



Positionspapier

für gute Arbeit in der Wissenschaft des Mittelbaus der Universität Rostock

Juni 2023

1. Allgemeine Situationsbeschreibung: Universität als attraktiver Arbeitsort (Gesamtuniversität inkl. Universitätsmedizin)

Die Universität Rostock (UR) ist als eine der beiden Mecklenburg-Vorpommerschen Universitäten für Wissenschaftler:innen und Studierende ein attraktiver Ort für Forschung und Lehre. Doch abgesehen von der lokal bedingten hohen Attraktivität des Standorts arbeiten Wissenschaftler:innen an der UR unter Bedingungen, die sich auf lange Sicht nachteilig auf Forschung und Lehre auswirken. So stemmen Wissenschaftler:innen in befristeten Arbeitsverhältnissen statistisch gesehen einen [Großteil der akademischen Lehre - obwohl es doch heißt, dass sie sich erst als „Beste“ beweisen](#) und für die Wissenschaft legitimieren müssen. Auf der anderen Seite rechtfertigen die Kanzler:innen die Phase befristeter akademischer Beschäftigung damit, dass [Universitäten lediglich Qualifizierungsorte für den wissenschaftlichen „Nachwuchs“ seien](#). Wie geht dies zusammen?

Trotz verschiedener Rahmenbedingungen wie dem – derzeit zu novellierenden – WissZeitVG auf Bundesebene, dem Landeshochschulgesetz in M-V sowie einer unübersichtlichen Finanzierungslage mit verschiedenen Töpfen aus Bund und Land wissen wir: **Die Universität Rostock hat einen Gestaltungsspielraum, die Forschungs- und Lehrbedingungen hier vor Ort zu verbessern.** So verbietet das WissZeitVG keineswegs, Wissenschaftler:innen direkt nach der Promotion regulär entfristet anzustellen und so einer biographischen Unsicherheit bis ins vierte Lebensjahrzehnt vorzubeugen, denn es regelt lediglich den Rahmen der legalen Höchstbefristungsdauer.

Als Mittelbauinitiative Universität Rostock (MiBaUR) möchten wir mit diesem Papier mit dem neuen Rektorat ins Gespräch kommen und die Gestaltungsspielräume zur Verbesserung der Forschungs- und Lehrbedingungen in den Blick nehmen. Dabei geht es nicht nur um die individuellen Perspektiven von Wissenschaftler:innen als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer:innen, sondern auch um die Verbesserung der Wissenschaft an unserem Standort. Die Qualität unserer Arbeit wird nicht nur durch Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse belastet (wenn beispielsweise Vorgesetzte zugleich Betreuer:innen und Gutachter:innen von Promotionen sind und auch noch über den nächsten Arbeitsvertrag entscheiden). Auch die Sanierungssituation hemmt wissenschaftliche Produktivität: Die UR ist geprägt von baulich mangelhaften Gebäuden, es mangelt an Lehr- und Versammlungsräumen sowie ausreichend attraktiven wie gesetzeskonformen, barrierefreien Arbeitsplätzen.

Hiermit machen wir Vorschläge zur Überwindung des Status Quo und freuen uns auf den produktiven Austausch!

2. Forderungen für alle im Mittelbau

Einige Arbeitsbedingungen betreffen Wissenschaftler:innen im Mittelbau inklusive der Beschäftigten in der Universitätsmedizin Rostock (UMR) gleichermaßen; andere Rahmenbedingungen müssen für einzelne Gruppen gesondert betrachtet werden. Dieser Abschnitt ist den gemeinsamen Interessen der Beschäftigtengruppen vorbehalten.

Wir fordern:

Für Lehre und Lehrplanung:

- Regelmäßige Erfassung der Lehrleistung sowie der zu leistenden bzw. erbrachten Deputate je Semester, so wie es in LHG/LVVO vorgesehen ist. Dies wird an Fakultäten sehr unterschiedlich gehandhabt, an der UMR erfolgt es gar nicht. Der Prüfung müssen Konsequenzen im Bereich der Steuerung der Lehrverteilung folgen.
- Vollständige Finanzierung von Weiterbildungen im Bereich der Lehre und Didaktik sowie darüber hinaus durch die Universität.

Für eine Reduktion von Hierarchie und Abhängigkeit:

- verbindliche Weiterbildungen von Vorgesetzten im Bereich Personalführung
- Einrichtung einer unabhängigen Beratungs- und Beschwerdestelle für Pflichtverletzung und Machtmissbrauch durch Vorgesetzte.
- Einrichtung einer Rechtsaufsicht gegenüber Vorgesetzten (Problem: derzeit werden Pflichtverletzungen gegenüber Mitarbeiter:innen vom Personaldezernat nicht bearbeitet)

Für eine Vertragsgestaltung, die Forschung und Lehre zuträglich ist:

- Entfristung nach der Promotion
- Übergangsregelungen:
 - Bundesgesetzlich konforme Auslegung des WissZeitVG, d.h.: Befristung auf Drittmittelprojekten auch jenseits der Höchstbefristungsgrenze
 - Kombinationsmöglichkeiten von unbefristeten Haushaltsstellen mit befristeten Drittmittelstellen über die Höchstbefristungsdauer hinaus
- Garantierte Gewährung des Nachteilsausgleichs bei Elternschaft, Behinderung, chronischer Krankheit (siehe BMBF-Evaluation zum WissZeitVG)
- Vollzeitanstellung als Regelfall, nur freiwillige Teilzeit als Reduktion der angebotenen Vollzeitanstellung
- Transparente Kommunikation der Rechte und Pflichten gegenüber den Arbeitnehmer:innen

Für die Erbringung der Arbeitsleistungen:

- Regelmäßiges Monitoring zur Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden: Werden die Stellenanteile entsprechend der Tätigkeitsdarstellung für Forschung/ Lehre/ Selbstverwaltung sowie Daueraufgaben (z.B. Lehrplanung, Studienberatung) und Qualifizierungsanteile eingehalten?
 - hierzu Einrichtung einer Beschwerdestelle sowie Ausgleichsmanagement
- (personelle) Stärkung des wissenschaftsunterstützenden Personals als Bedingung für leistungsfähiges Forschungs- und Lehrpersonal

Für die Work-Life-Balance und eine familienfreundliche Hochschule:

- Unkomplizierte, der wissenschaftlichen Arbeit angemessene Regelung für mobiles Arbeiten. Die Universität soll einen universitätsweiten Dauerleih-Pool für mobiles Arbeiten Materialien/Stuhl/Tisch etc. einrichten
- Einhaltung des Zertifikates FFH, mit besonderem Blick auf:
 - Transparente Evaluation
 - Gewährung von Sonderurlaub für die Pflege von nahen Angehörigen (in diesem Rahmen Offenlegung der Konflikte in diesem Bereich)
 - keine Dienstberatungen nach 15:30 Uhr („[2.2 Ziel: Die universitären Besprechungszeiten sind familienfreundlich und ergänzen eine familienfreundliche Sitzungskultur](#)“)
- Anrecht auf Sabbatsemester (nicht nur Sabbatjahr wie bisher)

Für die Promotion:

- Frühzeitige verbindliche Verbriefung der Betreuungsvereinbarungen an allen Fakultäten
- 6-Jahresvertrag als Regel

Für Transparenz und Partizipation in der akademischen Selbstverwaltung:

- Einbezug aller Beschäftigtengruppen in die Erarbeitung von Leitbildern etc.
- betriebsöffentliche Verfügbarkeit der Sitzungsprotokolle des öffentlichen Teils der Fakultätsratssitzungen (die Veröffentlichung erfolgt z. B. in der UMR nicht)
- Einfluss des Mittelbaus an akademischer Selbstverwaltung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten erhöhen

3. Forderungen für einzelne Gruppen

3.1 Qualifizierung auf Haushaltsstelle

Problemaufriss

Befristete Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen stemmen den Großteil der universitären Lehre. Sie tragen nicht nur die Verantwortung für hervorragende Hochschullehre und sind verbindliche Ansprechpartner:innen für die Studierenden, sondern leisten auch einen immensen Anteil an Aufgaben in Lehrbetrieb und Selbstverwaltung (Lehrplanung, Gremienarbeit, Protokolle, Studienberatung uvm.). In dieser Zeit sind sie zugleich motiviert und vertraglich angehalten, ihre Forschungs- und Qualifizierungsarbeit zu leisten. Teil- und Kurzzeitverträge führen dazu, dass die akademische Selbstverwaltung beständige Konkurrenz zur eigenen Qualifizierungsarbeit ist. Im Spannungsfeld zwischen hochschuldidaktischer Qualifizierung und Forschungsarbeit müssen aus Zeitkapazitätsgründen folgenreiche Entscheidungen getroffen werden, die häufig zulasten der eigenen Forschung gehen. Nicht zuletzt befinden sich die Forschenden in dieser Phase in einem Alter, in dem i.d.R. Familiengründung etc. anstehen. Systematische Kinderlosigkeit (Quelle BuWiN 2021) bzw. Nachteile in der akademischen Karriereplanung insbesondere für Frauen (ebd.) stehen hier in einem strukturell bedingten Spannungsverhältnis.

Forderungen

- Befristung von vornherein auf adäquate Zeit der Qualifizierung: 6-Jahres-Vertrag als Regelfall
- Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen für Aufgaben in der Lehre durch die Universität

- Corona-Verlängerungen unkompliziert gewähren; Personalverwaltung soll Mitarbeiter:innen auf diese Option initiativ hinweisen
- Mindestzeit für die Qualifizierung bei voller Stelle: 50 % der Arbeitszeit
- Zentrale Evaluation von gescheiterten Promotionsvorhaben

3.2 Drittmittelbeschäftigte mit/ohne Qualifizierung

Spezifische Problemdarstellung

In der unterfinanzierten Universität Rostock stehen Mitarbeiter:innen untereinander in Konkurrenz um Fördermittel sowie die Universität Rostock im Wettbewerb mit anderen Universitäten um Drittmittelvolumen. Während Drittmittel in quantitativer Hinsicht Vorzeigegrößen in der *audit culture* sind, führen sie für die Beschäftigten zu deutlich prekäreren Vertragssituationen als im Bereich der Haushaltsanstellungen. Für Antragstellende ist es oft problematisch, dass die Arbeitszeit der Antragsstellung nicht garantiert bezahlt wird. Ein weiteres typisches Problem für Drittmittelbeschäftigte in bestimmten Fachrichtungen (v.a. Geisteswissenschaften) ist, dass Qualifizierungszeiten nicht während der Arbeitszeit abgeleistet werden können und Überstunden zur Regel gehören.

Forderungen

- Vertragslaufzeit bei Qualifizierungsstelle sollte auch zur Dauer der Qualifizierung passen
- Bei Antragsstellung ggf. Vorbereitung von Platzhaltern für Qualifizierung, Arbeitssicherheit, Dienstreisen etc.
- Aufklärung von WiMis über ihre Rechte durch qualifiziertes Fachpersonal in regelmäßigen Abständen

3.3 Hochdeputat (mehr als 8 SWS bei voller Stelle)

Spezifische Problemdarstellung

In der chronisch unterfinanzierten Universität werden Hochdeputatsstellen geschaffen, um die Lehrlast an den Fakultäten zu bewältigen. Im besten Fall sind die Beschäftigten (vor und nach der Promotion) auf diesen Stellen entfristet angestellt. Spezifische Probleme sind, dass es auf diesen Stellen – insbesondere wenn sie in Teilzeit vergeben werden – zu unbezahlter Mehrarbeit kommt, wenn Mitarbeiter:innen sich trotzdem qualifizieren wollen. Eine Kombination mit Qualifizierungsanteilen wird nicht ermöglicht, da bei einer Qualifizierungsstelle maximal 4 SWS Lehrbelastung zulässig sind und mehrere Stellenanteile zusammengerechnet werden. Die Mitarbeiter:innen sind außerdem gezwungen, die gesamte bezahlte Arbeitszeit in die Lehre und ggf. Selbstverwaltung zu investieren und haben keine Möglichkeit, das akademische Ideal der Einheit von Forschung und Lehre zu realisieren. Der universitäre Sparzwang geht damit gleichermaßen auf Kosten der Studierenden und Mitarbeiter:innen.

Forderungen

- Langfristig 8 SWS als maximales Deputat, um zugleich Forschung, Selbstverwaltung und Transferarbeit zu ermöglichen
- Kurzfristig Kombinierbarkeit von Hochdeputatsstellen-Anteilen mit Projekt- oder Qualifizierungsstellen-Anteilen

3.4 Stipendiat:innen

Problemeaufriss

Die Unterfinanzierung der Hochschulen gleicht das BMBF durch die Stipendiat:innenprogramme der politischen und konfessionellen Stiftungen, Land und Universitäten durch jeweils eigene Stipendien (Landesgraduiertenförderung, „Unsere Besten“) aus. Stipendien v.a. im Promotionsbereich tragen damit grundständig zur Vielfalt wissenschaftlicher Publikationen bei. Zugleich ist die Arbeitssituation durch mangelnde strukturelle Einbindung, fehlende Sozialversicherungsbeiträge und kurze Laufzeiten für die Stipendiat:innen besonders prekär.

Forderungen

- Sicherstellung des Zugangs für Stipendiat:innen zu Ressourcen (Arbeitsplatz, Sachkosten, wissenschaftliche Netzwerke) an Institut /Fakultät des/der Betreuer:in
- Betreuungsvereinbarung mit Betreuer:in muss Pflicht sein
- Die Stipendiat:innen müssen Aufstockungsverträge über die Uni erhalten

4. Langfristige Struktur-Ziele

Wir fordern die Abschaffung der Lehrstühle und den Umbau der Institute zu Departments.

5. Motivierendes Arbeitsumfeld

Einbeziehung der Beschäftigten in Gestaltung der Gebäude und Flächen; mehr Grünflächen und Begegnungs- und Aufenthaltszonen innen und außen.