 WissZeitVG) neue Probleme generiert hat; auch die Rechtsprechung tut sich schwer damit, das veränderte Verständnis von Lehre und von für Lehrqualifikationen vorgesehenem Personal einzuordnen.

Gerade angesichts der vielfältigen Probleme werden die Regelungen des WissZeitVG durch die Hochschulen sehr verantwortungsbewusst umgesetzt. Der bestehende Zielkonflikt, einerseits die Innovationsfähigkeit der Hochschulen zu sichern und dem schwankenden Personalbedarf gerecht zu werden, sowie andererseits dem berechtigten Interesse der wissenschaftlichen Mitarbeitern an der Planbarkeit der eigenen Karriere, insbesondere einer Weiterqualifikation, Rechnung zu tragen, ist nach wie vor nicht aufgelöst.

II. Feststellungen zu rechtlichen Unsicherheiten, Unklarheiten und Mängeln

1. Bonus- (-Malus ?) Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 WissZeitVG

Im WissZeitVG ist (fußend auf der 5. HRG-Novelle) eine sachgrundlose Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren bis zur Promotion (erste Phase nach § 2 Abs. 2 Satz 1) und eine sachgrundlose Höchstbefristungsdauer von 6 bzw. 9 Jahren nach abgeschlossener Promotion (zweite Phase nach § 2 Abs. 1 Satz 2) vorgesehen. Die zulässige Befristungsdauer der zweiten Phase verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als 6 Jahre betragen haben (sog. Bonusregelung des § 2 Abs.1 Satz 2 Halbsatz 2).

Der Sachverhalt, dass eine Überschreitung der ersten Phase (aus welchen Gründen auch immer) zu einer Verkürzung der zweiten Phase („malus“), führt, ist nicht geregelt. Auch wenn einschlägiges Informationsmaterial des BMBF und die Literatur einhellig solche Malus-Regelungen ablehnen, bestand an dieser Stelle immer eine gewisse Rechtsunsicherheit. Diese ist durch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 8.12.2009 (13 Sa 636/09) nur noch gesteigert worden. Auch wenn das BAG die Entscheidung des LAG Niedersachsen zwischenzeitlich aufgehoben hat (Urteil vom 24.08.2011 – 7 AZR 228/10), sollte dennoch der Gesetzgeber im Rahmen der Evaluierung des WissZeitVG eine gesetzliche Klarstellung vornehmen.

2. Auslegung der Anrechnungsregel des § 2 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 3 WissZeitVG

2.1. Art der anzurechnenden Arbeitsverhältnisse

Anzurechnen sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung – auch wenn sie nach anderen Rechtsvorschriften als dem WissZeitVG befristet waren - sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit. Vom Gesetzeswortlaut her wird nicht differenziert, welchen Inhalt bzw. Zweck diese anzurechnenden Arbeitsverhältnisse haben müssen. Wenngleich laut Gesetzesbegründung nur solche Arbeitsverhältnisse anzurechnen sind, die realistischerweise zur Qualifikation genutzt werden können, kommt dies in § 2 Abs. 3 in keiner Weise textlich zum Ausdruck. In der Literatur und Anwendungspraxis werden hierzu

unterschiedliche Meinungen vertreten - bis hin zur Anrechnung solcher Arbeitsverhältnisse, die nicht der Qualifizierung im Sinne des § 2 Abs. 1 dienen. Die Klarstellung im Gesetzestext erscheint wünschenswert.

2.2. Zeitlicher Umfang der anzurechnenden Arbeitsverhältnisse

Die Anrechnung wird in § 2 Abs. 3 weiterhin auf solche Arbeitsverhältnisse beschränkt, deren zeitlicher Umfang ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet. Der gesetzliche Anrechnungsausschluss „kleiner“ Arbeitsverhältnisse erscheint in zweierlei Hinsicht problematisch:

- Die Literatur hegt erhebliche Bedenken und begründet sie mit einem möglichen Verstoß gegen die Befristungsrichtlinie (Richtlinie 1999/70/EG v. 28.06.1999), da ein fortgesetzter Abschluss von Arbeitsverträgen mit einer Arbeitszeit von bis zu einem Viertel der Arbeitszeit dem Ablauf der Fristen des § 2 Abs. 1 entgegenstehe, mithin derartige Arbeitsverhältnisse unbegrenzt möglich seien. Die Literatur empfiehlt zwar, die Nichtanrechnungsklausel nicht zur Anwendung zu bringen, wenn sie zu derart europarechtswidrigen Ergebnissen führt, d.h. dennoch nicht über sechs Jahre hinaus zu befristen. Ein derartiges Vorgehen steht allerdings im klaren Widerspruch zum Wortlaut der Gesetzesregelung, die die Nichtanrechnung „kleiner“ Arbeitsverhältnisse anordnet.
- Die Regel zur Nichtanrechnung „kleiner“ Arbeitsverhältnissen korrespondiert zudem nicht eindeutig mit den gesetzlichen Bestimmungen zur Qualifizierungsbefristung in § 2 Abs. 1. Der Wortlaut des § 2 Abs. 1 schließt nicht aus, Arbeitsverhältnisse im anrechnungsfreien Arbeitszeitumfang abzuschließen. Gerade weil in der Gesetzesbegründung ausgeführt wird, dass erst Arbeitsverhältnisse über einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit realistischerweise zur Qualifikation genutzt werden können, erscheint eine wirksame Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 von zeitlich darunter liegenden Arbeitsverhältnissen nicht möglich oder zumindest zweifelhaft. Selbst in der Literatur wird dieser Punkt kritisch gesehen und die Empfehlung gegeben, aus Gründen der Rechtssicherheit Arbeitsverhältnisse mit derart geringem zeitlichen Umfang nur nach §14 TzBfG zu befristen.

Die diesbezüglich bei den Hochschulen bestehende Unsicherheit sollte durch gesetzgeberische Klarstellung beseitigt werden.

2.3. Studienabschluss

Nach § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG sind Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, nicht auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer anzurechnen. Es stellt sich indessen die Frage, welcher Studienabschluss gemeint ist. Nach erfolgter Bologna-Reform ist diese Frage von besonderer Relevanz, da der Bachelor als erster berufsqualifizierender Abschluss nicht notwendiger Weise den Zugang zur Promotion eröffnet, sondern hierfür in der Regel der Master als weiterer berufsbildender Abschluss verlangt wird. Bei der Entscheidung, ob also auch Beschäftigungszeiten nach dem Bachelor-Abschluss und während des Masterstudiums anzurechnen sind, tut sich die Praxis schwer. Das Gesetz selbst nimmt keine Konkretisierung vor, und auch die Gesetzesbegründung nennt beide Abschlüsse (vgl. Bundestag-Drucksache 16/4043, Seite 9). Die Gesetzesevaluierung stellt in diesem Punkt angesichts der bestehenden Unsicherheit daher zutreffenderweise unterschiedliche Handhabungen der Wissenschaftseinrichtungen fest (Punkt 5.2.4). Zum Teil wird auf den Bachelor-Abschluss abgestellt, zum Teil aber auch erst auf den Master-Abschluss. Teilweise wird versucht, die

Beschäftigungszeiten während des Masterstudiums unter Berücksichtigung des fachlichen Werdegangs und dessen Relevanz für die Weiterqualifikation zu bewerten.

Angesichts dieser bestehenden Unsicherheit besteht aus Sicht der Hochschulen dringender gesetzlicher Nachbesserungsbedarf, um im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses eine einheitliche Handhabung in und zwischen den Hochschulen sicherzustellen.

3. „Abschluss der Promotion“ als befristungsrechtlicher Meilenstein

Die Frage, wann eine Promotion abgeschlossen ist, wurde mit dem Urteil des BAG vom 20.1.2010 (7 AZR 753/08) zu einem Problem. Wurde bislang der Tag der mündlichen Prüfung als Abschluss und Ende des Promotionsverfahrens angesehen, verlangt das BAG nunmehr, diese Frage nach den landesgesetzlichen Vorschriften und der jeweiligen Promotionsordnung zu beurteilen. Dies kann – und das in vielen Fällen – dazu führen, dass die Promotion erst mit Aushändigung der Promotionsurkunde abgeschlossen ist.

Die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, nämlich dass die Hochschulen im Zweifelsfall eine intensive Prüfung von landesrechtlichen Bestimmungen und Promotionsordnungen – ggfls. von ausländischen Hochschulen – vornehmen müssen, sind nicht zumutbar. Aber auch die rechtlichen Auswirkungen sind erheblich, kann doch die sachgrundlose Weiterbeschäftigung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nur dann erfolgen, wenn spätestens zu Beginn des 7. Jahres die Promotion im Rechtssinne abgeschlossen ist. Die fehlende Synchronisation zwischen Promotionsordnung, Landesrecht und befristungsrechtlicher Bestimmung, auf die der Evaluationsbericht im Kapitel 5.2.5, zu Recht hingewiesen hat, kann im Einzelfall dazu führen, dass ein Beschäftigungsverhältnis ausgesetzt oder beendet werden muss bzw. nicht begonnen werden kann. Hier ist eine gesetzliche Klarstellung insbesondere im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses zwingend notwendig. Die Hochschulen schlagen vor, den Tag der mündlichen Prüfung (Verteidigung der Dissertation, Disputation, Rigorosum) und die anschließende Verkündung des Gesamtergebnisses als Anknüpfungspunkt zu normieren.

4. Verhältnis der „Qualifikationsbefristung“ (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) zur „Drittmittelbefristung“ (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)

Das Verhältnis der Befristungsmöglichkeiten mit Sachgrund (§ 2 Abs. 2) und ohne Sachgrund (§ 2 Abs. 1) ist im Gesetzestext nicht ausdrücklich geregelt. Dies führt dazu, dass grundsätzlich die Drittmittelbefristung auf alle Wissenschaftler anwendbar ist – unabhängig davon, wie weit der sachgrundlose Befristungsrahmen bereits ausgeschöpft ist. Im Gegensatz zu den Ausführungen in dem Bericht (Kapitel 5.2.1.) ist vor dem Hintergrund des Zitiergebotes des § 2 Abs. 4 Satz 1 eine Bestimmung der zeitlichen und sachlichen Beziehungen dieser beiden Absätze nicht erforderlich. Das Zitiergebot verlangt lediglich einen Verweis auf das WissZeitVG als solches, ohne dass der einzelne Befristungstatbestand angegeben werden muss. Erst im Streitfall hat der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht zu beweisen, dass die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG – insbesondere die des § 2 Abs. 1 und/oder des § 2 Abs. 2 – bei Vertragsabschluss vorgelegen haben. Die Hochschulen verweisen darauf, dass der Gesetzgeber bewusst seit der 5. HRG Novelle (§ 57b Abs. 3 HRG von 2002) auf die dezidierte Angabe des Befristungsgrundes, wie es noch im alten § 57b Abs. 5 HRG von 1985 vorgesehen war, verzichtet hat.

5. Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften

Da der Geltungsbereich des WissZeitVG wegen der Föderalismusansforderungen auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal eingegrenzt ist, muss anhand der landesrechtlichen Regelungen geprüft werden, ob das WissZeitVG auch auf die studentischen Hilfskräfte anzuwenden ist. Diese Prüfung setzt nicht nur eine Prüfung der jeweiligen Hochschulgesetze voraus; vielmehr sind mangels klarer landesrechtlicher Regelungen häufig auch eine Auslegung von Gesetzesbegründungen, ergänzenden Verordnungen oder eine detaillierte Klärung der im konkreten Arbeitsverhältnis auszuübenden Tätigkeiten erforderlich.

Im Bericht werden die Probleme bei der Prüfung des Geltungsbereiches für studentische Hilfskräfte nicht ausreichend berücksichtigt. Hier wäre eine Klarstellung im Kapitel 4.2.3 sinnvoll gewesen, die Bemerkung im zweiten Zwischenfazit (Kap. 5.3.) korrigiert dieses Manko nur unzureichend. Eine aus Hochschulsicht dringend erforderliche Klarstellung im Gesetz wird nicht angesprochen.

Selbst wenn die Geltung des WissZeitVG für studentische Hilfskräfte grundsätzlich angenommen wird, ergeben sich erhebliche rechtliche Probleme bei der Befristung derartiger Arbeitsverhältnisse. Nach § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG sind Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, nicht auf die nach § 2 Absatz 1 zulässige Befristungsdauer anzurechnen. Damit verstößt eine auf der Basis des WissZeitVG vorgenommene Befristung für studentische Hilfskräfte gegen die Befristungsrichtlinie der EU (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999). Diese Befristungsprobleme werden im Bericht (Kapitel 5.2.4) nicht hinreichend dargestellt, die Kriterien der Richtlinie ggfls. als nicht erfüllt angesehen. Auch wird die Wahrscheinlichkeit eines Streitfalls als äußerst gering eingestuft. Diese Einschätzung spiegelt zwar durchaus die Streitfälle der Vergangenheit wieder. Wegen einer vielfach angestrebten tarifvertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse von studentischen Hilfskräften könnten indessen Entfristungsklagen auch für studentische Hilfskräfte deutlich „lukrativer“ werden und damit die Wahrscheinlichkeit von Streitfällen deutlich steigen.

Eine bessere Ausgestaltung der Befristungsregelungen für studentische Hilfskräfte ist somit dringend angeraten, wird im Evaluationsbericht aber nicht eingefordert.

6. Einordnung von Aufgaben in der Lehre

Der persönliche Geltungsbereich des WissZeitVG umfasst – anders als noch in § 57a HRG a.F. – das gesamte „wissenschaftliche und künstlerische Personal“ mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Unklar war bislang, ob der Bundesgesetzgeber damit den Ländern die Kompetenz übertragen wollte, den Oberbegriff des „Wissenschaftlichen Personals“ selbst zu konkretisieren, soweit sich dies auf Personen bezieht, die auch wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen (so Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Az. 10 Sa2/09 vom 16.7.2009), und nicht mehr wie bisher die Personalkategorien hochschulrechtlich zu definieren. Anders als der Bericht dies beschreibt, würde dies folglich nicht automatisch dazu führen, dass damit zum Beispiel die befristungsrechtliche Abgrenzung zu den Lehrkräften für besondere Aufgaben obsolet geworden ist (Kap. 4.2.3.). Entscheidend wäre vielmehr, ob der jeweilige Landesgesetzgeber eine entsprechende Konkretisierung vorgenommen hat.

Wurde dies vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (a.a.O.) noch bejaht und für die Tätigkeit von Lektoren festgestellt, dass diese an der Sicherung und Ausweitung des Erkenntnisstandes der wissenschaftlichen Disziplin mitwirken und dann an der Gewährleistung des Art. 5 Abs. 3 GG teilnehmen, hat das Bundesarbeitsgericht am 1.6.2011 (Az. 7 AZR 827/09) den

Begriff wie bisher definiert. Es stellt fest, dass der Gesetzgeber den Anwendungsbereich in Bezug auf die Auslegung des Begriffes „Wissenschaftliches Personal“ mit der Einführung des WissZeitVG nicht ändern und dem Landesgesetzgeber keinen Interpretationsspielraum eröffnen wollte. Die Auslegung erfolgt demnach wie bisher bundeseinheitlich und abschließend nach dem WissZeitVG und hat in jedem Einzelfall inhaltlich – tätigkeitsbezogen zu erfolgen.

An der Einordnung von Lehrtätigkeit – das BAG entschied den Fall einer Lektorin – ändert sich gegenüber der bisherigen Rechtsprechung mit dieser Entscheidung nichts. Indessen ist festzustellen, dass im Hinblick auf die durch die Föderalismusreform unübersichtlicher gewordenen Personalkategorien der Länder aufgrund dieses höchstrichterlichen Urteils die Rechtsunsicherheit noch verschärft wurde.

Diese Entscheidung wird dem hochschulpolitischen Bestreben, Aufgaben in der Lehre und insbesondere eine Qualifikation für Lehraufgaben ihrer Bedeutung gemäß als gleichwertig zu solchen in der Forschung einzuordnen, nicht gerecht. Die Hochschulen weisen daher daraufhin, dass diese hochschulpolitisch bedeutsame Frage auch mit Blick auf das obengenannte Urteil des BAG vom 1.6.2011 dringend vom Bundesgesetzgeber aufgegriffen werden sollte.

7. Familienpolitische Komponente des WissZeitVG

Die Hochschulen haben die Einführung der familienpolitischen Komponente des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG von Anfang an begrüßt. Allerdings gibt es hier eine Vielzahl von Zweifelsfragen, die durch eine streitige Behandlung in der Literatur noch verschärft wurde. Leider spiegelt der Bericht auch hier vielfältige Facetten der Hochschulwirklichkeit nicht:

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

Diese Regelung ist aus Hochschulsicht unzureichend formuliert, da insbesondere folgende Fragen offen bleiben:

- a) Ist eine Verlängerung der Befristungshöchstgrenze um zwei Jahre auch dann zulässig, wenn die Betreuungszeit deutlich kürzer ausgefallen ist? Nach dem Gesetzestext würde eine Betreuung von einem Tag ausreichen, um die Befristungshöchstgrenze um genau zwei Jahre zu verlängern.
- b) Welche Kinder sind von der Regelung erfasst? Sollen nur leibliche bzw. adoptierte Kinder berücksichtigt werden oder werden unabhängig vom Verwandtschaftsgrad alle betreuten Kinder berücksichtigt?
- c) Wann kann von einer Betreuung im Sinne dieser Regelung ausgegangen werden? Reicht die häusliche Gemeinschaft als Nachweis einer Betreuung aus? Wie intensiv muss Betreuung erfolgen, wenn keine häusliche Gemeinschaft vorliegt?
- d) Wie viele Betreuungspersonen können pro Kind die familienpolitische Komponente in Anspruch nehmen? Wie ist zum Beispiel die Betreuung eines Kindes innerhalb einer Wohngemeinschaft von mehreren wiss. Beschäftigten zu werten?
- e) Führt die Betreuung eines –weiteren- Kindes innerhalb des Zeitraums der Verlängerung für die Betreuung eines –ersten- Kindes zu einer erneuten Verlängerung der Befristungshöchstgrenze?

- f) Führt die Betreuung eines Kindes während einer Elternzeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitverringerung zu einer Verlängerung der Befristungshöchstgrenzen, auch wenn die automatische Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG in Anspruch genommen wird?
- g) Wie ist eine Kinderbetreuungszeit nach der Promotion zu bewerten, wenn eine über die Befristungshöchstgrenze von 6 Jahren hinausgehende anrechenbare Zeit vor der Promotion vorliegt?

Diese Problemstellungen werden im Bericht nur unzureichend erkannt und zum Teil falsch bewertet.

Zur Frage a) heißt es im Bericht zum Beispiel (Kapitel 4.2.1.), dass sich die Verlängerung der Befristungshöchstgrenze entsprechend verringert, wenn die tatsächliche Betreuungszeit kürzer als zwei Jahre ausfällt. Dies ist aus dem Gesetzestext nicht abzuleiten, sondern entspricht vieldiskutierten Bewertungen des BMBF. Eine Klarstellung innerhalb des Gesetzes wäre sehr wünschenswert.

Zu den Fragen b) und c) wird im Bericht festgestellt, dass zur Annahme eines Betreuungsverhältnisses keine Abstammungs- oder Sorgerechtsbeziehung bestehen muss. Diese familienfreundliche Bewertung, die ebenfalls aus dem Gesetzestext nicht herzuleiten ist, ist allerdings in der Literatur umstritten. Dies spiegelt sich in der sehr unterschiedlichen Praxis in den Hochschulen (Kapitel 5.2.2.), die deren Probleme bei der Anwendung dieser Regelung erkennen lässt. Dies wird im Bericht jedoch nicht bei der Darstellung der gesetzlichen Regelungen, sondern erst im Kapitel 4.3.1. bei der Einschätzung des instrumentellen Charakters des WissZeitVG erwähnt.

Die weitergehenden Fragen werden im Bericht nicht berücksichtigt. So wird der Eindruck erweckt, dass die Regelungen des WissZeitVG relativ problemlos durch die Arbeitgeber angewendet werden können. Auch im ersten Zwischenfazit (Ziff. 4.4.) werden lediglich Verbesserungs- und Veränderungswünsche aus dem Kreis der Beschäftigten erwähnt. Die Arbeitgeberthemen werden im Zwischenfazit nicht aufgenommen. Dies ergibt insgesamt ein schiefes Bild bezüglich der existierenden Anwendungsprobleme.

8. Drittmittelprojekte im Sinne des § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Die in der Anwendungspraxis bestehenden Probleme sind den Hochschulen wesentlich präsenter, als die in der von HIS vorgegebenen Problembeschreibung zum Ausdruck kommt; sie sind zum Teil bereits in die Vorbereitung des Gesetzgebungsverfahrens eingebracht worden. Den Hochschulen war damals versichert worden, dass durch die Neuregelung des WissZeitVG gegenüber der HRG-Novelle 2002 eine Lösung aller sichtbaren Probleme erfolgen würde. Diese Erwartung hat sich so nicht erfüllt. Darüber hinaus sind im Laufe der Anwendungspraxis zusätzlich eine Reihe von Problemen aufgetreten:

8.1. Definition eines Drittmittelprojektes

Der Gesetzgeber definiert in § 2 Abs. 2 WissZeitVG, dass drei Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um von einem „Drittmittelprojekt“ als Befristungsgrundlage sprechen zu können:

- überwiegende Finanzierung aus Drittmitteln und damit aus Mitteln, die jenseits der regulären Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden,

- „Bewilligung“ einer Finanzierung für eine „bestimmte Aufgabe“ und eine „bestimmte Zeitdauer“,
- Beschäftigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin „überwiegend“ der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechen.

Aus den obengenannten Voraussetzungen für eine wirksame Projektbefristung ergeben sich in der Praxis für die Hochschulen vielerlei Probleme, die von den Universitäten bereits seit längerer Zeit gegenüber dem BMBF aufgezeigt und auch im Rahmen der Evaluation hervorgehoben wurden; sie kommen in der Evaluation jedoch entweder gar nicht oder nicht deutlich genug zum Ausdruck.

Bei der Definition des § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist der Gesetzgeber von der Vorstellung eines sog. „Außenprojektes“ ausgegangen, bei dem die Bewilligung allumfassend das Projekt regelt und spiegelt. Dies wird in der Evaluation (Kapitel 4.2.2) mit der Bezeichnung „inhaltliche Fremdbestimmung“ beschrieben. Im realen Hochschulalltag gibt es jedoch viele Fälle, bei denen die „Bewilligung“ erst aufgrund des Antrages verständlich wird. In Übereinstimmung mit dem BMBF wird davon ausgegangen, dass eine auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützte Befristung dennoch rechtswirksam ist. Daneben gibt es häufig Finanzierungen aus Restmitteln, die beispielsweise für die Finanzierung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin in einem neuen Projekt aus verschiedenen anderen Projekten zusammengetragen wurden. Mangels einer konkreten Zweckbestimmung und eines definierten Zeitrahmens fehlt es hier an einem Außenprojekt – die Regelung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG bleibt sogar hinter der früheren Regelung des HRG 1985 (§ 57b II Nr. 4) zurück!

Die Grenzen des in § 2 Abs. 2 WissZeitVG normierten „Außenprojektes“ werden besonders deutlich bei Fallkonstellationen, bei denen Beschäftigungen aus Spenden – und Preisgeldern oder sonstigen Einnahmen erfolgen sollen. Da hier im allgemeinen keine Zweckbestimmung und damit ein „Außenprojekt“ vorgegeben ist, versagt in diesen Fällen die Befristungsmöglichkeit des § 2 Abs. 2 WissZeitVG – die gängige Hochschulwirklichkeit, in der „freies Geld“ sehr begehrt ist, wird durch die rechtliche Regelung nicht erfasst. Es bleibt in diesen Fällen nur die Möglichkeit, ggfls. nach § 14 TzBfG oder nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu befristen, was allerdings häufig genug nicht möglich ist.

Genauso schwierig ist der Umgang mit Finanzmitteln, die in einen gemeinsamen großen „Topf“ fließen. Dies betrifft vor allem den Zufluss und die Verwendung von Mitteln des Hochschulpaktes 2012/2020, Overheadmittel oder auch Einnahmen aus Weiterbildung. Auch hier ist von den Mittelgebern keine Aufgabe bzw. keine Zweckbestimmung vorgegeben, was zum Ausschluss der Projektbefristung führt. Weiter hätten sich die Hochschulen eine Definition dessen gewünscht, was „Drittmittel“ im Sinne dieses Gesetzes sind – in Ländern, in denen Studienbeiträge erhoben werden bzw. wurden, führte dies zu unfruchtbaren, von politischen Erwägungen überdeckten Diskussionen. Am Ende - und dies scheint eine deutliche Tendenz zu sein, - steht den Universitäten zwar zusätzliches Geld zur Verfügung, jedoch wird das Fehlen der entsprechenden arbeitsrechtlichen Werkzeuge, um dieses sinnvoll, d.h. zum Wohle der Universität, der allgemeinen Hochschulpolitik, aber auch arbeitsmarktpolitisch effektiv, einzusetzen, immer häufiger spürbar.

Ganz deutlich wird dies bei den Mitteln, die im Rahmen der dritten Förderlinie des Exzellenzwettbewerbs zur Verfügung gestellt werden. Hier gibt es zwar durchaus regelgerechte Festlegungen auf bestimmte Projektziele, die den Anforderungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG entsprechen; genauso häufig werden aber größere Summen ohne konkrete Beschreibung von Aufgaben oder Personal bewilligt und den Universitäten bewusst Möglichkeiten gegeben, diese Drittmittel im Zuge eines universitätsinternen Verfahrens selbst einzusetzen. Bei dieser Fallkonstellation entspricht es dem explizit geäußerten Willen des Drittmittelgebers, dass die Hochschule in einem von ihr im Antrag beschriebenen wettbewerblichen internen Verfahren Geld

vergibt und entsprechend die Konkretisierung des Projekts und der Drittmittelstelle selbst vornimmt.

All diese Problembereiche werden von der Evaluation nicht deutlich genug herausgearbeitet. Wie von den Universitäten bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens dargelegt worden war, wäre es wünschenswert, dass die Hochschulen „Innenprojekte“ definieren könnten, indem sie in einem definierten Verfahren selbst die Zweckbestimmung der Drittmittel festlegen.

8.2. Akzessorisches Personal

Durch § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG wurde den Hochschulen erstmals spezialgesetzlich die Möglichkeit eröffnet, auch akzessorisches Personal, das in einem „Projekt“ im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 1 tätig wird, zu befristen. In der Praxis stellt sich hier häufig die Frage, welcher Personenkreis zum akzessorischen Personal im Sinne dieser Regelung zählt. Auf die existierende Abgrenzungsproblematik, auf die im Rahmen der die Evaluation begleitenden Gespräche deutlich hingewiesen wurde, wird im Bericht nicht eingegangen. Vielmehr wird (Kapitel 5.3) erwähnt, dass die Hochschulen nur selten von der Befristungsmöglichkeit für das akzessorische Personal gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG Gebrauch machen. Durch diese Formulierung wird der Eindruck erweckt, als sei die Befristungsmöglichkeit von wohl geringer Bedeutung. Indessen – und auch hierauf haben die Hochschulen deutlich hingewiesen – ist der Grund für die verhältnismäßig geringe Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen, die sich auf diesen Befristungsgrund stützen, dass akzessorisches Personal nur sehr selten von Drittmittelgebern bewilligt wird. In den Fällen, in denen dieser Befristungsgrund Anwendung finden kann, ist dieser sehr wichtig und schafft Rechtssicherheit im Vergleich zu den alten Regelungen.

III. Feststellungen zu statistischen Befunden und Schlussfolgerungen

1. Zeitpunkt der Vertragsfallerhebung

Die Erhebung über einen Zeitraum von einem Jahr begann im Februar 2009, weniger als 2 Jahre nach Inkrafttreten des WissZeitVG, d.h. zu einem Zeitpunkt, zu dem es noch viele offene Fragen gab und die Unsicherheit im Umgang mit den neuen Instrumenten hoch war. Mit Veröffentlichung des Abschlussberichtes im März 2011, also 4 Jahre nach Inkrafttreten, wird öffentlich der Eindruck einer aktuellen Situationsbeschreibung erweckt, obwohl sich die Vertragspraxis zwischenzeitlich weiterentwickelt hat.

Auch sind äußere Faktoren, die zur Zeit der Erhebung auf die Rahmenbedingungen der Vertragsgestaltung erheblichen Einfluss hatten, z.B. die Einführung von als Drittmittel definierten Studienbeiträge in 2009 (in einem Bundesland mit statistischem Gewicht), unerwähnt geblieben.

2. Vertragsfallerhebung

Das Verhältnis der untersuchten Einrichtungen aus dem Hochschulbereich (14) und reinen Forschungseinrichtungen (13) entspricht nicht dem Gewicht der jeweiligen Gruppe in der Wissenschaftslandschaft und ist nicht repräsentativ für die Zahl der in den jeweiligen Bereichen Beschäftigten, was sich auch aus der Zahl der in den jeweiligen Bereichen erfassten Vertragsfälle ergibt (Hochschulen 16.760, Forschungseinrichtungen 3.140). Dies vermittelt ein verkürztes und

undifferenziertes Bild, auch wenn in vielen Auswertungen zwischen den Wissenschaftsorganisationen unterschieden wird.

Institutionell bedingte Unterschiede werden unkommentiert in der Auswertung stehen gelassen. So ist naturgemäß der Anteil der Post-Doktoranden in den Forschungseinrichtungen größer als an Universitäten, an Fachhochschulen fehlt diese Gruppe gänzlich (Kapitel 5.1.3.).

Auch fehlt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Auswertung nach dem Merkmal der Finanzierungsquelle, was wegen der strukturell unterschiedlichen Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der Bewertung einiger Auswertungen von Bedeutung ist (Kapitel 5.1.4.).

Insgesamt kritisieren die Hochschulen eine Reihe von grundsätzlichen Fehlern; z.B.:

- Daten von wissenschaftlichen Hilfskräften sind nur von wenigen Hochschulen erhoben worden. Verallgemeinernden Aussagen hierzu fehlt eine repräsentative Datenlage, eine schlichte Hochrechnung aus den vorhandenen Zahlen für alle Hochschulen ist nicht belastbar.
- Erforderlich gewesen wäre eine Differenzierung der Gründe für einen „Folgevertrag“ - schon bei der Erfassung, aber auch in der allgemeinen Auswertung. Durch die Gleichbehandlung von Sachverhalten, die eine Verlängerung der Befristung eines Vertrages zum Gegenstand haben, mit solchen, die eine Änderung von Arbeitsbedingungen wie z.B. eine Arbeitszeitänderung betreffen, sind aussagefähige Ergebnisse nicht möglich. Selbst von den teilnehmenden Hochschulen konnten nur wenige von diesen differenzierte Daten hierzu liefern und damit eine Unterscheidung ermöglichen. Auf die Vertragspraxis anderer – nicht einmal nur der teilnehmenden - Hochschulen kann somit nicht ohne weiteres geschlossen werden.
- Zum Zeitpunkt der Erhebung über das WissZeitVG hinausgehende hochschulrechtliche Rahmenbedingungen wurden nicht berücksichtigt. Bei einer Universität, die mit Abstand die meisten Einzeldaten geliefert hat (was durchaus zutreffend auf eine große Anzahl von kurzen befristeten Verträgen hindeutet), gab es wesentliche Gründe für kurze Befristungszeiträume in 2009: zum Beispiel die Einführung der Studienbeiträge, die halbjährliche Personaleinstellungen vorsahen.

3. Erfassung der Befristungsgründe

Es waren mehrere Hochschulen an der Erhebung beteiligt, die Arbeitsverträge bei Drittmittelbeschäftigten nach § 2 Absatz 2 auch nach § 2 Absatz 1 befristen, wenn dies befristungsrechtlich möglich ist. Ein Ziel dabei ist, auch den Drittmittelbeschäftigten die familienfreundlichen Komponenten des WissZeitVG nach § 2 Abs. 5 zu eröffnen.

Im Report werden solche Doppelbefristungen allein den sachgrundlosen Befristungen nach § 2 Absatz 1 zugeordnet.

Die festgestellte Dominanz der sachgrundlosen Höchstbefristung nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 und die daraus abgeleitete geringe Rolle der Drittmittelbefristung (Kapitel 5.2.1.) lassen sich vor diesem Hintergrund nicht bestätigen.

Auf die Tatsache, dass solche Doppelbefristungen praktiziert werden, wird im Bericht an keiner Stelle eingegangen (dort sogar die Aussage: Nutzung des Absatz 2 als Alternative, „um Anforderungen des Absatz 1 zu umgehen“, vgl. Kapitel 5.2.1.)). Wie inzwischen auch von der DFG empfohlen, wäre die Praxis der Doppelbefristung mit Blick auf die Familienfreundlichkeit sogar

hervorhebenswert. Wenn sich die Drittmittelbefristung in der Hochschulpraxis nicht nur „in erster Linie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Abschluss der Qualifizierungsphase“ beschränkt (drittmittelbefristete Beschäftigte sind zu rund 2/3 nicht promoviert, Kapitel 6.2. Abb. 18), dann entspräche es sicher auch der Intention des Gesetzgebers, dass zumindest beide Befristungsgründe herangezogen werden.

Die in der Auswertung alleinige Zurechnung zur sachgrundlosen Befristung verzerrt das Bild auch bezüglich der Durchschnittswerte der Vertragslaufzeit je Befristungsgrund. Die sich im Gesamtbild ergebenden längeren Laufzeiten bzw. eines höheren Personalvolumens für Verträge mit Drittmittelbefristung (Kapitel 6.2. Abb. 19 und 21) gegenüber der sachgrundlosen Befristung sind vor diesem Hintergrund mit deutlichen Zweifeln behaftet.

Bei der Auswertung der Zahlen für Hochschulen, die diese Doppelbefristung praktizieren, ergeben sich – als gewisse Bestätigung für diese Unsicherheit - tendenziell eher längere Laufzeiten für die haushalts-finanzierten Verträge als für die drittmittelfinanzierten Beschäftigten.

4. Erfassung der Finanzquellen

Für die Analyse der Situation an den Hochschulen und der dortigen Prozesse wäre eine Differenzierung und Verknüpfung der Finanzierungen mit dem Befristungsgrund zweckdienlich gewesen, insbesondere da zumindest im Hochschulbereich (für den Forschungsbereich nimmt der Bericht keine Auswertung vor) mehr als die Hälfte aller Vertragsfälle aus Drittmitteln finanziert wird. Spezifika in der Vertragsgestaltung und –dauer hängen maßgeblich von der Finanzierungsquelle (und – möglichkeit) und nicht von den gesetzlichen Befristungsgründen ab (z.B. Kapitel 5.1.2., Nutzung der Höchstbefristungsdauer an Forschungseinrichtungen in höherem Maße als an Hochschulen). Dies wäre umso dringlicher gewesen, als - wie oben dargestellt - der Befristungsgrund der Drittmittelfinanzierung bei Doppelbegründungen schlicht unerwähnt blieb.

So kann auch der Befund, dass Drittmittel-Befristungen zu tendenziell längeren Befristungen („beste Konditionen“) führen (Kapitel 6.2.), wegen der fehlenden Differenzierung zwischen Befristungsgrund und Finanzquelle und der vorrangigen Zuordnung der Doppelbefristungen als sachgrundlose Befristungen nicht überzeugen. Wie dargestellt, ist der Befund bei einzelnen Hochschulen gegenteilig.

5. Auswertung der Vertragsfallerhebung

Bei der Auswertung der Vertragsfallerhebung gibt es nach Auffassung der Hochschulen gravierende Fehlinterpretationen:

- Anzuzweifeln ist die Aussage, dass der größte Teil der kurzfristigen Verträge auf Folgeverträge entfällt. Die fehlende Differenzierung zwischen den Gründen für den „Folgevertrag“ (wegen einer Verlängerung oder nur wegen einer Änderung der Arbeitszeit) lässt keine Rückschlüsse auf die Befristungsdauer des Vertrages, sondern gegebenenfalls nur auf die Dauer der Befristung einer Arbeitsbedingung zu. Ein Rückschluss aus den dazu tatsächlich vorhandenen differenzierten Daten einzelner Hochschulen auf die Vertragspraxis anderer Hochschulen ist nicht belastbar.
- In verschiedenen Auswertungen ergibt sich eine stärkere Nutzung der Befristungsmöglichkeiten für das nichtwissenschaftliche Personal durch die Forschungseinrichtungen als durch die

Hochschulen. (z.B. Kapitel 5.1.2. Abb. 07). In anderen Auswertungen ist das drittmittelbefristete akzessorische Personal nicht erfasst (z.B. Kapitel 6.1. Abb. 16). Obwohl akzessorisches Personal an Hochschulen von Drittmittelgebern wenig bewilligt wird und in den Tabellen daher eine vernachlässigbare Größe wären, darf aus Sicht der Hochschulen nicht die Meinung aufkommen, dass eine solche Regelung womöglich nicht notwendig gewesen wäre.

- Aus dem Zusammenhang von Befristungsgrundlage, Finanzierung und Alter von Wissenschaftlern an Hochschulen (Abb. 16) ergibt sich, dass 57 % aller befristeten Wissenschaftler aus Drittmitteln finanziert werden, wobei von diesen nur 20 % auf Abs.2 gestützt befristet sind und die restlichen ca. 80 % über die Qualifikationsbefristung nach Absatz 1. Somit wird auch bei den drittmittelfinanzierten Verträgen vorrangig nach § 2 Absatz 1 befristet, der die familienbedingten Verlängerungsmöglichkeiten eröffnet. Dies belegt auch der signifikante Anstieg der Drittmittelbefristungen ab dem 40. – 49. Lebensjahr: ab diesem Alter sind die Qualifikationszeiten typischerweise ausgeschöpft, auch wenn zunächst noch die familienpolitische Befristung in Anspruch genommen wurde, die auch in dieser Altersklasse einen signifikanten Höhepunkt erreicht. Außerdem sind 90 % aller befristet beschäftigten Wissenschaftler/innen jünger als 40 Jahre: dies zeigt, dass das niedrige Aufkommen der familienpolitischen Befristung darauf zurückzuführen ist, dass die betroffenen Personen früher die Hochschulen verlassen und deshalb gar nicht erst zum „Fall“ werden. So entsteht im Bericht der falsche Eindruck, dass die Hochschulen von der familienpolitischen Komponente kaum Gebrauch machen. Für die Forschungseinrichtungen fehlt diese Tabelle zum Vergleich.

Die beklagte geringe Inanspruchnahme der Familienkomponente hat also durchaus nachvollziehbare Ursachen: sie wird zwar aufgrund der Befristungspraxis nach § 2 Abs. 1 von den Hochschulen in großem Umfang ermöglicht (vor allem als Option der Verlängerung nach Mutterschutz und Elternzeit); ihre Inanspruchnahme (auf Grundlage des Absatz 1 Satz 3) wird dann aber aufgrund der konkreten Karriereentwicklung oft gar nicht nötig.

- Die Aussage, dass die Forschungseinrichtungen die Höchstbefristungen eher ausschöpfen, mag stimmen, die Gründe dafür liegen aber in der finanziell und strukturell anderen Ausrichtung und nicht im „Nichtwollen“ der Hochschulen.

6. Bewertung der Vertragslaufzeiten

Die Gründe für kurze Vertragslaufzeiten oder andere Vertragsänderungen sind vielfältig und ihre Einräumung oft ein Zeichen hoher Flexibilität der Universität im Sinne sowohl des Beschäftigten als auch des wissenschaftlichen Betriebs. Dieses individuelle Bemühen der Hochschulen dient dazu, Personal zu binden, den sparsamen Umgang mit den Mitteln zu gewährleisten, die Drittmittelfähigkeit zu erhalten und über den Einsatz von Haushaltsmitteln neue Drittmittel zu generieren. Längere Vertragslaufzeiten als Standard lassen sich teilweise sogar nur zum Preis von (unsozialen) Beschäftigungslücken bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern erzielen.

Hinter den oft kurzen Laufzeiten stecken vielfältige Bemühungen der Hochschulen, Lücken zu schließen, um die Beschäftigten zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen nicht in ein soziales Loch fallen zu lassen. Außerdem erlaubt das Ausschöpfen der Befristungsmöglichkeiten einen flexiblen Personaleinsatz, so dass Engpässe zulasten der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, schnell behoben werden können.

Beispielhafte Konstellationen für kurze Befristungen:

- Stellenpersonal mit Drittmittel-Arbeitszeitaufstockungen
- Drittmittel-Beschäftigte mit Arbeitszeitaufstockung aus Haushaltsmitteln zur Abdeckung von Lehrveranstaltungen
- Beschäftigungen aus Haushalts-Sondermitteln (freie Haushaltsmittel und Drittmittel der Professoren, Förderprogramme der Universität zur Verbesserung der Chancengleichheit und zur Verbesserung der Drittmittel-Fähigkeit, ...)
- Überbrückungsbeschäftigungen bis zu Projektzusagen
- Verwendung von Restmitteln aus Drittmittel-Projekten
- Umwidmung von Sachkosten in Personalmittel zur Bewältigung von Arbeitsspitzen
- Arbeitszeitreduzierungen auf Wunsch des Beschäftigten in der Qualifikations-Endphase oder aus familiären und gesundheitlichen Gründen
- Mutterschutz- und Elternzeit-Vertretungen (die Zahl der Akademiker mit Kindern ist in den östlichen Bundesländern deutlich höher als in den westlichen Bundesländern)
- Nachgewährung von Zeiten
- Sonderurlaubsvertretungen
- Verlängerung zum Abschluss von Qualifikationen (Promotion/Habilitation)

Mit dieser nicht abschließenden Aufzählung wird deutlich, dass eine Forderung nach Erhöhung der Laufzeiten generell keine Aussage ist, die im Rahmen der Evaluation dieses Gesetzes getroffen werden kann. Die Bedingungen und Umstände sind vielfältig.

Kurze Befristungszeiten müssen nicht immer nur einen negativen Hintergrund haben; sie sind durchaus häufig Ausdruck einer besonderen Flexibilität und einer sozialen Fürsorge.

Um diese zu ermöglichen, gibt die sachgrundlose Befristung ein passendes rechtliches Instrument an die Hand. Jegliche weitere Reglementierung ist weder aus Sicht der Hochschulen noch aus Sicht der Beschäftigten wünschenswert.

7. Behauptung eines vorhandenen großen „Potenzials“ für längere Vertragslaufzeiten

Mehrfach wird im Bericht auf die Notwendigkeit einer Ursachenanalyse für bestimmte Befunde verwiesen (z.B. Kapitel 5.3., 6.2., 6.3.). Obwohl die Studie diese selbst nicht leistet und auch nicht sollte, werden dann verkürzt und undifferenziert Schlussfolgerungen abgeleitet.

Aus dem hohen Anteil kurzer Arbeitsverträge (53 % der Vertragsfälle an Hochschulen geringer als ein Jahr (Kapitel 6.2. Abb. 19), geringes Arbeitsvolumen (Kapitel 6.2. Abb. 20)) wird ein Potential für den Abschluss längerer Vertragslaufzeiten mit höherem Arbeitsvolumen gesehen (Kapitel 6.3.) und die Schlussfolgerung abgeleitet, dass dies die „Vertragsmodalitäten“ der Beschäftigten verbessern würde.

Dieser Befund liegt – wie schon zum Ausdruck gebracht wurde - zudem auch in der Methodik der Vertragsfallauswertung begründet. Jede Vertragsveränderung wurde als neuer Vertragsfall erfasst, so dass auch bei Fortbestand des Grundvertrags eine Arbeitszeitaufstockung beispielsweise als neuer Vertragsfall gezählt wurde.

Auf die Notwendigkeit und Nützlichkeit kurzer Verträge im Einzelfall ist bereits verwiesen worden. Eine Forderung nach der Erhöhung durchschnittlicher Vertragslaufzeiten ist ebenso irreführend wie eine pauschale Erwartung an längere Verträge.

Das Maß des Personalvolumens (Kapitel 6.2., Fußnote 102) nach Vertragsfällen ist schwer greifbar, eine Betrachtung des Personalvolumens je Beschäftigten in einer Langzeitbetrachtung unabhängig von der Zahl der Vertragsfälle (Verlängerung und Änderung) wäre sicherlich zur Beurteilung der sozialen Situation der Beschäftigten aussagekräftiger.

Das verkürzt und verzerrt damit die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten deutlich, selbst dann, wenn der zugrunde liegende Vertrag längerfristig ausgerichtet war. Es ist aber klar, dass mit dem vorliegenden Datenmaterial dazu keine Aussage getroffen werden kann.

Trotz der fehlenden Grenzen für die Vertragsgestaltung insbesondere im Hinblick auf Laufzeiten, Bindung an die Projektbearbeitung oder auch die Zahl der Verträge im Sinne einer Ausdehnung von Beschäftigungszeiten über das implizierte „Karrieremodell“ hinaus (Kapitel 4.2.2.), ist der Spielraum im Drittmittelbereich zusätzlich begrenzt:

- Manche Drittmittelgeber prüfen Vertragsformulierung und -befristungsdauer auf Kongruenz zum Bewilligungszeitraum; ein Auseinanderklaffen von Projektlaufzeiten zugunsten der Beschäftigungsdauer für eine parallele Qualifikation wird somit verhindert.
- Die Beschäftigung im Drittmittelprojekt ist an die Fremdfinanzierung gebunden, Haushaltsmittel stehen nicht ohne weiteres für eine Fortsetzung der Qualifikation zur Verfügung. Z.T. mindern auch nachträgliche Kostenerhöhungen (Tarifsteigerungen, erhöhte Beitragsbemessungsgrenzen) den Handlungsspielraum noch innerhalb eines Projektes.
- Darüber hinaus wollen Projektleiter für die diversen Teilaufgaben bestimmte Kandidaten binden; das verhindert längerfristige Beschäftigungen Einzelner zugunsten kurzfristiger Beschäftigungen mehrerer Personen.
- In einigen Projekten wird die Finanzierung an Meilensteine zu bestimmten Zeiten innerhalb der Gesamtprojektdauer und damit auch die Beschäftigung an kürzere Zeiträume geknüpft.
- Bei Nicht-EU-Ausländern – im Drittmittelbereich stark vertreten - wird die Vertragsdauer zudem durch Visum und Arbeitserlaubnis begrenzt.

IV. Schlussbetrachtung

Diese Stellungnahme der Hochschulen macht deutlich, dass das WissZeitVG Stärken und Schwächen aufweist. Der Gesetzgeber hat sich im Interesse der Rechtssicherheit dankenswerterweise um klare Regelungen bemüht. Indessen haben sich die Rahmenbedingungen in der Zwischenzeit grundlegend insoweit verändert, als dass sich die Hochschulfinanzierung aus zusätzlichen bzw. strukturell veränderten Quellen speist, die weder den klassischen Haushaltsmitteln noch den klassischen drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten zuzurechnen sind. Dieser veränderten Finanzsituation tragen die derzeit vorhandenen arbeitsrechtlichen Werkzeuge nicht hinreichend Rechnung. De lege ferenda besteht ein mehrfach angemerkter Regelungsbedarf.

Die in der vorliegenden Stellungnahme festgestellten rechtlichen Unsicherheiten, Unklarheiten und Mängel enthalten Nachbesserungsappelle vor allem an den Bundesgesetzgeber; ein Bedarf wird vor allem in folgenden Bereichen gesehen:

- Einordnung von Aufgaben in der Lehre,
- Umsetzung der neuen Hochschulabschlüsse,
- Ausdehnung der Drittmittelbefristung auf sog. Innenprojekte,

- Konkretisierung der Familienkomponente des § 2 Abs. 1 Satz 3,
- EU-Konformität von Hilfskraft-Verträgen,
- Festlegung des „Abschlusses der Promotion“.

An die Landesgesetzgeber richtet sich vor allem die Bitte, in den Hochschulgesetzen eine klare Definition dessen vorzunehmen, welcher Personenkreis zu dem „wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ im Sinne von § 1 Abs. 1 WissZeitVG zählt.

Jenseits der festgestellten rechtlichen Unsicherheiten, Unklarheiten und Mängel sehen sich die Hochschulen angesichts einer heterogen entwickelten Anwendungspraxis aber auch selbst in der Pflicht, sich der Frage zu stellen, wie ein „Best-Practice“ erreicht werden kann.

Gleichzeitig macht die Stellungnahme der Hochschulen deutlich, dass die von HIS anlässlich der Evaluation des WissZeitVG durchgeführte Vertragsfallerhebung und ihre Auswertung erhebliche Mängel aufweisen. Bei aller Kritik an der Datenauswertung sind die Hochschulen aber davon überzeugt, dass es notwendig ist, die Praxis der Vertragsabschlüsse in der eigenen Hochschule jeweils kritisch zu überprüfen.

Dabei kann es nicht um die Verlängerung „durchschnittlicher“ Vertragslaufzeiten gehen, sondern um eine differenzierte Überprüfung des Zweckes des Vertrages und der während seiner Laufzeit zu erreichenden Ziele im Verhältnis zu seiner beabsichtigten Dauer.

Es mag unnötig kurze Vertragsabschlüsse geben; dies aber allen Hochschulen oder auch jedem Vertragsabschluss zu unterstellen, wie dies im Bericht anklingt, ist keinesfalls sachgerecht.

Um nachhaltig die Arbeitsbedingungen von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit der Planbarkeit der Beschäftigungsbedingungen und mit Blick auf eine höhere Attraktivität einer Tätigkeit an den Hochschulen zu verbessern, müssen sich die Hochschulen verstärkt mit Personalentwicklungskonzepten für den Mittelbau beschäftigen. Die Hochschulen haben die Aufgabe, die Vielfalt möglicher Karrierewege in und außerhalb der Wissenschaft in allen Phasen der Ausbildung und Qualifikation aufzuzeigen und ein entsprechendes Angebot zur Unterstützung bereit zu stellen. Gestärkt werden muss aber auch das Bewusstsein der Hochschullehrer, ihre Verantwortung für die Betreuung und Beratung junger Wissenschaftler (vor allem der Doktoranden) durch transparente, planbare und angemessene Vertragslaufzeiten wahrzunehmen.

Dr. Marina Frost



Philipps-Universität – Die Präsidentin – II B – 35032 Marburg

An die Vorsitzende
des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst
Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Die Präsidentin

Stabsstelle für Grundsatzfragen

Dr. Claudia Kleinwächter

Zentrale 06421 / 28-20

Tel. 06421 / 28-26212

Fax 06421 / 28-28910

E-Mail: claudia.kleinwaechter@verwaltung.uni-marburg.de

Az.: GR – I A 2.5

Marburg, 2. Oktober 2012

Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen – Drucks. 18/5841

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum o. g. Antrag danke ich Ihnen.

Vorbemerkung

Als Präsidentin der Philipps-Universität Marburg begrüße ich es sehr, dass sich der Ausschuss für Wissenschaft und Kunst des Hessischen Landtags in diesem Jahr verstärkt mit dem Hochschulpersonal beschäftigt. Die „tatsächliche Arbeitswirklichkeit“ der Hochschulbeschäftigten – wie es im interfraktionellen Antrag der Opposition (Drs. 18/5841) heisst – wird im gesamten Europäischen Hochschul- und Forschungsraum in den politischen Gremien, bei den Forschungsförderern, in den Wissenschaftseinrichtungen und unter den Betroffenen intensiv beraten; sie ist der Philipps-Universität ein besonderes Anliegen.

Antworten zu den Fragen

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Ich verstehe die Frage so, dass die Erfahrungen an der Philipps-Universität Marburg geschildert werden sollen, verbunden mit einer Einordnung in die Situation an den Hochschulen in Deutschland insgesamt. Dazu erscheinen mir eine differenzierte Betrachtung der Personalstruktur und eine Definition derjenigen Beschäftigungsverhältnisse erforderlich, die als „prekär“ einzustufen sind. In der öffentlichen Debatte werden inzwischen alle möglichen Formen von Beschäftigungsunsicherheit angesprochen, die subjektiv sicher erheblich sind: etwa Fristverträge von teilweise sehr kurzer Dauer, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, die Vereinbarungsproblematik zwischen Beruf und Familie, beschränkte Personalvertretungsrechte, fehlender Zugang zu sozialen Sicherungssystemen oder unauskömmliche Einkommen¹. Sie gelten als Abweichungen vom so genannten

¹ s. die Infoplattform „Atypische Beschäftigung“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter <http://infosys.iab.de/infoplattform/thema.asp>.

Normalarbeitsverhältnis: der unbefristeten Beschäftigung in Vollzeit auf einer institutionell dauerhaft finanzierten und individuell subsistenzsichernden Stelle mit einer eindeutigen Eingliederung in die betrieblichen Strukturen. Dies ist in der Wissenschaft immer schon die Ausnahme.

Die Hochschulpersonalstruktur ist in die zwei Gruppen des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen und des nichtwissenschaftlichen Personals unterteilt; in beiden Gruppen wird nach haupt- und nebenberuflichem Personal unterschieden. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen in den Hochschulen unterscheiden sich außerdem bezogen auf ihre Beschäftigungsbedingungen sowie auf ihren mitgliedschaftsrechtlichen Status und die damit verbundenen Beteiligungsrechte. Als „prekär“ kann aus meiner Sicht das nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht gelten. Weder studentische Beschäftigte noch die Lehrbeauftragten haben aus meiner Sicht ein „defizitäres wissenschaftliches Normalarbeitsverhältnis“ (die Studierenden sind an der Hochschule zum Zweck des Studiums eingeschrieben, Lehrbeauftragte gelten als Praktiker/innen mit außeruniversitärer Expertise, die sie für die Hochschule nebenberuflich oder sogar ehrenamtlich zur Verfügung stellen²) – gleichwohl ist ihre „tatsächliche Arbeitswirklichkeit“ bisweilen inakzeptabel und verdient unser Engagement. Ebenfalls nicht „prekär“ erscheint mir die Situation von Beschäftigten, die zum Zweck der Qualifikation befristet und teilweise in Teilzeit, aber dafür beispielsweise mit reduziertem Lehrdeputat beschäftigt werden. Hier ist die Hochschule in der Verantwortung, die Erfüllung des Qualifikationsziels zu gewährleisten. Die Einschätzung, der akademische Mittelbau sei insgesamt als „prekär“ einzustufen, teile ich nicht. Allerdings sind die Mittelbaupositionen im Hochschulpersonalstrukturmodell als abhängiges Personal definiert, das – im Gegensatz zu den Professoren/innen – nur Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringt. Die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre durch Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gilt im Hessischen Hochschulgesetz – wie in allen anderen Landeshochschulgesetzen – als begründungsbedürftiger Ausnahmefall (§ 65 Abs. 1 HHG); nur die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbstständig wahr (§ 71 Abs. 1 Satz 3 HHG).

Wir sollten also besser von der „prekären“ Situation einzelner Beschäftigtengruppen und den spezifischen Problemlagen des akademischen Mittelbaus sprechen, dann sind auch diejenigen erfasst, die ihre Qualifikation außerhalb einer Beschäftigung an der Hochschule klassischerweise auf der Basis eines Stipendiums erwerben. Mir erscheint insbesondere die jeweilige Phase nach Erreichen einer Qualifikation oder nach Abschluss eines Projektes „prekär“, d.h. von existenzieller individueller Unsicherheit geprägt, aber durchaus auch von institutioneller Unsicherheit bezogen auf die Zukunft und Entwicklung von Forschungs- und Lehrbereichen der Universität.

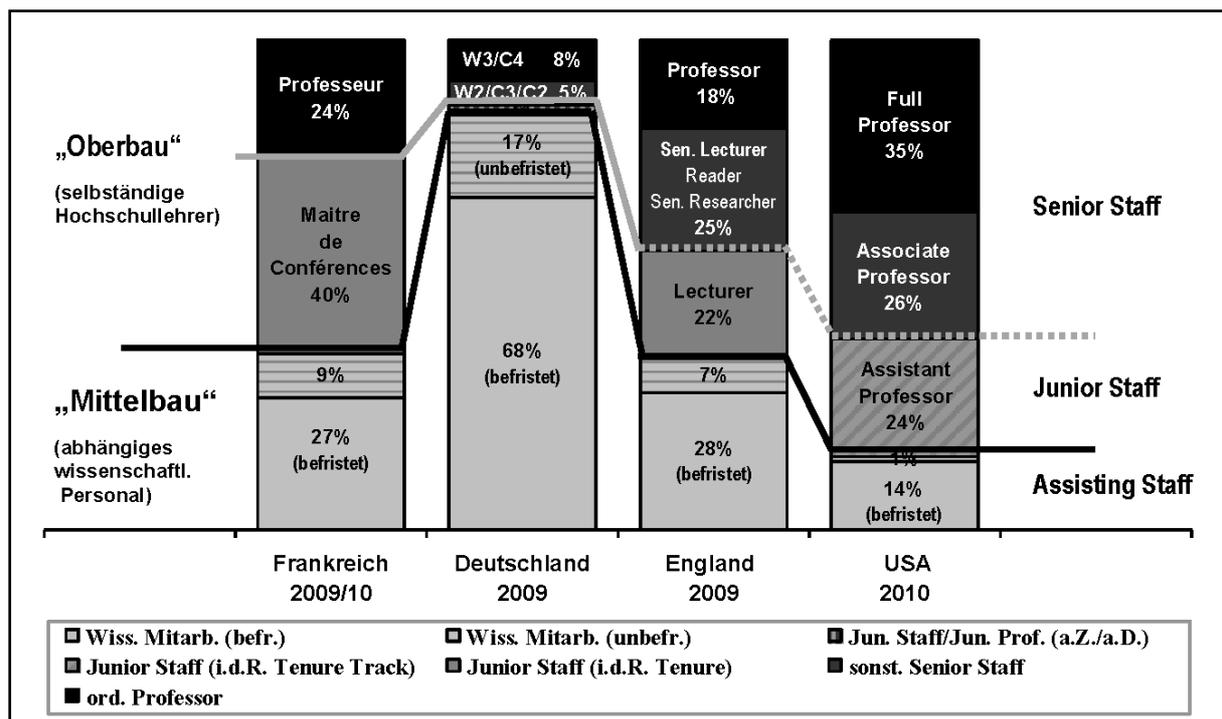
Die jüngeren Entwicklungen im Hochschulbereich zeigen **drei korrespondierende, und sich in den Effekten gegenseitig verstärkende Trends:**

1. Der erste Trend ist die Zunahme an Stellen für den so genannten Mittelbau, wohingegen die Zahl der Professuren annähernd gleich geblieben ist.

Die Hochschulpersonalstruktur in Deutschland wird modellhaft von der Professur als Endpunkt einer akademischen Ausbildung, die im Studium beginnt und über mehrere Qualifikationsetappen (Promotion und Habilitation/Juniorprofessur) erreicht wird, bestimmt. Nur die Professoren/innen sind zur selbständigen Ausführung ihrer Dienstaufgaben berechtigt, alle übrigen hauptamtlichen Personalkategorien sind über ihre Distanz zum Professorenprivileg definiert. Wesentlich im deutschen Laufbahnmodell ist die Unselbstständigkeit des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses – ein Alleinstellungsmerkmal im internationalen Vergleich:

² Wie bereits in der Antwort zu Frage 1 auf die Kleine Anfrage 18/5153 betreffend Lehrbeauftragte an hessischen Hochschulen II vom 12.04.2012 (<http://starweb.hessen.de/cache/DRS/18/3/05153.pdf>) dargelegt, kommen die Lehrbeauftragten teilweise auch aus der Wissenschaft selbst und werden ergänzend zur Sicherstellung des Lehrbetriebs eingesetzt.

Abb. 1 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten: Frankreich, England und USA im Vergleich mit Deutschland

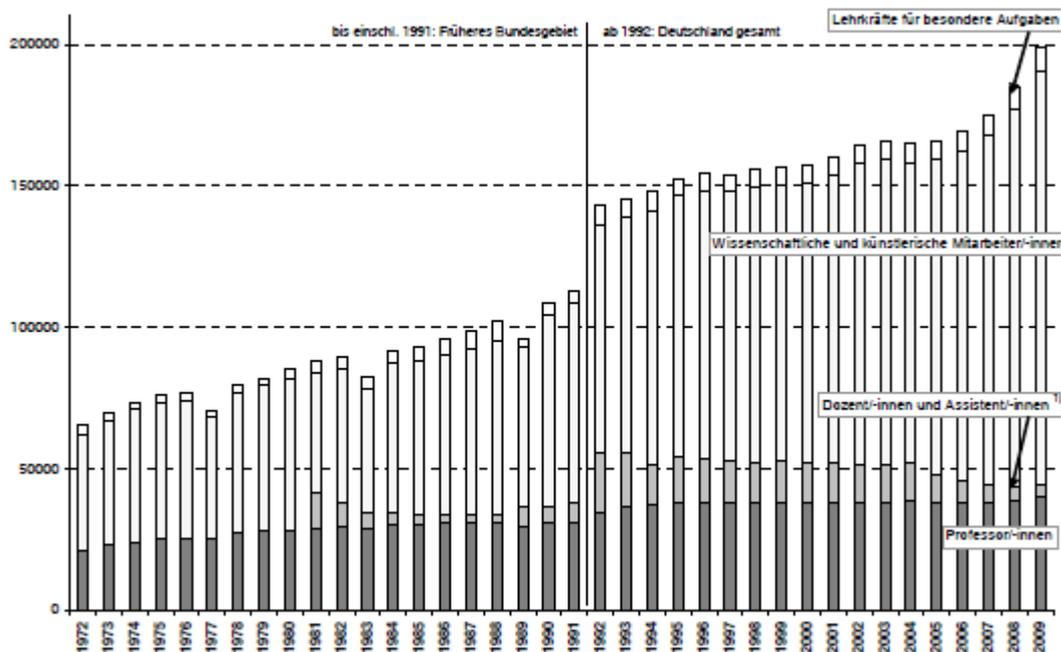


aus: R. Kreckel, Stellungnahme für das öffentliche Fachgespräch zum Thema „Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ am 28.03.2012 im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages, S. 2 Abb. 1³

In der Mengenrelation war der so genannte akademische Mittelbau immer die größte Gruppe innerhalb des Hochschulpersonals. Da in der Vergangenheit auf der Grundlage falscher Prognosen jede Expansion des Hochschulsektors als „vorübergehende Überlast“ (Stichwort „Untertunnelung“) galt, wurde diese Gruppe ausgeweitet; die Zahl der Professuren hingegen blieb annähernd konstant.

³ http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Perspektiven_f_r_den_wiss_Nachwuchs/ADrs_17-267_b.pdf

Abb. 2 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 1972 bis 2009



aus: S. Gülker, *Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Träger-Stiftung, Februar 2011, S. 12 Abb. 1⁴*

2. Der zweite unbestreitbare Trend ist die **Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in allen Personalkategorien**, besonders stark bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern/innen.

Abb. 3 Beschäftigungsverhältnisse nach Arbeitszeit und Befristungen 1998 und 2009

				Professoren	Dozenten und Assistenten	Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	Lehrkräfte für bes. Aufgaben
Insgesamt	1998			37626	14445	97542	6147
	2009			40165	4206	146127	8243
Vollzeitbeschäftigte	insgesamt	1998	absolut	36924	13488	62628	4 910
			%	98,1	93,4	64,2	79,9
		2009	absolut	37664	3208	84170	4 968
			%	93,8	76,3	57,6	60,3
	davon befristete Beschäftigung	1998	absolut	1793	12296	41403	766
			%	4,9	91,2	66,1	15,6
		2009	absolut	6339	2268	64294	1 427
			%	16,8	70,7	76,4	28,7

aus: Gülker a.O. S. 17 Tab. 2

Bemerkenswert und in der Kritik ist dabei die Kurzfristigkeit der Vertragslaufzeiten.

3. Der dritte Trend ist ein **Rückgang von dauerhaft grundfinanzierten Planstellen** bei gleichzeitigem Aufwuchs von drittmittelfinanzierten Projektstellen⁵. Dazu kommen Stellen mit unterschiedlicher Zweckbindung aus temporären Sonderprogrammen des Bundes und der Länder

⁴ <http://www.gew.de/Binaries/Binary72232/Guelker-Studie.pdf>

⁵ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.5, Finanzen der Hochschulen 2010 (2012) S. 16f.; Neure Entwicklungen der Hochschulfinanzierung in Deutschland, Bericht des Wissenschaftsratsvorsitzenden vom 08.07.2012 = http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/VS_Bericht_Juli_2011.pdf .

(Exzellenz-Initiative⁶, Pakt für Forschung und Innovation⁷, Qualitätspakt Lehre, HSP2020⁸, LOEWE⁹, QSL-Mittel) – politische Initiativen haben sich zunächst auf die Doktoranden/innen und später auf das Lehrpersonal konzentriert. Die Zahl der Qualifikanten/innen ist daher ebenso überdurchschnittlich angestiegen – allein die laufenden Promotionen wurden vom Statistischen Bundesamt im Mai 2012 auf über 200.000 beziffert¹⁰ – wie die der Lehrbeauftragten¹¹.

Diese Trends lassen sich grundsätzlich auch an der Philipps-Universität Marburg erkennen: die Mengenrelation der Personalgruppen bleibt einigermaßen konstant, die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wird stetig größer.

Abb. 4 Personalsituation an der Philipps-Universität Marburg



Fristverträge und Teilzeitbeschäftigung haben insbesondere in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zugenommen, bzw. ist diese insgesamt gewachsen durch die Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bei allen Einstellungen im Rahmen der Sonderprogramme des Bundes und der Länder.

Der Anteil der Landesstellen aus der Grundfinanzierung ist rückläufig, die Anteile von Drittmittelstellen und Stellen aus Sonderprogrammen sind gestiegen (s. Antwort zu Frage 8). Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei dem deutlichen Anstieg in der Gruppe der so genannten Wissenschaftlichen Hilfskräfte im Jahr 2011, vermutlich als unmittelbare Reaktion einiger Fach-

⁶ M. Sondermann, S. Bukow, D. Simon, Dauerhaft exzellent? Personalrekrutierung und Modelle nachhaltiger Karriereentwicklung im Kontext der Exzellenzinitiative, WSI-Mitteilungen 5/2010, 271-276, Tab. 1 S. 272; M. Sondermann/D. Simon/A.-M. Scholz/ S. Hornbostel/, Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase, iFQ-Working Paper No. 5 (http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf), Dezember 2008, bes. S. 62 mit Abb. 7.

⁷ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2011, S. 42 ff. = <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Haft-23-PFI-Monitoring-Bericht-2011.pdf>

⁸ C. Berthold/ G.Gabriel/ T. von Stuckrad, Hochschulpakt 2020. Phase I (2007 bis 2010). Sonderauswertung zur Entwicklung der Betreuungsrelation nach Stellenkategorien, August 2011 = http://www.che.de/downloads/CHE_Bericht_HSPI_Betreuung_1317.pdf

⁹ Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst, LOEWE-Jahresbericht 2010 (2011) S. 175 ff. Anhang 9, s. unter http://www.hmwk.hessen.de/jiri/HMWK_Internet?uid=fa560c0b-ed11-9311-1010-43bf5aa60dfa.

¹⁰ Statistisches Bundesamt, Promovierende in Deutschland 2010 (2011).

¹¹ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen 2010 (2011) S. 24.

bereiche auf Mittelkürzungen. Die Ursachenforschung im Einzelnen erfolgt im Rahmen der Evaluation des „Leitfadens zur Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft“, die plangemäß in diesem Wintersemester 2012/13 erfolgen wird.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Grundsätzlich erscheint mir als Wissenschaftlerin ein Wachstum des Wissenschaftsbereichs wünschenswert, denn dadurch werden Bildungsbeteiligung und Erkenntnisfortschritt erreicht, die einen zivilisatorischen und volkswirtschaftlichen Niederschlag finden. Das gelingt aber nur, wenn die Qualität von Ausbildung und Beschäftigung im Wissenschaftsbereich garantiert ist. Dafür brauchen die Wissenschaftseinrichtungen und die Beschäftigten verlässliche Funktionsbedingungen: eine auskömmliche Finanzierung und einen adäquaten gesetzlichen Rahmen zur Hochschulpersonalstruktur. Nicht intendierte Effekte und Fehlsteuerungen müssen korrigiert werden. In unserem föderalen System sind verschiedene Akteursebenen einzeln und gemeinsam gefragt.

Der Bund sollte **überprüfen**, ob das **WissZeitVG** inzwischen seinen eigentlichen Zweck erreicht. Die Evaluation durch die HIS GmbH hatte gezeigt, dass drei Viertel der befragten Hochschulen (auch die Philipps-Universität Marburg) und medizinischen Einrichtungen vorrangig die Möglichkeiten von § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifikation) ausnutzen, bevor Abs. 2 (Drittmittelbefristung) zum Einsatz kommt¹². Für Haushaltsbeschäftigte und Mitarbeiter/innen in Drittmittelprojekten gilt zumeist die Qualifizierungsbefristung, womit mehr Beschäftigte in den Genuss der so genannten familienpolitischen Komponente kommen, die für das Drittmittel-Personal ohne erkennbaren Grund nicht gilt. Mit nur 6% Drittmittelbefristung bei den Vertragsfällen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (= 12,0% des in den Vertragsfällen dokumentierten Personalvolumens) an Hochschulen bleibt die Zahl der Vertragsfälle deutlich hinter den Erwartungen zurück. Der Gesetzgeber hatte die Drittmittelbefristung vor allem für diejenigen vorgesehen, die die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer schon ausgeschöpft hatten, d.h. für PostDocs (und in diesem Sinne wird sie von den Forschungseinrichtungen auch deutlich häufiger genutzt).

Der Landesgesetzgeber ist gefragt, die **Personalkategorien des HHG zu überdenken** und in der nächsten Legislatur eine entsprechende Novelle vorzulegen. Dabei geht es nicht darum, weitere Personalkategorien zu schaffen – mir erscheinen eher eine Komplexitätsreduktion und eine aufgabengerechte Strukturierung erforderlich (vgl. Antwort zu Frage 11).

Bund und Ländern sei dringend empfohlen, die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen gegenüber der außeruniversitären Forschung durch entsprechende **Korrekturen im „Pakt für Forschung und Innovation“** zu erhöhen und damit die Steuerungsimpulse aus dem Zuwachs an Projektförderung in Forschung (Drittmittelforschung aller Zuwendungsgeber, LOEWE, IuS-Budget im Hessischen Hochschulpakt) und Lehre (QSL-Mittel und Qualitätspakt Lehre) zugunsten einer aufgabengerechten und stabilen Grundfinanzierung der Hochschulen zu reduzieren.

Auch im Bereich des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses sind die Steuerungsimpulse wesentlich zu überdenken: Der Vielzahl der Förderinstrumente und -programme für Doktoranden/innen steht keine adäquate Menge von **Investitionen in den PostDoc-Bereich** gegenüber, so dass der Ermöglichung des Einstiegs bislang zu wenig Nachhaltigkeit folgt. Um dem „Brain Drain“ entgegenzuwirken, würde hierzu eine im WissZeitVG verankerte zeitlich abgestufte, befristete Weiterbeschäftigung für diejenigen Personen zählen, die das jeweilige Qualifikationsziel (Promotion, Habilitation) erreicht haben und sich für das Wissenschaftssystem weiterqualifizieren

¹² G. Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS Projektbericht März 2011, S. 53 f.

möchten bzw. sich auf die Bewerbung für die nächste Qualifizierungsposition oder auf eine Professur vorbereiten (s. dazu weiter die Antwort zu Frage 11).

Im Bereich von Studium und Lehre lässt sich aus meiner Sicht eine Verbesserung der Situation und Steigerung der Qualität allein durch den vermehrten Einsatz von unselbstständigen Hochdeputatsstellen im Mittelbau und Lehrbeauftragten nicht erreichen. Die Anerkennung akademischer Lehre sollte in der dauerhaften **Übertragung selbstständiger Lehre an den akademischen Mittelbau** zum Ausdruck kommen; denn selbstbestimmte Forschung wird den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen gem. § 65 Abs. 1 HHG durchaus zugetraut. (s. dazu weiter die Antwort zu Frage 11). Da universitäre Lehre die Verbindung zu sich stets erneuernder Forschung halten muss, sind für diese Personen Maßnahmen (und Zeit) für die Weiterqualifikation vorzusehen.

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an ihrer Hochschule als Dozenten/innen, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt?

Stichtag für die Angabe der Daten ist der 1.5.2012.

Status (Unterdienst)	Köpfe	Anteil
Professoren/innen (einschließlich Gastprofessuren und Vertretungen)	312	15,9 %
Juniorprofessoren/innen	9	0,5 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer	181	9,3 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit	1.349	69,0 %
LfbA, Lektoren/innen, Lehrer/innen m Hochschuldienst	103	5,3 %
	1.954	100 %

Da die Personalkategorie „Dozenten/innen“ (ebenso wie „Assistenten/innen“) ausgelaufen ist, werden die verschwindend geringen Zahlen nicht berücksichtigt.

Zum Stichtag 01.05.2012 waren an der Philipps-Universität Marburg 1.192 studentische Hilfskräfte und 171 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt.

4. Wie viele machen diese Beschäftigung im Rahmen ihrer universitären Ausbildung (Studium, Promotion, Habilitation)?

Da eine zentrale Registrierung des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses (einschließlich der Stipendiaten/innen) an der Philipps-Universität Marburg – so wie an den meisten deutschen Hochschulen – bislang nicht praktiziert wird, können keine validen Abgrenzungen in den Personaldaten vorgenommen werden.

5. Wie viele dieser Beschäftigten schließen ihre wissenschaftliche Ausbildung im Rahmen ihrer befristeten Stelle bzw. 12 Monate später ab?

Zur Beantwortung dieser Frage sind bildungsbiographische Längsschnittbeobachtungen erforderlich, die im Rahmen der Personal-, Stellen- und Habilitationsstatistik bislang nicht durchgeführt werden.

6. Können Sie für Ihre Hochschule darstellen, nach welchen Kriterien die Vergabe von Stellen erfolgt?

Dass die Vergabe von Stellen nach dem **Kriterium der Bestenauswahl** zu erfolgen hat, ist gleichermaßen gesetzlicher Auftrag wie institutionelles Selbstverständnis der Philipps-Universität

Marburg. Mir ist bewusst, dass Anspruch und Wirklichkeit bisweilen auseinanderdriften. Personalauswahl und -einstellung erfolgen innerhalb einer Hochschule zum überwiegenden Teil dezentral, in den Fachbereichen und universitären Einrichtungen. Die Steuerungsmöglichkeiten der Hochschulleitung sind hier begrenzt. Das Präsidium setzt deswegen auf das Instrument der **Selbstbindung an gemeinsame Qualitätsstandards in den Vergabe- und Einstellungsprozessen**. Im Rahmen des Qualitätsmanagements wurde das Konzept der „Leitfäden“ entwickelt, die nicht nur praktische Hilfestellung im operativen Geschäft bieten, sondern auch die in der Entwicklungsplanung und den Zielvereinbarungen formulierten Grundsätze der Philipps-Universität Marburg¹³ transportieren: Seit 2006 gibt es den „Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren“ (letzte überarbeitete Auflage August 2011), seit Mai 2012 liegt ein „Leitfaden zur Personalgewinnung“ vor. Am 15.03.2011 hat das Präsidium einen „Leitfaden zur Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft“ erlassen, der in diesem Winter evaluiert werden wird. Ich will nicht verhehlen, dass die Festlegung einer allgemeinen Ausschreibungspflicht für „Hilfskraft-Stellen“ und die Festlegung von Mindestvertragslaufzeiten nicht nur in den Dekanaten und unter den Professoren/innen, sondern auch von den Studierenden kontrovers beurteilt wird.

Gegenwärtig wird die „Betreuungsvereinbarung für die Doktoranden/innen“ fertiggestellt. Ein „Handbuch für Dekaninnen und Dekane“ sowie ein „Handbuch für Studiendekaninnen und Studiendekane“ (letzteres gefördert aus dem IuS-Budget des HMWK) sind in Arbeit, auch dort werden Verfahrensregeln beschrieben.

Schließlich ist der umfassende Service der Personalabteilung zu nennen¹⁴. Neuberufene werden gezielt auf ihre Arbeitgeberrolle an der Philipps-Universität Marburg vorbereitet; einschlägige Weiterbildungsangebote in Personalgewinnung und -führung bietet auch die Marburg University Research Academy (MARA)¹⁵ als zentrale Unterstützungsinfrastruktur für den so genannten wissenschaftlichen Nachwuchs.

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

Aus meiner Sicht gibt es ganz eindeutige und im übrigen ausreichende Befristungsgründe für Stellen an Hochschulen:

1. Die **Begrenzung von Qualifikationszeiten** auf je 6 Jahre für die Promotion und die PostDoc-Phase wie sie ursprünglich in der 5.HRG-Novelle von 2002 und jetzt im WissZeitVG bundeseinheitlich geregelt ist.
2. Der **Sachgrundkatalog des Teilzeit- und Befristungsgesetzes** (§ 14 Abs. 1 TzBfG) ist auch auf den Wissenschaftsbereich anwendbar: beispielsweise, wenn nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung besteht.
3. Die **temporäre Projektarbeit** auf der Basis von Drittmitteln **für die Forschung**.

Für die Befristung von Daueraufgaben der Hochschule, insbesondere die Lehre, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Weiterbildung, Dienstleistungen in der Forschung uvm. lassen sich keine sachlichen Gründe finden.

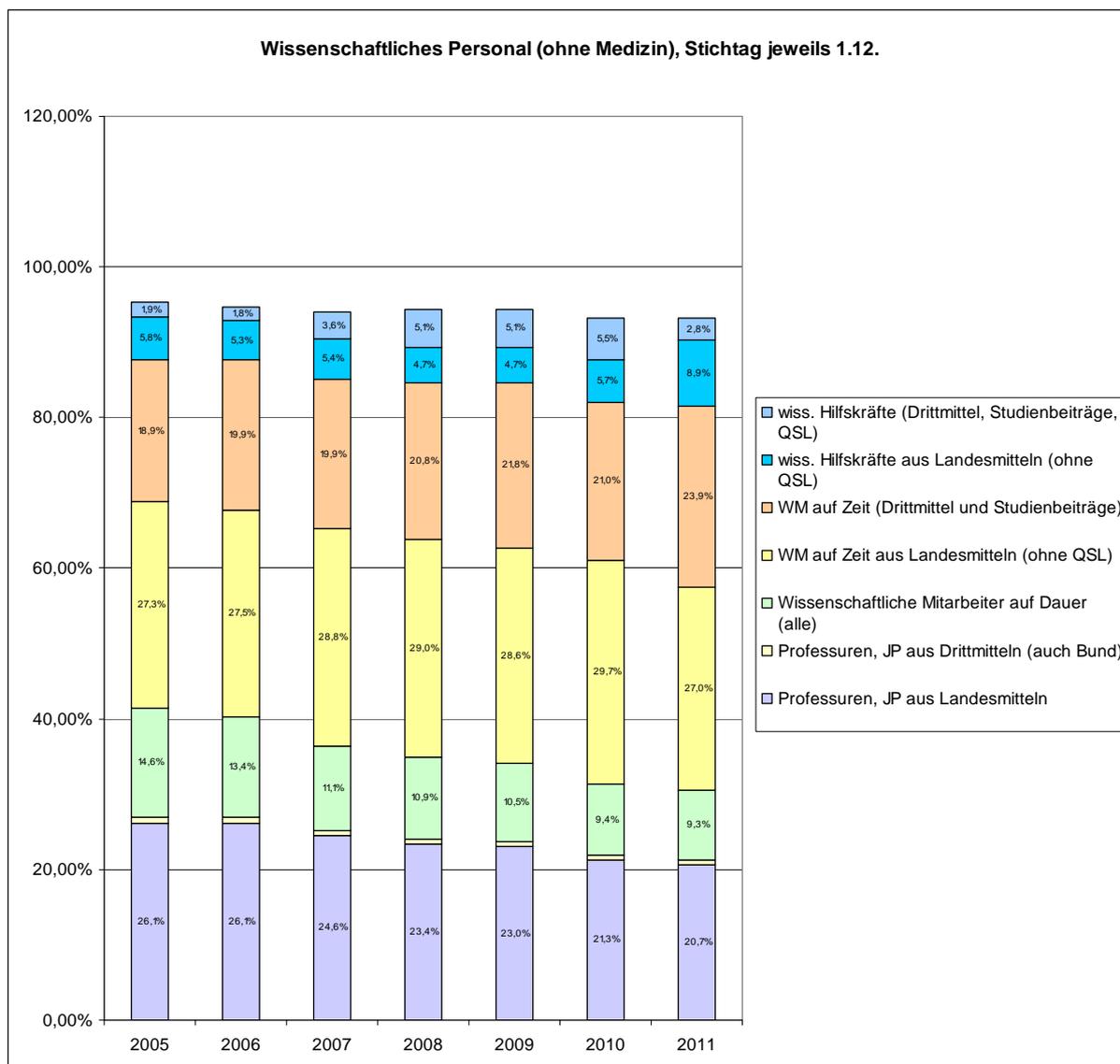
¹³ s. unter <http://www.uni-marburg.de/profil/strategie>

¹⁴ http://www.uni-marburg.de/personal/informationen_personalabteilung

¹⁵ <http://www.uni-marburg.de/mara>

8. Wie hoch ist der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen?

Abb. 5 wissenschaftliches Personal der Philipps-Universität Marburg nach Finanzierungsquelle



9. Wie hoch ist der Anteil an Teilzeitstellen innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus?

Stichtag für die Angabe der Daten ist der 1.5.2012.

Status (Unterdienstart)	Köpfe insgesamt	Köpfe (Teilzeit)	Anteil
Juniorprofessoren/innen	9	0	0 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauer	181	24	13,25 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Zeit	1.349	978	72,49 %
LfbA, Lektoren/innen, Lehrer/innen m Hochschuldienst	103	48	46,60 %
	1.954	1050	53,73 %

10. Steht die Dauer der befristeten Verträge in Zusammenhang mit der Länge des angestrebten wissenschaftlichen Abschlusses?

Pauschal kann man sagen, dass die Vertragslaufzeiten in der Regel deutlich unter den Optionen des Befristungszeitraums bleiben, sowohl bei Qualifikanten/innen als auch bei Beschäftigten in Forschungsprojekten. Das hat die Evaluation des WissZeitVG eindeutig ergeben¹⁶: An den Hochschulen liegt der Anteil von abgeschlossenen Arbeitsverträgen mit weniger als einem Jahr Laufzeit bei 53 %, 36 % haben eine Laufzeit von ein bis zwei Jahren und nur 11% sind auf zwei und mehr Jahre ausgestellt. Dabei entfällt der größere Anteil der kurzfristigen Laufzeiten auf Änderungs- und Folgeverträge. An den Hochschulen haben allerdings auch 44% der Neuverträge eine Laufzeit von einem Jahr und weniger. Wiederum bestätigen die Zahlen der Philipps-Universität Marburg den bundesweiten Trend¹⁷.

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

„Nur eine planbare auskömmliche Grundfinanzierung versetzt die Hochschulen in die Lage, verlässliche Qualifizierungswege anzubieten und förderliche Arbeitsbedingungen zu sichern.“¹⁸

Nur unter dieser Voraussetzung können tragfähige und nachhaltige Personalstrukturen entwickelt und auf Dauer implantiert werden. Aus meiner Sicht sollten sie die nachstehenden Grundsätze und Anregungen aufnehmen:

- Die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen müssen für alle Personalgruppen transparent und verlässlich gestaltet sein.
- Konzepte für die Personalstruktur müssen aufgabengerecht erfolgen. Sie werden sich daher nach Wissenschaftskulturen unterscheiden. Ein festes Mengengerüst für die Relation von befristeten und unbefristeten Stellen kann daher nicht angegeben werden.
- Daueraufgaben in Lehre, Forschung (Dienstleistung) und Wissenschaftsmanagement erfolgen auf Dauerstellen.
- Selbstständige Lehre auf Dauerstellen „unterhalb der Professur“ muss ermöglicht und durch adäquate Phasen der Weiterbildung nachhaltig qualitätsgesichert werden.
- Qualifikationsphasen (Promotion, Habilitation/Juniorprofessur und alternative Wege) müssen befristet bleiben, wobei die Vertragsdauer an das Qualifikationsziel in transparenter und realistischer Weise angepasst sein muss.
- Neu ist die Einführung von befristeten Übergangspositionen für PostDocs und Habilitierte in Anlehnung an die 2002 abgeschaffte Oberassistenten. Wir haben derzeit die absurde Situation, dass es eine einjährige Übergangsfinanzierung gibt, wenn Juniorprofessorinnen und -professoren in der Zwischenevaluation als nicht erfolgreich eingestuft werden. Erfolgreiche Qualifikanten/innen werden hingegen nicht weiter beschäftigt. Die einjährige Übergangsposition soll dezidiert auch zum Ausstieg aus der Wissenschaft genutzt werden können.
- Der Umfang der Beschäftigung soll 50 % nicht unterschreiten.

¹⁶ Jongmanns a. O. S. 73f.

¹⁷ s. dazu die Angaben in Tab. 5 der Antwort auf die Kleine Anfrage 18/5664 betreffend den wissenschaftlichen Mittelbau an hessischen Hochschulen vom 03.07.2012 = <http://starweb.hessen.de/cache/DRS/18/4/05664.pdf>.

¹⁸ Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012 = http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/2012_04_20_Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_fi....pdf.

- Projektstellen sind weiterhin befristet. Vertragslaufzeiten sind an die Förderzusagen der Zuwendungsgeber anzupassen.
- Lehraufträge sind auf ihre ursprüngliche Funktion zusätzlicher Expertise zurückzuführen.
- Karrierewege für das Wissenschaftsmanagement sind zu definieren.

Für nähere Erläuterungen stehe ich Ihnen gerne zu Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Krause', written in a cursive style.

Prof. Dr. Katharina Krause
Präsidentin

Spalt, Dr. Detlef (HLT)

Von: Mathias Lomb [mathias.lomb@uni-kassel.de]
Gesendet: Dienstag, 2. Oktober 2012 11:55
An: Spalt, Dr. Detlef (HLT)
Cc: personalrat-huf@gew-landesverband-hessen.de
Betreff: Anhörung betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

da mit Frau Dux, LfBA-Initiative Kassel, und Herrn Schoneville, Mittelbau-Initiative Hessen, von der Universität Kassel bereits zwei Personen schriftlich und mündlich Stellung nehmen, sieht der Personalrat von einer eigenen Stellungnahme ab. Wir standen und stehen in einem engen Austausch.

Mit freundlichen Grüßen

Mathias Lomb

Stellv. Vorsitzender

Personalrat an der Universität Kassel
Mönchebergstr. 11
34125 Kassel

Tel. 0561-8043933
Mobil 0170-7727730

E-Mail mathias.lomb@uni-kassel.de
Homepage <http://www.uni-kassel.de/pr>

Spalt, Dr. Detlef (HLT)

Von: Personalrat [personal@sdg.fh-frankfurt.de]
Gesendet: Dienstag, 2. Oktober 2012 13:30
An: Spalt, Dr. Detlef (HLT)
Betreff: Stellungnahme zum Antrag prekäre Beschäftigung an hessischen Hochschulen
Anlagen: Fragenkatalog zum Antrag der Oppositionsfraktionen.pdf

Anhörung zu dem Antrag der Oppositionsfraktionen betr. prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen**Stellungnahme des Personalrates der Fachhochschule Frankfurt am Main**

Frankfurt, 2.10.12

An den Hessischen Landtag
Geschäftsstelle des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

vielen Dank für die Aufforderung zur Stellungnahme in o.g. Angelegenheit, der wir hiermit gerne nachkommen. Die gewünschten Zahlenwerke können wir leider nicht liefern. Dafür war auf der einen Seite die Zeit zu knapp und zum anderen haben wir nicht zu allen angefragten Bereichen Anspruch auf Zugang zu den Zahlenwerken. Diese müssten über die Dienststelle direkt angefragt werden.

Der Personalrat hält die Lösung des Problems prekärer Beschäftigung an Hochschulen für ein zentrales Zukunftsthema. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss eine faire Perspektive an den Hochschulen gegeben werden.

Beigefügt finden Sie den von Ihnen versandten Fragenkatalog, dem wir jeweils, wo uns dies möglich war, Antworten hinzugefügt haben. Sollte ein zusätzlicher Postversand gewünscht werden, bitten wir um Mitteilung. Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich zur Verfügung.

An der Anhörung selbst, am 11.10.2012, wird der Personalrat der FH FFM durch seinen stellvertretenden Vorsitzenden, Herrn Andreas Richter, vertreten sein.

Mit freundlichen Grüßen
Stephan Schreck
(Vorsitzender)

Anlage

Fachhochschule Frankfurt, University of Applied Sciences
- Der Personalrat -

Stephan Schreck
- Vorsitzender -
Tel.: 069/1533-2710
Fax.: 069/1533-62710
email: schreck@fb2.fh-frankfurt.de
oder: personalrat@sdg.fh-frankfurt.de

Postadresse:
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt

Besucheradresse:
Gebäude 1, Raum 611

Fragenkatalog zum Antrag der Oppositionsfraktionen betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen

mit den

Antworten des Personalrates der Fachhochschule Frankfurt am Main

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Anteil und Bedeutung der prekären Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere der Zuwachs bei Lehrbeauftragten, an der FH FFM haben klar zugenommen. Sie sind zur festen Planungsgröße geworden. Wir verweisen dabei auch auf die Ergebnisse einer diesbezüglichen Landtagsanfrage der Abg. Wissler vom Januar dieses Jahres, dokumentiert unter der Drucksache 18/5152. Für die FH FFM wird für das WS 2011/2012 der Anteil der von Lehrbeauftragten erbrachten Lehre mit mehr als 44 Prozent angegeben, Tendenz steigend.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Der Gesetzgeber hat es in der Hand, Finanzierungsmodelle für die Hochschulen zu entwickeln, die sich insbesondere in Forschung und Lehre von der projektbezogenen Finanzierung wegbewegen. Gegenüber dem Personalrat wird die Befristung von Stellen, ein Phänomen, das bis tief in die Verwaltungsbereiche hineinreicht, i.d.R. mit der fehlenden finanziellen Planungssicherheit begründet. Desweiteren könnte der Gesetzgeber dafür sorgen, dass Personalvertretungen ein substantielles Mitspracherecht bei der Befristung von Stellen bekommen.

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrer Hochschulen als Dozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt?

Die gewünschten Zahlen liegen dem Personalrat der FH FFM nur zum Teil vor. Gemäß Wählerverzeichnis der im Mai 2012 stattgefundenen Personalratswahlen waren zum Zeitpunkt der Wahl an der FH FFM 102 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, die dem wissenschaftlichen Personal zugeordnet werden. Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte mit und ohne Abschluss werden vom Personalrat nicht vertreten, sind also folglich in dieser Zahl nicht enthalten. Die entsprechenden Zahlen müssten über die Dienststelle angefragt werden.

4. Wie viele hiervon machen diese Beschäftigung im Rahmen ihrer universitären Ausbildung (Studium, Promotion, Habilitation)?

Auch über diese Zahl führt der Personalrat keine Statistik.

5. Wie viele dieser Beschäftigten schließen ihre wissenschaftliche Ausbildung im Rahmen ihrer befristeten Stelle bzw. 12 Monate später ab?

Keine Angabe möglich.

6. Können Sie für ihre Hochschule darstellen, nach welchen Kriterien die Vergabe von Stellen erfolgt?

In den Fällen, in den nach erfolgter Stellenausschreibung ein Personalauswahlverfahren stattfindet, wird in klassischen Vorstellungsgesprächen die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt, sowie eine Rangliste erstellt.

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

Befristungen mögen dort berechtigt sein, wo es um den Erwerb einer wissenschaftlichen Qualifikation geht im Sinne einer Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ebenso kann es Sinn machen, für bestimmte Drittmittelprojekte die Vertragsdauer an Projektlaufzeiten zu knüpfen. Dies setzt allerdings voraus, dass vertragliche Mindestlaufzeiten angeboten werden.

8. Wie hoch ist der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen?

Keine Angabe möglich.

9. Wie hoch ist der Anteil an Teilzeitstellen innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus?

Zur Beantwortung dieser Frage müsste zumindest für die Fachhochschulen zunächst festgelegt werden, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Gruppe des Mittelbaus gezählt werden. Fasst man WiMis, Laboringenieure und Projektmitarbeiter zusammen, liegt die Teilzeitquote an der FH FFM bei ca. 50%.

10. Steht die Dauer der befristeten Verträge in Zusammenhang mit der Länge des angestrebten wissenschaftlichen Abschlusses?

Keine Angabe möglich.

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

Die gleiche Tendenz, wie unter Ziffer 1 beschrieben gilt für die Zunahme bei der Befristung von Stellen. Aktuelle Zahlen dazu waren für den Personalrat in der Kürze der Zeit nicht ermittelbar. Eine vor einem Jahr (Oktober 2011) durch den Personalrat vorgenommene Auswertung ergab eine Befristungsquote von 35 Prozent bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl (HPVG-Personal ohne Professoren) und damit einen Zuwachs um 5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr (Oktober 2010). Betrachtet man den wissenschaftlichen Mittelbau alleine, dürfte diese Quote bei mindestens 50 % liegen. Das auf Dauer angelegte Beschäftigungsverhältnis muss (wieder) die Regel werden, von der nur in Ausnahmen abgewichen werden kann. Lehre und Forschung sind Daueraufgaben für die auch Stellen mit einer langfristigen Perspektive zur Verfügung gestellt werden müssen. Dazu gehören neben der Wahrnehmung von Lehraufgaben und lehrnahen Unterstützungsleistungen auch sog. Querschnittsaufgaben für die Abwicklung und Steuerung von Projekten. Zur Zeit werden im Bereich des Mittelbaus bis auf wenige Ausnahmen fast ausschließlich nur noch befristete Stellen ausgeschrieben und besetzt. In der Folge reichen die projektgebundene Stellenfinanzierung und die daran geknüpften Befristungsgründe weit in den Verwaltungsbereich hinein. Will man dieser Entwicklung entgegenwirken, müssten zu den o.g. (Pkt.2) geänderten Finanzierungsbedingungen als flankierende Maßnahme Maximalquoten in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen eingeführt werden. Vertragsdauern unter einem Jahr sollten zudem die absolute Ausnahme sein bzw. werden. Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen sollten nach einer noch festzulegenden Laufzeit Angebote zur Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis unterbreitet werden.

Für den Personalrat der Fachhochschule Frankfurt, 2. Oktober 2012

Gez.: Stephan Schreck
(Vorsitzender)



Hessischer Landtag
Geschäftsstelle des Ausschusses für
Wissenschaft und Kunst
z. H. Herrn Geschäftsführer Dr. Spalt
Postfach 3240

65022 Wiesbaden

Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen – Drucks. 18/5841 –

Bezug: Ihr Schreiben vom 14.09.12, Az: I A 2.5

Hier: Stellungnahme des Personalrates der TU Darmstadt

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Personalrat der Technischen Universität Darmstadt beantwortet wie folgt die Fragen zur Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen:

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Zu 1. Ein zunehmender Teil des wissenschaftlichen Personals sind die drittmittelfinanzierten Personen. Dieser Personenkreis wird i.d.R. nach der jeweiligen Projektlaufzeit befristet. Im Falle eines Personalwechsels innerhalb eines Projektes resultiert dies in teilweise untragbaren Laufzeiten der Arbeitsverträge. Dies ergänzen die in letzter Zeit zunehmenden Stipendien, welche ebenfalls befristet sind. Weiterhin ist ein ständiger Wechsel zwischen landesfinanzierten Qualifikationsstellen und projektbezogenen Drittmittelstellen zu beobachten. Dies führt u.a. zu kurzen Laufzeiten mit dem Hinweis "Projektantrag ist geplant" bzw. "Anschlussfinanzierung wird angestrebt". Dies lässt sich jedoch in fast keinem Fall für den jeweils Beschäftigten rechtlich verbindlich dokumentieren. Die TU Darmstadt sieht sich auch hier selten in der Lage, Verträge längerfristig auszustellen und ggf. dann lediglich die Finanzierung zu ändern.

Personalrat



Hochschulstraße 1
(Zimmer 120)
64289 Darmstadt

Tel. +49 6151 16 - 20 20
Fax +49 6151 16 - 68 83

personalrat@pr.tu-darmstadt.de

www.personalrat.tu-darmstadt.de

Datum
1. Oktober 2012

Unser Zeichen
Le/Ha



Hinsichtlich der Folgen bei der Zunahme von Drittmittelprojekten ist die Vernachlässigung der Promotion, die Zunahme der Abhängigkeit vom/von Professor/in und eine steigende Lehrverpflichtung bei den drittmittelfinanzierten wissenschaftlich Beschäftigten festzustellen.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Zu 2. Der Gesetzgeber hat nach Meinung des Personalrates der TU Darmstadt mehrere Möglichkeiten, hierauf Einfluss zu nehmen:

- Sinnvolle Ausfinanzierung: Durch eine solide Landesfinanzierung hätten die Hochschulen genügend Mittel zur Verfügung, um Verträge längerfristig auszustellen und damit eine längerfristige Verbindlichkeit einzugehen. Derzeit werden Drittmittelbeschäftigte teilweise mit bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit in der Lehre eingesetzt, da die landesfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen den aktuellen Studierendenberg nicht mehr alleine bewältigen können. Dies führt auch zu einer Doppelbelastung: Es wird zeitkritische Projektarbeit und gleichzeitig konstante Dienstleistungen in der Lehre eingefordert. Hierbei sollte nach Meinung des Personalrates der TU Darmstadt der Gesetzgeber weiterhin darauf hinwirken, dass der Einsatz in der Lehre für die drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen optional wird.
- Öffentliche Gelder sind nur zu verausgaben wenn Bedingungen daran geknüpft sind, wie z.B. Mindestlaufzeiten (3 Jahre bei Vollzeit, 6 Jahre bei Teilzeit) und Mindestzeiten (1/3 der Beschäftigungszeit) für die Qualifizierung bereitstehen.
- WissZeitVG: Hier wäre nach Auffassung des Personalrates der TU Darmstadt eine Mindestbefristungsdauer durch eine Novelle des WissZeitVG einzuführen bzw. dieses Gesetz womöglich ganz zu streichen. Es erscheint uns nur plausibel und sinnvoll, Doktorandinnen und Doktoranden im ersten Arbeitsverhältnis nach Abschluss des Studiums und mit dem Ziel einer Promotion einen auf mindestens zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag zu geben. Dieser sollte i.d.R. ein Vollzeitvertrag sein, lediglich auf Wunsch der Kandidatin bzw. des Kandidaten kann es dann auch eine Teilzeitstelle sein.
- Dies ergänzend könnte der Gesetzgeber die Hochschulen bei Unterschreitung einer Befristungsdauer dazu verpflichten, einen (verbindlichen) Finanzierungsplan für die Qualifikationsphase zu entwerfen, um den Beschäftigten eine gewissen Planungssicherheit zu geben.
- Der öffentliche Auftrag sollte wieder stärker in den Vordergrund rücken. Wissenschaft als kritische Instanz der Gestaltung von gesellschaftlicher Entwicklung, d.h. konkret: Grundbudget, um dem Auftrag von wissenschaftlicher Ausbildung und **unabhängiger** Forschung nachkommen zu können.



3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrer Hochschule als Dozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt?

Zu 3. Die Zahlen beziehen sich auf den Stand Februar 2012. Hierbei sind diese Angaben nur ca. Angaben:

Lehrbeauftragte 275, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 2.311, studentische Hilfskräfte 2.727, wissenschaftliche Hilfskräfte 195.

4. Wie viele hiervon machen diese Beschäftigung im Rahmen ihrer universitären Ausbildung (Studium, Promotion, Habilitation)

Zu 4. Ein Großteil der wissenschaftlichen Beschäftigten (ca. 85 %), und bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind es nahezu alle. Wenige Ausnahmen können Drittmittelbeschäftigte und einige Lehrkräfte für besondere Aufgaben sein.

5. Wie viele dieser Beschäftigten schließen ihre wissenschaftliche Ausbildung im Rahmen ihrer befristeten Stelle bzw. 12 Monate später ab?

Zu 5. Leider können wir zu dieser Frage keine verlässlichen Angaben machen.

6. Können Sie für Ihre Hochschule darstellen, nach welchen Kriterien die Vergabe von Stellen erfolgt?

Zu 6. Landesstellen werden öffentlich ausgeschrieben, das Auswahlverfahren wird darauf dezentral durch das jeweilige Fachgebiet durchgeführt; hieran werden Personalrat, Schwerbehindertenbeauftragte/r und Frauenbeauftragte beteiligt. Drittmittelstellen werden i.d.R. nicht öffentlich ausgeschrieben und durch den Projektleiter besetzt. Hier werden teilweise auf "Zuruf", d.h. Übernahme von Studierenden oder ehemaligen Studierenden, die dem/der Professor/in bekannt sind, die Stellen besetzt. Bei den Landesstellen werden oft die Wunschkandidaten ausgewählt (meist einzelne Bewerber/innen), die im Vorfeld durch eine selektive Ausschreibung begünstigt wird. Die Stellenvergaben in den Fachbereichen innerhalb der Universität sind gekoppelt an einem Indikator gestützten Mittelverteilungsmodell mit einem entsprechenden Verteilungsschlüssel. Der früher existierende Stellenplan ist damit ersetzt worden.

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

Zu 7. Eine Befristung erscheint sinnvoll, um die Personen qualifizieren zu können. Hierbei sollte die "3+2-Jahres-Stellen" die Regel darstellen. Es sollte sicher nicht jede Stelle unbefristet vergeben werden, um möglichst vielen Absolventinnen und Absolventen eine Promotion mit Beschäftigungsverhältnis anbieten zu können. Dies dient auch zur Erneuerung des wissenschaftlichen Potenzials.



8. Wie hoch ist der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen?

Zu 8. Mittlerweile dürfte dieser Anteil mehr als 60 % betragen.

9. Wie hoch ist der Anteil an Teilzeitstellen innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus?

Zu 9. Die wissenschaftlichen Mitglieder des Personalrates schätzen etwa 60 %.

10. Steht die Dauer der befristeten Verträge in Zusammenhang mit der Länge des angestrebten wissenschaftlichen Abschlusses?

Zu 10. Teilweise leider nicht. Insbesondere in drittmittelstarken Fachgebieten werden mittlerweile auch Landesstellen mit einer sehr kurzen Befristungsdauer vergeben, um diesen Personenkreis "nicht besser zu stellen" als den Rest, d.h. die drittmittelfinanzierten Personen. Man beachtet dabei nicht, dass dies eine Verschlechterung des Personenkreises auf Landesstellen und damit eine Angleichung auf ein prekäres Niveau darstellt und nicht eine Angleichung auf ein sinnvolles. Die Zeitdauer bis zum wissenschaftlichen Abschluss hängt auch sehr stark vom Betreuungsverhältnis des Professors bzw. der Professorin und deren Prioritäten (Lehre, Projekte) ab.

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

Zu 11. Sinnvollerweise sollten die Stellen i.d.R. als volle Stellen vergeben werden. Die Beschäftigungsdauer sollte bei einer Vollzeitstelle mindestens 3 Jahre betragen. Mit gestiegenen Anforderungen an die Fachbereiche, insbesondere im Bereich der Lehre mit allen Daueraufgaben, sollte die Zahl der unbefristeten Stellen unbedingt überprüft werden. Der Personalrat der TU Darmstadt ist der Meinung, dass hier häufig Daueraufgaben von befristeten Personal wahrgenommen werden, wobei die Leistungen nicht zur wissenschaftlicher Qualifikation der Beschäftigten führen. Zudem erschwert ständig wechselndes Personal das Wissens- und Informationsmanagement. Wir bedauern sehr, dass es hier keine sinnvolle Bewertung gibt, sondern lediglich auf inzwischen veraltete Richtlinien verwiesen wird.

Aus Sicht des Personalrates wäre es weiterhin wünschenswert, wenn dem Personalrat im Sinne des HPVG wieder die volle Mitbestimmung bei der Auswahl und Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen eingeräumt würde.



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Wir haben die Wahrnehmung, dass die Hochschulen sehr häufig alle rechtlichen Grundlagen ausnutzen, um die eigenen Probleme durch Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses befristeter Beschäftigter auf diesen ohnehin stark belasteten Personenkreis abzuwälzen.

Gerne nimmt der Personalrat der TU Darmstadt an der mündlichen Anhörung am 11.10.12 teil.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Lehmann'.

(H. Lehmann, Vorsitzender)

U N I K A S S E L V E R S I T Ä T

Der Präsident

Universität Kassel · D - 34109 Kassel

Hessischer Landtag
Schlossplatz 1 - 3

65183 Wiesbaden

überHessisches Ministerium
für Wissenschaft und Kunst
Rheinstr. 23- 25

65185 Wiesbaden

Universität Kassel
Mönchebergstr. 19
34109 Kasselpvabt3@uni-kassel.de
fon +49-561 804-2184
fax +49-561 804-7183Bearbeitung
Frau Silke Weißenborn
az III A

28. September 2012

**Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90 / DIE Grünen und DIE LINKE betreffend
prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen – Drucks. 18/5841 –**

Schreiben vom 14.09.2012 – I A 2.5 –

Sehr geehrte Damen und Herren,

bevor ich zu Ihren Fragen Stellung nehme, möchte ich einige allgemeine Erläuterungen zu den Grundlagen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an Universitäten voranstellen, aus denen wesentliche Unterschiede zu anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung wie auch zu privaten Institutionen erkennbar werden.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es zum klassischen Qualifikationsweg des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört, sich in verschiedenen Stufen auf befristeten Beschäftigungsverhältnissen für eine Karriere als Wissenschaftler oder Wissenschaftlerin vorzubereiten. Dementsprechend sind bundesweit die gesetzlichen Voraussetzungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestaltet: Auf die Promotionsphase von maximal sechs Jahren folgt eine weitere Qualifikationsphase von ebenfalls maximal sechs Jahren, während derer grundsätzlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorgesehen sind, bevor die Bewerbung auf eine Professur möglich ist.

Des Weiteren gehört es zum Auftrag der Universitäten, für ihre Forschungsaktivitäten Drittmittel einzuwerben, die temporär zur Verfügung gestellt werden. Dies ist funktional nicht nur, weil damit dem ständigen Fortschritt wissenschaftlicher Themenstellung Rechnung getragen wird, sondern auch insofern, als in der Begutachtung von Drittmittelanträgen sowie die Auswertung von Drittmittelprojekten ein hohes

Potential der Qualitätssicherung für die Forschung liegt. Dabei bietet die Mitarbeit in Drittmittelprojekten jungen Hochschulabsolventen und -absolventinnen neben der Möglichkeit der Promotion nicht selten eine gute Gelegenheit, erste Berufserfahrungen zu sammeln und damit die Aussichten auf einen anderen anspruchsvollen Arbeitsplatz in ihrer Profession zu verbessern. Die im letzten Jahrzehnt ständig gestiegenen Drittmiteleinnahmen der deutschen Hochschulen betragen nach dem jüngsten DFG-Förderatlas im Jahr 2009 5,3 Mrd. Euro. Allein die Deutsche Forschungsgemeinschaft fördert jährlich mit 2,3 Mrd. Euro über einzelne Drittmittelprojekte und über institutionelle Förderung von größeren Forschungsverbänden die wissenschaftliche Forschung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Auch EU-Programme, die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder oder das hessische LOEWE-Programm bieten bedeutende Forschungsförderungen, die stets temporär gewährt werden und damit die Universitäten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen anhalten.

Bei den durch staatliche Förderung initiierten befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind auch nicht die jüngeren Formen der temporären Förderung von Lehraktivitäten der Universitäten zu vergessen. Die hessischen Mittel zur Qualitätssicherung von Lehre und Studium (QSL-Mittel), der von Bund und Ländern gemeinsam verantwortete Hochschulpakt 2020 sowie etwa der Qualitätspakt Lehre stellen den Hochschulen ebenfalls Milliardenbeträge zur Verfügung, die allerdings stets befristet gewährt werden und damit grundsätzlich nicht die Möglichkeit bieten, Dauerbeschäftigungsverhältnisse zu finanzieren.

Bedingt durch den Kündigungsschutz, dem Dauerbeschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst unterliegen, sind betriebsbedingte Kündigungen von Dauerarbeitsverhältnissen nahezu unmöglich, so dass deshalb strikter als anderswo darauf zu achten ist, dass befristet finanzierte Aufgaben auch nur in Form von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wahrgenommen werden.

Insgesamt machen diese besonderen Bedingungen deutlich, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten sich zu einem beträchtlichen Teil aus einem Qualifikationssystem ergeben, das einerseits in hoch dotierte Positionen führt und andererseits neuen nachrückenden Bewerberinnen und Bewerbern offen stehen soll. Darüber hinaus resultieren sie häufig aus einem hohen Anteil von befristet zugewiesenen Personalmitteln. Dem typischen Bild prekärer Beschäftigungsverhältnisse entsprechen diese Bedingungen sicherlich nur zum Teil.

Nachfolgend meine Stellungnahme zu Ihren Fragen:

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Der nicht eindeutige Begriff „prekär“ sei hier als befristet gedeutet. Die QSL-Mittel, die Mittel im Rahmen des Hochschulpakts 2020 und des Qualitätspakts Lehre sowie ansteigende Drittmiteleinnahmen haben zu einem Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse geführt.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Seitens des Haushaltsgesetzgebers bestünde die Möglichkeit, die temporär zur Verbesserung der Studienbedingungen zugewiesenen Mittel (QSL, HP 2020) zu verstetigen und in die Grundfinanzierung der Hochschulen zu überführen. Zudem könnte der Gesetzgeber die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen jederzeit ändern.

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrer Hochschule als Dozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt?

Wissenschaftliches Personal der Universität Kassel zum Stichtag 01.07.2012 („Köpfe“):

ProfessorInnen	316
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	1.333
Wissenschaftliche Hilfskräfte	193
Studentische Hilfskräfte	1.721
Σ	3.563

Daneben waren zum 01.07.2012 913 Lehrbeauftragte zur Ergänzung des Lehrangebots an der Universität Kassel tätig. Diese üben ihre Tätigkeit nebenberuflich aus und stehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität (§ 71 Hessisches Hochschulgesetz).

4. Wie viele hiervon machen diese Beschäftigung im Rahmen ihrer universitären Ausbildung?

Angemeldete Promotionsvorhaben	387
Habilitationsvorhaben	40
Studium ~ Stud. Hilfskräfte	1.721
Σ	2.148

5. Wie viele dieser Beschäftigten schließen ihre wissenschaftliche Ausbildung im Rahmen ihrer befristeten Stelle bzw. 12 Monate später ab?

Hierzu sind keine belastbaren Aussagen möglich.

6. Können Sie für Ihre Hochschule darlegen, nach welchen Kriterien die Vergabe von Stellen erfolgt?

Die Besetzung von Stellen erfolgt auf der Grundlage von Ausschreibungen, in denen Aufgaben- und Anforderungsprofile definiert sind, nach dem nach dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz.

7. Können Sie für Ihre Hochschule darstellen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

Hierzu darf ich auf meine einführenden Erläuterungen verweisen; die wissenschaftliche Qualifikation und die Tätigkeit in Projekten sind ihrer Natur nach keine Daueraufgaben und rechtfertigen befristete Arbeitsverhältnisse.

8. Wie hoch ist der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen?

Von den unter 3. aufgeführten 3.563 Bediensteten (einschließlich Professorinnen und Professoren) sind 1.163 Personen drittmittelfinanziert, dies entspricht einem Anteil von 32,64%. Ohne Professorinnen und Professoren sind von 3.247 Bediensteten 1.153 drittmittelfinanziert, was einem Anteil von 35,51% entspricht.

9. Wie hoch ist der Anteil an Teilzeitstellen innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus?

Von den 1.333 wissenschaftlichen Mitarbeitern zum 01.07.2012 waren 570 in Vollzeit und 763 in Teilzeit tätig. Damit liegt der Anteil der Teilzeitkräfte bei 57,24%.

10. Steht die Dauer der befristeten Verträge in Zusammenhang mit der Länge des angestrebten wissenschaftlichen Abschlusses?

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bietet aus meiner Sicht eine gute Grundlage für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Bei Qualifikationsstellen, die aus regulären Haushaltszuweisungen finanziert werden, ist grundsätzlich eine Korrelation zwischen der Vertragsdauer und der Dauer der wissenschaftlichen Qualifikation gegeben. Bei einer Tätigkeit im Rahmen von Drittmittelprojekten muss die Befristung naturgemäß auf die Dauer des Vorhabens abstellen.

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

Im Rahmen von Strukturplänen für die Fächer werden Zielzahlen für unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau festgelegt, auf denen Daueraufgaben in der Wissenschaft wahrzunehmen sind. Hierbei gibt es fächerspezifische Unterschiede. Im Durchschnitt wird eine Quote von ca. 20% der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus (ohne Lehrkräfte für besondere Aufgaben) für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angesetzt.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep". The signature is written in a cursive style with a large, prominent loop at the end of the last name.

Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep
(Präsident)

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
Der Personalrat

An die

Vorsitzende des Ausschuss für Wissenschaft
und Kunst des Hessischen Landtags
z.Hd.v. Herrn Dr. Spalt

HESSISCHER LANDTAG
POSTFACH 3240

65022 WIESBADEN

Der Personalrat

Telefon

+49 (0) 69/798-

Personalratsbüro
Telefax

Veronica Ingrid Dieges 23298
22883

Vorsitzender:

Wolfgang Folter 39376

Stellv. Vors. (Wiss. Mitglieder): Dr. Ulrich Bundke 40255

Stellv. Vors. (Arbeitnehmer): Gerti Dornseif 28094

Stellv. Vors. (Wiss. Mitglieder): Ulrike Helbig 47953

Stellv. Vors. (Arbeitnehmer): Jutta Jedzig 22801

Stellv. Vors. (Wiss. Mitglieder): Markus Michalek 33459

Stellv. Vors. (Wiss. Mitglieder): Alexander Rausch 22887

Personalrat@uni-frankfurt.de

2. Oktober 2012

**Stellungnahme des Personalrats der Johann Wolfgang Goethe – Universität zur
Anhörung des Ausschuss für Wissenschaft und Kunst am 11.10.2012**

(Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und
DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen)

Ihr Schreiben vom 14.9.2012 (Az: I A 2.5)

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei die Stellungnahme des Personalrats der Johann Wolfgang Goethe – Universität
zur o.g. Anhörung des Ausschuss für Wissenschaft und Kunst des Hessischen Landtags.

Mit freundlichen Grüßen

Alexander Rausch
stellv. Vorsitzender

Stellungnahme des Personalrats der Johann Wolfgang Goethe – Universität zur Anhörung des Ausschuss für Wissenschaft und Kunst am 11.10.2012

Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Eigene Untersuchung von Einstellungsvorgängen jeweils im Bezugsmonat Februar der Jahre 2005, 2006, 2008, 2010, 2011 und 2012 zeigen folgende Entwicklungen:

Ergebnis: Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n (WiMi) und bei den administrativ-technischen Mitarbeiter/inne/n (ATM) ist eine Trendwende in Richtung Prekarisierung ab dem Jahre 2008 festzustellen. Im Jahre 2012 nähert sich die Entwicklung einem Höhepunkt. Im Einzelnen:

- Die Zahl der Einstellungen sowohl bei den WiMi als auch bei den ATM hat zugenommen.
- Während bei den WiMi im Jahre 2006 noch ein 50/50-Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Einstellungen festzustellen war, ist es in 2010 in ein 40/60 Verhältnis umgeschlagen.
- Bei den ATM gab es in 2005/2006 keine oder sehr wenige besetzte Teilzeitstellen. In 2008 ist ein 1/3 zu 2/3 Verhältnis zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung festzustellen, das dann im Februar 2010 bereits zu Gunsten der Teilzeit-Beschäftigungen umschlägt.
- Im Februar 2010 war bei den Einstellungen das Verhältnis der unbefristeten zu den befristeten WiMi an der Goethe-Universität 1 zu 9.
- Während im Februar 2011 bei den Einstellungen der WiMi das Verhältnis der unbefristeten zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei 1 zu 8,5 gegenüber 2010 in etwa gleich geblieben ist, liegt es im Vergleichsmonat Februar 2012 bei 100%. Das heißt es wurden nur noch befristet beschäftigte WiMi eingestellt. Im Verhältnis von halben zu vollen Arbeitsverhältnissen gibt es bei den WiMi eine Verschlechterung in Richtung Prekarisierung. War es im Jahr 2010 noch ein Verhältnis von 50 zu 50, so ist es im Jahre 2012 ein Verhältnis von 2/3 halbe Stellen zu 1/3 Vollzeitstellen.
- Bei den ATM betrug im Jahre 2010 im Vergleichsmonat Februar das Verhältnis von befristet zu unbefristeten Einstellungen noch 50 zu 50. Dem steht im Jahre 2012 im selben Monat ein verschlechtertes Verhältnis von 80 zu 20 gegenüber. Die Tendenz zur Verschlechterung lässt sich auch im Vergleich des Verhältnisses zwischen den Einstellungen mit einer halben Stelle und einer Vollzeitstelle zeigen. Im Jahre 2010 betrug das Verhältnis 35 zu 65 demgegenüber 65 zu 35 im Jahre 2012.
- Im Übrigen gibt es seit einiger Zeit auch vermehrt Befristungen nach Par. 14 Abs. 2 TzBfG, die z.T. schon in der Ausschreibung angekündigt werden.

Fazit: Die Prekarisierung schreitet auf allen Ebenen weiter voran.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Wir schlagen dem Gesetzgeber folgende Maßnahmen vor, um prekäre Arbeitsbedingungen an den Hochschulen etwa durch Änderungen am Hochschulgesetz zu beenden:

- Der Anteil der vertraglichen Arbeitszeit auf Qualifikationsstellen, der verbindlich für die wissenschaftliche Qualifikation vorgesehen ist, soll auf mehr als ein Drittel der Arbeitszeit erhöht werden.
- Für Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsverwaltung sollen zwingend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingerichtet und nachweislich besetzt werden.
- Die Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben sollte auf Dauerstellen erfolgen.
- Da auch immer mehr „Kurzverträge“ über weniger als ein halbes Jahr abgeschlossen werden, müssen Mindestanforderungen an den Vertragsumfang und die Vertragslaufzeit für das Hochschulpersonal im HHG festgelegt werden.
- Die besonderen Einschränkungen für die Wissenschaft im §97 bezogen auf die Vertretungsrechte des Personalrats sind aus dem Hessischen Personalvertretungsgesetz zu streichen.
- Die Hochschulen sollen durch eine ausreichende Erhöhung des Grundbudgets in die Lage versetzt werden ihre von der Gesellschaft formulierten Aufgaben voll umfänglich zu erfüllen. Dadurch soll verhindert werden, dass fehlende Gelder für die Grundversorgung über Drittmittel eingeworben werden. Drittmittel sollen das Lehr- und Forschungspensum ergänzen und erweitern, aber nicht die Grundversorgung ersetzen.
- Sind Verträge aus Drittmitteln befristet, so sind sie mindestens für die Länge des Projekts zu befristen. Sollte danach keine Anschlussbeschäftigung mehr möglich sein, sollte nach Vertragsende ein Übergangsgeld gezahlt werden.
- Mindestanforderungen für Lehraufträge sollen formuliert werden, es soll keine Beschäftigung unterhalb einer Dauer von einem halben Jahr geben. Auch dürfen unbezahlte Lehraufträge nicht mehr zugelassen werden.
- Der deutlich erkennbare Trend hin zur Vergabe von Stipendien anstelle von tarifvertraglich abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen als einer weiteren Stufe der Prekarisierung ist durch gesetzliche Maßnahmen zu stoppen. Es sind darüber hinaus Maßnahmen zu treffen, die die Umwidmung von Stipendien in sogenannte verdeckte Arbeitsverhältnisse verhindern.

Die **Fragen 3-6 und 8-10** können nur von der Dienststelle beantwortet werden. Leider verfügt sie im Moment noch alleine über die Daten. Im Zuge der Etablierung voller Transparenz und einer besseren Möglichkeit seinen Aufgaben nach § 62 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes nachzukommen, sollten dem Personalrat diese Daten ebenfalls zugänglich gemacht werden.

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

Die Befristung von Stellen mit dem Zweck der wissenschaftlichen Qualifikation ist an sich sinnvoll, weil sie den Zugang zur Wissenschaft für die nachwachsende Hochschullehrergeneration offen hält. Eine solche setzt aber voraus, dass die Arbeitsbedingungen bestimmten Mindestanforderungen gerecht werden, die eine erfolgreiche Qualifikation tatsächlich ermöglichen (siehe unter 2.). Nach Abschluss der Promotion ist die unbefristete Beschäftigung aber zur Regel zu machen. Leider zeigt sich, dass auch unsere Hochschule sich nicht in diese Richtung bewegt. Eher ist das Gegenteil der Fall. Aus den im WissZVG vorgesehenen 6 Jahren in der Qualifikationsphase werden an der Goethe Universität rasch 5 Jahre und aus der im Gesetz vorgesehenen sogenannten familienpolitischen Komponente im Umfang von 2 Jahren pro Kind macht die GU mal ganz schnell nur ein Jahr. Wenn also die Hochschule nicht freiwillig (und aus ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse) eine verantwortungsvolle Personalpolitik praktizieren will, dann muss sie gesetzlich dazu gezwungen werden.

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

Wie sich zumindest bei den erfolgten Einstellungen an der Goetheuniversität gezeigt hat, liegt ein Missverhältnis von 1:9 von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu befristeten vor. Dieses Missverhältnis von befristetem zu unbefristetem Personal muss gestoppt und in die andere Richtung umgekehrt werden. Der Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ in Lehre, Forschung und Wissenschaftsverwaltung muss bei der Einstellungspolitik tatsächlich leitende Maxime werden. Wird mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifikation befristet, so sollte die Besetzung dieser Stellen die nach dem WissZVG mögliche Befristungsdauer von sechs Jahren vor und sechs Jahren, in der Medizin neun Jahren, nach der Promotion ausschöpfen. Auch die familienpolitische Komponente des WissZVG sollte verbindlich voll angewendet werden.

Was nun die Teilzeitbeschäftigung angeht, so ist es bei der Arbeitsbelastung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen durchaus nicht unüblich, dass auch Teilzeitbeschäftigte in der Regel sich mit ihrem Arbeitspensum dem einer Vollzeitbeschäftigung annähern. Die Vollzeitbeschäftigung sollte also die Regel sein und eine Teilzeitbeschäftigung nur auf Wunsch der Beschäftigten ermöglicht werden. Hierbei muss darauf geachtet werden, dass die dienstlichen Aufgaben so bemessen werden, dass sie im Rahmen der tariflich vorgesehenen Arbeitszeit auch zu leisten sind.

Hochschule Fulda · Postfach 2254 · D-36012 Fulda

Hessischer Landtag
Die Vorsitzende des Ausschusses
für Wissenschaft und Kunst
z. Hd. Herrn Dr. Spalt
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Fulda, 4. Oktober 2012
Az.: aha
(bitte stets angeben)

**Anhörung zu dem Antrag
der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE
betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen
Hochschule – Drucks. 18/5841 -**

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

Ihr Anschreiben mit der Bitte um Stellungnahme erreichte den Personalrat der Hochschule Fulda am 24.9.2012.

Wir sind verwundert und auch verärgert, dass der Bezugs-Antrag vom 19.6.2012 erst mit einer erheblichen Zeitverzögerung verteilt wurde und somit eine ausführliche Stellungnahme bis zum Anhörungstermin nicht möglich ist. Deswegen sind unsere Anmerkungen im Folgenden noch nicht vollständig, dennoch möchten wir Ihnen diese fristgerecht zur Kenntnis geben:

Zu 1.)

Nach der Wahrnehmung des Personalrats der Hochschule Fulda verzeichnen befristete Tätigkeiten und Teilzeitarbeit hohe Zuwachsraten. Befristete Einstellungen haben sowohl bei den wissenschaftlichen, wie auch bei den technisch-administrativen Mitarbeiter/-innen an Bedeutung gewonnen weil einerseits immer mehr Studierende an die Hochschule Fulda strömen, andererseits die Einstellungspolitik dem Konzept der Untertunnelung des Studentenbergs folgt. Dies hatte zur Folge, dass kurzfristig Kapazitäten über befristete Bund-Länder-Programme erweitert wurden. Eine Kapazitätsausweitung die langfristige Ziele verfolgt, ist kaum erkennbar.

Drittmittelfinanzierte Stellen erfordern eine aufwändige Antragstellung und binden dadurch Ressourcen und sie befördern einseitig projektbezogene Vorhaben mit definiertem Ende, die für die Beschäftigung in Lehre und Forschung ein hohes Risiko der Nichtverlängerung bergen. Dem Personalrat der Hochschule Fulda sind mehrere Fälle bekannt, wo eine Verlängerung oder Stellenentfristung nicht gelang, mit teilweise gravierenden Folgen für die Betroffenen und ihre Familien.

Für die Teilzeitbeschäftigung ist ein Schwerpunkt in denjenigen Bereichen zu beobachten, wo überwiegend Frauen beschäftigt sind. Fragen der

Der Personalrat

Marquardstraße 35
D-36039 Fulda

Der Vorsitzende:
Herr Erich Dörr
personalrat@
hs-fulda.de

Durchwahl
06 61/96 40-1 66

Bearbeiterin:
Frau Aha
stefanie.aha@
sw.hs-fulda.de

Durchwahl
06 61/96 40-2 09

Zentrale
06 61/96 40-0



Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nach wie vor von großer Relevanz und der Personalrat setzt sich sehr dafür ein, dass sich über das Konzept der familiengerechten Hochschule Chancen auf Wunscharbeitszeiten besser realisieren lassen. Hinzu kommt vereinzelt die Unvereinbarkeit von Beruf und Pflege. Immer mehr Beschäftigte reduzieren ihre Arbeitszeit zur Pflege eines Angehörigen und nehmen dafür erhebliche Lohn- bzw. Gehaltseinbußen in Kauf.

Viele der wissenschaftlichen Mitarbeiter, die an einer Fachhochschule in Kooperation mit einer Universität promovieren, sind sehr stark belastet im Hinblick auf Stellenumfang und Anforderungen. Manche dieser Mitarbeiter/-innen haben Teilzeitstellen inne, werden aber von ihren Vorgesetzten durch mündliche Absprachen verpflichtet, 100% anwesend zu sein. Manche sollen zusätzlich Lehraufträge übernehmen, so dass für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Promotion nur noch das Wochenende bleibt.

Für die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten im Team haben sich die Bereiche mit einem hohen Teilzeitanteil unter den Beschäftigten als problematisch herausgestellt. Die Einführung von Dienstplänen führen zu deutlichen Einbußen an Flexibilität und die Chancen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen sind erkennbar reduziert.

Ein Großteil prekärer Arbeitsverhältnisse wird aufgrund gesetzlicher Vorgaben von einer Vertretung durch den Personalrat nicht erfasst. Es handelt sich hierbei hauptsächlich um die Gruppen der Lehrbeauftragten, Nachwuchswissenschaftler und der studentisch Beschäftigten. Obwohl diese Gruppen wichtige Arbeit in Forschung, Lehre und Verwaltung leisten, gibt es für die Beschäftigten keinen Tarifvertrag mit entsprechenden Schutzbestimmungen.

Zu 2.)

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit, den § 97 (3) HPVG zu streichen. Dadurch könnten die Personalräte wieder mehr Kenntnis von und Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter bekommen. Es müsste ein Kontrollmechanismus gefunden werden, der Missstände bei den Beschäftigungsverhältnissen aufdeckt, die Freiheit und Eigenständigkeit der Fachbereiche aber nicht untergräbt.

Mit freundlichen Grüßen

i.V. Christel Kotzan
Personalrat der Hochschule Fulda
Stellvertretende Vorsitzende

JUSTUS-LIEBIG-



UNIVERSITÄT
GIESSEN

Personalrat der JLU * Goethestr. 58 * 35390 Gießen

An

Die Vorsitzende des Ausschusses für
Wissenschaft und Kunst
- z. Hd. des Geschäftsführers Herrn Dr. Spalt -
Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Personalrat

Goethestr. 58
35390 Gießen
Telefon: 0641 / 99 - 12990
Telefax: 0641 / 99 - 12999
E-Mail: Personalrat@admin.uni-giessen.de
www.uni-giessen.de/cms/organisation/personalrat

Unser Zeichen:

2. Oktober 2012

Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen - Drucks. 18/5841 -

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst,

vielen Dank für Ihre Einladung, an der Anhörung des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst, betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen, am 11. Oktober 2012 im Hessischen Landtag teilzunehmen.

Gerne wird der Personalrat der JLU hieran teilnehmen und nimmt zu Ihren Fragen, mit folgender Vorbemerkung, vorläufig Stellung:

Die Angabe konkreter Beschäftigtenzahlen (Fragen 3, 4, 5, 8 und 9) ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung der Universität Gießen vorbehalten, welche über entsprechende Berechtigungen im Personalverwaltungs-Modul verfügen. Der Personalrat der Universität Gießen besitzt diesen Zugang nicht.

Durch die Einschränkung des Geltungsbereichs und der Mitbestimmungsmöglichkeiten (§§ 3 und 97 Hessisches Personalvertretungsgesetz) für die wissenschaftlich Beschäftigten und die studentischen Hilfskräfte, sowie der Nichtgeltung des Tarifvertrages für die wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräfte, ergeben sich für die Betroffenen erhebliche Nachteile.

So hat der Personalrat keine Möglichkeit, gegen die ständig zunehmende Zerstückelung der befristeten Verträge vorzugehen. War bisher für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen eine 3+2 Jahre-Regelung für die Promotionsphase Konsens an der JLU, so erleben wir durch die schwindende Grundfinanzierung, dass Fachbereiche/einzelne Professoren hiervon Abstand nehmen. Eine Vertragsverlängerung nach drei Jahren gestaltet sich immer mehr wie ein Lotteriespiel für die Betroffenen. Hinzu kommen die gestiegenen Studierendenzahlen, die einen immensen Zuwachs in der Lehre nach sich ziehen, der natürlich auch mit Hilfe der wissenschaftlich Beschäftigten gestemmt werden muss. In vielen Fällen wird, egal zu wie viel Prozent oder mit welchem Stundenvertrag die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter beschäftigt sind, Ihnen das Tagespensum einer/eines Vollzeit-

Beschäftigten abverlangt. Zur eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung bleibt dann nur noch die tatsächliche Freizeit.

Hinzu kommt, dass der Tarifvertrag nicht für wissenschaftliche Hilfskräfte gilt und ein Stipendium ebenso keine Anerkennung findet. Werden sie bei einer späteren Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter aufgrund sogenannter "mangelnder Kenntnisse/fehlender Erfahrung" in Stufe 1, statt Stufe 2, der Entgelttabelle eingruppiert, bedeutet dies erhebliche finanzielle Einbußen (der monatliche Verlust bei einer Vollzeitstelle in der Entgeltgruppe 13 bei der aktuellen, ab 1. März 2012 geltenden TV-H Entgelttabelle, zwischen Stufe 1 und Stufe 2 beträgt 352,79 Euro).

Die Nicht-Übernahme der Tarifsteigerungen durch das Land Hessen verschärft noch die Situation. Stellen können nicht mehr besetzt werden, bzw. müssen zur Kostenreduktion zeitweise unbesetzt bleiben. Der zunehmende Zwang zur Einwerbung von Drittmitteln, um die „Löcher“ in der Grundfinanzierung zu stopfen, kaschiert das Problem nur. Stellen werden prozentual zerstückelt oder es wird auf Stundenverträgen, als wissenschaftliche Hilfskraft, promoviert.

Familienfreundlich sieht anders aus!

Zugenommen hat auch die befristete Beschäftigung im administrativ-technischen Bereich. Menschen mit Hochschulabschluss und/oder Promotion werden zunehmend in der Administration und Verwaltung auf „Projekten“ beschäftigt. Für die anschließende Verstetigung der eigentlich dauerhaft benötigten und wichtigen Aufgaben fehlen zunehmend die Finanzmittel. Hier sei nur exemplarisch die Evaluationspflicht und die Organisation und Unterstützung bei der Drittmittelinwerbung genannt.

Nun zu den einzelnen Fragen:

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Die Zahl der Lehraufträge nimmt zu. Aufgrund der nicht auskömmlichen Grundfinanzierung der Universität, ergibt sich eine stetige Verschiebung, weg von den „teuren“ wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, hin zu (kostengünstigeren) wissenschaftlichen bzw. studentischen Hilfskräften, sowie zur Vergabe von Lehraufträgen. Eine weitere Personalkategorie stellen die Lehrkräfte für besondere Aufgaben dar. Wurden sie früher in der Regel unbefristet eingestellt, bekommen sie jetzt 25 % Zeitanteil zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation und damit einen Grund um die Verträge zu befristen. In der Realität haben sie dazu aber keine Gelegenheit, da die Lehre alle Zeitkontingente in Anspruch nimmt. Können Sie sich vorstellen, Prüfungen/Klausuren bei Veranstaltungen mit 1000 Teilnehmern abzunehmen?

Wir möchten auch auf die Situation von Akademischen Räten auf Zeit aufmerksam machen. Diese werden in der Regel über insgesamt 6 Jahre (2 x 3) in ein befristetes Beamtenverhältnis berufen. Kostentechnisch ist dies eine günstigere Variante gegenüber einem Tarifbeschäftigten.

Für die Betroffenen bedeutet es aber, keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erlangen, da hier keine freiwilligen Beiträge gezahlt werden können.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken

Der Gesetzgeber könnte für eine ausreichende Finanzierung der Qualifikationsstellen, möglichst in Vollzeitstellen, mit fest geregelten Vertragslaufzeiten, sorgen. Er könnte feste Verlängerungsregelungen und keine „Kann“-Bestimmungen für Mitarbeiter/innen mit Kindern vorsehen.

Schließlich kann er den zeitlichen Anteil für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung innerhalb des Arbeitsvertrages bei Weiterbildungsstellen erhöhen und schließlich dafür Sorge tragen, dass die Verlagerung der hierdurch anfallenden Instituts-, und Daueraufgaben auch auf Dauerstellen erbracht werden.

Die Wiederherstellung der vollen Mitbestimmung für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitglieder im Personalvertretungsgesetz, zur Wahrung der Interessen dieser Beschäftigtengruppe wäre hilfreich. So könnte ansatzweise, den doch in einem sehr hohen Abhängigkeitsverhältnis Beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern, eine Unterstützung gewährt werden.

6. Können Sie für ihre Hochschule darstellen, nach welchen Kriterien die Vergabe von Stellen erfolgt?

Die zu besetzenden Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern werden im Regelfall ausgeschrieben und im Rahmen der Bestenauslese besetzt. Zum Ablauf des Stellenbesetzungsverfahrens von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften liegen dem Personalrat keine Informationen vor.

Ausnahmen gibt es bei Drittmittelstellen, z.B. wenn im Förderantrag bereits konkrete Personen benannt sind.

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

Für den Personalrat nachvollziehbar sind die folgend genannten Gründe:

- Qualifikationsstellen gem. § 65 Hessisches Hochschulgesetz (HHG); um auch nachfolgenden Absolventen die Möglichkeit der Weiterbildung und Qualifizierung zu geben.
- Vertretung für die Dauer der Beurlaubung, bzw. der Erkrankung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers
- Aus Drittmitteln finanzierte, zeitlich befristete, Forschungsprojektstellen.

10. Steht die Dauer der befristeten Verträge in Zusammenhang mit der Länge des angestrebten wissenschaftlichen Abschlusses?

Bei einem Großteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Landesvertrag wird dieses der Fall sein, bei allen anderen ist meist ein Zusammenhang nicht erkennbar.

Das „alte“ HHG sah in § 77 noch „[...] eine Vertragsdauer von drei Jahren [...]“ vor. Im novellierten HHG fehlt diese Regelung in § 65. Die Novellierung zeigt inzwischen erste Auswirkungen in der Praxis. Es kommt vermehrt zu Einstellungsanträgen mit einer Laufzeit von weniger als einem halben Jahr bis zu einem Jahr.

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

Das Verhältnis befristet zu unbefristet sollte bei ca. 60 % zu 40 % liegen. Der Stellenumfang sollte in der Regel einer Vollzeitstelle entsprechen. Die Beschäftigungsdauer sollte bei einer Vollzeitstelle bei ca. 4 Jahren liegen, bei Teilzeitstellen sollte diese Zeit sich um das Verhältnis der Reduzierung erhöhen. Dieses würde eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessern.

Mit freundlichen Grüßen

Wilfried Schott
(Vorsitzender)

**GEWERKSCHAFT
ERZIEHUNG UND
WISSENSCHAFT**
Landesverband Hessen



Postfach 17 03 16 • 60077 Frankfurt
Zimmerweg 12 • 60325 Frankfurt
Tel. (069) 971293-0 • Fax (069) 971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Internet: www.gew-hessen.de

An den
Ausschuss für Wissenschaft und Kunst
im hessischen Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

02. Oktober 2012

Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen – Drucks. 18/5841

Sehr geehrte Frau Ministerin,
sehr geehrter Herr Dr. Spalt,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

Hiermit nimmt der GEW Landesverband Hessen Stellung zur Anhörung des Ausschuss für Wissenschaft und Kunst betreffend prekäre Beschäftigungsbedingungen an hessischen Hochschulen. Unsere Stellungnahme basiert in erster Linie auf dem Dialog innerhalb der GEW, im hessischen Mittelbauvernetzungstreffen und mit den von den betroffenen wissenschaftlichen Hochschulbeschäftigten. Wir beschränken uns auf die Beantwortung der gestellten Fragen, auf die wir ohne Zugriff auf die Daten der Personalverwaltung gehaltvoll Stellung nehmen können.

1. Wie haben sich Ihrer Erfahrung nach der Anteil und die Bedeutung prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen entwickelt?

Der GEW Landesverband Hessen beobachtet eine dramatische Ausdehnung prekärer Arbeitsverhältnisse an den hessischen Hochschulen. Diese hat mehrere Dimensionen:

- Die Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen
- Kürzer werdende Vertragslaufzeiten und der Trend zu Kettenverträgen
- Die Zunahme von unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung
- Die zunehmende Verschiebung der Lehre hin zu Lehraufträgen, insbesondere an den Fachhochschulen und noch dramatischer an den Kunst- und Musikhochschulen
- Der vermehrte Einsatz von Lehrkräften für besondere Aufgaben
- Die häufige Beschäftigung von außertariflich bezahlten wissenschaftlichen Hilfskräften

Wie auch schon die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) aufgezeigt hat, wenden die Hochschulen die ihnen eingeräumten, sehr weitgehenden Befristungsmöglichkeiten exzessiv an, so dass inzwischen jeder zweite nach dem WissZeitVG befristete Arbeitsvertrag eine Laufzeit von unter einem Jahr hat, anstatt die 12- bzw. 15-Jahresfrist auszuschöpfen. Die sog. familienpolitische Komponente des WissZeitVG, nach der sich die Befristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert, wird von den Hochschulen hingegen fast nie angewendet oder deutlich unterlaufen. Begünstigt wurde die Zunahme von Befristungen auch durch die Zunahme von drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen bei stagnierender Grundfinanzierung der Hochschulen. Unstete Beschäftigungsverhältnisse und unklare Perspektiven der wissenschaftlichen Beschäftigten stehen aber der eigentlichen Legitimation für die Befristung, der vorgesehenen wissenschaftlichen Qualifikation, entgegen: Eine erfolgreiche wissenschaftliche Qualifikation hat ein gesichertes Einkommen über einen angemessen langen Zeitraum und angemessene zeitliche Ressourcen zur Voraussetzung. Die hessischen Hochschulen greifen zunehmend zur Abdeckung ihrer regulären Aufgaben in Forschung und Lehre auf wissenschaftliche Hilfskräfte, auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben und auf Lehrbeauftragte zurück. Dies bringt für die Betroffenen verschiedenen Probleme mit sich:

- Wissenschaftliche Hilfskräfte verfügen mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung über die gleiche Qualifikation wie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, werden aber als außertarifliches Personal deutlich schlechter bezahlt und müssen auch anderer tarifvertraglicher Leistungen entbehren. In der Hochschulpraxis lassen sich die Aufgaben beider Beschäftigtengruppen nicht konsistent voneinander abgrenzen, so dass die Hochschulen vermehrt auf den günstigeren Einsatz von wissenschaftlichen Hilfskräften zurückgreifen.
- Die Antwort der Landesregierung auf die Anfrage betreffend Lehrbeauftragte an hessischen Hochschulen (vgl. Landtagsdrucksachen 18/5152 und 18/5153) zeigt auf, dass auf Lehrkräfte an vielen Hochschulen nicht nur ein erheblicher Anteil des gesamten Lehrdeputats entfällt, ein großer Anteil von ihnen wird auch über viele Semester hinweg eingesetzt. Beides weist darauf hin, dass Lehrbeauftragte – entgegen der eigentlichen Zielsetzung – nicht bloß ergänzende Lehrangebote erbringen, sondern immer stärker zur Aufrechterhaltung des regulären Lehrbetriebes herangezogen werden. Dies aber ohne eine angemessene Bezahlung, ohne Sozialversicherung und ohne Planungssicherheit über das jeweilige Semester hinaus.

- Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind nach der hessischen Lehrpflichtverordnung zu einem Lehrdeputat weit oberhalb des Deputats von Professor/innen verpflichtet. In der Regel werden sie nach dem WissZeitVG befristet, ihre Stellen sollen also der wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Die hohe Lehrbelastung – zumal sie besonders häufig in den Veranstaltungen mit den höchsten Studierendenzahlen eingesetzt werden – macht aber eine erfolgreiche Qualifikation fast unmöglich. Nach dem Ablauf der nach dem WissZeitVG möglichen Beschäftigungsdauer drohen Lehrkräfte für besondere Aufgaben ohne abgeschlossene wissenschaftliche Qualifikation in einer beruflichen Sackgasse zu landen. Mit seinem Urteil vom 1.6.2011 hat das Bundesarbeitsgericht zumindest für Sprachlektor/innen diese Praxis als eindeutig nicht zulässig befunden. Dennoch befristen die hessischen Hochschulen – auf fragwürdiger gesetzlicher Grundlage – weiterhin ungehemmt.

2. Welche Möglichkeiten hat Ihrer Meinung nach der Gesetzgeber, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Die aufgezeigten Fehlentwicklungen sind zu erheblichen Anteilen auf eine mangelhafte Gesetzgebung zurückzuführen, von daher hat der hessische Gesetzgeber – den entsprechenden politischen Willen vorausgesetzt – in diesem Zusammenhang entscheidende Gestaltungsmöglichkeiten. Ein Beispiel für die gesetzliche Beförderung von prekären Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen ist die Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) im Jahr 2009, als die bis dahin vorgesehene Regelbeschäftigungsdauer von zwei mal drei Jahren auf Qualifikationsstellen ersatzlos aus dem HHG gestrichen wurde.

Für den Gesetzgeber gibt es mindestens die folgenden Ansatzpunkte, um prekären Arbeitsbedingungen an den Hochschulen gesetzgeberisch entgegenzuwirken:

- Mindestanforderungen hinsichtlich Vertragsumfang und -laufzeit für das Hochschulpersonal im HHG verankern
- Einen ausreichend hohen Anteil der vertraglichen Arbeitszeit auf Qualifikationsstellen verbindlich für die wissenschaftliche Qualifikation vorsehen, der deutlich über dem im HHG §65, Abs.2 festgeschriebenen Drittel der Arbeitszeit liegt
- Für Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsverwaltung unbefristete Stellen schaffen
- Junior-Professuren immer mit einem Tenure Track versehen
- Mindestanforderungen für Lehraufträge formulieren, Halbjahresverträge zum Regelfall machen, unbezahlte Lehraufträge untersagen
- Die Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben nur noch auf Dauerstellen zulassen
- Die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ aus dem HHG streichen
- Den Arbeitseinsatz von Stipendiat/inn/en unterbinden

- Wissenschaftsspezifische Einschränkungen der Rechte der Personalvertretung aus dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG §97, Abs.3) entfernen
- Die Hochschulen entsprechend ihrer Aufgaben angemessen ausstatten, insbesondere durch eine deutliche Erhöhung der Grundfinanzierung und die Überführung von befristeten Mitteln (u.a. Qualitätssicherungsmittel, Forschungsförderungsprogramm LOEWE, Hochschulpakt 2020, Qualitätspakt Lehre)
- Die Zuordnung der wissenschaftlichen Beschäftigten zu Gliederungen statt Personen festschreiben, auf die Gliederungen eher Stellen und Personal verteilen als Gelder
- Bei Verträgen aus Drittmitteln die Befristung mindestens für die Länge des Projekts vorsehen, eine Pflicht zu Übergangsgeld bei Fristende einführen (z.B. universitätsweiter Übergangsfond), dem Betrieb Berufserfahrung erhalten durch Umsetzen statt Entlassen
- Im Landeshochschulrecht den Gebrauch des WissZeitVG und TzBfG einschränken

7. Können Sie aus Ihrer Sicht darlegen, welche sachlichen Gründe für eine Befristung von Stellen an Hochschulen sprechen?

Die Befristung von Stellen mit dem Zweck der wissenschaftlichen Qualifikation ist an sich nicht illegitim. Eine solche setzt aber voraus, dass die Arbeitsbedingungen bestimmten Mindestanforderungen gerecht werden, die eine erfolgreiche Qualifikation tatsächlich ermöglichen (siehe unter 2.). Die Promotion kann auch auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt hilfreich sein, so dass nach deren Erlangen eine berufliche Orientierung auf andere Arbeitsmarktbereiche noch gut möglich ist und von vielen Beschäftigten – erst recht nach mehreren Beschäftigungsjahren im Hochschulbetrieb – auch gewünscht wird. Nach Abschluss der Promotion ist die unbefristete Beschäftigung aber zur Regel zu machen. Die zunehmende Drittmittelfinanzierung wird von den Hochschulen als Vorwand für immer häufigere und immer kürzere Befristungen missbraucht. Die Hochschulen könnten durchaus auch auf Drittmitteln basierend in einem nicht unerheblichen Umfang Dauerstellen schaffen, indem sie das betroffene Personal nach dem Auslaufen des Projektes entweder in Folgeprojekten oder aber in anderen Hochschulbereichen weiterbeschäftigten. Wenn die Hochschulen nicht freiwillig (und aus ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse) zu einer verantwortungsvollen Personalpolitik übergehen, muss „gute Arbeit in der Wissenschaft gesetzlich verankert werden.

11. Wie stellen Sie sich eine zukunftsfähige Struktur für den Mittelbau vor, insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen, den Stellenumfang und die Beschäftigungsdauer?

Das Verhältnis von befristeten Personal zu unbefristeten Personal ist wieder deutlich zu erhöhen, indem der Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ in Lehre, Forschung und Wissenschaftsverwaltung umgesetzt wird. Insofern mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifikation befristet wird, sollten diese Stellen die nach dem WissZeitVG mögliche

Befristungsdauer von sechs Jahren vor und sechs Jahren, in der Medizin neun Jahren, nach der Promotion ausschöpfen. Auch die familienpolitische Komponente des WissZeitVG sollte verbindlich voll angewendet werden. Schließlich wird mit ihr der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen. Untersuchungen zur Arbeitsbelastung von wissenschaftlichen Beschäftigten haben aufgezeigt, dass auch Teilzeitbeschäftigte in der Regel im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung arbeiten. Daher sollte die Vollzeitbeschäftigung zur Regel und eine Teilzeitbeschäftigung nur auf Wunsch der Beschäftigten vorgesehen werden. In diesem Fall – wie auch bei Vollzeitbeschäftigten – sind die beruflichen Anforderungen so zu bemessen, dass sie im Rahmen der vorgesehenen Arbeitszeit bewältigt werden können.

Mit freundlichen Grüßen,

Tobias Cepok

Referent für Hochschule und Forschung
GEW Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Technische Universität Darmstadt | Der Präsident | Karolinenplatz 5 | 64289 Darmstadt

An die Vorsitzende
des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst
im Hessischen Landtag
Frau Staatsministerin a.D. Karin Wolff
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen – Drucks. 18/5841

Ihre Einladung zur mündlichen Anhörung am 11. Oktober 2012

Sehr geehrte Frau Wolff,

vielen Dank für Ihre Einladung zur Anhörung zu dem vorbenannten Antrag, der ich gerne Folge leiste. Wir begrüßen ausdrücklich, dass sich der Landtag einen Einblick in die Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten an den hessischen Hochschulen verschaffen möchte.

Bevor ich Ihre Fragen im Einzelnen beantworte, möchte ich nachfolgend gerne zur Begründung des Antrages Stellung nehmen:

Die Hochschulen bieten zahlreichen Interessierten die Möglichkeit sich im Rahmen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in einem in der Regel spannenden Lehr- und Forschungsumfeld zu qualifizieren. Hier generell von prekären Beschäftigungsverhältnissen auszugehen, würde der Wirklichkeit nicht gerecht werden. Die TU Darmstadt bemüht sich, diese befristeten Beschäftigungsverhältnisse fair und transparent auszugestalten, in dem wir nach Möglichkeit die Beschäftigungsdauer der Dauer der Qualifizierung mit dem Abschluss der Promotion bzw. Habilitation anpassen.

Dies setzt aber eine auskömmliche Finanzierung voraus. Zur Beschäftigung des aus Landesbudgetmitteln finanzierten, noch nicht promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses, hat sich die TU Darmstadt Grundsätze auferlegt, die relativ lange Vertragslaufzeiten vorsehen. So beträgt in diesen Fällen die Vertragslaufzeit generell drei Jahre, mit der Option der Verlängerung um weitere zwei bis drei Jahre. Weitere Einzelheiten zur Ausgestaltung dieser Beschäftigungsverhältnisse entnehmen Sie bitte der Anlage.

Der Präsident
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel

Karolinenplatz 5
64289 Darmstadt

Tel. +49 6151 16 - 2120
Fax +49 6151 16 - 3399
praesident@tu-darmstadt.de

Datum: 28. September 2012



In den vergangenen Jahren war aber eine deutliche Verschiebung von der den Hochschulen zugewiesenen Grundfinanzierung hin zu einer Projektfinanzierung zu verzeichnen. Der Anteil der aus Drittmitteln finanzierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt mittlerweile deutlich höher als der Anteil der aus Landesmitteln finanzierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zugenommen haben nicht nur die Drittmittel der Forschungsförderinstitutionen wie DFG, BMBF, EU etc. Auch das Land Hessen finanziert die Hochschulen zunehmend im Rahmen entsprechender Projekte und Programme, wie etwa LOEWE, QSL und HSP 2020. Dies führt dazu, dass die Hochschulen in kürzeren Zeiträumen planen müssen, was wiederum Auswirkungen auf die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse hat.

Am 24.04.2012 hat sich die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) auf die „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ verständigt, die ich diesem Schreiben beigefügt habe. Als für diesen Themenbereich zuständiger Vizepräsident der HRK habe ich die Praxis und die Erfahrungen der Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Darmstadt in die Diskussion und letztlich auch in das Papier eingebracht.

Zu den Fragen:

Zu 1.

Siehe hierzu, Eingangsbemerkung

Zu 2.

Die Gewährleistung attraktiver und fairer Beschäftigungsverhältnisse ist nicht primär Aufgabe des Gesetzgebers, sondern der Hochschulen. Hierfür müssen den Hochschulen ausreichende finanzielle Spielräume und Sicherheiten zur Verfügung gestellt werden.

Zu 3.

275 Lehrbeauftragte, 2.311 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 195 Wissenschaftliche Hilfskräfte und 2.727 Studentische Hilfskräfte (jeweils Kopfzahlen, Stand 01.02.2012).

Zu 4.

2.136 befristet beschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (das Beschäftigungsverhältnis dient bei Finanzierung aus Landesmitteln immer der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Regel der Promotion und Habilitation; im Rahmen der Drittmittelprojekte wird in aller Regel zumindest die Möglichkeit zur Anfertigung einer Promotion oder Habilitation eingeräumt), 175 unbefristet beschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (diese sind promoviert und haben einen Qualifizierungsanteil, das formale Qualifikationsziel Habilitation wird aber nicht immer angestrebt), 195 Wissenschaftliche Hilfskräfte (häufig beginnen die Beschäftigten in dieser Zeit mit dem Anfertigen der Promotion – zumal die Beschäftigungszeit auf die Höchstbefristungsdauer des WissZeitVG angerechnet werden



muss), 2.727 Studentische Hilfskräfte (jeweils Kopfzahlen, Stand 01.02.2012).

Zu 5.

Hierzu liegen uns leider noch keine verlässlichen Angaben vor.

Zu 6.

Über das Modell Indikatorgestützter Ressourcenverteilung (MIR) wird den Fachbereichen ein Gesamtbudget (für Personal- und Sachmittel) zugewiesen. Das verfügbare Landesbudget wird dabei auf der Grundlage von Zählprofessuren je Fachbereich sowie weiterer Indikatoren wie Studierende, Absolventen und wissenschaftlicher Nachwuchs sowie eingeworbene Drittmittel auf die Fachbereiche verteilt. Die Fachbereiche wiederum haben eigene Verteilungsmodelle entwickelt und weisen die Mittel über ihre Indikatoren den Professuren zu. Den Professorinnen und Professoren werden keine Stellen zugewiesen. Sie entscheiden im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Finanzmittel und dem bestehenden Bedarf an einer Beschäftigung einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters über die Schaffung und Besetzung einer entsprechenden Position.

Zu 7.

Einer großen Anzahl von qualifizierten Interessenten sollte es ermöglicht werden, im Wissenschaftsbetrieb mitzuarbeiten und sich im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu qualifizieren. Dies sollte nicht nur jenen Beschäftigten vorbehalten bleiben, die dauerhaft im Wissenschaftsbetrieb tätig werden wollen. Daneben stellt der vorübergehende und nicht immer planbare Bedarf im Rahmen von Drittmittelprojekten ein Erfordernis für eine Befristung der Beschäftigungsverhältnisse dar, siehe Eingangsbemerkung.

Zu 8.

Anteil an Drittmitteln:

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 59% Drittmittel, Wissenschaftliche Hilfskräfte, 54% Drittmittel, Studentische Hilfskräfte, 46% Drittmittel (jeweils Basis Kopfzahlen, Stand 01.02.2012).

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 60%, Wissenschaftliche Hilfskräfte, 54%, Studentische Hilfskräfte, 54%, (jeweils Basis Vollzeitäquivalente, Stand 01.02.2012).

Zu 9.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40% Teilzeit (Basis Kopfzahlen, Stand 01.02.2012).

Zu 10.

Siehe hierzu, Eingangsbemerkung

Zu 11.

Die HRK weist zutreffend in den vorgenannten Leitlinien darauf hin, dass es im wissenschaftlichen Kontext notwendig ist, dass die Zahl der befristeten



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die der unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler deutlich übersteigt. Die TU Darmstadt hat sich in diesem Zusammenhang Richtlinien auferlegt, die den Anteil der unbefristeten sog. Funktionsdauerstellen in den jeweiligen Fachbereichen auf max. 20% aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler festschreibt.

Gerne kann ich die hier dargestellten Aspekte in der Anhörung bei Bedarf näher darlegen und erläutern.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.

Anlagen

- Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012
Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal
- Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse

Empfehlung der 12.
Mitgliederversammlung
der HRK am 24.04.2012

**Leitlinien für die
Ausgestaltung
befristeter
Beschäftigungsver-
hältnisse mit
wissenschaftlichem und
künstlerischem Personal**

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

Ahrstraße 39 Tel.: 0228/887-0 post@hrk.de
D-53175 Bonn Fax: 0228/887-110 www.hrk.de

Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal

I. Einleitung:

Die Hochschulen tragen Verantwortung für unbefristetes und befristetes Personal. Befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal dienen der Qualifikation dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zugleich der Innovationskraft der Hochschulen. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Hochschulen berücksichtigt werden¹.

Die individuell verschiedenen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen planbar und transparent sein: Es sind Qualifikationsziele zu vereinbaren, aus denen sich die Befristung ableitet, d.h. das Qualifikationsziel muss in der Befristungszeit erreichbar und wissenschaftlich ausführbar sein. Dabei sind sehr unterschiedliche Qualifikationsziele auf Grundlage einer wissenschaftlich fundierten Tätigkeit denkbar: Neben der Promotion und Habilitation bzw. habilitationsäquivalenten Leistung können das zum Beispiel Konzeption von Forschungsprojekten und dazugehörige Antragsstellung sowie Projekteinwerbung sein, die Mitarbeit an einem einzelnen Forschungsprojekt, die Vorbereitung von Auslandsaufenthalten oder auch managementbezogene Tätigkeiten im Wissenschaftssystem. Hochschule, Vorgesetzte und Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler sind bei der konturierten Bestimmung des Qualifikationsziels gleichermaßen gefordert. Das Bewusstsein um diese Aufgabe verstärkt eine Kultur der Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, und diese ist von jeder Hochschule individuell zu gestalten. Die Hochschulen müssen dazu die strukturellen Voraussetzungen schaffen.

II. Hintergrund:

1. Die Hochschulen benötigen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben befristetes und unbefristetes Personal. Wesentlich dafür, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu sichern, sind wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es notwendig, dass die Zahl der befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler die der

¹ Die nachfolgenden Empfehlungen gelten analog auch für befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Teilzeit.

unbefristeten deutlich übersteigt. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses², dessen Qualifizierung für unterschiedliche Tätigkeiten im Wissenschaftsbereich und darüber hinaus - auch in deren eigenem Interesse - nur durch eine befristete Tätigkeit erfolgen kann. Die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre erfordert ebenfalls die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen³.

2. Nur eine planbare auskömmliche Grundfinanzierung versetzt die Hochschulen in die Lage, verlässliche Qualifizierungswege anzubieten und förderliche Arbeitsbedingungen zu sichern⁴.

3. Auch für die Arbeit in Projekten ist eine Befristungsmöglichkeit unerlässlich. Das gilt sowohl für Projekte, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, wie für Projekte, die aus sonstigen, zweckgebunden und befristet gewährten Mitteln (z. B. aus dem Landeshaushalt) finanziert werden.

III. Handlungsempfehlungen

Daher ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen im Sinne einer guten Praxis:

1. Planbarkeit

Die Hochschulen schaffen ein Bewusstsein für das System der Befristungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei ist die längerfristige Karriereperspektive des befristeten Personals zu berücksichtigen. Die konkrete Befristung muss möglichst zielbezogen erfolgen, d.h. in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen. Um dieses angemessen zu erreichen, müssen die Vorgesetzten den Qualifizierungsfortschritt bewusst begleiten und kontinuierlich evaluieren.

Die Vorgesetzten haben eine realistische Betreuung aus Personalentwicklungsperspektive - d. h. auch die Bestimmung von Zielen und Zeitschritten in der Befristungszeit - zu gewährleisten. Dazu zählt im Sinne einer wohlverstandenen, verantwortungsbewussten Personalentwicklung, dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege innerhalb und

² HRK: Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen - Entschließung des 186. Plenums vom 2. November 1998 III. Wissenschaftliches Personal (wissenschaftlicher Dienst)

³ So auch: BAG Urteil vom 1.6.2011, 7 AZR 827/09 – Rn. 37

⁴ vgl. dazu Entschließung "Finanzierung der Hochschulen" der 11. Mitgliederversammlung der HRK am 22.11.2011

außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und für diese Wege zu qualifizieren. Dies kann aber auch das Abraten vom Weiterverfolgen einer wissenschaftlichen Karriere beinhalten.

2. Transparenz

Im Interesse der Beschäftigten ist jede Befristung transparent auszugestalten. Eine Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen ist klar und berechenbar zu kommunizieren, so dass sie für den wissenschaftlichen Nachwuchs nachvollziehbar ist. Etwaige Kriterien sind zu definieren und offen zu legen. So wird beispielsweise eine Anrechnung von vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen nur vorgenommen, wenn diese ebenfalls der Qualifizierung in derselben Phase gedient haben. Die Hochschulen sind aufgefordert, eine klare, möglichst einheitliche Definition des Abschlusses der Promotion zu fassen, um den Übergang von der Befristung in der ersten und in der zweiten Qualifizierungsphase für den befristet Beschäftigten klar zu gestalten.

3. Familienpolitischer Aspekt / Gleichstellung

Eine höhere Beteiligung von Frauen an der wissenschaftlichen, karriererelevanten Qualifizierung ist selbstverständlich auch bei der Befristung von Arbeitsverträgen zu gewährleisten. Familienbezogene Fördermöglichkeiten sind in jedem Einzelfall zu nutzen. Um das Beschäftigungsverhältnis wenn möglich um Zeiten, die etwa aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden konnten, gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG zu verlängern, sollte der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug vor einer reinen Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden. Bei der Antragstellung für ein Drittmittelprojekt sind durch familienbezogene Fördermöglichkeiten entstehende Kosten - wenn dies möglich ist - durch die Hochschulen zu berücksichtigen. Die Hochschulen setzen sich hochschulpolitisch dafür ein, dass alle Drittmittelgeber die entstehenden Kosten in Zukunft tragen. Befristungen sind so auszugestalten, dass wissenschaftliche Karriere und familiäre Inanspruchnahme für Männer und Frauen vereinbar sind. So sollte von den Verlängerungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG (Familienkomponente) zur Kompensation von Zeiten, die nicht oder nicht in vollem Umfang zur Qualifizierung genutzt werden konnten, sinnvoller Gebrauch gemacht werden. Dabei ist darauf zu achten, dass dadurch Qualifizierungsphasen nicht unnötig verlängert werden (etwa weil die Beschäftigten schwerpunktmäßig für andere Aufgaben herangezogen werden) und das Instrument nicht die kontinuierliche Förderung und Gewinnung von

Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern konterkariert.

4. Umsetzung an den Hochschulen

Um ihrer Verantwortung für die befristeten Beschäftigungsverhältnisse gerecht zu werden, sind die Hochschulen aufgefordert, sich hochschulspezifische Standards zu setzen, nach denen sie innerhalb des rechtlichen Rahmens die Verträge ihres Personals ausgestalten. Dabei berücksichtigen sie die genannten Ziele der Planbarkeit, Transparenz und Gleichstellung.

Es wird empfohlen, dass von den Fakultäten bzw. Fachbereichen Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten. Diese sind mit der Hochschulleitung abzustimmen.

Die Hochschulen sollten eine Bündelung der vorhandenen Angebote in den Bereichen Career Services, Mentoring und Schlüsselqualifikation vornehmen, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern Möglichkeiten überfachlicher Fortbildung und Unterstützung in der Karriereplanung zu gewähren. Im Rahmen von Führungskräfte trainings sollten Vorgesetzte für die besonderen Bedürfnisse von befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern sensibilisiert werden.



Der Senat hat in seiner Sitzung am 11. Dezember 2002 die nachfolgend wiedergegebenen Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse an der TUD beschlossen. Sie ersetzen die von dem ehemaligen Ständigen Ausschuss für Organisationsfragen, Angelegenheiten der Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses (StA II) in der Sitzung vom 23. Juni 1999 beschlossenen Grundsätze zur Beschäftigung Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der TUD.

Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse i.S.d. § 53 Hochschulrahmengesetz (HRG) und § 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) i.V.m. § 77 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) an der Technischen Universität Darmstadt

Gegenstand der Regelung

Die nachfolgenden Grundsätze regeln die Ausgestaltung der befristeten Arbeitsverhältnisse zu Lasten von Landesmitteln beschäftigter nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG), welche Dienstleistungen erbringen, die zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dienen. Arbeitsverhältnisse, welche nicht aus Landesmitteln, sondern aus Mitteln Dritter finanziert werden, sind ebenso wie Beschäftigungen mit promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG) und solche in unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausdrücklich nicht Gegenstand dieser Regelungen.

Gegenstand des Arbeitsvertrages

Unbeschadet der Regelungen in § 77 Abs. 2 HHG wird in den Arbeitsvertrag als Nebenabrede aufgenommen: "Die Erbringung der Dienstleistungen dient zugleich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Zur selbstbestimmten Forschung steht ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung." In die Nebenabrede wird darüber hinaus aufgenommen, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gegeben wird. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in einem Fachbereich tätig, in dem in der Regel nicht promoviert wird, so ist in die Nebenabrede aufzunehmen, dass Gelegenheit zu vergleichbarer fachspezifischer Qualifizierung gegeben wird.

Gestaltung der Tätigkeitsbeschreibung

In die Tätigkeitsbeschreibung wird aufgenommen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit mindestens 50 % der Gesamtarbeitszeit auf einem zu definierenden Forschungsgebiet tätig ist und dort mit Forschungsaufgaben betraut ist, die zur Erreichung der angestrebten wissenschaftlichen Qualifizierung beitragen. Im Rahmen des Forschungsgebietes beträgt der Anteil der selbstbestimmten Forschung ein Drittel der Gesamtarbeitszeit, im Übrigen sind weisungsabhängige Dienstleistungen zu erbringen.

Daneben ist in der Tätigkeitsbeschreibung anzugeben, welche weisungsabhängigen Dienstleistungen zu erbringen sind. Dabei ist zu definieren, mit welchem Anteil dies Dienstleistungen in der Lehre, in der Verwaltung und in sonstigen Bereichen sind.

Hochschuldidaktische Qualifizierung

Es ist zu beachten, dass entsprechend § 77 Abs. 1 Satz 4 HHG im Rahmen der Möglichkeiten auch Gelegenheit zur hochschuldidaktischen Qualifizierung (einschließlich Fortbildungsmaßnahmen) zu geben ist.



Betreuungsverhältnis

Die jeweils vorgesetzten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer tragen Sorge dafür, dass die zur Qualifizierung zur Verfügung gestellte Arbeitszeit auch für diese Zwecke genutzt wird und die hierzu ggf. erforderliche Ausstattung im Rahmen der Möglichkeiten zur Verfügung steht.

Die Annahme der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als Doktorandin oder als Doktorand sollte zu einem möglichst frühen Zeitpunkt erfolgen, damit die Betreuung so früh wie möglich gewährleistet wird. Der Antrag auf Annahme als Doktorandin oder als Doktorand ist deshalb zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu stellen. Ist dieser Antrag gestellt, so sind die jeweils Vorgesetzten verpflichtet, dieses Verfahren zügig voran zu treiben.

Strebt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine fachspezifische Qualifizierung an, welche mit einer Promotion vergleichbar ist (Ziffer 2 Satz 3 dieser Grundsätze), so gilt diese Regelung entsprechend.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Doktorandin oder als Doktoranden angenommen wurden, können sich nur dann als Promotionsstudentinnen oder als Promotionsstudenten immatrikulieren, wenn sie ausweislich des Arbeitsvertrages mit höchstens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind.

Vertragsdauer

Die Vertragsdauer beträgt zunächst drei Jahre. Eine längere Vertragsdauer kann nicht, eine kürzere nur in begründeten Ausnahmefällen vereinbart werden. Ein solcher Ausnahmefall liegt z.B. vor, wenn das Arbeitsverhältnis zur Wahrnehmung einer entsprechend kürzerfristigen Vertretung begründet wird oder die Stelle im Rahmen des Personalentwicklungsplanes eines Bereiches oder aufgrund der Finanzierung nur für eine kürzere Zeit zur Verfügung steht.

Die Universitätsverwaltung wird rechtzeitig vor Ablauf des Vertrages durch die Dekanin oder den Dekan über den Stand der wissenschaftlichen Arbeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, insbesondere über den voraussichtlichen Zeitpunkt der Fertigstellung der Arbeit in Kenntnis gesetzt. Geschieht dies nicht, so wird sich die Universitätsverwaltung noch vor Ablauf des Vertrages mit dem/der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/in und dem/der vorgesetzten und betreuenden Hochschullehrer/in diesbezüglich in Verbindung setzen. Ist das angestrebte wissenschaftliche Qualifikationsziel noch nicht erreicht, kann das Beschäftigungsverhältnis um höchstens zwei Jahre bis zu einer Gesamtlaufzeit von fünf Jahren verlängert werden. Stellt der/die vorgesetzte und betreuende Hochschullehrer/in in diesem Fall gegen den Willen des/der betreffenden Mitarbeiters/in keinen Antrag auf Verlängerung des jeweiligen Arbeitsvertrages, so entscheidet darüber, ob ein solcher Antrag gestellt wird, der Fachbereichsrat.

Das Beschäftigungsverhältnis kann mithin bis zu einer Gesamtlaufzeit von fünf Jahren verlängert werden. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht promoviert sind, arbeitsrechtlich bis zu einer Dauer von maximal sechs Jahren möglich. Das Ausschöpfen dieser arbeitsrechtlich zulässigen Gesamtbefristungsdauer und damit die Verlängerung bis zu einem weiteren Jahr ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und setzt voraus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Notwendigkeit der Verlängerung nicht zu vertreten hat.

Der Abschluss entsprechender Arbeitsverträge mit den oben genannten maximal zulässigen Beschäftigungszeiten, setzt voraus, dass keine sog. Vordienstzeiten i.S.d. § 2 Abs. 3 WissZeitVG angerechnet werden müssen. Andernfalls verkürzt sich die jeweilige maximal zulässige Beschäftigungszeit in dem Umfang, in dem diese Zeiten anzurechnen sind. Es wird darauf hingewiesen, dass nach abgeschlossener Promotion der Abschluss eines Arbeitsvertrages i.S.d. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zulässig ist.

Darmstadt, den 11. Dezember 2002

Das Präsidium
der Technischen Universität Darmstadt

gez. Prof. Dr. jur. Hanns H. Seidler, Kanzler

http://www.tu-darmstadt.de/pvw/dez_iii/infos/merk_wimi.tud

Stellungnahme

der „Initiative Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ an der Universität Kassel

zur

Anhörung der Oppositionsparteien des Hessischen Landtags zum Thema

„Prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen“

am 11.10.2012 in Wiesbaden

abgegeben von

Anna Lina Dux

Co-Sprecherin der LfbA-Initiative Kassel
und Lehrkraft für besondere Aufgaben,
Fachbereich Geistes- und Kulturwissenschaften/Universität Kassel

Kassel, den 03.10.2012

Die prekäre Beschäftigungssituation von LfbA an hessischen Hochschulen

An den hessischen Hochschulen werden zunehmend sogenannte „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ (LfbA) eingesetzt, um den gestiegenen Anforderungen in der Lehre, steigenden Studierenden- und Prüfungszahlen sowie dem gestiegenen Beratungsbedarf gerecht zu werden. LfbA werden formal den Wissenschaftlichen Bediensteten zugeordnet und unterrichten mit einem hohen Lehrdeputat (nach geltender Lehrverpflichtungsordnung zwischen 14 und 18 SWS bei einer vollen Stelle) in der grundständigen universitären Lehre. LfbA führen damit klassische *Daueraufgaben* in der selbstständigen Lehre durch (Studienbegleitung, Studienberatung, Schwerpunktsetzung im Fach, Vermittlung von praktischen Fertigkeiten und wissenschaftlichen Basiskompetenzen, Betreuung von Hausarbeiten und Prüfungen, Praxisorientierung etc.) und prägen so die Lehrprofile der jeweiligen Fachgebiete erheblich mit.

In der Praxis gestaltet sich die Beschäftigungssituation der LfbA jedoch hochgradig prekär aus einer Vielzahl von Gründen, die im Folgenden angeführt werden sollen:

1. Hohe Arbeitsbelastung

Die LfbA-Stellen bringen als Hochdeputatsstellen eine erhebliche Arbeitsbelastung mit sich. Unbezahlte Mehrarbeit, die sich in die Freizeit verlagert, ist die Regel, um die vielfältigen Aufgaben, die die Stelle mit sich bringt, wahrzunehmen.

Die Mehrzahl der LfbA sind teilzeitbeschäftigt, arbeitet aber – mit viel Idealismus – de facto in Vollzeit, um Qualität in der Lehre sicherzustellen und den Studierenden ein Optimum an individueller Betreuung zu ermöglichen.

Bereits auf halben Teilzeitstellen haben LfbA ein Lehrdeputat, das dem der Professorinnen und Professoren entspricht. LfbA haben im Unterschied zu Professuren jedoch weder einen Anspruch auf studentische Hilfskräfte noch auf eigene Kostenstellen oder Sekretariate. Sämtliche administrative Tätigkeiten wie das Erstellen von Scans und Kopien, das Einrichten von Semesterapparaten und Materialsammlungen, das Eintragen von Noten, die Online-Verwaltung der Seminare, die Betreuung von Lernplattformen usw. übernehmen LfbA in der Regel selbst.

Die hohe Arbeitsbelastung ist insbesondere ein Problem in den ersten Beschäftigungsjahren: Die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber müssen sich in ihr Fachgebiet einarbeiten, Seminare konzipieren und Lektüre erschließen, didaktische Strategien entwickeln und einen Materialfundus zusammenstellen, auf den sie später zurückgreifen können. Häufig kommt es jedoch dazu gar nicht: LfbA sehen sich mit dem Anspruch konfrontiert, durch ein vielseitiges und abwechslungsreiches Angebot den Lehrplan zu bereichern; Wiederholungen von Veranstaltungen stellen in manchen Bereichen somit eher die Ausnahme dar.

Selbst eine LfbA mit einigen Jahren Berufspraxis wird somit immer eine hohe Arbeitsbelastung haben, da LfbA zudem eine Vielzahl von Studierenden betreuen, diese beraten, deren Leistungen (Klausuren, Hausarbeiten, Portfolios, mündliche Prüfungen etc.) korrigieren und bewerten sowie eine Vielzahl von einfachen administrativen Aufgaben wahrnehmen.

Beispiel Korrekturaufwand:

Eine Teilzeit-LfbA mit reduziertem Deputat (7 SWS) unterrichtet vier bzw. drei Veranstaltungen pro Semester. Bei durchschnittlichen Teilnehmerzahlen von 30 Studierenden pro Seminar (die in vielen Studiengängen deutlich höher liegen) bedeutet das mitunter die Korrektur von 120 Hausarbeiten pro Semester. Bei einer durchschnittlichen Korrekturzeit von ein bis zwei Stunden pro Arbeit und der damit verbundenen Betreuungs- und Beratungszeit (durchschnittlich liegt die hierfür zu veranschlagende Zeit bei insgesamt einer halben Stunde pro zu betreuende Arbeit) sprengt dies bereits rein rechnerisch den zeitlichen Umfang der vorlesungsfreien Zeit, die jedoch vorwiegend der Planung und Konzeption des nächsten Semesters dienen soll.

Das alles bedeutet, dass LfbA Gefahr laufen, innerhalb kurzer Zeit und systematisch als Arbeitskraft verbraucht zu werden – Symptome eines „Burnouts“ sind häufig zu beobachten.

2. Befristungspraxis

Obwohl die LfbA klassische Daueraufgaben in der Lehre wahrnehmen (siehe Einleitung), ist die Befristung der Stellen die Regel. Beispielsweise in Kassel ist es üblich, dass LfbA Zwei-, Drei- oder – in seltenen Fällen – Vierjahresverträge bekommen. Unbefristete LfbA-Stellen sind die absolute Ausnahme (vornehmlich bei den Lektoratsstellen in den Fremdsprachen).

Die Befristungen widersprechen nicht nur der Tatsache, dass LfbA Daueraufgaben ausüben, sondern wirken sich überdies nachteilig auf den Lehrbetrieb aus:

Gerade wenn sich Routine eingestellt hat, wenn LfbA sowohl fachlich als auch didaktisch-methodisch sowie hinsichtlich der Besonderheiten der verschiedenen Prüfungs- und Studienordnungen eingearbeitet sind, laufen oftmals die Verträge aus und die Stelle wird mit einer neuen LfbA besetzt, die sich ebenfalls neu einarbeiten muss – zum Nachteil für die Studierenden und die internen Abläufe. Bei den ersten Veranstaltungen der LfbA sind qualitative Abstriche die Regel, überdies müssen sich die Studierenden auf eine neue Lehrkraft einstellen. Personelle und themenbezogene Verbindlichkeit, die für den Lernerfolg Studierender nachweislich vonnöten sind, werden somit von Universitäten nicht gewährleistet.

Die Befristungen bedeuten zudem auch eine erhebliche Benachteiligung der LfbA selbst. Gerade wenn sich eine gewisse Routine eingestellt hat, das Arbeitspensum und die unbezahlten Überstunden sich ggf. normalisieren, laufen die Verträge aus. LfbA wird es somit verwehrt, die Früchte von jahrelangem – in der Regel vorbildhaftem – Engagement und eigener Expertise zu ernten. Dass diese Befristungspraxis auch den Universitäten selbst Expertisen nimmt, erklärt sich von selbst.

Die Universitäten bilden hochqualifizierte Fachkräfte für einen Arbeitsmarkt aus, auf dem sie das Monopol besitzen, bieten auf diesem Gebiet jedoch für eine Vielzahl ihrer Angestellten keine Perspektiven.

3. Geringer Verdienst

Teilzeitbeschäftigte LfbA verdienen so wenig (im ersten Beschäftigungsjahr in Steuerklasse I gut 1000 Euro netto, im zweiten Beschäftigungsjahr etwa 100 Euro mehr), dass neben der De-facto-Vollzeitbeschäftigung in der Universität meist ein Nebenjob erforderlich ist, um

ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Viele LfbA sind zudem Berufspendler (ein häufig angegebener Grund sind die oben bereits genannten Befristungen), wodurch erhebliche weitere Kosten anfallen.

Beispiel:

Ein 35 Jahre alter Arbeitnehmer, der Wohnung und PKW unterhält und keine Familie versorgt, kann mit dem Verdienst einer halben Stelle kaum die laufenden Kosten decken. Das hat auch damit zu tun, dass aufgrund der langen Ausbildungs- und Qualifikationszeit bislang nur wenig in die staatliche Rentenversicherung eingezahlt werden konnte und aufgrund des geringen Verdienstes nur geringe Beiträge einbezahlt werden, sodass die private Altersvorsorge unbedingt vonnöten ist, um im Rentenalter nicht zum Sozialfall zu werden. Das Geld kann in einem solchen Fall nur durch Nebenbeschäftigungen (aufgrund der Belastung an der Hochschule vorwiegend am Wochenende) aufgefangen werden.

4. Fehlende Qualifikationsmöglichkeiten

LfbA, in der Regel nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet eingestellt, befinden sich, sofern sie eine weitere Beschäftigung an einer deutschen Universität anstreben, vom ersten Arbeitstag an in der vom Gesetz vorgegebenen 12- bzw. 15-Jahresfrist, der Qualifizierungsphase (Promotion und/oder Habilitation). Eine Qualifikation ist für LfbA jedoch nur unter schwierigsten Bedingungen in der wenigen verbleibenden Freizeit möglich – und darum, nach individueller Situation des Stelleninhabers – häufig sogar unmöglich. Hier fließen alle Aspekte, die unter 1 bis 3 angeführt worden sind, zusammen: die hohe Arbeitsbelastung auf einer Stelle, die befristet ist und die – im Fall von Teilzeitkräften – einen so geringen Verdienst mit sich bringt, dass meist eine Nebenbeschäftigung erforderlich ist.

Gelingt es einer befristeten LfbA aufgrund der jeweiligen Lehrbelastung nicht, sich „nebenbei“ über eigene Publikationen im Forschungsgebiet des Faches zu qualifizieren, bleibt ihr nach Ablauf des Befristungszeitraumes nach WissZeitVG nur die Entfristung durch die Hochschule (die dann aber bislang von hessischen Universitäten verwehrt wird) oder das endgültige Ende der universitären Dienstzeit. Dass aber die qualifizierenden Forschungspublikationen *aufgrund* der engagierten Arbeit für die Universitäten ausbleiben und die Universitäten für erprobte Fachkräfte im Mittelbau keine Perspektiven bieten *möchten*, stellt die eigentliche Tragik von LfbA dar.

Als Lösung für dieses Dilemma – wie sie derzeit u.a. an der Universität Kassel entwickelt wird – kann nicht gelten, dass die Arbeitsplatzbeschreibungen der LfbA unter Beibehalten der hohen Lehrdeputate geändert werden. In den neuen Arbeitsplatzbeschreibungen wird eine selbstbestimmte Forschung festgeschrieben. Dieser – auf den ersten Blick vermeintlich positive – Ansatz dient lediglich *einem* Zweck: Die LfbA-Stellen sollen trotz des BAG-Urteils vom 1. Juni 2011 zur Entfristung einer Freiburger Lektorin befristet werden.

Diese neuen Arbeitsplatzbeschreibungen sind unter verschiedenen Aspekten problematisch und keinesfalls im Sinne der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber – noch im Sinne des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt:

1. Der Ansatz ist gänzlich *unrealistisch*, da alle ursprünglichen Aufgaben weiterhin Bestandteil der neuen Arbeitsplatzbeschreibungen sind. Die LfbA erfahren keinerlei Entlastung an anderer Stelle, sollen aber einen Teil der Arbeitszeit für die eigene

Forschung verwenden – und das auf Stellen, auf denen ein erhebliches Maß an Mehrbelastung schon jetzt die Regel ist.

2. Mit dem Ansinnen, den LfbA Qualifikationsmöglichkeiten während der Arbeitszeit einzuräumen, werden zwei Arten Qualifikationsstellen geschaffen: Diejenigen Stellen, auf denen viel unterrichtet wird (LfbA) und diejenigen, auf denen weniger unterrichtet wird (echte Qualifikationsstellen). Auf letzteren Stellen würde das Forschen im Rahmen der Dienstzeit gewährt, auf LfbA-Stellen würde die qualifizierende Publikationstätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in der Freizeit vorausgesetzt und als Grund für die Befristung angeführt. Dass dieses Vorgehen auch juristisch schwer haltbar ist, zeigen die derzeit anlaufenden LfbA-Entfristungsklagen.
3. Die bislang vorhandene klare Unterscheidung in wissenschaftliche Qualifikationsstellen und LfbA-Stellen hat aber durchaus ihre Berechtigung, da die Aufgaben und Ziele beider Stellentypen besonders hinsichtlich der Lehre stark differieren. Zwei verschiedene Arten von Qualifikationsstellen sind deshalb als nicht sinnvoll zu erachten und deren Einrichtung ist abzulehnen – insbesondere auf Grundlage einer solchen Mogelpackung, die in den Ohren der in ihrer prekären Arbeitssituation ohnehin belasteten LfbA wie Hohn klingt.
4. Mit dem Verankern einer selbstbestimmten Forschung in den Arbeitsplatzbeschreibungen geht überdies eine Zweckentfremdung von Mitteln einher: Viele LfbA-Stellen werden aus Töpfen wie QSL oder HSP 2020 finanziert. Diese sind zweckgebunden für die Lehre einzusetzen und somit nicht für eine selbstbestimmte Forschung, wie sie die neuen Arbeitsplatzbeschreibungen u.a. in Kassel vorsehen, zu verwenden.

Universitäten in Hessen und Deutschland müssen sich entscheiden, wenn sie Perspektiven eröffnen und nicht Wege in Sackgassen weisen wollen: Wollen sie ihren Angestellten Raum für eigene Qualifikation in der Forschung einräumen, müssen diese auf Qualifikationsstellen beschäftigt und ihnen mindestens die Hälfte der Arbeitszeit für eigene Forschung zur Verfügung gestellt werden. Oder die Universitäten beschäftigen Lehrpersonal mit hohem Lehrdeputat, das in der Lehre für Qualität sorgt, und stellt dieses unbefristet ein. Dies ist in anderen Ländern längst üblich.

5. Fehlende berufliche Perspektiven

LfbA-Stellen führen in die Sackgasse: LfbA haben nur unter größten persönlichen Härten die Möglichkeit, sich wissenschaftlich zu qualifizieren. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familie oder auch Alleinerziehende wird ein solcher Arbeitsplatz zur privaten und beruflichen Falle. Wenn es jemand auf einer LfbA-Stelle wirklich schafft, eine Promotion oder eine Habilitation zum Abschluss zu bringen, kann dies aufgrund der unter 1 bis 3 angeführten Aspekte wohl immer nur mit erheblichen Abstrichen in der Qualität der Publikationen und auch in der Lehre geschehen. Dass dies nicht im Sinne des Landes liegen dürfte, erklärt sich von selbst. Ein Professor in Kassel hat es auf den Punkt gebracht: In einer Sitzung des Senats hat er die LfbA-Stellen als „Dequalifikationsstellen“ charakterisiert. Trotz der Tatsache, dass die LfbA unter enormem Einsatz Daueraufgaben ausüben, werden ihre Arbeitsverträge in aller Regel nach dem WissZeitVG befristet. Einigen LfbA wird nach

Auslaufen ihres Vertrags die Möglichkeit einer – erneut nach WissZeitVG befristeten – Weiterbeschäftigung eingeräumt. Wenn nach mehreren solcher Verlängerungen aufgrund des WissZeitVG keine Weiterbeschäftigung an der Universität mehr möglich ist, werden LfbA ohne Abschluss ihrer Qualifikationsarbeiten auf den Arbeitsmarkt entlassen. Mit ihrem sehr spezifischen Qualifikationsprofil und ihrer hohen Expertise, die sie für eine Tätigkeit an der Universität geradezu prädestinieren, sind sie nur schwer für Tätigkeiten außerhalb des wissenschaftlichen Betriebes vermittelbar – und können letztlich aufgrund von jahrelanger prekärer Beschäftigung eine finanzielle Belastung für den Staat werden.

Dass das Land Hessen und seine Universitäten damit ausschließlich diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern und langfristig beschäftigen, die ihr Privatleben und ihre Freizeit gänzlich ihrem Dienstherrn widmen *können*, widerspricht, neben arbeitsrechtlichen Grundsätzen, dem Gleichheitsgrundsatz ganz allgemein und den erklärten bundesweiten Zielen der Frauen- und Familienförderung.

Holger Schoneville

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich
Humanwissenschaften der Universität Kassel

Mitglied im hessischen Mittelbaunetzwerk

Stellungnahme im Rahmen der Anhörung

„Prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen“

im hessischen Landtag

Vorbemerkung

Die Anforderungen an die hessischen Hochschulen haben sich in den letzten Jahren deutlich verschärft: steigende Studierendenzahlen, strukturelle Reformen im Zuge des Bologna-Prozesses sowie erweiterte Exzellenz- und Internationalisierungsansprüche in Forschung und Lehre. Trotzdem stehen nur unzureichende und zum Teil unsichere finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Diese Entwicklung führt für alle Beschäftigten und Statusgruppen zu einem verschärften Leistungsdruck bei steigenden Qualitätsansprüchen. Gute Wissenschaft und gute Arbeit werden damit in Frage gestellt.

In den Reihen des akademischen Mittelbaus führen ausufernde Befristungen, unnötige Stellenteilungen, hohe Arbeitsbelastungen und -anforderungen sowie unsichere Karrierewege vermehrt zu prekären Arbeitssituationen und ungewissen Lebensperspektiven.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen haben sich in den letzten Jahren hochschulpolitisch interessierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Mittelbau verschiedener hessischer Hochschulen in einem Netzwerk zusammengeschlossen. Ziel war und ist es, gemeinsam zentrale Problemfelder bezüglich des Arbeitsorts Hochschule zu benennen und Vorschläge dafür zu entwickeln, diesen wieder attraktiver zu gestalten. Einige dieser zentralen Problemfelder im wissenschaftlichen Mittelbau sowie einige der erarbeiteten Verbesserungsvorschläge sollen nachfolgend aufgezeigt werden. Es handelt sich dabei keinesfalls um eine vollständige Liste der Probleme und Lösungen, vielmehr sollen die dringlichsten Felder benannt werden.

Gegenwärtige Problemfelder

Befristungen

Im Bereich des akademischen Mittelbaus ist eine ausufernde Befristungspraxis festzustellen. 87 % der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau sind befristet beschäftigt. Dem Gegenüber verfügen lediglich 13 % über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass befristete Verträge häufig sehr kurze Laufzeiten (teilweise unter einem Jahr) aufweisen. Diese Praxis nimmt den Beschäftigten Planungssicherheit und macht den Wissenschaftsbetrieb als Arbeitsplatz unattraktiv. Sie steht dem eigentlichen Ziel so genannter „Qualifikationsstellen“ sowie qualitativ hochwertiger Forschung und Lehre entgegen. Die sehr kurzen Vertragslaufzeiten führen zu einem enormen Druck in der Qualifikationsphase, erschweren eine kontinuierliche Arbeit und gefährden häufig den Abschluss eigenständiger Forschungsprojekte im Rahmen der Promotion bzw. Habilitation. Diese Problematik verschärft sich nochmals insbesondere im Bereich der Drittmittelbeschäftigten, da hier die Vertragslaufzeiten häufig noch kürzer sind.

Zur Bearbeitung dieses Problemkomplexes sind unterschiedliche Maßnahmen angeraten: Zunächst sind viele der derzeit befristet Beschäftigten unnötig befristet, da sie im Kern mit Daueraufgaben befasst sind (siehe „Dauerstellen für Daueraufgaben“). Darüber hinaus gilt es existierende Befristungen jedoch auch anders auszugestalten. Prinzipiell sollte dabei die Regel gelten, dass die Vertragslaufzeiten über die gesamte Länge des jeweiligen Projekts reichen. Für so genannte „Qualifikationsstellen“ sollte eine Mindestbeschäftigungsdauer von drei Jahren, eine Regelbeschäftigungsdauer von sechs Jahren eingeführt werden. Weiterhin sind die vorhandenen Instrumente zur Familienförderung, wie die familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, deutlich konsequenter umzusetzen.

Ausreichend Zeit für eigenständige Forschung und Qualifizierung

Eine zentrale Aufgabe junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist die Realisierung eigenständiger Forschungsprojekte im Rahmen ihrer Promotion bzw. Habilitation. Die im Hessischen Hochschulgesetz hierfür veranschlagte Arbeitszeit ist mit 1/3 jedoch zu knapp bemessen und wird zudem oft durch andere Tätigkeiten noch unterlaufen. In der Praxis zeigt sich, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler häufig zu wenig Zeit für eigenständige Forschung zur Verfügung steht. Die Folge ist, dass die Qualifikationsprojekte nicht im Rahmen der jeweiligen Stellen abgeschlossen werden können. Dies ist besonders dramatisch, da die Befristung dieser so genannten „Qualifikationsstellen“ mit der Begründung erfolgt, dass sie insbesondere der Anfertigung einer Promotion oder Habilitation dienen sollen.

Die so genannten „Qualifikationsstellen“ müssen daher so beschaffen sein, dass sie den erfolgreichen Abschluss einer Qualifikationsarbeit tatsächlich ermöglichen. Da die Befristung dieser Stellen ausdrücklich damit begründet wird, dass sie zur Durchführung eines zeitlich befristeten Projekts im Rahmen der Promotion bzw. Habilitation dienen, müssen diese Tätigkeiten auch im Zentrum der Tätigkeit stehen und quantitativ den größten Teil der Arbeitszeit ausmachen. Bei Teilzeitstellen mit Qualifizierungsanteil ist ein Mindestanteil von 20 Wochenstunden für die eigenständige Forschungsarbeit zu verankern.

Ganze Stellen für ganze Arbeit

Viele wissenschaftliche Bedienstete in Hessen sind im Rahmen von Teilzeitstellen angestellt. Insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften hat sich die so genannte 50%-Stelle gewissermaßen zum Regelfall für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entwickelt. Gleichzeitig wird auf diesen Stellen jedoch deutlich mehr gearbeitet. Sowohl die Erfahrungen aus der Praxis als auch die vorliegenden Untersuchungen zeigen, dass die wirklichen Arbeitszeiten auf den Teilzeitstellen das Volumen von Vollzeitstellen nur selten unterschreiten. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um „Zwangsteilzeitverträge“, die den tatsächlichen Anforderungen an die jeweiligen Stellen nicht entsprechen. Faktisch werden hier die tarifvertraglichen Regelungen unterwandert. Besonders problematisch wird dies auch dadurch, dass die Nettogehälter für Teilzeitbeschäftigte mit circa 1.000 € (als Berufseinsteiger) in vielen Städten in der Bundesrepublik die Lebenshaltungskosten nicht mehr decken.

An dieser Stelle sind die Arbeitsverträge dringend den tatsächlichen Arbeitsverhältnissen anzupassen. Die Bestrebungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wie auch der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bei der Vergabe Drittmittelaufträgen in der Regel nur noch Stellen mit einem Anteil von 65% auszuschreiben, sind eine Reaktion auf das oben beschriebene Problem, können aber nur ein Zwischenschritt darstellen.

Dauerstellen für Daueraufgaben

Die oben bereits benannte extreme Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Bereich von Wissenschaft und Forschung betrifft längst auch jene Arbeitsbereiche mit Daueraufgaben in Lehre, Forschung und (Wissenschafts-)Verwaltung. Dies führt gleichzeitig dazu, dass wissenschaftliche Bedienstete auf befristeten Stellen mit Anforderungen und Aufgaben konfrontiert werden, die über ihre Kernaufgaben hinausgehen. Dies betrifft bspw. die Organisation von Studienprogrammen oder besonderes Engagement in der Lehre oder bei Prüfungen.

Sowohl zur Sicherung der Qualität in Forschung, Lehre und Wissenschaftsadministration als auch zur Absicherung der Beschäftigten sind insbesondere für diese klassischen Daueraufgaben auch Dauerstellen einzurichten.

Zumutbare Lehrdeputate und Entfristungen für LfBA

In den vergangenen Jahren ist an den hessischen Hochschulen eine Ausweitung der so genannten Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA) zu beobachten. Die Arbeitssituation von Lehrkräften für besondere Aufgaben ist durch enorme Belastungen in der Lehre und befristete Arbeitsverträge charakterisiert. Diese Stellen sollen Engpässe in der Lehre kostengünstig und flexibel auffangen und werden mit einer deutlich zu hohen Zahl an SWS verknüpft (bis zu 18 SWS). Qualitätsvolle Lehre wird auf diesen Stellen um den Preis der Selbstausschöpfung geleistet. Da die Stellen in der derzeitigen Praxis fast ausschließlich befristet ausgeschrieben werden, ohne dass auf diesen Stellen eine Qualifizierung im Rahmen einer Promotion bzw. Habilitation stattfinden kann, führen sie nicht selten in berufliche Sackgassen. Das Problem besteht darin, dass sie auf der einen Seite mit Lehraufgaben überlastet, auf der anderen Seite jedoch nur über befristete Beschäftigungsverhältnisse verfügen und nach den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach sechs Jahren nicht weiter beschäftigt werden. Dies bedeutet in der Regel das Ende der akademischen Karriere.

Handlungsbedarf besteht hier auf zwei Ebenen: Zum einen sind die Lehrdeputate für diese Hochdeputatstellen deutlich zu reduzieren. Zum anderen – und dies ist noch wichtiger – sind die Arbeitsverträge von Lehrkräften für besondere Aufgaben grundsätzlich zu entfristen. Bei den Tätigkeiten handelt es sich um klassische Lehrtätigkeiten in der Vermittlung. Dies stellt eine der zentralen Daueraufgaben der Hochschulen dar.

Missbrauch von Lehraufträgen

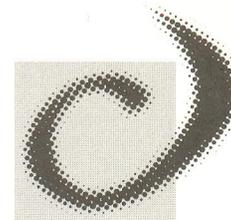
Eine besondere Problematik stellt die zunehmende Verschiebung der Lehre hin zu Lehraufträgen dar. Die Personengruppe der Lehrbeauftragten ist dabei dadurch gekennzeichnet, dass sie über keinerlei Absicherung an der Hochschule verfügen.

Lehre, die für Studierende zum Pflicht- oder Wahlpflichtbereich gehört, ist nicht durch Lehraufträge, sondern durch dauerhafte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abzudecken. Wo Lehraufträge zur Ergänzung des Lehrangebots sinnvoll sind, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten.

Mitbestimmung stärken

Wissenschaftlich Bedienstete arbeiten in doppelter Abhängigkeit von ihren Vorgesetzten, die oft gleichzeitig ihre Prüferinnen und Prüfer sind und zumeist über Vertragsverlängerungen entscheiden. Gleichzeitig ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass die wenigen gewählten Mittelbauvertreterinnen und -vertreter in Gremien sitzen, die kaum noch etwas entscheiden können. Eine Absicherung der Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus ist so nur unzureichend möglich.

Das Hessische Hochschul- sowie das Personalvertretungsgesetz müssen einen wirksamen Schutz und eine wirksame Interessenvertretung auch des Mittelbaus ermöglichen. Insbesondere müssen starke Organe der Interessenvertretung darüber wachen, dass die Abhängigkeit von Vorgesetzten nicht ausgenutzt wird.



HfMDK, Eschersheimer Landstraße 29–39, 60322 Frankfurt am Main

Geschäftsführer der Geschäftsstelle
des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst
des Hessischen Landtags
Herrn Dr. Spalt
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Hochschule für Musik
und Darstellende Kunst
Frankfurt am Main

Der Präsident

Thomas Rietschel

Telefon +49 (0)69 154 007 311

Telefax +49 (0)69 154 007 310

praesident@hfmdk-frankfurt.de

Frankfurt, 1. Oktober 2012
TR/AK

**Anhörung zu dem Antrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE betreffend
prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen –Drucks. 18/541**

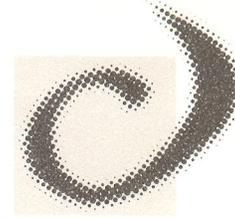
Ihr Zeichen: I A 2.5

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

bezüglich Ihrer Fragen zu der oben genannten Drucksache nehmen wir wie folgt Stellung:

- 1) Die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main muss grundsätzlich zwischen zwei Arten befristeter Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden werden:
 - a) befristet angestellten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern, d.h. Personen, die im Rahmen der eigenen wissenschaftlichen, künstlerischen und/oder pädagogischen Qualifizierung in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen und hier die Gelegenheit erhalten, eigene Lehrerfahrung zu sammeln. Da die Hochschule nur über sehr wenige Mittelbaustellen verfügt, lässt sich zur allgemeinen Entwicklung dieser Stellen keine valide Aussage treffen.
 - b) Lehrbeauftragten, die Lehraufgaben eigenverantwortlich, aber nebenberuflich in einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art als Selbständige wahrnehmen. Für Kunst- und Musikhochschulen dienen diese Beschäftigungsverhältnisse in einem gewissen Umfang der Qualitätssicherung und -entwicklung der Lehre, da die praktischen, fachlichen und inhaltlichen Erfahrungen, die die Lehrbeauftragten aus einer professionellen Tätigkeit außerhalb der Hochschule mitbringen, direkt in die Lehrtätigkeit einfließen können. In einigen Studienbereichen erfordert der Umfang der jeweiligen Fächer überdies nur einen stundenmäßig geringen Lehraufwand, der nicht in „ganzen Stellen“ ausgedrückt werden kann.

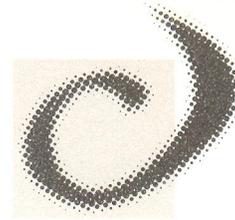
-2-



Hochschule für Musik
und Darstellende Kunst
Frankfurt am Main

Der besonderen Lehrsituation in künstlerischen Studiengängen trägt auch das Hessische Hochschulgesetz in § 71 Abs. 3 Rechnung. Die Anzahl der Lehrbeauftragten hat sich seit Mitte der 1990er Jahre an der HfMDK deutlich erhöht. Dies ist mit der Finanzierungssituation der Hochschule zu erklären. Mittlerweile werden mehr als 60% der Lehrleistung an der HfMDK durch Lehrbeauftragte erbracht.

- 2) Wie unter Punkt 1) ausgeführt ist die hohe Zahl der Lehraufträge an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main auf die Finanzierungssituation zurückzuführen. Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, bei entsprechender Finanzausstattung die Anzahl der Lehraufträge zugunsten hauptamtlicher Beschäftigungen zu reduzieren. Es wird jedoch zur Aufrechterhaltung der Lehrqualität erforderlich bleiben, einen nicht unerheblichen Anteil der Lehre auch in Zukunft durch nebenberuflich tätige Lehrbeauftragte abzudecken.
- 3) Derzeit sind 59 Professorinnen und Professoren im Beamten- oder Angestelltenverhältnis, 9 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, 365 Lehrbeauftragte, 6 wissenschaftliche Mitarbeiter sowie 31 studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt.
- 4) Von den Mitarbeitern nach 3) sind 32 Personen im Rahmen ihrer Hochschulausbildung beschäftigt.
- 5) 32 Personen üben ihre befristete Tätigkeit im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Ausbildung aus, inwieweit sie diese auch tatsächlich abschließen, kann prospektiv nicht beantwortet werden.
- 6) Die Vergabe der Stellen erfolgt in der Regel durch ein Auswahlverfahren auf der Basis von Stellenausschreibungen.
- 7) Folgende sachliche Gründe sprechen für eine Befristung von Stellen an Hochschulen:
 - Unsichere langfristige Finanzsituation der Hochschule (Hochschulpakt wird in der Regel nur für fünf Jahre vereinbart)
 - Sondermittel aus den Bereichen Innovationsbudget, Studienstrukturprogramm oder Bund-Länder-Programm und sonstige Drittmittel stehen von vorneherein nur für eine befristete Zeit zur Verfügung. Aus diesen Programmen finanzierte Stellen müssen befristet werden, sofern eine Fortführung aus dem Grundbudget nicht gesichert ist



Hochschule für Musik
und Darstellende Kunst
Frankfurt am Main

- Demographische Entwicklung (Ausbildungskapazität muss bei voraussichtlichem Absinken der Studierendenzahlen angepasst werden)
 - Erprobung neuer Lehrmethoden bzw. neuer Stellen
 - Aktualisierung des Lehrangebots
 - Bestimmte Tätigkeiten (die der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte) sind schon der Natur der Sache nicht auf Dauer angelegt, da sie nur für die Zeit ausgeübt werden können, für die eine Hochschulmitgliedschaft besteht und als Hilfstätigkeiten auch keine Existenzgrundlage bilden können.
- 8) Der Anteil der drittmittelfinanzierten Stellen innerhalb des Mittelbaus beträgt 13%. Als Drittmittel in diesem Sinne werden auch die Mittel nach dem Gesetz zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre an hessischen Hochschulen (GVBl. I S. 764) vom 16. September 2008 zu Grunde gelegt.
- 9) Der Anteil an Teilzeitstellen innerhalb des Mittelbaus beträgt 53%.
- 10) Die Dauer der wissenschaftlichen Ausbildung steht für die HfMDK in keinem Zusammenhang zu der Dauer der Befristung. *Siehe Antwort zu 1).*

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Rietschel

Präsident