

Gute Wissenschaft - gute Arbeit

Wege zum Traumjob Wissenschaft

Dr. Andreas Keller
andreas.keller@gew.de
Erfurt, 28. Januar 2012

-
1. Albtraum Wissenschaft – Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung
 2. Traumjob Wissenschaft: Gute Wissenschaft und gute Arbeit
 3. Wege zum Traumjob Wissenschaft: Die Verantwortung der Hochschulen

-
- 1. Albtraum Wissenschaft – Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung**
 2. Traumjob Wissenschaft: Gute Wissenschaft und gute Arbeit
 3. Wege zum Traumjob Wissenschaft: Die Verantwortung der Hochschulen

Strukturdefizite der Karrierewege an deutschen Hochschulen

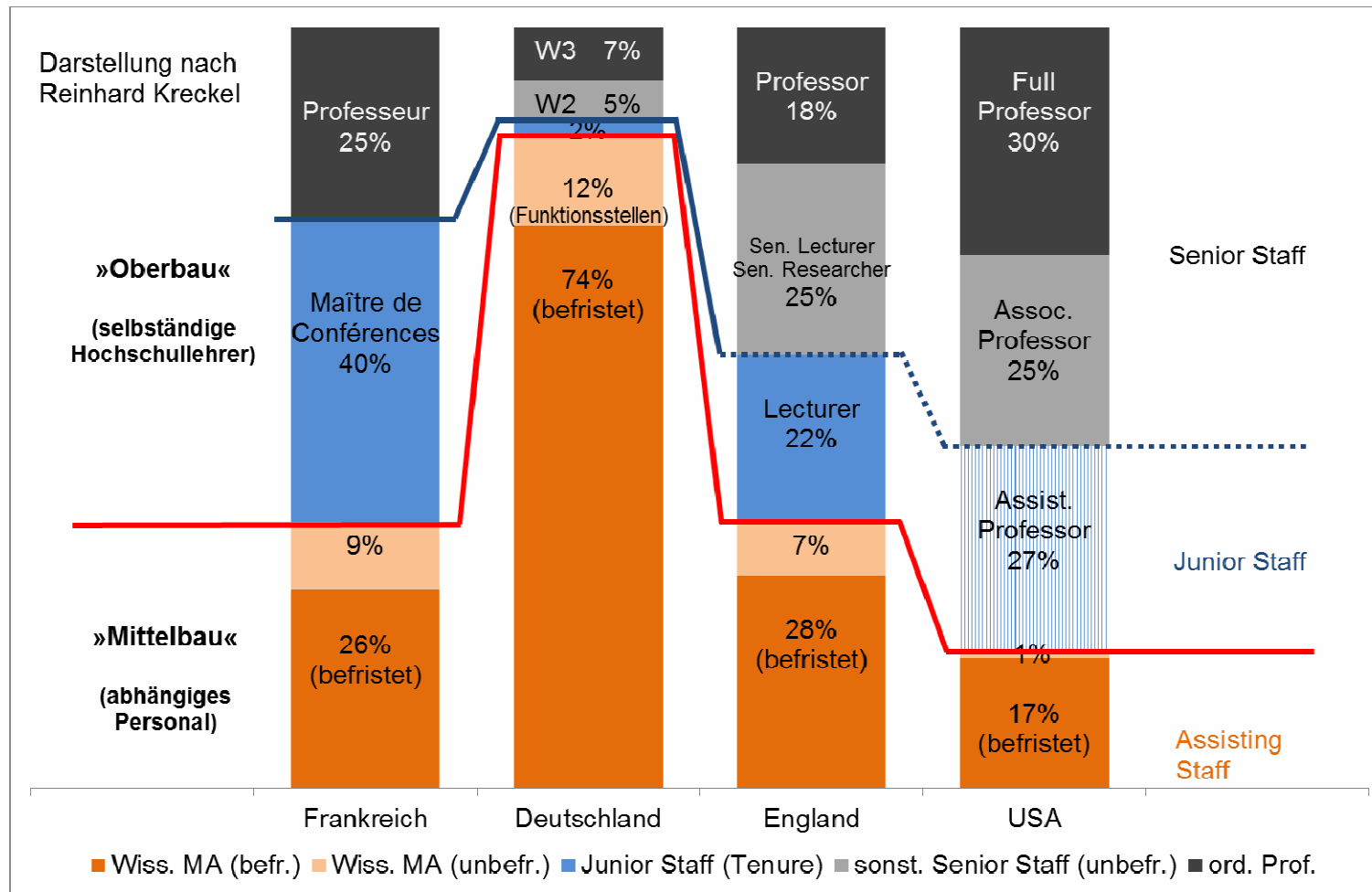
➔ *Eindimensionale Ausrichtung auf die Professur*

Begriff des „Wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Hochschulrektorenkonferenz)

„Mit der Berufung auf eine Professur in einer Universität bzw. Fachhochschule oder mit dem Antritt einer (leitenden) Stellung mit wissenschaftlichem Profil außerhalb der Hochschulen wird die Qualifizierungsphase als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ erfolgreich beendet.“

(Hochschulrektorenkonferenz, http://www.hrk.de/de/home/1242_1201.php)

Personalstruktur im internationalen Vergleich



Strukturdefizite der Karrierewege an deutschen Hochschulen

- Eindimensionale Ausrichtung auf die Professur
- *Atypische bis prekäre Beschäftigungsverhältnisse*

Immer mehr befristete Beschäftigung ...



Immer mehr befristete Beschäftigung ...

→ Relation von unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten

Jahr	unbefristet : befristet
2005	1 : 4
2007	1 : 5
2009	1 : 7
2010	1 : 8

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4; eigene Berechnungen

... mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten

➔ Durchschnittliche Laufzeit befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen

Laufzeit	Anteil
unter zu 1 Jahr	53 %
1 bis unter 2 Jahre	36 %
über 2 Jahre	11 %

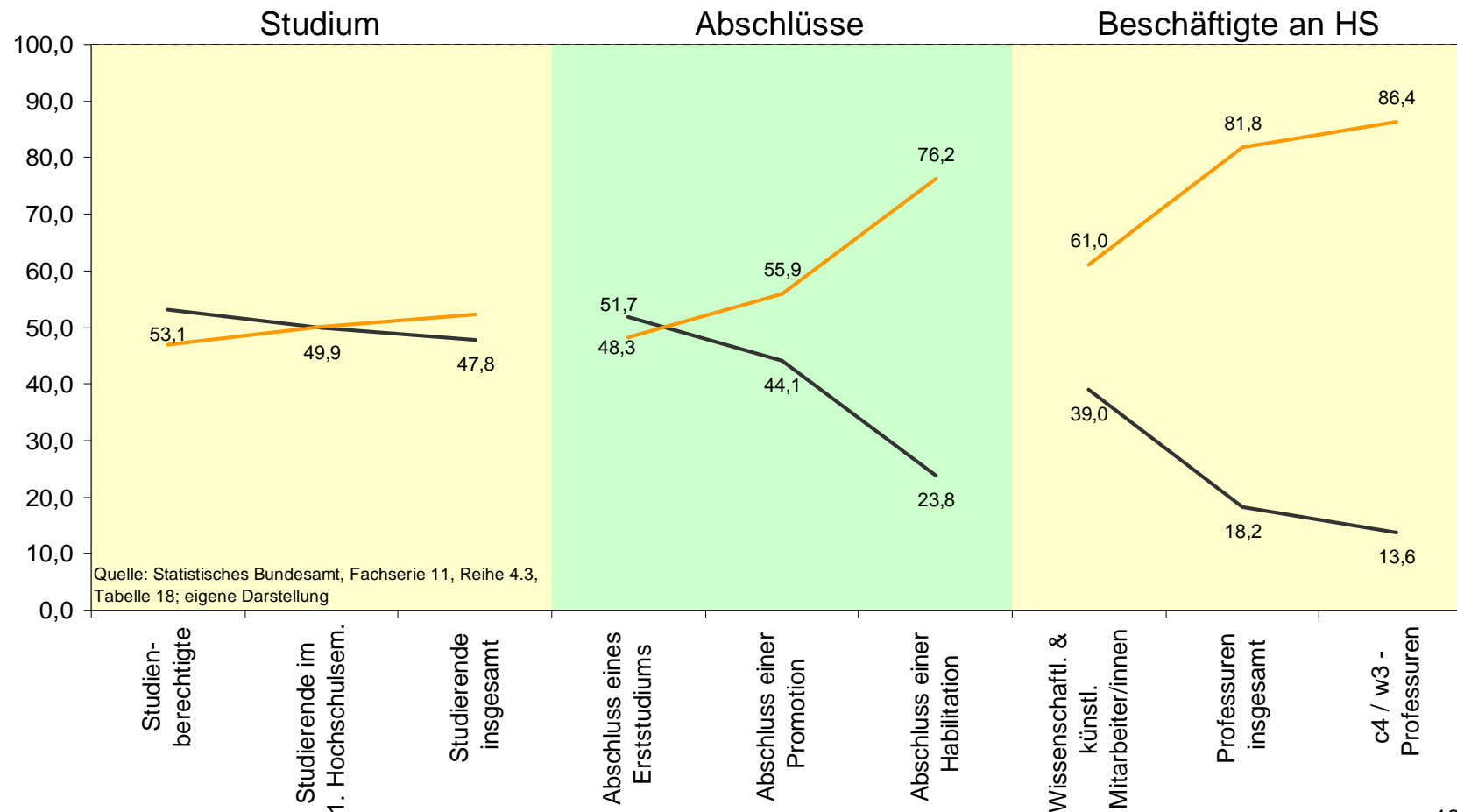
Quelle: Georg Jongmanns, Evaluationsbericht zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz; eigene Darstellung

Strukturdefizite der Karrierewege an deutschen Hochschulen

- Eindimensionale Ausrichtung auf die Professur
- Atypische bis prekäre Beschäftigungsverhältnisse
- *Gläserne Decke für Wissenschaftlerinnen*

Keine Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Frauen- und Männeranteile nach Karrierestufe (2009)



Strukturdefizite der Karrierewege an deutschen Hochschulen

1. Eindimensionale Ausrichtung auf die Professur
2. Atypische bis prekäre Beschäftigungsverhältnisse
3. Gläserne Decke für Wissenschaftlerinnen

Negative Folgen für ...

- ➔ ... die Qualität der Forschung
- ➔ ... die Qualität der Lehre
- ➔ ... die Qualität des Wissenschaftsmanagements
- ➔ ... die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung

-
1. Albtraum Wissenschaft – Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung
 - 2. Traumjob Wissenschaft: Gute Wissenschaft und gute Arbeit**
 3. Wege zum Traumjob Wissenschaft: Die Verantwortung der Hochschulen

Gute Wissenschaft und gute Arbeit: Zwei Seiten einer Medaille

„Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite sind jedoch zwei Seiten einer Medaille.“

Wir fordern daher Bund, Länder und Hochschulen zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf ...“

- „Traumjob Wissenschaft“! -



Das Templiner Manifest: Zehn Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen

1. Promotionsphase besser absichern und strukturieren.
2. Postdocs verlässliche Perspektiven geben.
3. Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen.
4. Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen.
5. Im Gleichgewicht lehren, forschen und lernen.
6. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen.
7. Auf Augenhöhe gleichberechtigt mitbestimmen.
8. Mobilität nicht bestrafen, sondern fördern.
9. Hochschule und Forschung bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen.
10. Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich schützen.

Templiner Manifest, Ziffer 2: „Postdocs verlässliche Perspektiven geben“

*Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) müssen verlässliche berufliche Perspektiven haben: durch einen **Tenure Track, der den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.***

Voraussetzung dafür ist eine systematische Personalplanung und -entwicklung durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Hochschullehrerlaufbahn muss über unterschiedliche Karrierewege erreichbar sein, die Habilitation ist dabei immer nur eine Möglichkeit.

Templiner Manifest, Ziffer 3: „Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen“

*Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen **ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können.***

Nur so lassen sich die Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erfüllen.

Und nur dann eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven auch neben der Professur.

Reform der Karrierewege: Handlungsebenen

Europa	<i>Richtlinien/Empfehlungen der Europäischen Kommission</i> <i>Bologna-Prozess</i>
Bund	<i>Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)</i>
Länder	<i>Landeshochschulgesetze</i>
Bund/Länder (Kooperativer Föderalismus)	<i>Hochschul- und Forschungsfinanzierung (Drittmittelvergabe, DFG, Exzellenzinitiative, Hochschulpakt, Qualitätspakt Lehre)</i>
Tarifpartner	<i>TV-L (Länder), TVöD (Bund), TV-H (Hessen), Haustarifverträge (Berlin, TU DA, Uni Ffm)</i>
Hochschulen, Forschungs- einrichtungen	<i>Gremienbeschlüsse</i> <i>Betriebs- und Dienstvereinbarungen</i>

Vorschläge zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

- ➔ Aufhebung der Tarifsperre (§ 1 Abs. 1 Satz 2):
Gewerkschaften und Arbeitgeber können
abweichende Regelungen vereinbaren
- ➔ Vorgabe von Mindestlaufzeiten
 - ➔ in der Regel entsprechend der Laufzeit von Projekten bzw.
Qualifikationen
 - ➔ mindestens aber ein Jahr
- ➔ Verbindliche Ausgestaltung der „familienpolitischen
Komponente“ (§ 2 Abs. 1 Satz 3): Anspruch auf
Verlängerung bei Kinderbetreuung

Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen (13.12.2011)

- ➔ Entschiedenenes Plädoyer für „unveränderte Fortführung“ des WissZeitVG
- ➔ Bekenntnis zu
 - „Personalfürsorge“
 - „verantwortungsvoller Umgang mit den Befristungsregelungen“
 - „bessere Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege“
 - Erarbeitung von „Empfehlungen für die Anwendungspraxis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“

-
1. Albtraum Wissenschaft – Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung
 2. Traumjob Wissenschaft: Gute Wissenschaft und gute Arbeit
 3. **Wege zum Traumjob Wissenschaft: Die Verantwortung der Hochschulen**

GEW-Vorschlag: Fünf Eckpunkte eines „Kodex guter Personalpolitik“ für Hochschulen

- I. Aktive Personalpolitik
- II. Tenure Track für Postdocs
- III. Keine Qualifizierungsbefristung ohne Qualifizierung
- IV. Geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule
- V. Mindeststandards für Zeitverträge

1. Aktive Personalpolitik

■ Personalentwicklung

- Wettbewerb „Akademisches Personalmanagement“ ⇔ „Akademische Personalentwicklung“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 2006-2009): Universität Bremen, HAWK Hildesheim, TU Kaiserslautern
- Universität Konstanz: Academic Staff Development (ASD)
- Universität Oldenburg: Oldenburger Wissenschaftliche Nachwuchsförderung (OIWiN)
- ➔ Fortbildung/Kompetenzentwicklung, Information/Orientierung, Beratung/Coaching, Vernetzung/Mentoring

■ Desiderat: Personalplanung

- ➔ Mittel- und langfristige Entwicklungsplanung

■ Desiderat: Personalmanagement

- ➔ Stabilisierung von Beschäftigung durch Überbrückungsfonds

2. Tenure Track für Postdocs

➤ *Österreich: Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Dachverband der Universitäten – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 2009)*

■ „Qualifizierungsvereinbarung“ (§ 27)

- ➔ „Die Universität kann einem/einer **wissenschaftlichen MitarbeiterIn** (...) den Abschluss einer **Qualifizierungsvereinbarung** anbieten, sowie die von diesem/dieser bereits erbrachten wissenschaftlichen/ künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen.“
- ➔ „Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind.“

-
- ➔ „**AssistenzprofessorInnen** sind wissenschaftliche/ künstlerische MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde. Die Universität hat dem/der AssistenzprofessorIn ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind.“
 - ➔ „Erreicht der/die AssistenzprofessorIn die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der/die ArbeitnehmerIn (...) nicht widerspricht. Der/die ArbeitnehmerIn ist entsprechend seiner/ihrer Qualifikation zu verwenden und führt den Titel **„assozierte/r ProfessorIn“**.“

3. Keine Qualifizierungsbefristung ohne Qualifizierung

- *GEW Sachsen-Anhalt: Vorschlag für einen „Kodex guter Personalpolitik an Hochschul- und Forschungseinrichtungen“ (2010)*
- **Festlegung von Voraussetzungen für Befristung von Arbeitsverträgen nach § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz**
 - ➔ Qualifizierung durch Promotion, Habilitation oder eine entsprechende zeitlich und inhaltlich strukturierte Ausbildung
 - ➔ Benennung des Qualifizierungsziels im Arbeitsvertrag
 - ➔ Betreuungsvereinbarung für Doktorandinnen und Doktoranden
 - ➔ Schaffung von Dauerstellen für Daueraufgaben

4. Geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule

➤ *Universität Konstanz: „Gender Kodex“ (2010)*

■ **Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitäts- und Exzellenzkriterium**

- ➔ Berücksichtigung von Gleichstellung und Genderaspekten bei der Forschungsförderung
- ➔ Geschlechtergerechtes Ressourcenmanagement
- ➔ Gendergerechte Führungskulturen
- ➔ Familienfreundliche Wissenschaftskultur
- ➔ Ermöglichung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben durch entsprechende Organisationsstrukturen
- ➔ Langfristige Beschäftigungsverhältnisse

? Anwendung der Familienkomponente des WissZeitVG

5. Mindeststandards für Zeitverträge

■ Vorgabe von Mindestvertragslaufzeiten

→ in der Regel entsprechend der Laufzeit von Projekten bzw. Qualifikationen

➤ *TU Darmstadt: „Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse“ (2002)*

→ „Die Vertragsdauer beträgt zunächst drei Jahre. Eine längere Vertragsdauer kann nicht, eine kürzere nur in begründeten Ausnahmefällen vereinbart werden.“

→ „Das Beschäftigungsverhältnis kann (...) bis zu einer Gesamtlaufzeit von fünf Jahren verlängert werden.“

Die Verantwortung der Hochschulen: Vom Albtraum zum „Traumjob Wissenschaft“!



