



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie bereits in der Personalversammlung im Dezember 2010 angekündigt, strebt der Personalrat mit dieser PR-Info an, ein gewichtiges Thema, das viele betrifft und berechtigterweise immer wieder Kritik hervorruft, darzustellen. Mit diesem Beitrag wollen wir eine Debatte über eine verantwortungsvolle und nachhaltige Personalentwicklung an unserer Universität anregen. Wir laden deshalb alle Beschäftigten und die an der TU Chemnitz Verantwortung Tragenden zu einem Dialog ein, verbunden mit der Hoffnung, dass an unserer Universität eine gemeinsam unterstützte, nachhaltige Personalpolitik entwickelt wird.

Anforderungen an eine nachhaltige Personalstrategie aus Sicht des Personalrates

1. Einführung

Im Personalrat wird seit geraumer Zeit die steigende Befristungspraxis an unserer Universität diskutiert. Auch die Teilzeitarbeitsverhältnisse nehmen stark zu. Diese Entwicklung hat der Personalrat mehrfach bei der Universitätsleitung angesprochen und Bedenken geäußert sowie auf die speziellen Probleme bei der Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hingewiesen. Nicht nur, dass in den Fakultäten und Einrichtungen unserer Universität die Kontinuität in Lehre und Forschung nicht mehr im notwendigen Umfang gegeben ist; es sind vor allem die Betroffenen, denen sich durch die meist kurzen Vertragslaufzeiten keine tragfähige berufliche und private Perspektive bietet.

Der Personalrat ist optimistisch, dass die nachfolgend aufgeführten Überlegungen und deren Umsetzung zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Personalpolitik unter den Rahmenbedingungen einer Hochschule führen und zur Stärkung unserer Universität im wissenschaftlichen Wettbewerb beitragen können. **Wir stellen sie deshalb zur Diskussion.** Unsere Überlegungen greifen Äußerungen aus einigen Fakultäten auf, gehen aber auch darüber hinaus.

Der Personalrat lehnt befristete Arbeitsverhältnisse nicht grundsätzlich ab; sie sind ein Teil der Hochschulausbildung für Graduierung und Weiterbildung. Er wirbt aber für einen maßvollen Umgang mit Befristungen unter Berücksichtigung der legitimen Interessen junger Menschen nach mittelfristiger Perspektive und Planbarkeit ihrer beruflichen und privaten Zukunft. Wir fordern eine verantwortungsvolle Personalpolitik, verantwortungsvoll in erster Linie gegenüber den Beschäftigten. Denn eine verlässliche Vertragsperspektive ermöglicht den Beschäftigten eine bessere und fundiertere Auseinandersetzung mit Lehre und Forschung und führt damit zu einem stärkeren Beitrag der TU Chemnitz für die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft. Auch dem Anspruch unserer Universität nach Familiengerechtigkeit kann damit Rechnung getragen werden.

2. Entwicklung befristeter und Teilzeitarbeitsverträge an der TU Chemnitz

An unserer Universität erhöhte sich der Anteil befristeter Arbeitsverträge in Vollzeit in den letzten 10 Jahren deutlich, von 35% im Jahr 1999 auf 54% im Jahr 2009. Bei den **wissenschaftlich Beschäftigten** in Vollzeit ist ein Anstieg von ca. 55% auf über 72% zu beobachten.

Jahr	Wissenschaftliches Personal				Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal			
	Insgesamt*	Vollzeitbeschäftigt		Teilzeitbeschäftigt	Insgesamt	Vollzeitbeschäftigt		Teilzeitbeschäftigt
		unbefristet	befristet			unbefristet	befristet	
1999	889	309	377	203	856	608	116	132
2009	1332	226	587	519	893	420	171	302
Veränderung	+ 443 ↑ 48%	- 83 ↓ 27%	+ 210 ↑ 55%	+ 316 ↑ 155%	+ 37 ↑ 4%	- 188 ↓ 31%	+ 55 ↑ 47%	+ 170 ↑ 129%

Tabelle 1: Personalentwicklung an der TU Chemnitz

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, B III 4 - j/09 (*ohne 253 nebenberuflich beschäftigte Personen)

In den vergangenen 10 Jahren hat sich die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten um 443 erhöht. Diese Beschäftigten haben entweder befristete Vollzeitstellen (210) oder sind befristet teilzeitbeschäftigt (316).

Weniger unbefristete Beschäftigte, dafür deutlich mehr befristete Voll- und Teilzeitbeschäftigte! Derzeit sind ca. 47% der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter in Teilzeit (1999 waren es 35%).

Tabelle 1 belegt ebenso, dass beim **nichtwissenschaftlichen Personal** sowohl die Befristungen als auch die Teilzeitverträge signifikant angestiegen sind; unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse sanken in den letzten 10 Jahren um mehr als 30%.

Der Anteil befristeter Arbeitsverträge an der TU Chemnitz ist höher als der Durchschnitt an den Hochschulen in Sachsen, wobei besonders deutlich der hohe Befristungsanteil des wissenschaftlichen Personals ausfällt. Nur ca. 8% aller wissenschaftlichen Mitarbeiter sind an unserer Universität unbefristet beschäftigt; beispielsweise sind es in Baden-Württemberg doppelt so viele (Bundesdurchschnitt 18 – 20%).

Schaut man sich die Altersstruktur der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter an (Tabelle 2a, 62% dieser Mitarbeiter sind älter als 55 Jahre) und vergleicht diese mit der Altersstruktur der Professoren (Tabelle 2b, nur 45% sind älter als 55 Jahre), so verdeutlicht dies einen dringenden Handlungsbedarf. Der unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter scheint zumindest an unserer Universität ein Auslaufmodell zu werden. **Der unbefristete wissenschaftliche Mittelbau als wesentliche Stütze von Lehre und Forschung muss eine deutliche Stärkung erfahren.**

Wiss. Mitarbeiter Insgesamt	darunter unbefristet	davon in der Altersgruppe von ... bis unter ... Jahren						
		unter 30	30 - 40	40 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65	ab 65
1172	97	keine	4	17	16	35	23	2

Tabelle 2a: Altersstruktur unbefristeter wissenschaftlicher Mitarbeiter 2009

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, B III 4 - j/09

Professoren Insgesamt	darunter unbefristet	davon in der Altersgruppe von ... bis unter ... Jahren						
		unter 30	30 - 40	40 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65	ab 65
154	139	keine	11	38	27	37	25	1

Tabelle 2b: Altersstruktur unbefristeter Professoren 2009

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, B III 4 - j/09

Die angeführten Zahlen zur Befristungssituation an unserer Universität sprechen eine deutliche Sprache. In dieser restriktiven Form sind sie nicht repräsentativ für andere Hochschulen, sondern teilweise ein Spezifikum der TU Chemnitz. Insbesondere die sehr zurückhaltende Vergabe von unbefristeten Stellen bei wissenschaftlichem Personal durch die Universitätsleitung und das in der Regel befristete Besetzen von nichtwissenschaftlichen Stellen bei Neueinstellungen - auch bei vorhandenen Daueraufgaben - haben den deutlichen Rückgang von unbefristeten Stellenbesetzungen bewirkt.

An unserer Universität wurden in den letzten 10 Jahren die Zahl unbefristeter Vollzeitstellen insgesamt um 271 Stellen reduziert (im wissenschaftlichen Bereich um 83 Stellen und im nichtwissenschaftlichen Bereich um 188 Stellen). Im gleichen Zeitraum mussten auf Grund des allgemeinen Stellenabbaus im Hochschulbereich von der TU Chemnitz 115 Stellen abgebaut werden. Selbst wenn dieser Stellenabbau nur durch unbefristete Stellen erbracht wurde, ergeben sich noch mehr als 150 Stellen, bei denen, ohne gegen haushaltrechtliche Vorgaben zu verstoßen, eine Entfristung vorgenommen werden könnte.

Somit verfügt auch unsere Universität über Möglichkeiten, entsprechend der „Europäischen Charta für Forscher“ vom 11. März 2005 die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen zu verbessern und gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrats vom 30. Januar 2004 deutlich mehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unbefristet zu beschäftigen, als sie es derzeit tut (Quellen siehe Homepage des Personalrats). Der Personalrat hat wiederholt in Gesprächen mit der Universitätsleitung auf das Problem hingewiesen, leider bisher ohne Erfolg.

Neben dem steigenden Befristungsanteil tritt als zusätzliches Problem eine deutlich geringer werdende Laufzeit der befristeten Verträge auf, wobei Verträge von einem Jahr und darunter immer häufiger werden. Eine Umfrage der Vertretung des Akademischen Mittelbaus an der TU Chemnitz (VAMC) im vorigen Jahr hat ergeben, dass 38% der wissenschaftlichen Mitarbeiter unserer Universität Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr haben (18% sogar unter 6 Monaten) wohingegen nur 23 % dieser Mitarbeiter mit Arbeitsvertragslaufzeiten von über 2 Jahren beschäftigt sind.

Bei solch kurzen Laufzeiten ist klar, dass für viele Beschäftigte insbesondere die Zeit an der TU Chemnitz aus einer permanenten Reihung befristeter Verträge besteht, ohne dass eine berufliche und private Lebensplanung möglich ist. Mittlerweile gibt es Beschäftigte, die über mehr als 10 Jahre hinweg durch Aneinanderreihung von teilweise sehr kurzen Vertragslaufzeiten an unserer Universität tätig sind.

Des Weiteren ist festzustellen, dass in vielen Fällen eine Weiterbeschäftigung erst wenige Tage vor dem Auslaufen des laufenden Arbeitsvertrages durch die Dienststelle ermöglicht wird. Dies führt neben großen

Unsicherheiten bei den Betroffenen auch zu einer unplanbaren Situation an den Fakultäten und Einrichtungen.

3. Menschen brauchen Perspektiven! - Argumente zur Personalpolitik an der TU Chemnitz

Einige unserer Gesprächspartner weisen unsere Kritik mit den immer gleichen Argumenten zurück:

- „Wir tun nichts, was gegen ein Gesetz verstößt.“
- „Der Transfer durch Köpfe gehört zu den vordringlichen Aufgaben einer Universität.“
- „Flexibilität und Erfolg wird vor allem durch Abschluss befristeter Arbeitsverträge erreicht.“

„Wir tun nichts, was gegen ein Gesetz verstößt.“ Das mag so sein, aber geht es nicht vor allem darum, dass durch eine sinngemäße Gesetzesinterpretation gerade die möglichen Spielräume im Sinne der Beschäftigten und der Entwicklung unserer Universität voll ausgeschöpft werden? Und es verstößt gegen kein Gesetz, wenn für Daueraufgaben unbefristete Beschäftigungsverhältnisse der Regelfall sind! Insbesondere fortgesetzte Befristungen bei technischem und administrativem Personal sind nach Ansicht des Personalrates eine höchst eigenwillige Interpretation der gesetzlichen Möglichkeiten. Die Universität sollte nicht nur ihre moderne apparative Ausstattung hervorheben, sondern deren produktiven Einsatz als Voraussetzung der Forschungstätigkeit durch dauerhafte Arbeitsverhältnisse sicherstellen. Für Daueraufgaben in Lehre und Forschung und die damit verbundenen Leistungen (auch in der Verwaltung) ist der unbefristete Vertrag das richtige Instrument.

„Der Transfer durch Köpfe gehört zu den vordringlichen Aufgaben einer Universität.“ Dies akzeptiert der Personalrat im vollen Umfang. Beschäftigte wechseln, wenn sich außerhalb unserer Universität neue Aktionsfelder und/oder bessere Bedingungen bieten. Es gibt genügend Beispiele dafür, dass ein unbefristeter Vertrag einen Wechsel nicht verhindert. Wer den Zeitpunkt seines Wechsels im Rahmen einer Personalentwicklung selbst wesentlich mit beeinflussen kann, wird der TU Chemnitz mit Sicherheit stärker verbunden bleiben als jemand, dem kurz vor Ablauf eines Zeitvertrages das endgültige Aus verkündet wird.

„Flexibilität und Erfolg wird vor allem durch Abschluss befristeter Arbeitsverträge erreicht.“ In Diskussionen über Für und Wider der Befristungen wird dem Personalrat immer wieder entgegengehalten, Professuren und Institute mit einer hohen Befristungsquote seien erfolgreicher. Dahinter steht offenbar auch die Annahme, dass Beschäftigte produktiver seien, wenn sie sich immer wieder beweisen müssten, um einen neuen Vertrag zu bekommen. Dieses „gefühlte“ Argument ist jedoch mit keinerlei Daten untermauert. Der Personalrat sieht keinen Zusammenhang zwischen dem Erfolg einer Professur und der Befristungsquote; unter erfolgreichen Professuren finden sich auch solche mit niedriger Befristungsquote. Der Personalrat wünscht sich deshalb mehr Professoren mit Sinn für eine ausgewiesene Lehre und die richtigen Forschungsfelder sowie mit Vertrauen in das Potential ihrer qualifizierten und engagierten Beschäftigten bei gleichzeitiger Beachtung derer Bedürfnisse. Eine verlässliche Personalentwicklung ermöglicht mehr Kontinuität in Lehre und Forschung und schafft erfolgreich agierende Strukturen.

4. Auswirkungen von Befristungen auf die Beschäftigten

Bei wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Einstieg in eine Hochschullaufbahn mit befristetem Vertrag die Regel und kein Problem. Dieser Vertrag dient in aller Regel der Qualifizierung in Richtung Promotion oder für eine Projektarbeit. Während der Laufzeit dieses Vertrages soll auch geklärt werden, ob der eingeschlagene Weg der richtige ist. Diese Sicht wird von den jungen Beschäftigten ebenso geteilt wie vom Personalrat.

Kritisch wird es aber dann, wenn die Verträge nur kurze Laufzeiten haben und/oder wenn sich Befristung an Befristung reiht. Das Hangeln von Zeitvertrag zu Zeitvertrag setzt Schutzfunktionen des Arbeits- und Personalvertretungsrechts außer Kraft. Diese Beschäftigten geraten sowohl in persönliche als auch finanzielle Abhängigkeiten ihrer Vorgesetzten, die in einer aufgeklärten Gesellschaft, die von der Mündigkeit ihrer Mitglieder lebt, längst überwunden sein sollten. Querdenken, Widerspruch zur Meinung von Vorgesetzten, die Mitarbeit in Hochschulgremien und erst recht das Engagement in der gesetzlichen Mitarbeitervertretung sind für viele kaum vorstellbar. Dem Personalrat wird in diesem Zusammenhang häufig genug über Disziplinierungsversuche durch versteckte oder offene Androhung einer Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages berichtet.

Durch die beschriebenen Mechanismen entstehen nicht selten Arbeitsverhältnisse, die als prekär bezeichnet werden müssen – nicht hinsichtlich der Bezahlung, wohl aber hinsichtlich der beruflichen Perspektiven und des Bedürfnisses nach planbaren Lebensumständen. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit ist unter solchen Bedingungen nicht mehr gewährleistet.

Gehäufte befristete Arbeitsverhältnisse sind der Motivation der Beschäftigten und ihrer Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber oft abträglich. Wer unsicher ist, ob und wie es weitergeht, wird sich wohl kaum mit vollem Engagement der Lehre und Forschung widmen können. Die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung bindet Kräfte und kreatives Potential und kann wissenschaftliches Arbeiten behindern. Ist dann eine

Verlängerung genehmigt, stellt sich die Frage, wie es beim nächsten Vertrag laufen wird. Gibt es überhaupt eine weitere Perspektive? Sobald sich eine Beschäftigungsmöglichkeit mit längerer Perspektive bietet, ist die Hemmschwelle zum Wechsel niedrig. Die verloren gegangenen Kompetenzen sind nicht problemlos zu ersetzen. Das Risiko eines vorzeitigen Abflusses von Know-how ist für die Professuren groß, wenn den „Befristeten“ keine verbindlichen Zusagen gemacht werden, sondern nur die Aussage erhalten, es werde „schon weitergehen“.

Für nichtwissenschaftlich Beschäftigte der Fakultäten und Einrichtungen sowie für Beschäftigte der Verwaltung gelten die obigen Ausführungen analog, wobei bei der sachgrundlosen Einstellung nach TzBfG de facto eine Verlängerung der Probezeit von 6 Monaten auf zwei Jahre vorgenommen wird. Das entspricht keinesfalls dem Anliegen des Gesetzes!

Die Erfahrung zeigt, dass unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu einem frühzeitigen Weggang gerade der „besten Köpfe“ führen. Sicher ist, dass sich mit dem demographischen Wandel der Wettbewerb um gerade diese Personen intensivieren wird. Insbesondere Hochschulen werden sich dabei zunehmend bezüglich der Arbeitsbedingungen aber auch bezüglich der Perspektiven und der Arbeitsvertragsgestaltung messen lassen müssen.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das BMBF hat im August 2010 unter dem Titel „Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ eine Broschüre herausgegeben, die der Frage nachgeht, weshalb Wissenschaftler/innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung bei vergleichbarem Kinderwunsch signifikant weniger Kinder bekommen. Dass dies auch eine Folge befristeter Arbeitsverhältnisse und der daraus resultierenden mangelhaften Planbarkeit der persönlichen und finanziellen Lebensverhältnisse ist, scheint nicht verwunderlich und wird ausdrücklich hervorgehoben. Dabei werden folgende 4 Schwerpunkte der Befristungspraxis genannt:

- kurze Vertragslaufzeiten
- keine rechtzeitigen und verbindlichen Zusagen über Vertragsverlängerungen
- jahrelange Befristungen in Folge
- enormer zeitlicher Verfügbarkeitsanspruch und permanente „Probezeit“

In der Art und Weise, wie mit den Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG und des TzBfG an unserer Universität umgegangen wird, sind große Analogien zu den o.g. Schwerpunkten zu erkennen.

Der Personalrat sieht vor dem Hintergrund dieser Aussagen einen Widerspruch zwischen der Befristungspraxis und dem Leitbild der Universität, in dem die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem strategischen Ziel erklärt wird - ein Widerspruch jedenfalls dann, wenn man unter Familienfreundlichkeit auch fasst, überhaupt in die Phase der Familiengründung eintreten zu können.

6. Unser Forderungskatalog

- **systematische Personalentwicklung** (Personalentwicklungskonzepte für jede Struktureinheit)
- **unbefristete Besetzung von wissenschaftlichen Funktionsstellen und nichtwissenschaftlichen Dauerarbeitsplätzen** ohne vorherige Anwendung des TzBfG oder WissZeitVG
- **maßvoller Umgang mit Befristungen und angemessene Befristungszeiten** (verlässliche Karrierewege)
- **kalkulierbare Qualifizierungsdauer** (Promotion oder Habilitation) **mit Einzelvertragslaufzeiten nicht unter 3 Jahren und Drittmittelbefristungen für die gesamte Laufzeit der Bewilligung**
- **frühzeitige Entscheidung einer möglichen Weiterbeschäftigung** (spätester Termin 3 Monate vor Ende der Vertragslaufzeit)
- **Reduzierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen** vor allen im wissenschaftlichen Bereich
- interessengerechte **Anwendung des WissZeitVG für Drittmittelbeschäftigung sowie der familienpolitischen Komponente auch nach 6 bzw. 12 Jahren** bei Antrag des Beschäftigten

7. Wie weiter?

Der Personalrat möchte mit diesem Beitrag die Befristungs- und Personalsituation der Universität auf die Tagesordnung setzen. Liest man die amtlichen Verlautbarungen und Pressemitteilungen unserer Universitätsleitung zu diesem Thema, stellt man unweigerlich eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis fest.

Der Personalrat lädt deshalb, wie eingangs bereits geäußert, alle Beschäftigten und insbesondere auch die Leiter und Professoren zu einem offenen Dialog ein (personalrat@tu-chemnitz.de), um eine gemeinsam getragene und nachhaltig wirkende Personalpolitik an unserer Universität zu verwirklichen.

Der Personalrat wird über Stellungnahmen und Rückäußerungen anonymisiert auf seiner Homepage berichten und das in diesem Jahr neu zu wählende Rektorat bitten, in einen Diskussionsprozess über das richtige Maß von Befristungen einzutreten.

Weitere Informationen siehe Homepage des Personalrates (<http://www.tu-chemnitz.de/personalrat/>).