

Warum entfristen, wenn's auch prekär geht?

Zum Zusammenhang von Hochschulfinanzierung, Kettenbefristungs- und Lehrbeauftragten-Unwesen

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen sind geprägt von Zeitverträgen, unsicheren Berufsperspektiven und einer zunehmenden Arbeitslast. Besonders problematisch sind im Wissenschaftsbetrieb die Verkettung von Mittelströmen und Befristungsmöglichkeiten; zwei Prozesse, die sich gegenseitig zu Lasten der Beschäftigten verstärken und zu dem führen, was als „Kettenbefristung“ sein Unwesen treibt.

Der Zusammenhang von Hochschulfinanzierung und Befristungsunwesen

Die „Herkunft“ des Geldes entscheidet an Hochschulen über die Möglichkeiten befristeter Beschäftigung. Es gibt die „Herkunft“ als Grund-

finanzierung (das sind Landes- und Bundessondermittel (HSP=Hochschulpakt), also in Hamburg der Hochschuletat der Wissenschaftsbehörde, BWFG) und die sogenannte Drittmittelfinanzierung. Diese „Dritte“ sind einerseits staatliche Institutionen, wie das Bundesbildungsministerium (BMBF) über verschiedene „Programme“ oder die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), andererseits private „Dritte“, wie insbesondere Wirtschaftsunternehmen und ihre Stiftungen (z. B. VW, Thyssen etc.). Zum Teil werden unter diesen Drittmitteln auch die Zuwendungen aus dem Bundeshaushalt verstanden, die bisher vor allem unter dem Begriff der Hochschulpaktmittel gefasst werden, die ursprünglich dafür vorgesehen waren, die beson-

deren Herausforderungen durch G12 und die Aufhebung der Wehrpflicht zu bewältigen. Diese Bundeszuwendungen haben mit den Drittmitteln aus anderen Töpfen gemeinsam, dass sie bisher nur befristet zur Verfügung gestellt wurden und deswegen Beschäftigungsverhältnisse, die aus solchen Zuweisungen auch nur befristet resultierten, begründen sollten. Gern haben Hochschul- und Fakultätsleitungen die daraus resultierenden Schlupflöcher genutzt, um dauerhaft zu bewältigende Aufgaben nur in befristete Arbeitsverträge umzumünzen.

Aus dem letzten Gespräch der Gewerkschaften und Personalratsvertreter_innen mit der Staatsrätin einerseits und dem Bundeskoalitionsvertrag andererseits resultieren aber



zwei Neuerungen, die diesen Schlupflöchern weniger Spielraum lassen sollten: Zum einen hat sich die Große Koalition auf eine Aufhebung des Kooperationsverbotes geeinigt, was eine

che Angst davor, dass geltendes Recht eingefordert wird, dass sie Verträge selbst dort nicht verlängern, wo die Finanzierung für Vertragsverlängerungen durch Drittmittel gewährleistet ist, nur

Hochschulgesetz (HmbHG), das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sowie über das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Bei Grundmitteln ist den Möglichkeiten zur

	2011 – absolut (in Tsd. Euro)	2011 – Anteil am Gesamtbudget (in Prozent)	2017 – absolut (in Tsd. Euro)	2017 – Anteil am Gesamtbudget (in Prozent)
Grundfinanzierung	242.118,2	54,5	300.810,1	59,5
Leistungsorientierte Mittelvergabe	0	0	1.799,9	0,4
Weitere Einnahmen	76.849,0	17,3	59.301,0	11,7
HSP-Mittel	28.491,7	6,4	38.415,1	7,6
Drittmittelerrträge	71.915,0	16,2	111.385,9	22,0

Finanzierung der Universität Hamburg 2011 – 2017 im Vergleich (Ungenauigkeiten ergeben sich durch verschiedene, in der Anfrage ausgeführte Umstellungen in der Bilanzierung und Verbuchung), Quelle: Ds. 21/13318

dauerhafte Bundesstützung der Grundfinanzierung der Hochschulen grundsätzlich ermöglicht (z. B. durch Verstetigung der bisherigen HSP-Mittel) und zum anderen hat die Staatsrätin erklärt, dass die Hochschulen aufgrund dieser Tatsache künftig frei seien, auch unbefristete Verträge aus diesen Bundesmitteln zu finanzieren. Ein Problem ist die Angst um die Verteilung des jeweiligen Risikos. Die Hochschulleitungen verweisen auf die Fakultäten. Die Fakultäten trauen sich nicht ohne entsprechende Hochschulleitungszusagen. Diese wiederum trauen sich nicht, solange sich die BWFG in der Rolle des vermeintlich unbeteiligten Vermittlers sieht. So vergeht im Verweisspiel zwischen den Zuständigkeiten die Möglichkeit, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auch dort zu begründen, wo dies nach deutschem Arbeitsrecht ohne Zweifel geltendem Recht entsprechen würde. Die besondere Motivation des Wissenschaftlichen Personals tut ein Übriges, damit solche natürlichen Ansprüche auch dort nicht eingefordert werden, wo dies nach geltendem Recht gerecht wäre. Selbst darauf warten aber die Hochschulleitungen nicht. Stattdessen haben sie sol-

weil sie fürchten, für die Risiken eintreten zu müssen, aus schwindenden Mitteln einer immer weniger geklärten Grundfinanzierung für Finanzierungsrisiken eintreten zu müssen, die sie für nicht händelbar halten.

Es gibt aus Sicht der GEW eine zentrale Herausforderung unter den gegenwärtigen Bedingungen. Die Hochschulen haben bereits und werden künftig weiter Spielräume erhalten, Finanzen für die Stärkung des Wissenschaftsstandortes zu erhalten. Die Frage ist: werden diese Spielräume allein dafür genutzt, vermeintliche Forschungsschwerpunkte neu zu akzentuieren oder werden die neuen Bedingungen vor allem auch dafür genutzt, kalkulierbare Karriereewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs neu zu akzentuieren und Hamburg auch aus der Beschäftigtenperspektive des Wissenschaftlichen Personals zu einem besonders attraktiven Standort zu machen, weil hier einfach fair gespielt wird? Soll heißen: wer gute Arbeit macht, hat auch eine Perspektive in Hamburg.

Geregelt werden die Beschäftigungsbedingungen und somit auch die Befristungsmöglichkeiten über das Hamburgische

Befristung ein grundsätzlich engerer Rahmen gegeben als bei Drittmitteln. In Bezug auf die Befristungsmöglichkeiten wissenschaftlich Beschäftigter kann somit von „besserem“ und „schlechterem“ Geld gesprochen werden. Problematisch ist zweierlei:

Einerseits bevorzugen Hochschulen befristete Beschäftigungsverhältnisse und nutzen alle Möglichkeiten, die die Gesetze bieten, schamlos aus. So werden Drittmittelbeschäftigte grundsätzlich befristet beschäftigt, obwohl auch unbefristete Verträge möglich wären, und auch Beschäftigte auf Grundmitteln werden häufiger befristet, als es nötig wäre. Die Haltung der Universität Hamburg ist beispielhaft: Dort trennt man sich lieber von erfolgreichen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, indem man sie nicht weiterbeschäftigt, statt eine Entfristung zu „riskieren“. Andererseits verschieben sich die Mittelströme immer mehr hin zu Ungunsten der Grundmittel, was Befristung begünstigt.

Die Entwicklung der Geldströme und der Befristungsmöglichkeiten

Eine Anfrage der Linken zum

Thema „Hochschulfinanzierung auf wackeligem Fundament“ (Ds. 21/13318 vom Juli 2018) ermöglicht es, die Entwicklung der Grundfinanzierung in Relation zu den anderen Mittelströmen am Beispiel der Uni Hamburg im zeitlichen Verlauf darzustellen. Einnahmequellen der Uni sind die Grundfinanzierung, leistungsorientierte Mittelvergabe (LOMi) sowie weitere Einnahmequellen (wie z.B. aus Sponsoring). Dem gegenüber stehen die temporären Hochschulpakt(HSP) – sowie weitere Drittmittel aus dem öffentlichen und dem nichtöffentlichen Bereich. Im Vergleich von 2011 zu 2017 sind die Grund- und leistungsorientierten Einnahmen nur leicht gestiegen. Die HSP-Mittel hingegen sind deutlich um gut ¼ gestiegen, die Drittmittelträge ebenfalls deutlich um über 50 Prozent. Somit verschiebt sich die Relation zwischen Grund- und temporären HSP/Drittmitteln deutlich zugunsten der HSP/Drittmittel: Waren es 2011 noch 22,6 Prozent Anteil von temporären Mitteln am Gesamtbudget, sind es 2017 bereits 29,6 Prozent und somit fast ein Drittel des universitären Gesamtbudgets. Davon wiederum kommen gut 1/3 aus öffentlichen Kassen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Befristungspraxis an Hochschulen.

GEW fordert Kurswechsel in der Hochschulfinanzierung und Befristungspraxis

Es ist höchste Zeit, dass die Verantwortlichen in Politik und Wissenschaft nicht nur über Exzellenz sprechen, sondern auch den Rahmen dafür schaffen. Einerseits fehlt es an Geld und besseren rechtlichen Vorgaben, wofür die Politik in Land und Bund verantwortlich ist, andererseits fehlt es an gutem Willen der Arbeitgeber, also der Hochschulleitungen, Dauerstellen nicht zu scheuen wie jemand das Weihwasser ...

Lehre: Daueraufgaben auf Dauerstellen!

Aus den Grundmitteln werden u. a. Stellen für Lehre finanziert. Diese sog. wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit ausschließlicher Lehrtätigkeit (WiMiLe, nach § 28 (3) HmbHG) werden sodann auf Grundlage des WissZeitVG oder des TzBfG beschäftigt. Einerseits geben beide Gesetze die Möglichkeit einer (zeitlich befristeten) sachgrundlosen Befristung, andererseits wurde im Zuge des Code of Conduct-Prozesses der Satz in das HmbHG aufgenommen, dass „soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung oder Lehre wahrgenommen werden, [...] hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten“ sind, womit der Befristungspraxis immer dann ein Riegel vorgeschoben werden soll, wenn Daueraufgaben verrichtet werden. Mit der Umsetzung dieser normativen Vorgabe tut sich jedoch die Universitätsverwaltung der Uni Hamburg sehr schwer ...

Aus Sicht der GEW ist Lehre grundsätzlich eine Daueraufgabe, für die Dauerstellen vorgehalten werden müssen. Wir fordern seit längerem von der Uni ein, die Entscheidungen für Befristungen darzulegen und zu erläutern. Ob es hier eine Veränderung zum Besseren gegeben hat, sollte auch die Evaluation im Rahmen der AG Code of Conduct zeigen, eine schriftliche Stellungnahme des Präsidiums der Uni Hamburg fehlt jedoch noch immer. Und die vorgelegten Zahlen zeigen vielmehr eine besorgniserregende Zunahme der sachgrundlosen Befristungen bei Stellen mit Daueraufgaben in der Lehre.

Auch Drittmittel-Dauerstellen sind möglich!

Aus den Drittmitteln (abgesehen von den HSP-Mitteln, die für Lehre verwendet werden) werden sog. wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Drittmit-

telstellen (WiMi-DM, nach § 28 (3) HmbHG) in Forschungsprojekten finanziert, die ebenfalls nach WissZeitVG beschäftigt werden. Dieses Gesetz erlaubt die befristete Beschäftigung mit der Begründung der Qualifizierung oder der befristeten Bereitstellung der Mittel, wenn Qualifizierungszeiten schon ausgeschöpft wurden. Beschäftigte auf Drittmittelstellen sind dadurch besonders von der sog. Kettenbefristung betroffen, also einer langen, teils jahrzehntelangen Aneinanderreihung vieler befristeter Verträge ohne Aussicht auf eine Entfristung.

Auch auf Grund gesetzlich festgelegter Grenzen dieser Kettenbefristung ging nun die Universität dazu über, langjährig befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor die Tür zu setzen, aus Angst, diesen könnten unbefristete Stellen zustehen.

Diese Praxis der Nicht-Weiterbeschäftigung wird von der Universität seit längerem verfolgt, wie auch eine Anfrage der Linken zum Thema „Beschäftigungsverhältnisse in Drittmittelprojekten an der Universität Hamburg“ deutlich macht. In dieser wird eingestanden, dass in vielen Fällen keine Weiterbeschäftigung erfolge, „da keine rechtssichere Befristungsmöglichkeit mehr bestand. [...] Insofern können Beschäftigte regulär Rechtsschutz vor den Arbeitsgerichten suchen“ (Ds. 21/13368).

Erfolgreiche Forscherinnen und Forscher, die mit ihrer Arbeit zum Renommée der Universität beitragen, werden einfach vor die Tür gesetzt. So handelt kein guter Arbeitgeber. Gute Arbeit hat sichere Beschäftigung verdient, und daher fordern wir die Uni auf, die Betroffenen weiter zu beschäftigen. GEW-Mitgliedern mit mehreren befristeten Arbeitsverträgen, sogenannten Kettenbefristungen, empfehlen wir, eine GEW-Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

GEW-Ratgeber für Studium und Wissenschaft

Für Studierende, Promovierende, Lehrbeauftragte und wissenschaftlich Beschäftigte hat die GEW Rechtsratgeber und Infobroschüren vorliegen, die über die GEW-Geschäftsstelle bezogen werden können.

- Jobben und Studium
- Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen
- Sozialversicherung für Promovierende
- Lehrbeauftragte – Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen
- Arbeitsplatz Hochschule und Forschung
- Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft
- Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Stellen schaffen statt Lehrbeauftragte einstellen

Eine weitere Stufe schlechter Arbeitgeberpolitik ist erreicht, wenn Stellen aus Kostengründen ganz vermieden werden und stattdessen die Möglichkeiten, Lehrbeauftragte grundständige Lehre anbieten zu lassen, genutzt werden. Zwar steht dies im Widerspruch zur im HmbHG festgelegten Einsetzbarkeit von Lehrbeauftragten, die „zur Ergänzung“, nicht aber zur dauerhaften Erledigung von grundständiger Lehre herangezogen werden sollen (HmbHG § 26). Dies hindert die Uni jedoch nicht daran, je nach Fakultät bis zu einem Drittel (!) der Lehre über diese kostengünstigste Form anzubieten. Aus Sicht der GEW ist dieser Missbrauch einzustellen, indem erstens eine Maximalquote der Lehre festgelegt wird, die von Lehrbeauftragten geleistet werden darf und zweitens der Vergütungssatz deutlich erhöht wird. Mittelfristiges Ziel muss es sein, hier Stellen zu schaffen.

Mindestens drei Prozent mehr pro Jahr von Bund und Land!

Diese stetig wachsenden Bundesgelder kommen zwar in Form von Drittmitteln bei den Hochschulen an, aber eben nicht in ihren Haushalten, sondern als wettbewerblich und befristet vergebene Projektgelder. Die Hochschulen münzen diese befristet zugewiesenen Drittmittel

wiederum direkt in befristete Arbeitsverträge für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler um. Die Spenderfreudigkeit der Bundesregierung ist somit also auch eine wichtige Ursache für das Befristungsunwesen.

Neben dem Land Hamburg darf sich auch der Bund nicht aus seiner Verantwortung stehlen, sondern muss sich in der Grundfinanzierung der Hochschulen engagieren. Er muss jetzt die Weichen dafür stellen, dass der Hochschulpakt nicht nur versteigert, sondern auch aufgestockt wird, und zwar regelmäßig und deutlich. Eine Benchmark könnte der Pakt für Forschung und Innovation (PFI) sein, der nach der Koalitionsvereinbarung von Union und SPD jährlich um mindestens drei Prozent wachsen soll.

In Hamburg ist zudem eine Verbesserung der landeseigenen Hochschulfinanzierung über die jährlichen 0,88 Prozent hinaus eine dringend notwendige Bedingung für eine verbesserte Beschäftigungssituation, denn allein die Tarifsteigerungen liegen deutlich höher. Aufhorchen lässt eine Ankündigung des neuen Bürgermeisters Tschentscher im Rahmen der Haushaltsberatungen, dass die Wissenschaftsbehörde mit zusätzlichem Geld rechnen dürfe. Hierzu werden wir uns im Rahmen der Beratungen zum Haushalt 2019/20 äußern. Mindestens drei Prozent

mehr pro Jahr – was für DFG, Max Planck und Co. möglich ist, darf auch den Hochschulen nicht vorenthalten werden.

Gesetz- und Arbeitgeber in die Pflicht nehmen!

Die Gesetzgeber in Land und Bund rufen wir auf, die Befristungsmöglichkeiten sowohl bei Grund- wie auch bei Drittmitteln weiter einzuschränken. Von den Arbeitgebern erwarten wir, die bestehenden Möglichkeiten der Entfristung zu nutzen und auf sachgrundlose Befristungen zu verzichten. Ebenso rufen wir die Beschäftigten auf, auch juristisch gegen ihre Kettenbefristung vorzugehen. Da auf Grund der kontinuierlichen Grund- wie auch Drittmittelströme eine dauerhafte Planungssicherheit gegeben ist, erwarten wir von den Hochschulen eine Entfristungsoffensive nicht nur in der Lehre sondern ebenfalls in der Forschung.

GEW-Aktivitäten für den Traumjob Wissenschaft gehen weiter!

Der Einsatz für eine bessere Grundfinanzierung und für eine Entfristungsoffensive bildet weiterhin einen Schwerpunkt der Hamburger GEW-Arbeit im Bereich Hochschule und Forschung. Ein Dank für die grundsätzlich positive Entwicklung hin zu etwas mehr Beschäftigungssicherheit und die Aufrechterhaltung eines Handlungsdruckes gegenüber der Uni und der Behörde geht insbesondere an unsere Aktiven in der Fachgruppe, die sich auch in verschiedenen Gremien der Uni – ob im Akademischen Senat, in Mittelbauvertretungen oder im Personalrat – engagieren. Wir werden weiter bohren, um hier deutlichere Verbesserungen zu erreichen.

FREDRIK DEHNERDT,
stellvertretender Vorsitzender
GEW Hamburg