

Redebeitrag von Uni Kassel Unbefristet auf der Personalversammlung am 13.03.2019

Inhalt

1. Einleitung und Begrüßung	1
2. Was ist geschehen und was nicht?	2
3. Uni Kassel Unbefristet im Lichte der Öffentlichkeit	3
4. Forderungen in Maßnahmen umsetzen	4
5. Fragen an die Hochschulleitung	5

1. Einleitung und Begrüßung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Hochschulleitung,

lieber Personalrat – vielen Dank für die Möglichkeit, hier sprechen zu dürfen.

Wir freuen uns, dass – nach der außerordentlichen Personalversammlung im Dezember – das Thema Befristung auch heute wieder auf der Tagesordnung steht. Selbstverständlich würden wir uns umso mehr freuen, wenn dies möglichst bald nicht mehr ein notwendiger Tagesordnungspunkt wäre, und möchten entsprechend die nächsten 45 Minuten der gemeinsamen Arbeit an diesem Problem widmen. Die meisten von Ihnen werden unsere Initiative Uni Kassel Unbefristet bereits kennen – wir setzen uns für umfassende Entfristungen sowohl wissenschaftlicher, künstlerischer, pädagogischer wie technisch-administrativer Stellen ein.

Es passt gut, dass auf dieser Personalversammlung über die nahende Umfrage zum Organisationsklima gesprochen wurde. Hier gilt aber auch der Spruch: Wetter ist nicht Klima, und wir sollten über den Fragen um gutes Miteinander am Arbeitsplatz nicht vergessen, dass viel grundsätzlichere Probleme die Arbeit an einer Universität betreffen.

Dass Befristung ein grundsätzliches Problem ist, heißt nicht, dass es ein unlösbares Problem wäre. Wir alle wissen, dass heute arbeitsrechtlich selbstverständliche Konzepte – ich nenne nur den Achtstundentag oder die qualifizierte Beschäftigung von Frauen – zuerst als utopisch und eben aufgrund von Sachzwängen als nicht umsetzbar abgewehrt wurden. Vor dem Hintergrund solcher historischen Reformen – oder Revolutionen – scheint der Abbau des Befristungsunwesens an deutschen Universitäten eine recht geringe Hürde, die mit nur etwas Anlauf schnell genommen werden kann.

Bevor wir diskutieren, wie dieses Problem angegangen werden kann, hier einige Zahlen. Die GEW ermittelte 2016 den Durchschnittsanteil befristeter Stellen an deutschen Hochschulen. Diese Zahlen sind bereits erschreckend: 86% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, 54 % der LfBA-Stellen; die Uni Kassel liegt hier sogar noch über dem Durchschnitt: 92%, 79%. Wenn sich diese Zahlen ändern, dann in die falsche Richtung: Bei Neueinstellungen war der Anteil an befristeten Stellen in den letzten Jahren nur höher.

Die Folgen sind allen bekannt – sie betreffen die Lebensplanung von befristet Angestellten ebenso wie das Arbeitspensum der Festangestellten, die Betreuung von Studierenden ebenso wie die Perspektiven auf nachhaltige Forschung. Sie betreffen, eben, die gesamte Universität.

Was kann dagegen unternommen werden? Frauke Banse wird gleich zusammenfassen, was an der Universität Kassel in Bezug auf dieses Problem seit der außerordentlichen Personalversammlung passiert ist – und worauf wir leider weiterhin warten. Wie Norma Tiedemann zeigen wird, entwickelt sich auch über Kassel hinaus Bewusstsein für das Befristungsunwesen – ein Erfolg, dem nun konkrete Reformen des Systems folgen müssen. Carmen Muresan wird Maßnahmen vorstellen, die wir zur Lösung des Problems für richtig und möglich ansehen. Es liegt jedoch nicht an uns, dass solche Maßnahmen umgesetzt werden. Christian Möllmann hat in drei Fragen an die Hochschulleitung zusammengefasst, was dies alles für die Zukunft der Universität Kassel bedeuten könnte – bevor wir noch genügend Raum für eine Diskussion mit Ihnen allen einräumen möchten.

2. Was ist geschehen und was nicht?

Ich werde kurz Revue passieren lassen, was seit Dezember geschah – und was alles auch nicht.

Am 12.12.2018 fand nach erfolgreicher Unterschriftensammlung durch die Initiative UniKasselUnbefristet die außerordentliche Personalversammlung zum Thema Befristung mit ca. 450 Kolleg*innen statt

Hier hörten wir

- Viele aufwühlende Berichte zur Befristungssituation einzelner Kolleg*innen
- Kein Lösungsangebot seitens der Hochschulleitung

Bei der letzten Personalversammlung brachten wir als ein Beispiel für die Folgen von Befristung die bevorstehende Schließung des Welcome Centers im International Office an – hier war ausschließlich befristetes Personal beschäftigt.

Die endgültige Schließung konnte abgewendet werden.

Allerdings:

• ohne entsprechendes Personal. Fest angestellte Kolleginnen müssen zusätzliche Aufgaben übernehmen. Das hat natürlich, wie von uns immer wieder unterstrichen, **Arbeitsverdichtung zur Folge – und ein stark ausgedünntes Beratungs- und Betreuungsangebot für die internationalen Studierenden.**

Und wir müssen natürlich fragen: **Was ist eigentlich mit den Kolleg*innen deren Vertrag ausgelaufen ist??**

Die Geschichte des Welcome Center steht stellvertretend für die gemeinsame Betroffenheit von befristet Beschäftigten, fest Angestellten und Studierenden.

Weil nach der außerordentlichen Personalversammlung letztlich nichts von Seiten der HL unternommen wurde, haben wir eine Postkartenaktion mit Fragen an die Hochschulleitung gestartet

Viele Kolleg*innen haben die Postkarten abgeschickt, mit sehr unterschiedlichen Kommentaren dazu, weshalb Befristung in ihrem Arbeitsbereich ein Problem ist.

Die Hochschulleitung suchte daraufhin das Gespräch sowohl mit einzelnen namentlich identifizierbaren Postkartenschreiber*innen wie auch mit der Initiative UnikasselUnbefristet

Wir fragen aber: Wieso keine schriftliche Antwort auf die Postkarten? Haben Sie Sorgen sich deutlich zu bekennen?

Wieso Einladung an einzelne? Viele haben sich eingeschüchtert gefühlt, oder waren - trotz Namen - nicht eingeladen.

Zudem nahm UniKasselUnbefristet eine Einladung der Hochschulleitung unter Bedingungen an. Der Austausch verlief in freundlicher Atmosphäre, verdeutlichte letztlich aber die Differenzen.

Es wurde im Gespräch in der letzten Woche deutlich, dass die Hochschulleitung

- Letztlich nicht das Problem der umfassenden Befristungspraxis anerkennt. Weder in seiner menschlichen, institutionellen noch fachlichen Dimension.
- Mit Verweis auf die „Komplexität“ hält die Hochschulleitung das Problem letztlich nicht für lösbar – eine umfassende Lösung aber vermutlich auch gar nicht für anstrebenswert.
- Entsprechend sieht sie auch keine Notwendigkeit, eine mit dem Personalrat als Vertretung der Beschäftigten **verbindliche** und **überprüfbare** Regelung zu treffen

3. Uni Kassel Unbefristet im Lichte der Öffentlichkeit

All dies bleibt nicht unbemerkt. Sowohl Beschäftigte an anderen Hochschulen, die regionale und überregionale Presse als auch die verschiedenen Ebenen der politischen Verantwortung blicken auf Kassel und signalisieren deutlich, dass die derzeitigen Bedingungen nicht länger tragbar sind.

Nicht einmal ein Viertel des Jahres ist vorbei und Uni Kassel Unbefristet war schon mehrfach Gegenstand von Berichterstattung 2019. In verschiedenen deutschlandweit erscheinenden Medien wurde über den Unmut und die Organisierung der Beschäftigten gesprochen, im Neuen Deutschland machten wir klar: Das Ping-Pong-Spiel der organisierten Verantwortung muss aufhören – es braucht endlich Lösungen, Verantwortung tragen alle Ebenen! Dass Befristungen auch das Studieren negativ beeinflusst, griff die HNA in einem vorgestern veröffentlichten Artikel auf.

Dabei lernen wir genauso von anderen, wie andere von uns. An immer mehr Universitäten in Deutschland brodelt es, Kolleg*innen schließen sich zusammen, sprechen über ihre Lage und wehren sich. Im Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft sind inzwischen mehr als 30 Initiativen zusammengeschlossen.

(Aus diesem Netzwerk heraus wurde kürzlich die Kampagne Frist ist Frust – für einen Entfristungspakt 2019 gestartet. In diesem Jahr wird der Hochschulpakt neu verhandelt und soll endlich verstetigt werden. Jetzt gibt es keine Ausreden mehr: Die Gelder werden dauerhaft zugesagt. Daher lautet unsere Forderung auch hier: Die Mittel des Hochschulpakts sollen ausschließlich für Dauerstellen verwendet werden. Dies muss auch von den Universitäten klar eingefordert werden.)

Auch auf unterschiedlichen politischen Ebenen sprechen sich immer mehr Akteure dafür aus, dass die Hochschulleitung handelt: in einer Solidaritätsnote erklärt die Kasseler Linke “Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse an der Universität sind dringend notwendig, für euch als Beschäftigte und eure Familien, aber auch für die Studierenden, die Forschung, die gesamte Stadt und darüber hinaus. ... Bleibt unbefristet entschlossen, kreativ und beharrlich.”

Bei einem Gespräch zwischen Uni Kassel Unbefristet und Nina Eisenhardt, der hochschulpolitischen Sprecherin der Grünen Landtagsfraktion in Wiesbaden, stellte sie klar: „An der Uni Kassel gibt es im Vergleich zu anderen hessischen Hochschulen keine verbindlichen und überprüfbaren Regelungen für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere bei Qualifikationsstellen und durch Drittmittel finanzierte Stellen. Bei den administrativ-technischen Mitarbeiter*innen gibt es zudem ein besonders hohes Ausmaß von Teilzeit und Befristungen für Frauen. Daran muss sich schleunigst etwas ändern.“

Und auch Sigmar Gabriel von der SPD appellierte bei seinem Vortrag an der Uni Kassel vor einem Monat an die Hochschulleitung: “Mein Rat an die Hochschulleitung ist: Wer gut sein will, muss sich kümmern und Bedingungen dafür schaffen, dass gute Leute kommen. ... Gewerkschaftliche Organisation ist schon immer

die Voraussetzung dafür gewesen, dass sich Arbeitsbedingungen verbessern. Das müssen Sie machen und dafür kämpfen. Sie haben Recht: für Daueraufgaben braucht es Dauerstellen.“

Wir befinden uns also derzeit in einer Aufbruchstimmung landauf, landab. Das Problem ist erkannt und die Betroffenen bereit für die Verbesserung ihrer Lage zu kämpfen. Geehrtes Präsidium: Lassen Sie diese Möglichkeit endlich konstruktiv an Lösungen zu arbeiten nicht verstreichen!

4. Forderungen in Maßnahmen umsetzen

Was heißt das jetzt für unsere Universität konkret? Was kann und muss sich ändern?

Wir von Uni Kassel Unbefristet haben uns in den letzten 2 Jahren tiefgehend mit den Thema Entfristung beschäftigt und einen Katalog mit klaren Forderungen und messbaren Zielen erstellt, die alle Zielgruppen und die unterschiedlichen Befristungsgründe berücksichtigen:

Wir fordern

- I. – **die umgehende Entfristung aller LfbA-Stellen**
- II. – **mehr reguläre Stellen in der Lehre** (und weg von Lehre durch Lehrbeauftragte)
- III. – **mehr Zeit für die Promotion bei** wissenschaftlichem Personal in der Qualifikationsphase (Promovierende)
 - die gesetzlichen Möglichkeiten hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung voll auszuschöpfen (wenn WissZVG 6 Jahre vorsieht, dann sollen die Verträge über 6 Jahre abgeschlossen werden).
 - tatsächlich ausreichende Arbeitszeit für die eigene Promotion (Wie viele von Ihnen müssen in der Promotionszeit verschiedene Drittmittelprojekte betreuen, Anträge und Projektberichte schreiben? Genau dagegen möchten wir mit unsere Forderung steuern)
 - entsprechende Mindeststandards nicht nur für Landesstellen, sondern auch für auf andere Weise finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Qualifikationsphase (bspw. in Drittmittelprojekten)
- IV. – **Dauerstellen schaffen** insbesondere für wissenschaftliches Personal mit abgeschlossener Promotion, die aus dem Verbleib im Wissenschaftssystem eine tatsächliche Option machen
- V. – **Daueraufgabe anerkennen, Daueranstellung ermöglichen** (auch bei Beschäftigten in Drittmittelprojekten)
 - die Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten zur Daueranstellung von Drittmittelbeschäftigten
 - die Schaffung von unbefristeten Stellen in drittmittelfinanzierten Arbeitsbereichen
- VI. für Internationale Beschäftigte – **Planbarkeit schaffen**
- VII. – **keine „sachgrundlose Befristung“** für Beschäftigte im technischen und administrativen Bereich
 - keine Verträge mit „sachgrundloser Befristung“
 - Dauerstellen für Daueraufgaben
 - keine kurzfristigen Aufstockungen für Daueraufgaben, sondern dauerhafte Aufstockungen für Daueraufgaben

Basierend auf unseren Forderungen hat der Personalrat mit unserer Unterstützung einen Maßnahmenkatalog erstellt, der klare Schritte festlegt, die kurz-, mittel- und langfristig, sprich noch in diesem Jahr, innerhalb von 2 bzw. von 5 Jahren umsetzbar sind. Schon ein kurzer Blick in diesen Maßnahmenkatalog würde viele Fragen beantworten und einen Ausweg aus den vermeintlichen Sachzwängen aufzeigen.

Dieser enthält zum Beispiel Maßnahmen wie

- die Prüfung aller Verträge und Stellen auf (tatsächlichen) Inhalt und Nachhaltigkeit erfolgen (nicht nach Tätigkeitsbeschreibung, sondern nach tatsächlich geleisteten Aufgaben)
- die Erarbeitung eines Konzepts zur Entfristung von Drittmittelangestellten (unter besonderer Berücksichtigung derer, die Daueraufgaben erfüllen)
- Verträge mit sachgrundlosen Befristungen nach TzBefrG § 14 Abs. 2 sollen nicht mehr abgeschlossen werden (die mit sich bringt, dass Personen danach keine befristete Anstellung im Land Hessen annehmen können)

Diese Maßnahmen erfordern erstmal keine zusätzlichen Mittel, sondern die Offenheit und das Interesse die Befristungsproblematik anzugehen.

Natürlich enthält der Katalog auch Maßnahmen zur Steigerung des Anteils unbefristeter Stellen, zur Entfristung aller Stellen die Daueraufgaben ausüben oder zur Einräumung von deutlich mehr Zeit für die Qualifikation bei Promovierenden. Solche Maßnahmen haben eine Umsetzungsdauer von 2-5 Jahren, Zeit in welcher man die Möglichkeit hat, das Budget zu überdenken und zukunftsweisend zu planen.

Seit Oktober 2018 liegen diese Maßnahmen vor und die Hochschulleitung hat sich leider nicht dazu geäußert. Ein Anfang wäre, über den Maßnahmenkatalog, über diese konkreten Maßnahmen und Schritte mit dem Personalrat und wieso auch nicht mit uns zu sprechen.

5. Fragen an die Hochschulleitung

Zum Schluss fasst man für gewöhnlich das Gesagte noch einmal zusammen. Dies können wir aber sehr kurz und in einem Satz machen:

„Sehr geehrte Hochschulleitung, gehen Sie auf den Personalrat zu, gehen Sie eine verbindliche Regelung zu Entfristungsmaßnahmen ein!“

Damit bleibt also noch etwas Zeit übrig, und diese möchten wir noch einmal für Fragen an die Hochschulleitung nutzen; im Unterschied zu der Postkartenaktion vom Februar aber diesmal auch gleich einige Antwortmöglichkeiten mitliefern:

Wann und wie erkennen Sie an, dass Befristung ein Problem für unsere Hochschule ist?

Trotz lautstarker Forderungen von innerhalb und außerhalb der Uni haben Sie es bisher unterlassen, das Ausmaß und Dringlichkeit des Problems anzuerkennen, jedenfalls auf eine ausdrückliche und öffentlich wahrnehmbare Weise.

Man könnte daraus auf die folgende Antwortmöglichkeit schließen: Sie haben auch weiterhin nicht vor, dieses Problem als solches anzuerkennen, und wenn, dann höchstens teilweise.

Das Befristungsproblem wird sich aber durch Leugnung nicht auflösen und Sie irgendwann wieder in Ruhe lassen, weder mit Blick auf den landesweiten Trend, noch hier bei Ihnen vor der Bürotür.

Der Geist ist aus der Flasche und wird – um im Bild zu bleiben – nicht ohne das Zauberwort „Entfristung“ wieder dorthin zurückkehren.

Eine andere Möglichkeit wäre also, sie erkennen das Problem als solches an, heute, offen, jetzt und hier;

Sie zeigen damit, dass Ihnen all die vorgebrachten Argumente Ihrer MitarbeiterInnen nicht gleichgültig sind, Argumente, die Ihnen letztlich auch nicht gleichgültig sein können.

Nachhaltige Finanzplanung ist sicherlich ein berechtigtes Ziel einer nachhaltigen Hochschulleitung.

Aber ein weiteres Ziel einer Universität ist ebenso, wenn nicht sogar vor allem, gute Wissenschaft, Lehre und Verwaltung zu ermöglichen, und damit auch akzeptable nachhaltige Arbeitsbedingungen für diejenigen, die diese Aufgaben letztlich erfüllen sollen.

Nehmen wir mal an, dass Ihnen dies grundsätzlich klar und einfaches Aussitzen des Befristungsproblems keine Option ist...

Welche Strategie verfolgen Sie, um dem Befristungs-problem an unserer Universität zu begegnen?

Durchwurschteln wäre eine Option, also hier und da einseitig eine Gelegenheit nutzen, die Ihnen Ihre wahrgenommenen begrenzten Spielräume als Hochschulleitung geben.

Damit werden Sie aber mit Sicherheit immer wieder dem Unmut der Beschäftigten ausgesetzt sein; wenn es gut für Sie läuft nur auf Personalversammlungen wie dieser.

Oder: Sie können die jetzige Situation, in der sich die Beschäftigten dieser Uni offenbar sehr für Ihre Arbeit als Hochschulleiterinnen und -leiter interessieren,

als Chance begreifen und in die Offensive gehen, und damit meinen wir eine Entfristungsoffensive.

Vielleicht ist die Wahrnehmung begrenzter und ausgeschöpfter Spielräume dafür vielleicht nur das - eine Wahrnehmung.

Binden Sie die Beschäftigten, binden Sie den Personalrat in die Suche nach Entfristungslösungen ein, verabschieden Sie mit ihnen einen Fahrplan, wie es weitergeht

(Er liegt schon vor, wie Carmen Muresan eben zeigte).

Vielleicht ist zusammen viel mehr möglich, als Sie momentan allein für möglich halten.

Das führt zur letzten Frage, die wir uns einmal aus der Werkzeugkiste für das Führen von Bewerbungsgesprächen geborgt haben:

Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?

Sehen Sie sich als HL einer Uni unter Vielen, die abgewartet und darauf vertraut hat, dass das Land oder der Bund oder irgendwer anders in der deutschen Hochschulpolitik sich des Befristungsproblems schon irgendwie annehmen wird?

Im besten Fall hieße das, dass Ihnen weiter ihre personalpolitischen Spielräume in Sachen Entfristung vorgegeben werden.

Im schlechteren Fall tut sich gar nichts oder nicht viel.

Auf jeden Fall besteht durch Wegducken und Mit-dem-Strom-Schwimmen die Gefahr, dass Sie sich in fünf Jahren auf einer PV wiedersehen werden, auf der das Thema „Befristungsproblematik 2019-2014: Aussprache zu fünf Jahren Stillstand an der Uni Kassel“ auf der Tagesordnung steht.

Oder: Sie haben heute die Zeichen der Zeit erkannt. Sie stellen sich dem Problem und gehen zusammen mit den Beschäftigten einen sicherlich herausfordernden, aber lohnenden Weg, auf dem sich nicht zuletzt durch ihren Mut, ihre Kreativität und ihre Entschlossenheit unsere Uni in fünf Jahren von einem Schlusslicht zu einer Vorreiterin in Sachen Entfristung gewandelt hat.

Die Viadrina in Frankfurt/Oder ist kleiner als wir, aber wie wir auch eine junge und regional verankerte Universität. Sie hat es vor einiger Zeit vorgemacht und einen Preis für eine Dienstvereinbarung zur Schaffung besserer Arbeitsbedingungen bekommen.

Glauben Sie uns, wir und mit uns viele Beschäftigte dieser Uni würden Sie viel lieber auch für einen Preis vorschlagen, als dem Personalrat einen Tagesordnungspunkt für eine PV wie den da oben.

Heute in fünf Jahren, am 13. März 2024 würden Sie dann auch viel lieber auf der Preisverleihungsgala für ihren erfolgreich umgesetzten Entfristungsplan sehen.

Sehr viel lieber als wieder einmal in diesen Hörsaal zu kommen, um Konzept- und Tatenlosigkeit in Sachen Entfristung anzuprangern.

Wir sind damit auch mit unseren Punkten für die heutige Personalversammlung durch. Wie gesagt würden wir uns sehr freuen, wenn das Befristungsunwesen nicht auf den nächsten Versammlungen auf die Tagesordnung müsste und wären entsprechend dankbar, wenn es dort durch die kurze Mitteilung ersetzt werden könnte, dass die Universität Kassel in der Bekämpfung des Befristungsunwesens eine Vorreiterrolle eingenommen hat.