

## Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen

## Arbeitsbedingungen an der Universität Hildesheim

**93 Prozent der Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen sind befristet. 53 Prozent dieser Verträge haben eine Laufzeit von unter einem Jahr. 68 Prozent der Frauen und 46 Prozent der Männer stellen zugunsten der wissenschaftlichen Karriere ihre Kinderwünsche zurück (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 29-30; 239).**

Drei Fakten aus dem aktuellen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, die einen Aufschrei verdient haben. Und so twittern unter dem Hashtag #unbezahlt die jungen Wissenschaftler\*innen (WiMis) neuerdings ungezwungener denn je aus ihrem Berufsalltag. Sie beklagen ein hohes Pensum an Mehrarbeit auf Teilzeitstellen: „Ich habe eine 50 Prozent-Stelle als WiMi, arbeite allerdings 100 Prozent. Kritisiert man diesen Zustand, verweist der Professor darauf, man solle froh sein, die Stelle bekommen zu haben, und Wissenschaft sei eben einfach eine Lebensform.“ Weitere WiMis äußern beim Kurznachrichtendienst eine vertragsbedingte Perspektivlosigkeit, die Familienplanung als ein Ri-

siko für die Karriere einschätzt: „Wer denkt ans Kinder kriegen, wenn ich gezwungen bin, mich einmal im Jahr vor dem Anschlussvertrag arbeitssuchend zu melden!“. Trotz der hoch geschätzten Autonomie am Arbeitsplatz, mit freier Zeiteinteilung und identitätsstiftenden Forschungsgegenständen, überwiegt die Selbstbeschreibung einer prekären Lebenslage beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Auf Twitter situiert die zukünftige Wissenselite sich #unten in der Gesellschaft. Was können Arbeitnehmer\*innen vor Ort dagegen unternehmen?

**Mittelbauinitiativen**

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad an Hochschulen ist bisher gering. Eine der ersten Aufgaben ist es daher, die individuellen Arbeitssituationen zu einem kollektiven Lagebild zusammenzufassen. Am Anfang dieses Prozesses müssen empirische Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen gesammelt und dann für gewerkschaftliche Arbeit nutzbar gemacht werden. Mittlerweile existieren zahlreiche lokale Mittelbauinitiativen, die für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen kämpfen.

Eine dieser Initiativen und ihre Arbeit soll am Beispiel der Hochschule Hildesheim vorgestellt werden. Monatlich treffen sich (in der Konferenz der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen kurz: KWM) die Vertreter\*innen und Amtsträger\*innen der einzelnen Selbstverwaltungsgremien (Personalrat, Senat, Fachbereich, Kommissionen, Ausschüsse) und interessierte Kolleg\*innen aus dem Mittelbau. Durch den regelmäßigen Austausch erfahren die zentralen Glieder der demokratischen Selbstverwaltung wechselseitig über Diskussionen von Entwicklungen zu Arbeitsbedingungen, die ohne das Format der zentralen Konferenz nur in den Organisationseinheiten der Betroffenen verbleiben würden. Es entsteht ein gemeinsam deliberativ erzeugtes Lagebild der drängenden Probleme und Herausforderungen der „Belegschaft“ der angestellten WiMis. Nachdem 2013 festgestellt wurde, dass zu wenig empirische Fakten über die tatsächlichen Anstellungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen der WiMis vorliegen, wurde gemeinsam eine Evaluation der Arbeitsbedingungen des Mittelbaus

beschlossen (welche 2016 wiederholt wurde und für 2019 geplant ist). Das Präsidium stellte hierfür Mittel zur Verfügung und die KWM konnte autonom eine erste Untersuchung der Beschäftigungsbedingung der WiMis umsetzen. Die Ergebnisse der Mittelbaustudien wurden anschließend schriftlich aufbereitet, veröffentlicht und in hochschulöffentlichen Sitzungen den Mitgliedern der Universität vorgestellt sowie kontrovers diskutiert. Die KWM schließt den Bericht mit zentralen Empfehlungen für die Praxis, welche an die Hochschulleitung, aber auch an die zentralen Akteure in der Landes- und Bundespolitik gerichtet sind (Seipel et al 2015; Holderberg et al 2017).

**Leitlinien für Gute Wissenschaft**

Als jüngstes Kondensat der Empfehlungen in den Mittelbaustudien und des kontinuierlichen Austauschverhältnisses von Mittelbauvertretung und Hochschulleitung sind die gemeinsam erarbeiteten „Leitlinien Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau“ entstanden (Stiftung Universität Hildesheim 2017). In dem Rahmenpapier wurden zentrale Eigenschaften für gute Arbeitsbedingungen als selbstauferlegtes Leitbild für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen gemeinsam mit der Hochschulleitung vereinbart. Zu den Maßnahmen gehören im Hinblick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs unter anderem vier Vereinbarungen:

1. der kontinuierliche Ausbau von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen (FwN-Stellen) mit einem geringeren Lehrdeputat von vier Semesterwochenstunden (SWS) auf einer Vollzeitstelle zur Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses,
2. die vom Präsidium der Universität empfohlene Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren vor der Promotion auf einer Qualifizierungsstelle bei Neuausschluss von Arbeitsverträgen,
3. eine Entlastung in der Lehre in forschungsintensiven Phasen durch Antragsstellung auf die temporäre Reduzierung von bis zu vier SWS,
4. die Einrichtung von sogenannten Senior-Researcher- und Senior-Lecturer-Stellen. Beide Stellen sind Vollzeit und unbefristet.

Während der Researcher in der Lehre entlastet ist und dafür eine stärkere Forschungsausrichtung innehat, ist das Verhältnis für den Lecturer umgekehrt. Zudem soll die Möglichkeit bestehen, für die Stelle des Senior Researcher eine Höhergruppierung in TV-L E 14 vorzunehmen.

Das positive Narrativ und die dargestellten Vereinbarungen sollen nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch an der Universität Hildesheim beim akademischen Mittelbau weiterhin

- ein hoher Befristungsstand vorherrscht (82 Prozent),
- die Anzahl der attraktiven FwN-Stellen mit geringem Lehrdeputat (vier SWS) derzeit sehr niedrig ist (unter 10 Prozent),
- über 70 Prozent der Angestellten mit 10 SWS eine dauerhaft hohe Lehrbelastung haben,
- die Vertragslaufzeit bei durchschnittlich zwei Jahren liegt,
- die Mehrarbeit insbesondere bei halben Stellen extrem hoch ist (bei einer 50 Prozent-Stelle werden statt 20 Stunden pro Woche tatsächlich im Durchschnitt 35 Stunden gearbeitet!),
- bei den meisten Beschäftigten starker Unmut über die dauerhafte Perspektive einer Befristung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorherrscht (34,3 Prozent stellen ihren Kinderwunsch zurück),
- die Errungenschaften der Leitlinien auch eingeklagt werden müs-

sen und nicht nur Absichtsbekundungen einer Selbstverpflichtung bleiben.

Es bestehen also auch an der Universität Hildesheim nicht hinnehmbare Arbeitsbedingungen beim wissenschaftlichen Nachwuchs (Holderberg 2017). Im Verhältnis zum Bundesdurchschnitt muss jedoch betont werden, dass der Hochschulstandort Hildesheim bis auf die hohe Lehrbelastung mitunter sehr gute Werte in Bezug auf die Befristungsquote oder Vertragslaufzeit aufweist. In Hildesheim hat die Kampagne der GEW „Traumjob Wissenschaft“ erfolgreich mobilisiert und auch für die Vernetzung vor Ort starke Impulse für eine universitätsweite Selbstwahrnehmung von Problemzusammenhängen gesetzt. Die GEW-Hochschulgruppe trifft sich regelmäßig zum Mittagstisch und organisiert mittlerweile zahlreiche Informationsveranstaltungen. Mit dem Bundesweiter Memorandum und dem 9. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest setzt sich die GEW auch bundesweit unter anderem für die Erneuerung des Hochschulpakts ein. Denn neben der von Mittelbauinitiativen häufig direkt an die Hochschule gerichteten Kommunikation, muss auch die Politik als Adressat – insbesondere bei Wahlen und Koalitionsverhandlungen – auf Bund- und Länderebene in ihre Verantwortung genommen werden.

Per Holderberg

**Literatur**

- Holderberg, Per (2017): *Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus. Ergebnisse der zweiten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\_innen der Stiftung Universität Hildesheim*. Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, URL: <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>
- Kaim, Anna (2018): *Was belastet Mitarbeiter\*innen und Studierende? In: Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen, November 2018, S. 18-19.*
- Seipel, Christian; Benit, Nils; Richter, Torsten (2015): *Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus: Ergebnisse der ersten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\_innen der Stiftung Universität Hildesheim*. Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim.
- Stiftung Universität Hildesheim (2017): *Leitlinien „Wissenschaft als Beruf attraktiv machen“. Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau*. Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim. URL: <https://hildok.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docid/627>

