

Sehr geehrter Herr Präsident Prof. Tolan,

sehr geehrte Präsidiumsmitglieder,

der Personalrat der Universität Göttingen ist hocheifrig, dass das MWK Niedersachsen zum 01.06.2021 eine Sonderausschüttung in Höhe von 1,4 Millionen € aus den Überträgen der Hochschulpaktmitteln an die Universität Göttingen verfügte. Die inneruniversitäre Verteilung dieser Mittel verhilft den Fakultäten 2021 zu einer gewissen Entlastung bei ihrer finanziellen Sparlast resultierend aus globaler Minderausgabe und universitätsinterner Budgetrückführung. Der Personalrat hofft, dass mit diesen Mitteln die Weiterfinanzierung von befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal in der Lehre für die Fakultäten mindestens bis Jahresende, spätestens jedoch bis zum Mittelfluß der 2,9 Millionen € aus dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZSL)“ für die Jahre 2021 bis 2023 gesichert ist.

Der Personalrat beobachtet seit Bekanntwerden der Mittelzuweisung aus dem Zukunftsvertrag an die Universität Göttingen einen hohen Fragebedarf von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zum zukünftigen Umgang mit den vielen befristeten Arbeitsverhältnissen, da mit diesem Zukunftsvertrag die einmalige Chance zur Veränderung der bestehenden Befristungsverhältnisse durch Entfristung gegeben wurde. Auch die öffentliche Debatte zu den Schilderungen Betroffener über prekäre Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen in Deutschland unter dem Hashtag #IchbinHanna zeigt deutlich den Wunsch und auch den Bedarf nach sicheren Beschäftigungsbedingungen und klaren planbaren Karrierewegen für unsere Kolleg*innen im wissenschaftlichen Dienst.

Die schwierigen Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Dienst seit Beginn der Corona-Pandemie 2020, die einen ad hoc-Auf- und Ausbau von Studienangeboten im Online-Format erforderlich machten und die Komplexität der Koordinierung des Lehr- und Forschungsbetriebs auf die Spitze trieben, konfrontierten und konfrontieren immer noch die befristet beschäftigten Lehrenden und Forschenden an unserer Hochschule mit zusätzlichen Herausforderungen. Trotz dieser Mehrbelastung hat in den letzten 1,5 Pandemie Jahren alles für Studium und Lehre sehr gut geklappt: dank des großen Engagements für Lehre und Forschung, durch das sich alle Mitarbeitenden im wissenschaftlichen System unserer Universität auszeichnen!

Für alle befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Studium und Lehre möchte der Personalrat der Universität Göttingen deshalb die zentralen Fragen stellen:

Wie geht die Universität Göttingen mit der klaren Zielvereinbarung der politischen Entscheider im Zukunftsvertrag in §1 Satz (2) um, die bei der Verwendung der Mittel „Schwerpunkte insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen“ zur Verbesserung des Betreuungsverhältnisses bzw. der Betreuungssituation fordern?

Welche Ethik wird bei der finanziellen Risikoabwägung einer z.Zt. nur 25%-igen Entfristungsquote aus den Mitteln des Zukunftsvertrages herangezogen?

Mit dem Rahmenkodex „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ vom 25.06.2015 hat die Universität Göttingen bereits seit 6 Jahren verbindliche Verfahrensschritte und -hinweise zur Umsetzung sowie zur transparenten und verlässlichen Einrichtung und Besetzung von Funktionsstellen mit akademischem Anforderungsprofil eingeleitet, um damit die am besten geeigneten Personen für diese Stellen für die Universität zu gewinnen. In der Regel werden Funktionsstellen unbefristet besetzt, da entscheidend ist, ob die Aufgabe/der Arbeitsplatz auf Dauer angelegt sein kann bzw. ist.

Besitzt die Universität Göttingen nun mit der finanziellen Unterstützung des Zukunftsvertrages und mit der Ethik der eigenen Leitlinien nicht die Möglichkeit zu ersten Veränderungen im - gelinde ausgedrückt - mittelmäßigen Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen? Besitzt die Universität Göttingen nicht auch die Veränderungskompetenz, um eine Personalentwicklung in mehr unbefristeten Arbeitsverhältnissen zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre zu betreiben, um damit sehr gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und vor allem langfristig zu halten?

Die befristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst und der Personalrat der Universität Göttingen meinen ganz klar: **ja, Göttingen kann!**

Warum sollte die Universität Göttingen jetzt nicht Vorreiter werden, um die Attraktivität der wissenschaftlichen Karrierewege zu steigern? Denn aktuell bewerten 70% der Promovierenden die Verfügbarkeit von permanenten Stellen im wissenschaftlichen Karriereweg als unattraktiv (Helmholtz Junior Survey Report (2019), Leibniz PhD Network Survey Report (2019), Max Planck PhDnet Survey Report (2019), N2 Netzwerk).

Die Stellungnahme der Bundesregierung zum „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021“ führt zudem aus, dass sich der Anteil des insgesamt befristet beschäftigten Personals an Wissenschaftseinrichtungen seit 2010 auf unverändert hohem Niveau bewegt: „die Befristungsquote für wissenschaftliches und künstlerisches Personal zwischen 35 und 45 Jahren (ohne Professorinnen und Professoren), die mit großer Mehrheit promoviert sind, lag 2018 bei 77% und somit drei bzw. vier Prozentpunkte unter den Werten von 2015 bzw. 2010. ... Im Vergleich dazu waren unter den außerhalb von Hochschulen abhängig beschäftigten Promovierten unter 45 Jahren laut Mikrozensus insgesamt 24% im Jahr 2019 befristet beschäftigt“.

Wertet man den Befristungsanteil an der Universität Göttingen über das öffentlich zugängliche Portal der GEW „Kodex-Check“ aus (www.kodex-check.de), so erhält man für unsere Universität auf den ersten Blick ein eher „beruhigendes“ Bild: wir liegen im Befristungsanteil der Professor*innen und wiss. Mitarbeiter*innen knapp, bei den LfbAs sogar weit unter dem bundesdeutschen Mittel aller Hochschulen, also bei diesen Mitarbeiterkategorien im sog. „grünen Bereich“. Es schneidet aber der Befristungsanteil des hauptberuflichen Personals im Vergleich aller Universitäten schlechter ab und wird deshalb mit rot bewertet. Sollte uns dieser Vergleich mit anderen Universitäten nicht insgesamt beruhigen? Fast überall den Median erreicht zu haben? Keineswegs, denn wir meinen: **Göttingen kann besser!**

Die Universität Göttingen ist nicht Mittelwert, die Universität Göttingen hat ein besonderes Leitbild: „in publica commoda“!

Der Personalrat lehnt befristete Arbeitsverhältnisse nicht grundsätzlich ab, denn sie sind ein Teil der Hochschulausbildung zu Graduierung und Qualifizierung. Die momentanen Diskussionen unter den befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen zeigen uns jedoch, dass die vitalen Interessen junger Menschen nach mittelfristiger Perspektive und Planbarkeit ihrer beruflichen und privaten Zukunft nur bedingt mit der Idee eines, in Bezug auf seine Arbeitsverhältnisse, möglichst flexiblen Hochschulsystems in Einklang zu bringen sind, welches nur aufgrund seiner hohen Personalfluktuation effizient sein will.

Durch die konstante Fluktuation entsteht auf vielen Ebenen ein anhaltender Wissensverlust, Studierende verlieren ggf. ihre Ansprechpartner und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt ohne ein - gegenüber den Beschäftigten - nachhaltiges Personalmanagement häufig auf der Strecke. Exzellente Arbeitskräfte suchen sich besonders gute Arbeitsbedingungen. Daher benötigen wir ein grundlegendes Umdenken, um mehr Exzellenz zu halten und eine weitere Abwanderung exzellenter Fachkräfte zu verhindern. Eine verlässliche Personalentwicklung ermöglicht mehr Kontinuität in Lehre und Forschung und schafft erfolgreich agierende Strukturen.

Der Personalrat der Universität Göttingen ist jedoch optimistisch, dass die aufgeführten Überlegungen unter den neu eröffneten Möglichkeiten des Zukunftsvertrages an unserer Universität für eine erhebliche Steigerung des Anteils des permanenten Personals sorgen und somit nachhaltig zur Stärkung unserer Universität im wissenschaftlichen Wettbewerb beitragen werden.

In diesem Sinne unterstützen wir auch die Petition von Beschäftigten und Studierenden der Sozialwissenschaftlichen Fakultät vom Juni 2021. Wir stehen als Interessenvertretung des wissenschaftlichen Dienstes zudem gerne für weitere Diskussionen und eine aktive Mitarbeit in den Gremien und Arbeitsgruppen der Universität zu diesem Thema zur Verfügung.

Hochachtungsvoll

AG Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen des Personalrats
und Personalrat der Universität Göttingen

Göttingen, den 21. Juli 2021