

## **Stellungnahme der GEW Berlin und der Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (LAMB)**

Mit dem Mitte September veröffentlichten „Plädoyer für einen Tarifvertrag Promotion“ hat die Junge Akademie die seit langem bekannten Missstände in der Finanzierung, sozialen Absicherung und in den Arbeitsbedingungen der Doktoranden in Deutschland kritisiert. Die unter dem Dach der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina als „Elternakademien“ seit zehn Jahren arbeitende Nachwuchsakademie sieht diese Missstände zurecht nicht nur als gruppenspezifisches, sondern als gesamtgesellschaftliches Problem an und fordert einheitliche und faire Arbeitsverhältnisse für Promovierende.

Die Gewerkschaften und die Vertretung des akademischen Mittelbaus fordern seit Jahrzehnten wissenschaftsadäquate tarifliche Lösungen für alle Beschäftigten an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die nicht nur die Besonderheiten der Pflege und Weiterentwicklung der modernen Wissenschaft, sondern auch der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten in diesen Einrichtungen Rechnung tragen müssen und können. Die Forderung nach Aufhebung der Tarifsperre für solche Lösungen bleibt an die Politik gerichtet weiter bestehen.

Ein gesonderter Tarifvertrag nur für die Phase der Promotion ist weder zielführend, noch praktikabel. Einerseits sind die Promovierende hochqualifizierte Akteure im Gesamtkomplex der Aufgaben der Hochschulen und Forschungseinrichtungen und müssen als solche und nicht als „Gesellen“ oder „Heranwachsenden“ behandelt werden, zum anderen liegen viele Ursachen für prekäre Situation der befristet Beschäftigten insbesondere an Funktionsweisen der Hochschulen. Diese können schnell behoben werden können, wenn die Gremien der akademischen Selbstverwaltung und die Hochschulleitungen, die mehrheitlich von Professorinnen und Professoren bestimmt sind, entsprechende Entscheidungen zur Sicherung der Mindeststandards der Guten Arbeit treffen und umsetzen würden. Schon heute gibt es solche, wenn auch wenige, praktische Beispiele dafür.

Darüber hinaus krankt das Wissenschaftssystem an gravierenden Fehlentwicklungen, die von der Politik bislang geduldet oder gar unterstützt werden. So verfolgen die Berufungen bzw. Bleibeverhandlungen vor allem die individuellen Ansprüche der Professorenschaft ohne Rücksicht auf die Arbeitsbedingungen der anderen Beschäftigten, die dadurch zu Beschäftigten zweiter Klasse eingestuft und als „Ausstattung“ neben dem Büchergeld und Möbelausgaben bezeichnet und verhandelt werden. Selbst die bevorstehende Pensionierung in der Professorenschaft gilt als Grund für eine entsprechende Anpassung der Befristungsdauer der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Hochschulleitungen behandeln das befristet beschäftigte Personal als Manövriermasse der Haushaltsführung. Die Landesregierung verlangt ihrerseits bei der Strukturplanung von den Hochschulen nur die Festlegung zu den Eckprofessuren, keine Angaben zum Umgang mit den wissenschaftlichen und anderen Beschäftigten. In den Hochschulverträgen werden keine verbindlichen Standards der fairen bzw. guten Arbeit festgelegt, geschweige denn kontrolliert.

Die Abteilung Wissenschaft der GEW Berlin und die Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin treten gemeinsam mit allen Willigen im Forum Gute Arbeit der Berliner Hochschulen und in anderen Bündnissen für eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Auch die Mitglieder der Akademie der Wissenschaften mit ihrer besonderen gesellschaftlichen Stellung können ihren praktischen Beitrag für faire Arbeitsverträge in ihrem Einflussbereich leisten.

Nach dem Motto: „Was du heute kannst besorgen...“

Die News auf der Webseite der GEW:

<https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/wir-brauchen-mindeststandards-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/>