Hochschulen und Forschung

ver.di

POSITIONSPAPIER:

OHNE UNS LÄUFT NICHTS

Es ist Zeit für attraktivere Arbeitsbedingungen und mehr Perspektiven für das wissenschaftsunterstützende Personal

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Ohne die Kolleg*innen in Technik, Verwaltung und Service kommen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zum Stillstand. Trotzdem bleiben diese Gruppen im Wissenschaftsalltag häufig unsichtbar. Fehlende Wertschätzung, zunehmende Belastung und vielfach zunehmende Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen führen zu Frust bei den Beschäftigten. Freie Stellen sind immer schwerer zu besetzen. Es ist Zeit, wissenschaftsunterstützende Beschäftigte[1] in den Fokus zu nehmen und eine Neuorientierung der Personalpolitik in diesem Bereich einzuleiten.

WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZENDES PERSONAL ALS TRAGENDE SÄULE ANERKENNEN

Häufig wird das wissenschaftsunterstützende Personal als »nicht-wissenschaftliches« oder »sonstiges« Personal zusammengefasst und damit ausschließlich darüber definiert, was die Kolleg*innen nicht sind, nämlich keine Wissenschaftler*innen. Dies wird als wenig wertschätzend und demotivierend wahrgenommen. Wissenschaftliches Arbeiten, sowohl an Hochschulen und Universitäten als auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, funktioniert nur durch ein vertrauensvolles und wertschätzendes Miteinander aller Beschäftigten. Dies sollte auch in der Bezeichnung der Personalgruppen zum Ausdruck kommen.

In einzelnen Bereichen verschwimmt der Unterschied zwischen wissenschaftlichem und wisseschaftsunterstützendem Personal immer mehr. Wissenschaftler*innen wechseln in den administrativen Bereich, bei vielen wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten werden wissenschaftliche Qualifikationen und Herangehensweisen vorausgesetzt und im Bereich des Wissenschaftsmanagements ist die Grenze zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Personal fließend. Auch aus diesem Grund sollten wir Betrachtungsweisen überwinden, die das Personal in zwei vermeintlich scharf getrennte und voneinander unabhängige Welten einteilen.

ARBEITSVERDICHTUNG UND STEIGENDE BELASTUNG

Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Bereich leiden unter einer zunehmenden Arbeitsverdichtung und steigender Belastung. Die in den letzten Jahrzehnten stark gestiegene Anzahl von Studierenden und Wissenschaftler*innen, die Einführung neuer Studiengänge und neuer digitaler Infrastrukturen sowie größer werdende Drittmittelquoten müssen von einem nicht entsprechend mitgewachsenen Stamm an Beschäftigten in Technik und Verwaltung bewältigt werden. Immer öfter bleiben vakante Planstellen unbesetzt.

Diese Situation beeinträchtigt die körperliche und psychische Gesundheit und damit auch die Qualität der Arbeit und resultiert letztendlich in einer sinkenden Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Personalbindung sinkt, immer mehr Kolleg*innen wenden sich vom Wissenschaftsbetrieb ab. Eine Trendumkehr wird nur gelingen, wenn hinreichend Planstellen geschaffen und die Attraktivität der Arbeitsbedingungen erhöht wird. Auf keinen Fall dürfen die aktuell leicht sinkenden Studierendenzahlen als Begründung dafür herangezogen werden, Personalstellen abzubauen.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Teilzeitarbeit ist an Hochschulen und Forschungseinrichtungen weit verbreitet. Selbst gewählte Teilzeitarbeit bietet für viele Kolleg*innen die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, insbesondere von Arbeit und Familienaufgaben. Die Wissenschaftseinrichtungen sollten die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion deshalb auch in Zeiten des Fachkräftemangels aufrechterhalten.

Eine bessere Work-Life-Balance durch Teilzeitarbeit gelingt allerdings nur, wenn Arbeitsbelastung und -verteilung entsprechend angepasst werden. Oft wird die Arbeitszeit reduziert aber erwartet, dass die Beschäftigten dasselbe schaffen wie vorher. Stattdessen brauchen wir ein professionelles Management von Teilzeitphasen, um

1 Mit dem Begriff »wissenschaftsunterstützendes Personal« sind alle Beschäftigten in den Bereichen Verwaltung, Technik und Service an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemeint.

zeitweise Änderungen von Arbeitszeiten auszugleichen. Präsenztermine müssen so gelegt werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Gleichzeitig darf Teilzeit keine Sackgasse sein. Viele Beschäftigte auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich arbeiten unfreiwillig in Teilzeit. Das bedeutet für sie eine erhebliche Schlechterstellung bei Aufstiegsmöglichkeiten, Gehalt und späterer Rente. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten als personalpolitisches Ziel verankern, allen Teilzeitbeschäftigten, die den Wunsch nach einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit äußern, ein entsprechendes Angebot zu machen. Dabei sollten auch Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht werden, wenn so die Möglichkeit einer Aufstockung erreicht wird.

AUSBILDEN UND AUFSTIEGSWEGE SCHAFFEN

Beschäftigtenbefragungen zeigen, dass Kolleg*innen im wissenschaftsunterstützenden Bereich Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten vermissen. Auch um die Arbeitsfähigkeit der Wissenschaftseinrichtungen zu sichern, ist eine gezielte Personalentwicklung wichtig. Hinzu kommt, dass transparente Aufstiegswege erheblich zur Attraktivität für (zukünftige) Fachkräfte beitragen können. Wir brauchen deshalb verbesserte Bedingungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen deutlich stärker in die Ausbildung von qualifiziertem Nachwuchs investieren. Es muss selbstverständlich werden, dass jede Wissenschaftseinrichtung mindestens ihrem eigenen absehbaren Einstellungsbedarf entsprechend Ausbildungsplätze anbietet.

Personalentwicklungskonzepte dürfen sich nicht auf wissenschaftliche Karrieren beschränken, sondern müssen für alle Gruppen im wissenschaftsunterstützenden Bereich Aufstiegsperspektiven aufzeigen. Die Teilnahme an Fortbildungsgängen sollte regelhaft mit konkreten Perspektiven auf die Übernahme neuer Aufgaben inklusive einer entsprechenden Höhergruppierung bzw. einem konkreten Aufstiegsweg verbunden werden.

Hierzu bedarf es als Grundlage auch einer gezielten und vorausschauenden Personalplanung, die neben quantitativen Parametern auch die spezifischen Anforderungen an einzelne Berufsgruppen berücksichtigt.

EINKOMMEN STÄRKEN

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sind im Vergleich zur wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland ins Hintertreffen geraten. Mit der Tarifbewegung 2023 konnten sowohl im Tarifvertrag von Bund und Kommunen, den große Teile der außeruniversitären Forschung anwenden, als auch im Tarifvertrag der Länder, an den die öffentlichen Hochschulen in der Regel gebunden sind, bemerkenswerte, dringend notwendige Lohnsteigerungen durchgesetzt werden. Trotzdem werden durch Lohnsteigerungen nicht einmal die gestiegenen Kosten auf Grund der Inflation ausgeglichen. Ermöglicht wurden die Lohnsteigerungen durch eine gestärkte gewerkschaftliche Organisierung und deutlich mehr Warnstreikaktionen auch an den Hochschulen. Um tatsächlich attraktive Tarife durchzusetzen, müssen und wollen wir noch stärker werden. Wir fordern die öffentlichen Arbeitgeber auf, Spardruck in den öffentlichen Haushalten nicht an die Beschäftigten durchzureichen.

In den Tarifverträgen enthaltene Spielräume müssen für eine bessere Eingruppierung genutzt werden. Oft werden diese Spielräume in der Wissenschaft eher für eine möglichst geringe Bezahlung missbraucht. Das ist unzeitgemäß und spiegelt keine Wertschätzung der betroffenen Personen wider. In vielen Bereichen sind die Anforderungen an die Beschäftigten erheblich gewachsen. Digitalisierungsprozesse machen vielfach zusätzliche Qualifikationen notwendig. An Arbeitsplätzen wie beispielsweise Hochschulsekretariaten haben sich die Tätigkeiten grundlegend verändert. Dabei sind Stellenbeschreibungen und Eingruppierungen allerdings häufig unverändert geblieben. Um steigende Anforderungen anzuerkennen, müssen dem Wandel von Tätigkeiten auch umgehend verbesserte Eingruppierungen folgen. Dies gilt für die Gewinnung von Fachkräften von außerhalb des öffentlichen Dienstes und für den Personalbestand gleichermaßen. Die Zahlung von Gewinnungszulagen darf nicht dazu führen, dass neu eingestellte Kolleg*innen systematisch und dauerhaft bessergestellt werden als diejenigen mit einer langjährigen Erfahrung in der betreffenden Einrichtung.

BEFRISTUNGEN ZURÜCKDRÄNGEN

Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben auch im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals einen deutlich höheren Anteil befristeter Arbeitsverträge als in der Gesamtwirtschaft. Befristete Arbeitsverhältnisse senken die Motivation und beeinträchtigen die Personalbindung. Sie werden von Beschäftigten als erhebliche Belastung der Lebensqualität empfunden, erhöhen das Risiko für bestimme Erkrankungen und beeinträchtigen die soziale Absicherung.

Die beschriebenen Nachteile sind den Beschäftigten nur zuzumuten, wenn es für die Befristung einen zwingenden sachlichen Grund gibt. Auf sachgrundlose Befristungen müssen die Wissenschaftseinrichtungen verzichten. Bund und Länder müssen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichten, Befristungen nur mit sachlichem Grund zuzulassen und Befristungen insgesamt auf das notwendige Mindestmaß zu begrenzen.

Bei Neueinstellungen ist die unbefristete Ausschreibung in einer wachsenden Zahl von Bereichen zudem schon deshalb notwendig, weil für befristete Arbeitsverhältnisse kaum noch qualifizierte Bewerbungen eingehen. Auch Befristungen mit Sachgründen dürfen nicht für Kettenbefristungen missbraucht werden.

FÜHRUNGSQUALIFIKATION, WERTSCHÄTZUNG, PARTIZIPATION

Mangelnde Führungsqualität, fehlende Wertschätzung und ein Mangel an respektvollem Umgang gehören zu den wichtigsten Gründen, warum Mitarbeitende im wissenschaftsunterstützenden Bereich mit ihren Vorgesetzten unzufrieden sind. Neben der fachlichen Qualifikation sollten soziale und Leitungskompetenzen als gleichwertiges Kriterium zu den Auswahlkriterien für Führungskräfte gehören. Die Teilnahme an Fortbildungen für Führungskräfte muss verbindlich verlangt werden. Entsprechende Qualifikationen müssen verbindlicher Bestandteil bei der Konzeption von Ausbildungs- bzw. Aufstiegswegen sowie von Einarbeitungsphasen von Führungskräften sein.

Führung beinhaltet und umfasst mehr als das Delegieren von Aufgaben und Tätigkeiten. Umfassende Begleitung und Unterstützung von Mitarbeitenden sowie regelmäßige Feedbackgespräche brauchen nicht nur entsprechende Qualifikationen bei Führungskräften, sondern auch Zeit. Die Anzahl von Beschäftigten, die einer Führungskraft unterstellt sind, darf deshalb nicht zu groß sein. Jede und jeder Beschäftigte muss eine ansprechbare Führungskraft haben.

Die vielfältige Expertise der Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich bleibt in Entscheidungsprozessen in den Wissenschaftseinrichtungen viel zu häufig ungenutzt. Es gehört zu den zentralen Aufgaben von Führungskräften, dies zu ändern und partizipative Prozesse zu etablieren.

Auch die Etablierung einer Führungskultur, die sowohl Führungskräften wie auch Beschäftigten entgegenkommt, kann nur auf Grundlage eines gemeinsamen Austausches gelingen. Leitbilder für gute Führung müssen unter paritätischer Beteiligung aller Gruppen erarbeitet und regelmäßig aktualisiert werden, eine verbindliche Umsetzung absichern und mit entsprechenden Ressourcen untersetzt werden. Alle Personalgruppen müssen bei der Erarbeitung sowie Umsetzung der jeweils für sie relevanten Prozesse und Abläufe partizipativ eingebunden werden.

Dieses Positionspapier wurde vom ver.di-Bundesfachbereichsvorstand Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft am 2. April 2025 beschlossen.

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft; Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin; Bearbeitung: Sonja Staack; Fotos: privat; W-3988-05-0525

Am Ende geht's immer ums Anfangen: mitgliedwerden.verdi.de