

Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft

Das Templiner Manifest der
Bildungsgewerkschaft GEW

Dr. Andreas Keller

andreas.keller@gew.de

Saarbrücken, 24. Oktober 2011

Gliederung

1. Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft
2. Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung
3. Wie weiter? – Vom Albtraum zum Traumjob
Wissenschaft

-
- 1. Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft**
 2. Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung
 3. Wie weiter? – Vom Albtraum zum Traumjob
Wissenschaft

Personalstruktur an Hochschulen

	1997	2009	Veränd.
<i>ProfessorInnen</i>	37.668	38.737	2,8%
<i>JuniorprofessorInnen</i>	0	994	---
<i>DozentInnen, AssistentInnen</i>	14.843	4.206	- 76,4%
<i>Wiss. und künstl. MitarbeiterInnen</i>	95.380	146.127	+ 53,2%
<i>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</i>	6.008	8.243	+ 37,2%
<i>Lehrbeauftragte</i>	41.709	76.773	+ 84,1%
<i>Wiss. Hilfskräfte</i>	16.934	24.126	+ 42,5%
<i>Studierende</i>	1.824.107	2.121.190	+ 16,3%

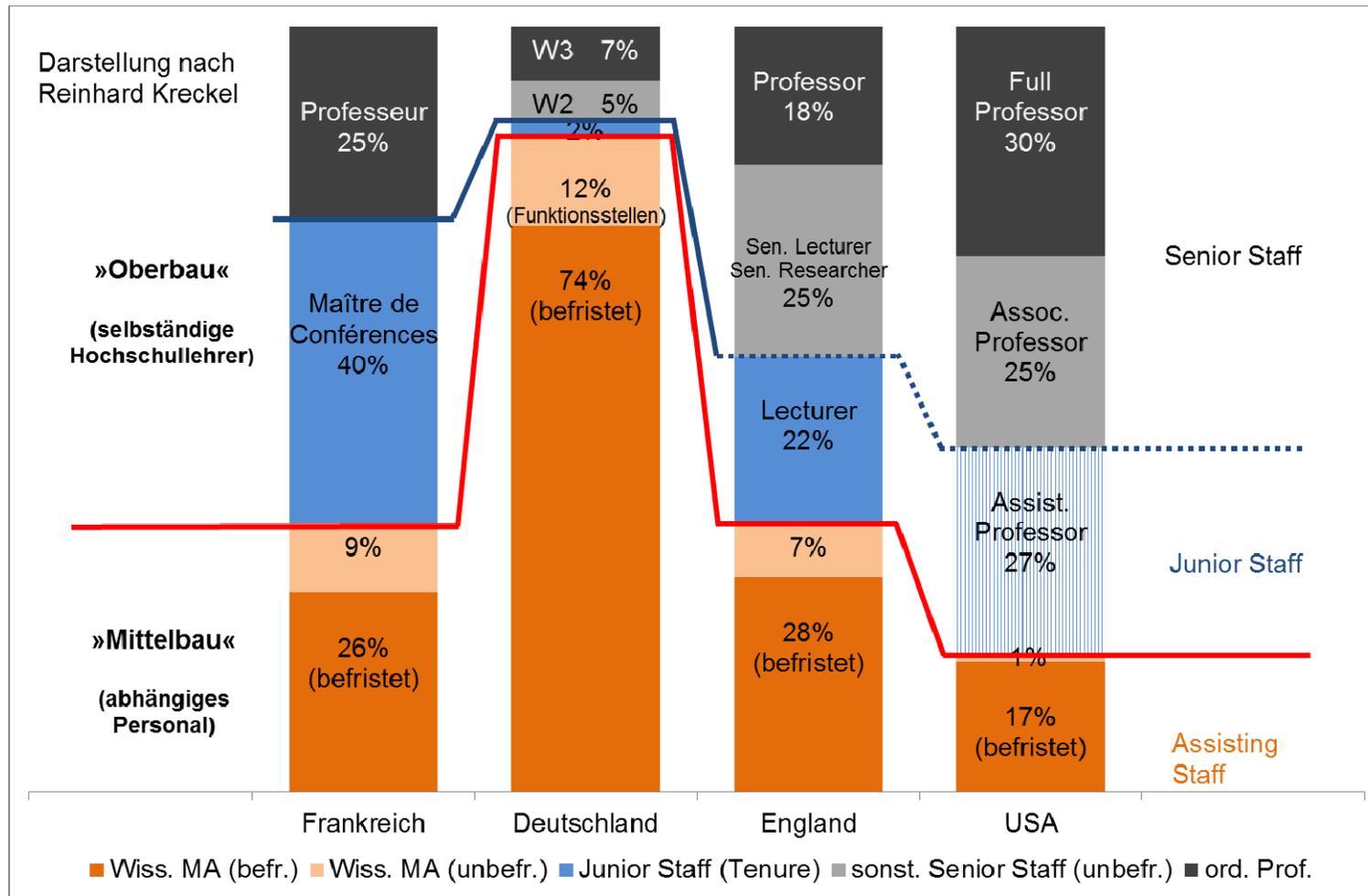
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Begriff des »Wissenschaftlichen Nachwuchses«

»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)

Personalstruktur im internationalen Vergleich





Relation von unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten

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

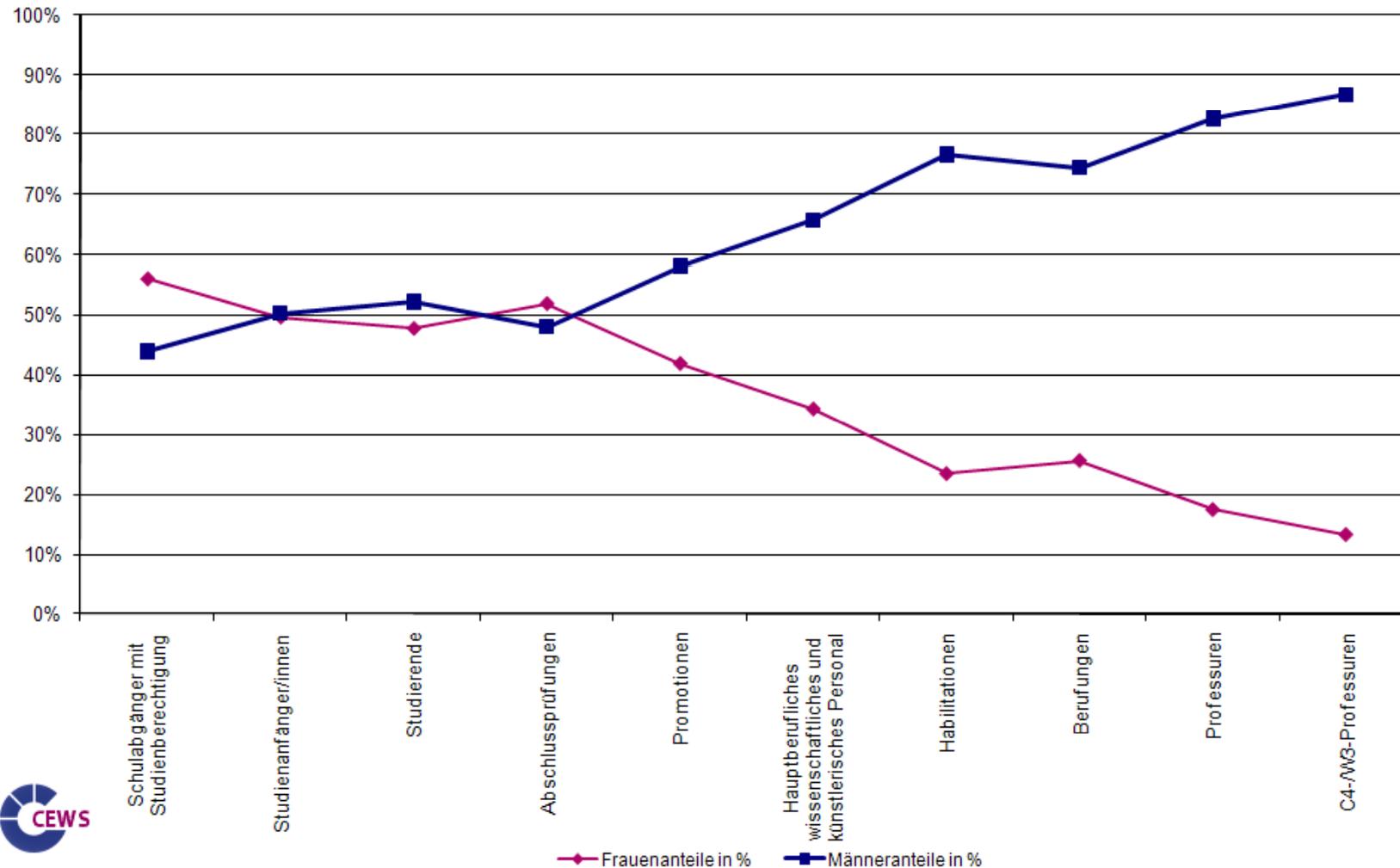
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4; eigene Berechnungen

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 %

Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler?



Strukturdefizite der Karrierewege

- ➔ **Eindimensionaler Zuschnitt auf Professur**
 - Es gibt idealtypisch nur ProfessorInnen und ›Nachwuchs‹.
 - Keine dauerhafte Berufsperspektive ohne Professur.

- ➔ **Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse**
 - Befristete Beschäftigungsverhältnisse.
 - ›Zwangsteilzeit‹-Beschäftigung.
 - Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.
 - Lehraufträge, Werkverträge, Honorarverträge.

- ➔ **Gläserne Decke‹ für Wissenschaftlerinnen**
 - Prinzip der „homosozialen Kooptation“ (Wissenschaftsrat)

-
1. Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft
 - 2. Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung**
 3. Wie weiter? – Vom Albtraum zum Traumjob
Wissenschaft

Exzellente Wissenschaft – prekäre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

- ➔ Eine ganze Generation junger WissenschaftlerInnen wurde mit dem Exzellenz-Anspruch in das Wissenschaftssystem gelockt:
 - Exzellente wollen die Einrichtungen mit den neuen Fördergeldern werden,
 - exzellente sollen die Leistungen sein, die von den WissenschaftlerInnen erwartet werden.
- ➔ Doch verlässliche berufliche Perspektiven und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden ihnen vorenthalten.

Gute Wissenschaft - gute Arbeit:
zwei Seiten einer Medaille!



„Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung“, Bielefeld 2011



Das Templiner Manifest: Ausgangspunkt

»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 ...«

Das Templiner Manifest - Forderungen

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 leben.

Das Templiner Manifest - Forderungen

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.

1. Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft
2. Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung
3. **Wie weiter? – Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft**

Resonanz auf Templiner Manifest

- Über 7.500 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner
- Rund 50 dezentrale Informations- und Diskussionsveranstaltungen von Aachen bis Dresden, von Flensburg bis Konstanz
- Bundesweite Follow-up-Kongresse am 21.01. und 26.05.2011 in Berlin
- Debatten an Hochschulen, Forschungseinrichtungen, bei wissenschaftspolitischen Organisationen und in den politischen Parteien

Nie waren die Rahmenbedingungen für Reformen so gut wie heute

- Fachkräftemangel
- Kontinuierliche Berichterstattung
 - Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – BuWiN
 - Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
- Problembewusstsein bei allen im Bundestag vertretenen Parteien ...
- ... und bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
- Steigendes Selbstbewusstsein der „Generation Exzellenz“
- Entschlossenheit der Bildungsgewerkschaft GEW

Das Templiner Manifest wirkt: im Bund

→ Deutscher Bundestag

- Bündnis 90/Die Grünen: „Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen“ (BT-Drs. 17/4203 vom 15.12.2010)
- Die LINKE: „Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten - Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden“ (BT-Drs. 17/4423 vom 18.01.2011); „Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen - Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern“ (BT-Drs. 17/6488 vom 06.07.2011)
- SPD: „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten“ (BT-Drs. 17/6336 vom 29.06.2011)

→ Bundesrat

- Bundesratsinitiative des Landes Nordrhein-Westfalen (angekündigt)

→ Bundesregierung

- „Aktuter gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht nicht“ (Staatssekretärin Cornelia Quennet-Thielen, 25.05.2011)

Das Templiner Manifest wirkt: im Bund

- ➔ Aus den Fraktionsanträgen im Deutschen Bundestag
 - Mehr Dauerstellen für Daueraufgaben (SPD, Grüne)
 - Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (SPD, Linke, Grüne)
 - Sonderprogramm Juniorprofessuren/Postdoc-Stellen mit Tenure Track (SPD, Linke, Grüne)
 - Anreize für Dauerstellen in Drittmittelprogrammen (Grüne)
 - Mehr Qualifikationsstellen für Promovierende mit 75 Prozent der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation (SPD, Linke)
 - Nachhaltige Personalentwicklung und –planung (SPD, Linke)
 - Ausbau des Frauenanteils auf allen Karrierestufen (Linke)
 - Betreuungsvereinbarungen für Promovierende (SPD)
 - Ausweitung strukturierter Promotionsprogramme (SPD)
 - Regellaufzeit von mindestens zwei Jahren für Zeitverträge (SPD)
 - Mindestlaufzeit von einem Jahr für Zeitverträge (SPD, Linke)
 - Rechtsverbindliche Ausgestaltung der Familienkomponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Linke)

Das Templiner Manifest wirkt: in den Ländern

→ Koalitionsvereinbarungen

- Baden-Württemberg: Grüne/SPD 2011-2016
- Rheinland-Pfalz: SPD/Grüne 2011-2016

→ Parlamentarische Initiativen

- SPD-Fraktion im Niedersächsischen Landtag: „Gute Arbeit auch in der Wissenschaft - Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausbauen und verlässliche berufliche Perspektiven bieten“ (LT-Drs. 16/3521 vom 05.04.2011)
- Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag: „Bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs - zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen schaffen“ (LT-Drs. 5/5694)

Das Templiner Manifest wirkt: in den Ländern

Wir streben an, innerhalb der nächsten fünf Jahre die Zahl unbefristeter Mittelbaustellen an den Hochschulen in Baden-Württemberg zu erhöhen.

Wissenschaftliche Karrieren müssen auch ohne eine angestrebte Professur möglich sein.

Wir setzen uns für einen bundesweit gültigen Wissenschaftstarifvertrag unter Berücksichtigung der Hilfskräfte ein.

Wir wollen gemeinsam mit den Hochschulen, den Promovierenden sowie den Gewerkschaften eine landesweite Strategie ausarbeiten, um die Promotionsphase attraktiver und sozial sicherer zu gestalten und die Betreuung der Promotionen zu verbessern.

(Koalitionsvertrag Grüne/SPD Baden-Württemberg)

Nicht nachlassen, sondern nachlegen

→ Bildungsgewerkschaft GEW:

- Verankerung der Eckpunkte des Templiner Manifests in der Bildungs- und Tarifpolitik
- GEW-Hochschuloffensive

→ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

- Rein in die GEW: Organisieren!
- Raus aus dem Büro oder Labor: Engagieren!
 - GEW-Hochschulgruppen, Templiner Manifest-Initiativen
 - Fachgruppen Hochschule und Forschung
 - GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden (PG Dok)

www.templiner-manifest.de

