

IVWM-EvTh

Interessenvertretung des wissenschaftlichen Mittelbaus
an ev.-theol. Fakultäten und Instituten für ev. Theologie in Deutschland

Positionspapier zur Qualitätsverbesserung der Arbeitsbedingungen im evangelisch-theologischen Mittelbau

Die Arbeitsbedingungen des evangelisch-theologischen Mittelbaus sind an den verschiedenen Standorten sehr unterschiedlich. Die Dauer der Verträge, ihre Ausstattung, die Verlängerungspraxis oder die mit einer Anstellung auf Institut oder Fakultät bezogenen Verpflichtungen divergieren sehr.¹ Auch wenn eine Vereinheitlichung aufgrund der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der einzelnen Hochschulstandorte (inkl. verschiedener landespolitischer Vorgaben) nicht vollumfänglich möglich ist, so sollte eine Chancengleichheit zumindest angestrebt werden. Die sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen haben nämlich für die Angehörigen des Mittelbaus weitreichende Konsequenzen, indem sie die weitere akademische Karriere beeinflussen und unterschiedlich wettbewerbsfähig machen. Gleichzeitig reiht sich die Situation des ev.-theologischen Mittelbaus in die unter dem Hashtag #IchBinHanna beschriebenen Arbeitsbedingungen ein und ist somit kein einzelnes Phänomen. Planbarkeit der eigenen Forschungen durch verlässliche Verträge, ausreichend finanzielles Einkommen für den Lebensunterhalt, Transparenz und Verlässlichkeit der vertraglich vereinbarten Aufgabenbereiche oder Freiraum für die eigene Forschung wirken sich nachhaltig auf die eigenen Forschungsergebnisse und das Erreichen der gesetzten Qualifikationsziele aus. In diesem Sinne setzen wir uns für Standards² in den Anstellungsverhältnissen im evangelisch-theologischen Mittelbau ein:

¹ Siehe die Auswertung der nicht repräsentativen Umfrage zur Situation des evangelisch-theologischen wissenschaftlichen Mittelbaus (14.04 bis 18.06.2021), http://www.ivwm.de/wp-content/uploads/2021/07/Umfrageauswertung-zum-ev.-theol.-Mittelbau-IVWM_2021-1.pdf. Besonders unter Punkt B, „Der Qualifikationsstufe angemessene Arbeitsverhältnisse“, werden die zahlreichen Unterschiede in der Vertragsdauer oder in der Aufteilung zwischen Forschung und Lehre deutlich.

² Dabei teilen wir viele Forderungen mit den Vertreter*innen des katholisch-theologischen Mittelbaus, siehe das Positionspapier der Bundeskonferenz der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Katholische Theologie (BAM) zur Situation des akademischen Mittelbaus in der Theologie (beschlossen am 22.01.2021), [https://www.katholische-theologie.info/Portals/0/institutionen/zusammenschlusse/BAM/Situation%20des%20wissenschaftlichen%20Mittelbaus%20\(Beschlussfassung%20Januar%202021\).pdf?ver=xbxGyl_E5wLlgkFyIbPbxg%3d%3d](https://www.katholische-theologie.info/Portals/0/institutionen/zusammenschlusse/BAM/Situation%20des%20wissenschaftlichen%20Mittelbaus%20(Beschlussfassung%20Januar%202021).pdf?ver=xbxGyl_E5wLlgkFyIbPbxg%3d%3d).

1. Wir fordern Anstellungsverhältnisse, die verlässlich das Erreichen der Qualifikation ermöglichen. Daher fordern wir *Vertragslaufzeiten von mindestens drei Jahren*.³ In einem kürzeren Zeitraum ist das Erreichen der eigenen Promotion oder Habilitation gänzlich unrealistisch. Aber auch die weiteren Aufgabenbereiche, darunter besonders die Lehre, profitieren von längeren Laufzeiten. Einarbeitung in die Lehrtätigkeit und didaktische Weiterbildung werden bei Ein- oder Zwei-Jahresverträgen obsolet. Außerdem sorgt die bei kurzen Anstellungen früh notwendige Orientierung nach anderen Stellen für einen geringeren Fokus auf Forschung und Lehre. Des Weiteren fordern wir eine Verlängerungspraxis, die das Mögliche ausschöpft und nicht auf mehrere Kurzzeitverlängerungen (von jeweils maximal einem weiteren Jahr) setzt. Auch hier geht es um nachhaltige Planung der eigenen Forschung und des eigenen Lebensunterhalts, welche der Qualität der Arbeit zugutekommen.
2. Wir fordern bei reduzierten Stellen einen *Mindeststellenumfang von 65 Prozent*.⁴ Qualifikationsstellen müssen genügend Auskommen für den eigenen Lebensunterhalt bedeuten. Der gängigen Praxis, bei reduzierten Stellen von z.B. 50 Prozent davon auszugehen, dass die Qualifikation nicht zur Arbeitszeit gehört, sondern in die nicht bezahlte Zeit fällt,⁵ widersprechen wir aus zwei Gründen entschieden: Zum einen muss die Qualifikation angemessen im Arbeitsvertrag berücksichtigt sein, da sonst eine Befristung nicht statthaft ist;⁶ zum anderen werden reduzierte Stellen häufig mit anderen Verträgen aufgestockt, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können, oder durch ein Teilzeitvikariat ergänzt.

³ Laut Auskunft der DFG beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer fächerübergreifend 4 Jahre: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/grk/fragen_antworten_promotion.pdf. Die GEW weist zu Recht darauf hin, dass Qualifizierungsziel und Vertragsdauer gemäß der jeweiligen fachspezifischen Kultur eine Einheit bilden sollten: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=41402&token=00dc3108028153822d73124565c1401c1e45dc02&sdownload=&n=WissZeitVG_Ratgeber_A5-2016-04.pdf. Die von der IVWM nicht repräsentativ durchgeführte Umfrage (14.04 bis 18.06.2021, siehe Anm.1) zeigt, dass an vielen Standorten Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren inzwischen häufiger vergeben werden. Diese positive Entwicklung soll gestärkt werden.

⁴ So auch der Hinweis der DFG: www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf. Mit der Forderung zum Mindeststellenumfang wollen wir uns nicht gegen Stellenverhältnisse positionieren, die in Ergänzung zu Stipendien ausgeübt werden.

⁵ Auch Amrei Bahr u.a., #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Berlin 2022, 26, bestätigen aufgrund der vielen Tweets die Ansicht vieler Vorgesetzter, „dass die Arbeit an der eigenen Forschung (die die Qualifikationsbefristung überhaupt erst begründet und damit zulässig macht!) doch einfach in der Zeit nach den vertraglich vereinbarten wöchentlichen Stunden stattfinden könne“ (Hervorhebung im Original), und weisen darauf hin, dass im Mittelbau angestellte Personen damit den Studierenden gleichgestellt würden, deren Studium nicht als Berufstätigkeit, sondern als Ausbildung gelte.

⁶ Die Hochschulgesetze der Länder geben hier verschiedene Vorgaben. Wünschenswert wäre eine Regelung wie z.B. in Sachsen-Anhalt, nach der mindestens 50 Prozent der vertraglich bestimmten Arbeitszeit für die Qualifikationsarbeit vorgesehen werden müssen; vgl. HSG LSA § 42 (2). Diese grundlegende Vorgabe kann in der Praxis aber nur eingelöst werden über transparente und verlässliche sowie realistische Tätigkeitsbeschreibungen (s. Punkt 3) und liegt damit auch in der Verantwortung der Lehrstühle.

3. Wir fordern *transparente und verlässliche Tätigkeitsbeschreibungen*. Die zu leistenden Aufgaben müssen klar benannt werden und dergestalt prozentual ausgewiesen werden, dass sie den tatsächlichen Aufgaben entsprechen. Dabei müssen bei Qualifikationsstellen ausreichend Stellenanteile für die eigenen Forschungen veranschlagt und regelmäßig überprüft werden. Auf Dauer ausgelegte Tätigkeiten, insbesondere Verwaltungsaufgaben, die über die akademische Selbstverwaltung und die inhaltliche Modulverwaltung hinausgehen, dürfen den befristet Beschäftigten nicht übertragen werden. Ebenso verhält es sich mit Aufgaben, die dezidiert zum Dienstbereich der Vorgesetzten gehören (z.B. Korrekturen, Gutachten, Rezensionen oder Aufsätze) und von diesen an die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen delegiert werden.
4. Wir fordern, dass *Abhängigkeitsverhältnisse reflektiert und begrenzt werden*, die mit Anstellungen im Mittelbau und hierbei besonders mit Qualifikationsstellen einhergehen.⁷ Verwiesen sei hier besonders auf die einzig von Vorgesetzten zu initiiierende Vertragsverlängerung sowie auf Situationen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, die den auf Qualifikationsstellen angestellten Mitarbeiter*innen zum Nachteil gereichen können. Darüber hinaus fordern wir die Nutzung bestehender Möglichkeiten und die Einrichtung von neuen Möglichkeiten zur Begrenzung und Reflexion von Abhängigkeitsverhältnissen.
5. Wir fordern den *Ausbau entfristeter Stellen* im evangelisch-theologischen Mittelbau. Hierbei müssen gerade die Stellen in den Blick genommen werden, die vorwiegend mit Aufgaben jenseits der Qualifikation verbunden sind (Lehre, Verwaltung oder Beratung).⁸ Wenn mit der Stelle vor allem solche dauerhaften Aufgaben des Fakultäts- oder Institutsbetriebs übernommen werden, kann der geringe Stellenanteil zur Qualifikation nicht als Argument für deren Befristung dienen. Gleichzeitig ist eine flächendeckende Entfristung nicht das Ziel der IVWM, da dies Nachteile für nachfolgende Generationen bedeuten würde.⁹

Die universitäre Theologie befindet sich angesichts des Mitgliederschwunds der Kirchen in Deutschland in einem großen Wandlungsprozess. Zurückgehende Studierendenzahlen in den

⁷ So halten A. Bahr u.a., #IchBinHanna, 14, fest, wie „Personen auf befristeten Verträgen [...] immer vom Wohlwollen ihrer Vorgesetzten abhängen und um die nächste Verlängerung bangen“, so dass sie auch selten wagen, sich öffentlich über ihre Situation zu äußern; vgl. auch a.a.O., 27.

⁸ Bereits jetzt übernehmen Angehörige des Mittelbaus neben der Lehre wesentliche universitäre Aufgaben (Verwaltung, Koordination, Akkreditierung von Studiengängen etc.). Werden diese in größerem Umfang an den Mittelbau übertragen, müssen hierfür entfristete Stellen geschaffen werden.

⁹ Wir teilen diese Forderung mit dem Wissenschaftsrat, der erst im Mai 2022 an die Verantwortlichen der Hochschulen appelliert hat, „mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu etablieren und eine nachhaltige Personalpolitik zu betreiben, ohne nachwachsenden Jahrgängen die Wege in die Wissenschaft zu versperren.“ Wissenschaftsrat (Hrsg.), Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Zukunft und Lehre, Köln 2022, <https://doi.org/10.57674/q1f4-g978>, 13. Genau diese doppelte Perspektive formulieren wir auch in der Zielsetzung der IVWM unter Punkt 2, „Eine bessere Planbarkeit der akademischen Karriere“: <http://www.ivwm.de/wp-content/uploads/2020/10/IVWM-Inhaltliche-Zielsetzung.pdf>.

Pfarramts- und Lehramtsstudiengängen stellen die Fachbereiche zunehmend vor Herausforderungen. Im Kontext solcher perspektivisch geringer werdenden Ressourcen kann der Mittelbau einen entscheidenden Beitrag leisten, die zu leistenden Aufgaben an den Standorten zu erfüllen und die Qualität in Forschung und Lehre weiterhin zu gewährleisten. Diesem Ziel sind die geforderten Qualitätsverbesserungen der Arbeitsbedingungen im evangelisch-theologischen Mittelbau verpflichtet.

Beschlossen von der Regulären Sitzung der IVWM am 26.09.2022.

gez. der Vorstand

Dr. Marie-Ève Geiger (München), Dr. Benjamin Apsel (Göttingen)