

Prekäre Arbeit an der FU

Linda Guzzetti und Gabi Hänsel (2018)

Die FU ist neben einem Ort zum Lernen und Forschen vor allem für sehr viele Menschen ein Arbeitsplatz und damit ein großer Arbeitgeber (mind. 4.350 Beschäftigte)¹ Welche Art der Beschäftigungen es an dieser „exzellenten“ Universität gibt, welche Machtverhältnisse sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken und welche Arbeitskämpfe es in den letzten Jahren gab wollen wir hier darstellen.

1 - Art der Beschäftigungen an Hochschulen

An den Hochschulen stellen die „normalen“ Arbeitsverhältnisse, d.h. unbefristete, sozialversicherte Vollzeitbeschäftigungen, sicher nicht den häufigsten Fall dar. Solche Arbeitsverhältnisse haben die Profs (nicht die Juniors, die befristet sind) und der Großteil der Verwaltungs- und technischen Angestellte. Die Mehrheit der Beschäftigten sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, von denen auf Bundesebene 93% befristet sind. Diese leisten die meisten Lehrstunden, aber die Lehre wird auch von Lehrbeauftragten bestritten, die keine Beschäftigten sind und die pro geleistete Unterrichtseinheit vergütet werden. Hinzu kommen die Privatdozent*innen: Diese sind habilitierte Personen, die an einer Uni mindestens 2 Unterrichtseinheit pro Jahr leisten müssen, um die venia legendi (d.h. das Recht auf eine Professur berufen zu werden) nicht zu verlieren. Diese Lehre muss nicht vergütet werden und in der Regel wird sie es nicht.

2 - Machtverhältnisse an der FU

Die allgemeinen Züge der Beschäftigungsverhältnisse sind an allen Hochschulen dieselben, aber es gibt Hochschulen, die sich im gegebenen Rahmen bemühen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern oder bestimmte Härte zu mildern, und solche, an denen die Hochschulleitungen mit allen Mitteln auf Kosten der „unteren“ Gruppen sparen wollen. Dabei stellt sich die Frage, welche rechtlichen Einschränkungen, internen Kontrollmechanismen und Widerstand der Betroffenen den Hochschulleitungen gegenüberstehen.

Alle Berliner Hochschulen haben im Laufe der langen Jahre der Sparmaßnahmen (ca. 1995-2015) nicht nur viel Personal verloren, sondern auch die Kunst hoch entwickelt, um jeden Pfennig, später Cent, zu kämpfen, der ausgegeben werden sollte. Die Ausnahme dazu bilden die Prestigemaßnahmen, für die - besonders nach der Einführung der Exzellenz-Programme - genug Geld vorhanden ist. Aber für das laufende Geschäft und umso mehr wenn es um Vergütung der schlecht oder gar nicht abgesicherten Gruppen (siehe studentischen Beschäftigten oder Lehrbeauftragten), scheuen die Hochschulleitungen keine Mühe, um Kosten zu vermeiden.

Dazu waren die Lenz'schen² Reformen am Anfang des Jahrhunderts der entscheidende Wendepunkt: Die Macht des Präsidium – und generell der Leitungen auf jeder Ebene – wurde verstärkt und Gegengewichte geschwächt oder abgeschafft. Als beraten-

¹ Freie Universität Berlin. „Zahlen und Fakten“, 2016, Zugegriffen 19. August 2018. <https://www.fu-berlin.de/universitaet/leitbegriffe/zahlen/index.html>.

² Dieter Lenzen war von 2003 bis 2009 Präsident der FU. Unter seiner Amtsführung sind beispiellose Sparmaßnahmen rigoros durchgesetzt worden, um die FU komplett umzustrukturieren und Mitbestimmung drastisch zu beschneiden.

³ Das sind die Professor*innen, die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die sonstigen Mitarbeiter*innen und die Studierenden. Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts müssen bei Berufungen die Professor*innen in der Mehrheit sein, aber sie haben in fast allen akademischen Senaten immer die Mehrheit der Sitze. An der TU-Berlin wird diese professorale Mehrheit in Frage gestellt; siehe: https://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/newsportal/hochschulpolitik/2016/braucht_die_universitaet_eine_viertelparitaet/.

⁴ Unter diesem Begriff werden diejenigen gemeint, die „in der Mitte“ zwischen Studierenden und Profs liegen: wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Privatdozent*innen.

⁵ Die Beteiligung der Lehrbeauftragten an der Lehre lag im Fachbereich Pol/Soz bei 25% und am Sprachenzentrum bei 40%.

⁶ Bei diesen Beträgen handelt sich nicht um Löhne, sondern um Betriebseinnahmen, aus denen die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden müssen. Zudem werden nur die Unterrichtseinheiten vergütet und damit werden alle mit der Lehre zusammenhängenden Tätigkeiten (z.B. Vor- und Nachbereitungen, Betreuung der Studierenden) mit abgegolten. Effektiv kommen viele damit bestenfalls auf Mindestlohniveau oder landen häufig sogar darunter.

⁷ <https://fubeschlusslib.wordpress.com/>.

de Instanz für das Präsidium wurde ein Kuratorium eingeführt, das sich als „Organ des Zusammenwirkens zwischen Hochschule, Staat und Gesellschaft“ definiert. In dieser Instanz sitzen neben Vertretungen der Statusgruppen³, des Gesamtpersonalrats, der Frauenbeauftragten, sowie fünf Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens und der Staatssekretär für Wissenschaft. Der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) hat außerdem einen Sitz mit Rede- und Antrags-, aber ohne Abstimmrecht. Das Kuratorium trifft sich 5-6 Mal im Jahr und kann nur allgemeine Entscheidungen treffen, ohne in das Alltagsgeschäft einwirken zu können. Trotz dieser eingeschränkten Zuständigkeit hat es beim langen Kampf für die Wiedereingliederung der ausgelagerten Bereiche des Botanischen Gartens einen wichtigen Einfluss ausgeübt, wie wir weiter sehen werden.

An Hochschulen haben die Statusgruppen durch ihre Vertretung im akademischen Senat die Möglichkeit der Mitgestaltung, aber diese ist an der FU dadurch besonders eingeschränkt, dass der akademische Senat kein Informationsrecht über das Handeln des Präsidiums hat. Durch den Personalrat Dahlem und den Gesamtpersonalrat werden die Interessen der Beschäftigten vertreten, aber diese Organe spielen eine geringe Rolle als Gegengewicht zum Präsidium dar.

3 - Proteste und Konflikte der letzten Jahre

Obwohl für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMis) die Arbeitsbedingungen an der exzellenten FU gar nicht exzellent sind, ist es strukturell schwierig, den Mittelbau⁴ zu organisieren. Denn die WiMis sind fast alle befristet angestellt und zudem direkt abhängig von den Professor*innen, die auch ihre Prüfer*innen sind. Eine wichtige WiMi-Initiative, die Gruppe »FU-Mittelbau«, wurde vom Templiner Manifest der GEW inspiriert und hat ab 2010 die Themen des BefristungsUNwesens, der unberechenbaren Karrierewege und der fehlenden life-work-balance in der hochschulinternen Öffentlichkeit fest verankert. Nach vier Jahren ging die Gruppe auseinander, ohne konkrete Verbesserungen erreicht zu haben. Die Auflösung geschah vor allem deswegen, weil die in der Initiative engagierten WiMis die Universität verließen. Hier hat sich deutlich gezeigt, dass befristete Stellen nicht nur für die Lebensplanung der Betroffenen, sondern auch für das politische Engagement schädlich sind.

Eine weitere Auseinandersetzung entwickelte sich um die FU-Leseart der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Über das allgemein gültige Arbeitsrecht hinaus, regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal. Das Gesetz besagt, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, sofern sie aus Haushaltsmitteln beschäftigt werden, zunächst bis zu sechs Jahre je Qualifikationsstufe (d.h. je vor und nach der Promotion) befristet beschäftigt werden können. Zudem sind einige Ausnahmen vorgesehen. So eröffnet die familienpolitische Komponente beispielsweise die Möglichkeit, die maximale Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind zu verlängern. An der FU wurde diese Option jedoch

lange Zeit so interpretiert, dass die Verlängerung um 2 Jahre pro Kind im Rahmen der maximalen 6+6 Jahre möglich sei. Obwohl dies absurd ist, weil der Sinn der familienpolitischen Komponente ist, den Rahmen zu erweitern, ist das Präsidium so verfahren. Erst seit Unterzeichnung der Hochschulverträge, die hierzu entsprechende Vorgaben enthalten, wird nun auch an der FU vollumfänglich von der familienpolitischen Komponente Gebrauch gemacht.

Ein Teil der Lehre wird von Lehrbeauftragten bestritten; wie groß dieser Anteil an der FU ist, kann mit Sicherheit nicht gesagt werden, da Angaben fehlen. 2011 mussten die Vertreter*innen des Mittelbaus über viele Sitzungen das Präsidium fragen, bis es die Zahlen über die Lehrbeauftragten veröffentlichte: Der Anteil lag damals bei 12%, mit großen Unterschieden in den Bereichen⁵. Ein ähnlicher Vorstoß der Mittelbauvertretung im Akademischen Senat führte 2016 leider zu keiner Veröffentlichung von Daten über die Anzahl und Vergütung der Lehrbeauftragten.

Die FU hat sich lange verweigert, die Lehrbeauftragten höher zu vergüten als die in der Richtlinie des Berliner Senats festgelegte Untergrenze, obwohl andere Hochschulen, besonders die Fachhochschulen, dies taten. Im Juli 2014 hat der akademische Senat (AS) einen von der Mittelbauvertretung gestellten Antrag zur „Qualitätssicherung der Lehre von Lehrbeauftragten“ bei 20 Ja-Stimmen und einer Gegenstimme unterstützt. Mit diesem Antrag wurde das Präsidium aufgefordert, die Rolle von Lehrbeauftragten zu würdigen, die Vergütung angemessen zu gestalten, ihnen die Teilnahme an Weiterbildungen und den Zugang zu den akademischen Wahlen zu erleichtern. Es handelte sich allerdings nur um eine Empfehlung, da der akademische Senat in Personalfragen keine direkte Zuständigkeit hat. Trotz der breiten Unterstützung im AS geschah jedoch wenig. Im September 2014 erhöhte die Universitätsleitung die Entgelte für die Lehrbeauftragten am Sprachenzentrum: Von den damaligen 25 € pro Unterrichtseinheit zum 1. April 2015 auf 26 €, ein Jahr später auf 27 € und zum 1. April 2017 auf 28 €. ⁶ Später forderte das Präsidium die anderen Fachbereiche auf, sich an dieser Erhöhung zu orientieren. Darauf wurden die Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrbeauftragten (Würdigung der Arbeit der Lehrbeauftragten, Erhöhung des Honorars, Zugang zur Weiterbildung, Erleichterung des Zugangs zu den Gremienwahlen) in einer Petition verfasst, die mit circa 400 Unterschriften im Dezember 2015 dem Präsidium übergeben wurden. ⁷ Auch dieses Mal keine Resonanz, alles blieb beim Alten.

Erfolgreich war hingegen ein Vorstoß der Vertretung des Mittelbaus im Fachbereichsrat Politik und Sozialwissenschaften: Im Wintersemester 2016/17 wurde beschlossen, dass die dortig tätigen Lehrbeauftragten den FU-internen Höchstsatz der Honorare bekommen, also 36 Euro pro Unterrichtseinheit. Noch zu erwähnen ist, dass nicht alle Lehrbeauftragten vergütet werden. Besonders Stipendiat*innen und WiMis auf Drittmittelstellen, die Lehrerfahrungen für ihre Karriere sammeln wollen und müssen, sind oft bereit, unvergütet zu unterrichten. Viele von

ihnen können es schwer ablehnen, wenn ihnen die Vorgesetzten ein solches Angebot machen angesichts ihrer starken Abhängigkeitssituation. Zudem verfügt die FU über eine für die universitäre Karriere geschätzte virtuelle Währung: das Prestige der Exzellenz.

Im Gefolge der Sparmaßnahmen 1995-2015 ist die Zahl der Verwaltungs- und Technikangestellten stark gesunken, während die Zahl der Studierenden gestiegen ist. Damit hat die Arbeitsbelastung der Angehörigen dieser Gruppe, die auch „sonstige“ oder „wissenschaftsunterstützend“ genannt wird, deutlich zugenommen. Erschwerend kommt hinzu, dass ab 2006 der Tarifvertrag der Länder (TV-L) zulässt, dass neu angestellte sonstige Mitarbeiter*innen niedrig eingestuft werden. Zwar werden sie nach einer tätigkeitsbezogenen Entgeltgruppe gezahlt, aber die Erfahrungsstufe wird so niedrig angesetzt, dass sich jahrzehntelange Berufserfahrung nicht im Gehalt spiegelt. Wenn sie Bereich oder Hochschule wechseln, fangen viele in der Erfahrungsstufe 1 an, als kämen sie frisch aus der Schule. Inzwischen sind die Ausstattungen der Professuren auf ½ Sekretariatsstelle durchgängig verringert worden. Außerdem werden Junior-Prof. in den Professur-Sekretariaten mit betreut, was unsinnig ist, da gerade junge Profs eine extra Unterstützung benötigen. Dies alles bedeutet eine zusätzliche Gehaltskürzung, weil ja mehr workload fürs selbe Geld gefordert ist.

Ein Beispiel dafür stellen die „Fremdsprachsekrätärinnen“ dar, die in der Entgeltstufe 6 oder 7 des Tarifvertrags-Länder eingestuft werden, als würden sie noch die Briefe der Professoren tippen und ins Englische übersetzen, wie vor Jahrzehnten der Falls war. Heute verwalten sie alle Angelegenheiten der Institute und Lehrstühle und müssen sich ständig weiter qualifizieren.

Ein besonders dramatisches Beispiel der skrupellosen Ausbeutung an der FU fand an in der Veterinärmedizin statt. Approbierte Tierärzte wurden zunächst ohne Entgelt in der Tierklinik eingesetzt. Sie waren dazu bereit, weil sie Berufserfahrung für ihre Facharztausbildung sammeln wollten. Diese Situation hielt längere Zeit an, bis einige wenige den Mut aufbrachten, und ihre Unzufriedenheit äußerten. Es ist ein langwieriger Prozess (im wahrsten Sinn des Wortes) gewesen, bis die Kolleg*innen überhaupt ein Gehalt erhalten haben. Allerdings bekommen sie jetzt schlappe 2.000 Euro brutto. Der TV-L hingegen schreibt Entgeltgruppe 14 für approbierte Tierärzte vor; damit würden sie etwa das Doppelte verdienen.⁸

4 - Zwei erfolgreiche Kämpfe

In den 90er Jahren haben die studentischen Beschäftigten in Berlin einen Tarifvertrag erkämpft, aber seit 2001 gab es keine Erhöhung der Bezüge, so dass sie mittlerweile in der damaligen Spitzenposition unter den Bundesländern, was den Lohn angeht, nicht mehr waren. Gleichzeitig haben sich aber die Anforderungen erhöht. Studentische Beschäftigte übernehmen immer öfter Aufgaben des Stammpersonals: in Bibliotheken, in der Verwaltung, im Sekretariat und in der Lehre.⁸ Im Januar 2018 traten die studentischen

Beschäftigten in Berlin in den Streik, um die Erhöhung des Stundenlohns (10,98 Euro) sowie die Dynamisierung der Bezüge nach TV-L zu fordern. Es folgten monatelange Kämpfe und wochenlange Streiks, die alle Berliner Hochschulen betrafen und bei denen die studentischen Beschäftigten der FU aktiv waren. Im Juli 2018 ist der Kampf mit einem neuen Tarifvertrag (TV Stud 3) erfolgreich abgeschlossen worden. Nicht nur werden die Stundenlöhne von derzeit 10,98 Euro bis auf 12,96 Euro im Jahre 2022 stufenweise steigen, sondern ist auch eine nachhaltige Anknüpfung an den Tarifvertrag der Länder trotz des erbitterten Widerstandes der Hochschulen durchgesetzt worden. Dieser Erfolg wurde zum einen dadurch ermöglicht, dass über 1000 von den 8000 studentischen Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder (bei der GEW oder bei ver.di) geworden sind. Zum anderen haben Hunderte von Aktiven Versammlungen, Streikcafés und Demos organisiert.

Die Hochschulleitung der FU hat Anfang 2018 in einem Rundschreiben den Streik „als rechtswidrig“ erklärt und mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei einer Streikteilnahme bedroht. Das war aber nur eine Einschüchterungstaktik, um die studentischen Beschäftigten vom Streik abzuhalten. Die Kündigungen des TV Stud II durch ver.di und GEW am 31.12.2017 war rechtswirksam und somit bestand auch keine Friedenspflicht mehr.

Ein weiterer wichtiger Kampf wurde am Botanischen Garten gewonnen, indem das dortige Outsourcing beendet wurde. Der Erfolg am Botanischen Garten ist hart erkämpft: Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wurde dieses Mal endlich umgesetzt. Der Botanische Garten war in den 90er Jahren vom Senat in die FU verlagert worden. Ein Teil der Beschäftigten wurden in die „Betriebsgesellschaft für die Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum (BG BGBM)“ verlagert, die eine hundertprozentige FU-Tochter war. Der Beweggrund dieser Ausgründung war es, dem Botanischen Garten „kostengünstig Dienstleistungen“ anzubieten, d.h. dass die Beschäftigten für identische Tätigkeiten bis zu 50% weniger Gehalt bekamen als die nach TV-L bezahlten FU-Beschäftigten, obwohl sie nebeneinander dasselbe gearbeitet haben. 2014 hat sich die Mehrheit der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, und ver.di hat die FU zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Der Erfolg am Botanischen Garten ist insofern besonders wichtig, weil bisher kein Fall bekannt ist, in dem sich Beschäftigte durch einen Arbeitskampf zurück in den öffentlichen Dienst gekämpft haben. Damit kann die Geschichte vom Botanischen Garten als Fallbeispiel für die Wiedereingliederung der ausgelagerten Betriebe gelten.

Zum Kampf am Botanischen Garten ist sogar ein Buch¹⁰ veröffentlicht worden, in dem nicht nur die Ereignisse erzählt werden, sondern es wird auch selbstkritisch erwähnt, dass es nicht gelungen ist, die Ausgliederung der Reinigungskräfte zu verhindern. Zwar arbeiten heute die ex-Reinigungskräfte als Gartenarbeiter*innen, aber für die jetzigen Reinigungskräfte, die von der Firma Gegenbauer beschäftigt werden, sieht es schlechter aus. Sie sind von der betrieblichen Gemeinschaft weitgehend isoliert, kön-

⁸ <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/bildung/fu-berlin-universitaets-personalrat-aus-freistellung-entfernt-nach-konflikt-um-tierarztinnen-als-vollzeit-gratis-jobber/>.

⁹ <https://tvstud.berlin>.

¹⁰ <http://www.verdi-botanischer-garten.de/wordpress/2017/09/01/das-buch/>.



Kundgebung gegen die Outsourcing-Praxis am botanischen Garten der FU.

nen weder an Personalversammlungen teilnehmen noch sich an die zuständigen Personalräte wenden. Auch die hauseigene Tischlerei und die Schmuckgärten sind bis heute ausgegliedert, wogegen weiterhin gekämpft wird. Im Laufe der langen Auseinandersetzung haben die Beschäftigten im Botanischen Garten und ihr Betriebsrat viel Unterstützung innerhalb und außerhalb der FU bekommen.

Auch das Kuratorium der FU setze sich mit dem Kampf am Botanischen Garten auseinander. Am 11.12.2015 und am 15. Dezember 2017 wurden Beschlüsse zum botanischen Garten gefasst. Dabei fanden Kundgebungen vor dem Kuratorium statt und viele Kolleg*innen saßen dann im Versammlungssaal. In der Sitzung vom Dezember 2015 empfahl das Kuratorium an das Präsidium, das Gespräch mit den Personalräten und den Gewerkschaften zu suchen. Nach Auffassung des Kuratoriums soll von allen Beteiligten mittelfristig das Ziel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ angestrebt werden. In der Sitzung vom Dezember 2017 ging es darum, dem Präsidium der FU zu empfehlen, die vom Berliner Senat bereitgestellten Mittel aus dem Sondertatbestand der Hochschulverträge doch dem Botanischen Garten und Botanischen Museum zugutekommen zu lassen. Da die Leitung der FU die Hochschulverträge unterschrieben hat, erscheint es logisch, dass sie sie umsetzt. Aber wie dieses Beispiel zeigt, sind dazu wiederum Mobilisierungen und Sitzungen des Kuratoriums notwendig.

5 - Schlusswort

Die FU feiert ihr 70jähriges Bestehen. Aber für viele Gruppen von Beschäftigten – oder nicht-Beschäftigten - gibt es wenig zu feiern. Zwar zeigen Untersuchungen, dass sie mit den Inhalten ihrer Arbeit und oft auch mit der Arbeitsumgebung zufrieden sind, nicht aber mit den Arbeitsverhältnissen. Sie zu ändern, ist sicher kein FU-spezifisches Problem. Dass Veränderungen möglich sind, zeigen die Kämpfe um den studentischen Tarifvertrag und den botanischen Garten exemplarisch. Wir hoffen darauf, dass sich in den nächsten 10 Jahren mehr Beschäftigte wehren und ihre Rechte erkämpfen, anstatt die Einsparungen der letzten und der vermutlich kommenden Jahre weiter auf ihrem Rücken still zu ertragen.