



JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ



Netzwerk JuGUM
JOHANNES GUTENBERG-UNIVERSITÄT MAINZ D-55099 Mainz

Stellungnahme zu den „Leitlinien guter Arbeit“ der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Im Januar dieses Jahres hat der Senat der Johannes Gutenberg-Universität die von der Universitätsleitung initiierten „Leitlinien guter Arbeit“ verabschiedet. JuGUM begrüßt diese Leitlinien und ihr Ziel, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden der JGU zu verbessern, ausdrücklich. Sie zeugen vom Willen, etwas an der aktuellen, stellenweise deutlich zu bemängelnden Arbeitssituation an der Universität zu verbessern, und stellen einen ersten, wichtigen Schritt auf diesem Weg dar. Insbesondere begrüßen wir die neuen Regelungen zur Befristung von Promotionsstellen sowie von überwiegend aus Drittmitteln finanzierten Stellen, die diesen zu oft prekären Beschäftigungsverhältnissen ein gewichtiges Maß an Sicherung verschaffen.

Gleichwohl finden sich jedoch auch in diesen Leitlinien noch Elemente, die wir aus der Sicht des geistes- und sozialwissenschaftlichen Nachwuchses für verbesserungswürdig erachten. Wir sehen dabei ausdrücklich, dass es in der Universität nicht vom ersten Tag an volle Freiheit und absolute Sicherheit geben kann. Ein solches Maß an Realismus ist für das Anstreben einer Wissenschaftskarriere vorausgesetzt und die Notwendigkeit, durch transparente Regelungen hierauf frühzeitig hinzuwirken, findet sich auch in den Leitlinien wieder. Ebenso ist uns bewusst, dass die Leitlinien nicht nur mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs verfasst wurden.

Gerade hier hatten wir uns jedoch nachhaltigere und umgreifendere Visionen erhofft. Als Vertreter der Junior-Geistes- und Sozialwissenschaftler hätten wir es begrüßt, wenn die Universitätsleitung die Leitlinien genutzt hätte, um ihre Verantwortung gegenüber dem Nachwuchs explizit zu betonen. Leider tragen jedoch lose Formulierungen wie etwa „Abschluss der Qualifikation“ im Abschnitt zum „Umgang mit Befristungen“ nicht zur notwendigen Transparenz der Regelungen bei. Ferner bekennen sich die Leitlinien bedauerlicherweise weder zur familienpolitischen Komponente noch zu einer realistischen Auslegung des Qualifikationsbegriffs auf der Ebene der Postdocs. Vertragslaufzeiten von weniger als zwei Jahren werden ebenfalls nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Dies bedauern wir insbesondere deshalb, da solche Festlegungen mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes noch klarer in den Händen der Universität liegen.

Gute Arbeit für die Universität oder für die Mitarbeitenden?

Wir möchten aber auch herausstellen, dass sich aus den Zielen der Leitlinien eine unschöne Positionierung gegenüber dem Nachwuchs lesen lässt, die zwar sicherlich so nicht beabsichtigt ist, aber doch Anlass zur Sorge gibt. So heißt es zu Beginn der Leitlinien: „[Die JGU] versteht gute Beschäftigungsbedingungen als wesentlichen Faktor zur Steigerung der Attraktivität des Standortes und sieht darin eine wichtige Voraussetzung für ihre weitere erfolgreiche Entwicklung [...]“. Diese Formulierung erscheint uns zumindest unglücklich, könnte sie doch implizieren, dass die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden, deren erfolgreiche Ausbildung und bestmögliche Arbeitsbedingungen nur Mittel zum Zweck sind.

Zurecht weisen die Leitlinien auf die schwierigen politischen Rahmenbedingungen bei der Umsetzung guter Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden hin. Es mag nicht der Anspruch der

Junior-Geistes- und
Sozialwissenschaftler an der
Johannes Gutenberg-Universität
Mainz

Sprecher

Jun.-Prof. Dr. Oliver Čulo
Dr. Florian Freitag
Fachbereich 06, Translations-,
Sprach- und Kulturwissenschaft

Dr. Tim Lanzendörfer
Fachbereich 05, American Studies

Marlene Mauk, M.A.
Fachbereich 02, Politikwissenschaft

juqum@uni-mainz.de

www.juqum.uni-mainz.de

Dienstag, den 16.02.2016



Seite 2 – Stellungnahme zu den „Leitlinien guter Arbeit“ der
JGU Mainz

Leitlinien sein können, auf eine Änderung dieser Rahmenbedingungen hinzuwirken. Nichtsdestotrotz hätte der Ansatz „Gute Arbeit setzt auch gute Arbeitsbedingungen voraus“ bei der Formulierung der Leitlinien aus unserer Sicht stärker im Mittelpunkt stehen können.

Mut zum Sinneswandel?

So positiv wir die innovativen Vorschläge in den Leitlinien etwa in Hinblick auf die Drittmittelbeschäftigung auch sehen, so bitten wir auch zu beachten, dass viele der vorgeschlagenen Maßnahmen entweder bereits ohnehin Usus sind oder Selbstverständlichkeiten sein sollten: Dass z.B. laut Punkt 4 bei Befristungen die Erreichung des persönlichen Qualifikationsziels (und nicht etwa nur die Fertigstellung einer Arbeit) die Richtschnur darstellt, ist im Grunde durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz so gewollt. Dass dies bisher an der JGU anders gehandhabt worden ist, ist bedauerlich, und die Umsetzung dieses Punktes ist damit positiv zu sehen. Die in Punkt 23 erwähnten flexiblen Arbeitszeiten sind, wie in den Leitlinien selbst dargelegt, bereits eingeführt. Dass aber in Punkt 15 darauf hingewiesen werden muss, dass Vertragsverlängerungen möglichst frühzeitig anzustoßen sind, stimmt eher traurig.

JuGUM begrüßt das Bemühen der JGU, sich selbst Leitlinien für einen fairen Umgang mit den Menschen zu machen, die sie letztendlich ausmachen. Allerdings sehen wir auch, dass die Leitlinien guter Arbeit nur ein erster Schritt auf dem Weg zu einem zufriedenstellenden Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs sein können. JuGUM hat seine Vorstellungen für diesen Umgang bereits in den Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs formuliert; wir würden uns freuen, wenn die darin enthaltenen Ideen Eingang in ein Papier zur Nachwuchsförderung fänden.