

# Traumjob Wissenschaft?

Osnabrück, 20. Juni 2014

Arne Karrasch

# Was passiert gleich?

## **Rahmenbedingungen**

Personalstruktur an Hochschulen

Finanzielle Ausstattung

## **Reformvorschläge in der Theorie: Templiner Manifest**

Inhalt

Vorgehen

## **Konkrete Umsetzung vor Ort**

Im Land

In der Hochschule

# Rahmenbedingungen

## „Wissenschaftlicher Nachwuchs“

*„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.“*

## Personalstruktur an Hochschulen

	1997	2012	Veränderung
ProfessorInnen	37668	42423	+ 12,6 %
JuniorprofessorInnen	0	1439	
DozentInnen, AssistentInnen	14843	3618	- 75,6 %
Wiss. MitarbeiterInnen	95380	167722	+ 75,8 %
Lehrkräfte für bes. Aufgaben	6008	9912	+ 65,0 %
Wiss. Hilfskräfte	16934	37058	+ 118,8 %
Lehrbeauftragte	41407	90009	+ 117,4 %
Studierende	1824107	2499409	+ 37,0 %

## Personalstruktur an nds. Hochschulen

	2003	2012	Veränderung
ProfessorInnen	3087	3413	+ 10,5 %
JuniorprofessorInnen	108	144	+ 33,3 %
DozentInnen, AssistentInnen	863	210	- 75,7 %
Wiss. MitarbeiterInnen	8757	13272	+ 51,6 %
Lehrkräfte für bes. Aufgaben	494	988	+ 100 %
Wiss. Hilfskräfte	908	3136	+ 245,4 %
Lehrbeauftragte	4814	5106	+ 6,0 %
Studierende	152058	169626	+ 11,6 %

## Anteil an befristeten Stellen an Hochschulen

<b>Jahr</b>	<b>unbefristet : befristet</b>
2000	1 : 4
2010	1 : 9

# WiMis an der Universität Osnabrück

<b>Stichtag</b>	<b>unbefristet</b>	<b>Drittmittelbeschäftigte</b>
01.01.1990	37 %	31 %
31.12.2010	17 %	52 %

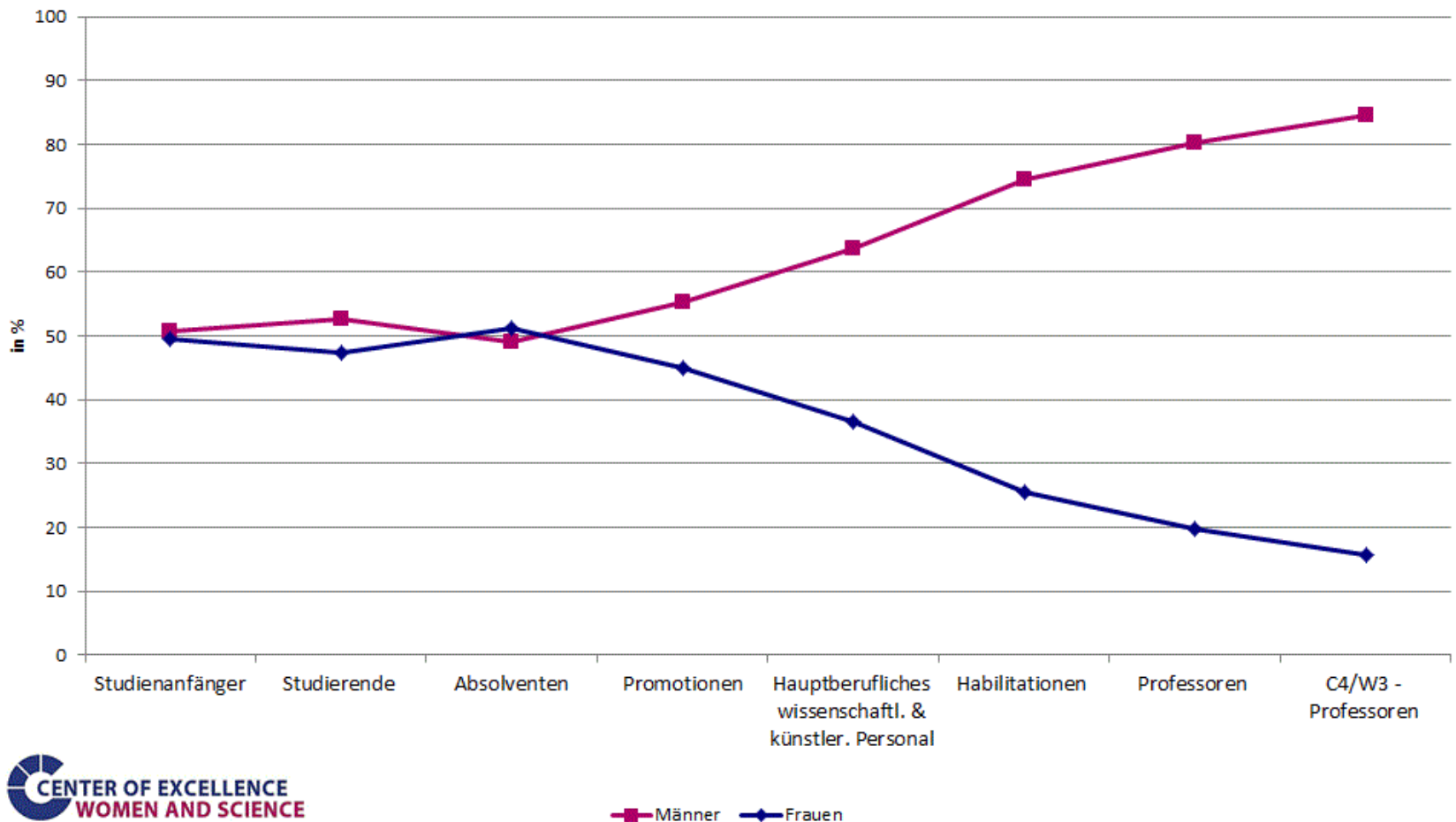


## Vertragslaufzeiten der WiMis

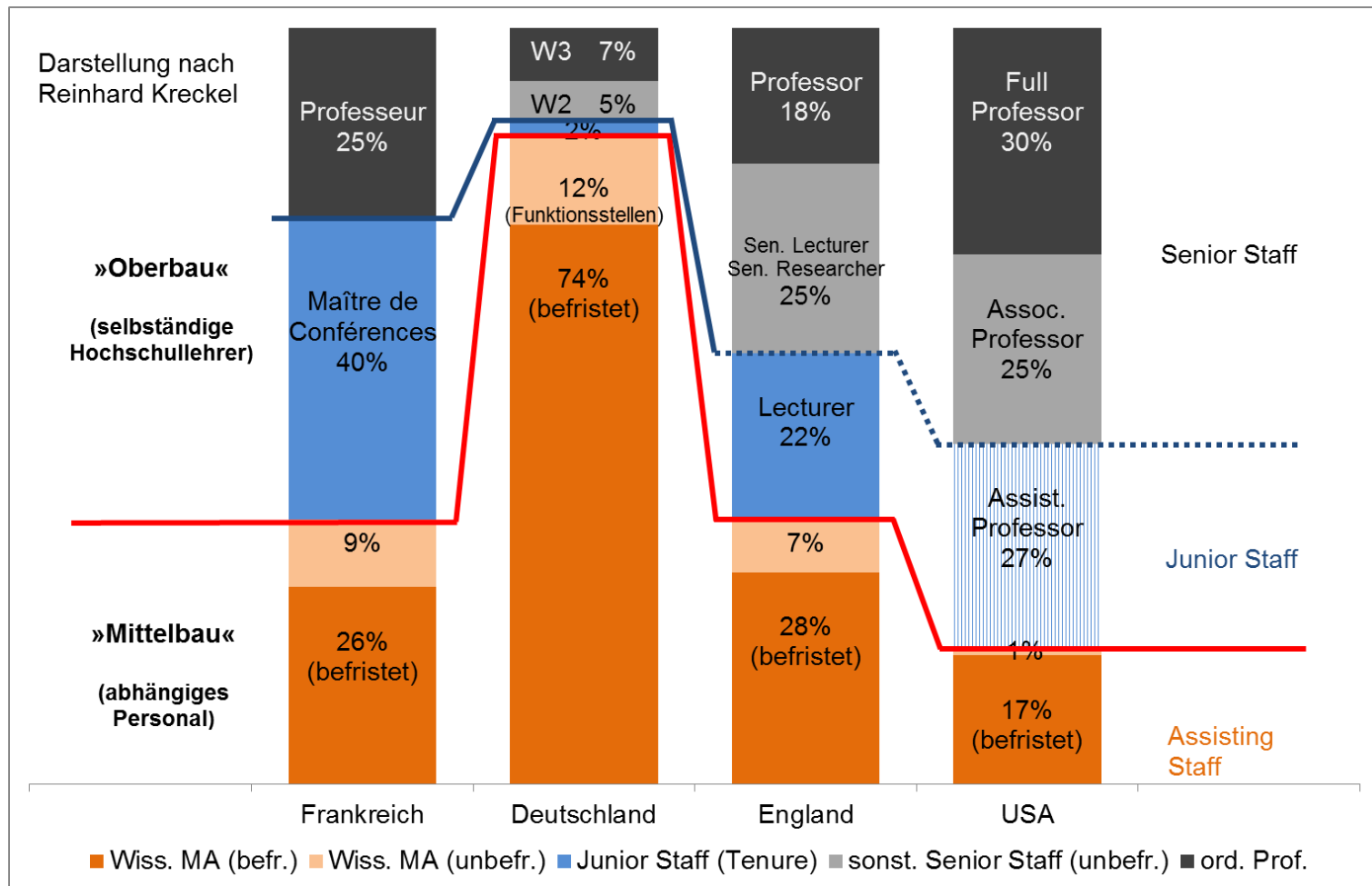
<b>Laufzeit</b>	<b>Anteil</b>
Unter 1 Jahr	53 %
1 bis unter 2 Jahre	36 %
Über 2 Jahre	11 %

# Frauen steigen *aus* statt *auf*

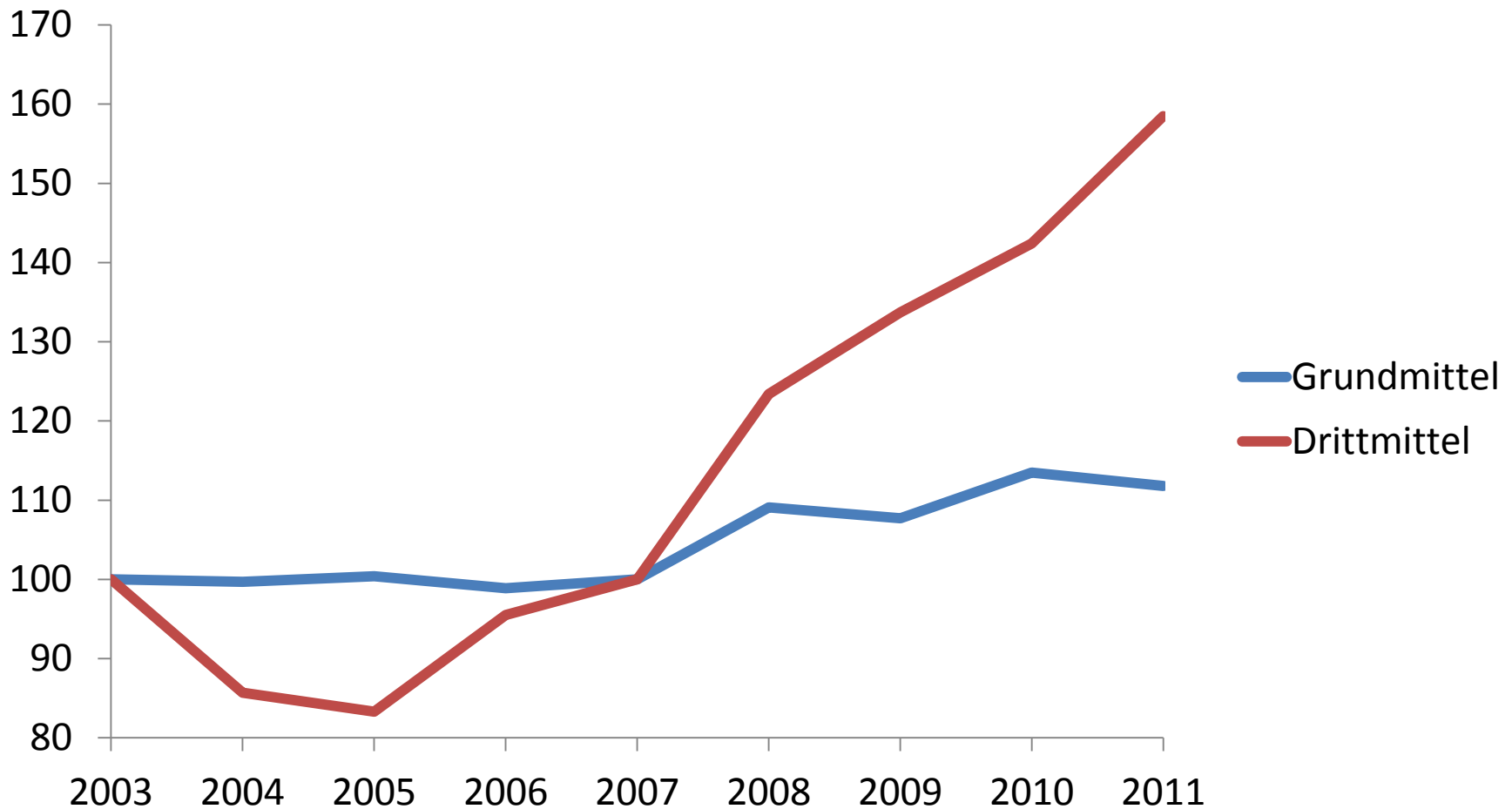
Frauenanteil an akademischer Laufbahn in Deutschland (2011)



# Personalstruktur im internationalen Vergleich

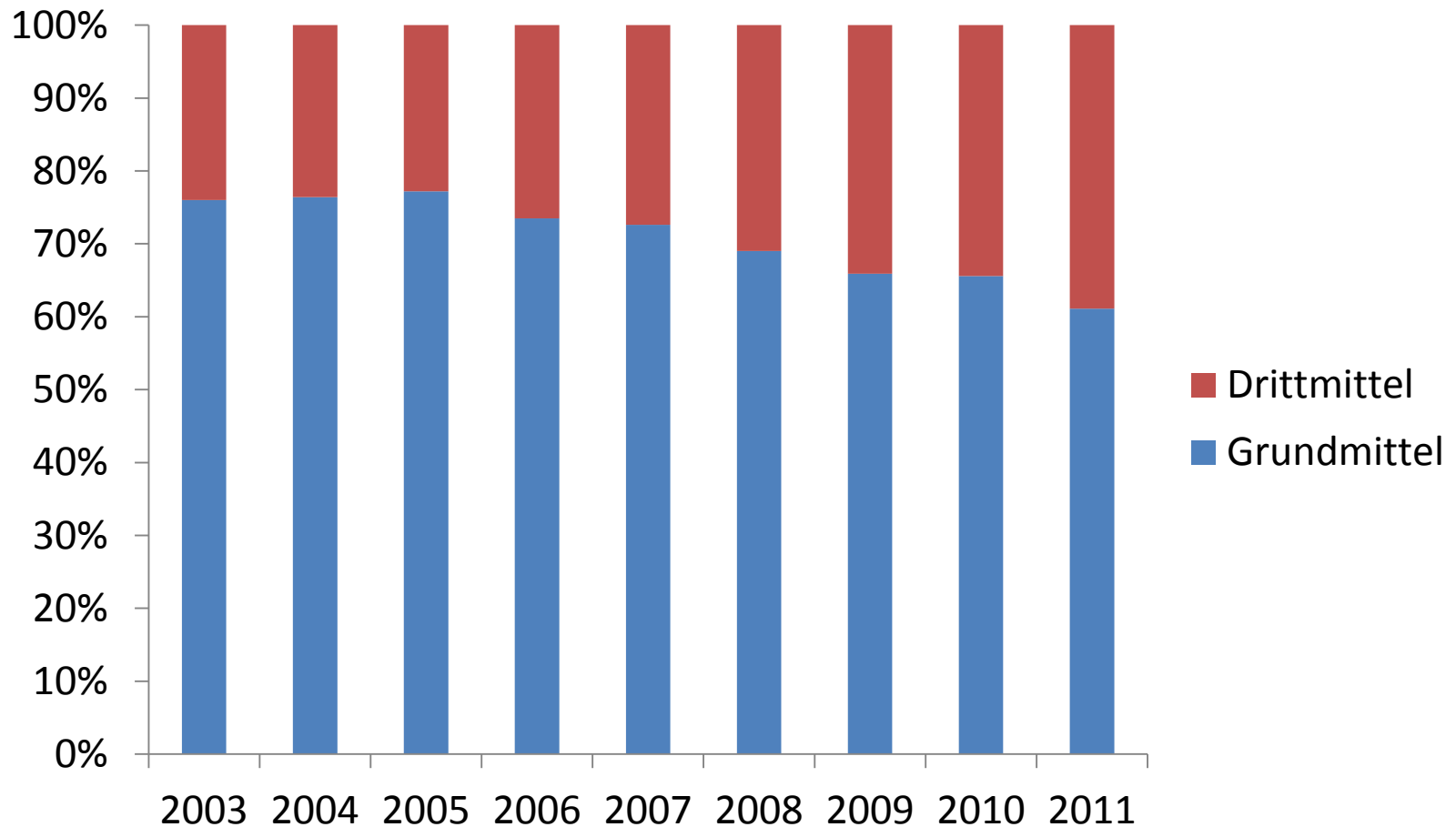


# Finanzierung der Hochschulen in Niedersachsen



Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur, 2012; ohne Studiengebühren; eigene Berechnungen

# Finanzierung der Hochschulen in Niedersachsen



Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur, 2012; ohne Studiengebühren, eigene Berechnungen

## Konsequenz: negative Folgen für

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

# Reformvorschläge in der Theorie: Templiner Manifest

## 2010: Das Templiner Manifest der GEW





## **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...“*

## Eckpunkte des Templiner Manifests

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
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

## Die Templiner Manifest-Kampagne

- Über 10.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner
- Über 100 Veranstaltungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen von Aachen bis Dresden, von Flensburg bis Konstanz
- Fünf bundesweite Follow-up-Kongresse in Berlin
- Templiner Manifest-Newsletter, Internetportal und Facebook-Seite
- Lobbying in Bund und Ländern
- Basisarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

# Konkrete Umsetzung vor Ort

## Beispiel: Baden-Württemberg

*„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.“*

## Beispiel: Brandenburg I

### Mindestlaufzeit

*„[Bei WiMi-Verträgen] soll die Dauer des Erstvertrages grundsätzlich zwei Jahre betragen.“*

*„[Drittmittelverträge] werden in der Regel für die Dauer der Bewilligung der Projektlaufzeit abgeschlossen. Kürzere Vertragslaufzeiten sind in begründeten Ausnahmefällen möglich.“*

*„Von der familienpolitischen Komponente soll Gebrauch gemacht werden.“*

## Beispiel: Brandenburg II

Arbeit für die eigene Qualifikation

*„Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden und zu deren Dienstaufgaben die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gehört, steht für die eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit zur Verfügung.“*

## Beispiel: Hamburg I

Dauerstellen für Daueraufgaben:

*„Soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung oder Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten.“*

*HHG-Entwurf des Senats, Drucksache 20/10491, § 28 Abs. 3 S. 3*



## Beispiel: Hamburg II

### Arbeit für die eigene Qualifikation

*„Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, werden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, deren Dauer bei der ersten Anstellung grundsätzlich drei Jahre betragen soll. (...) Sie werden grundsätzlich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Ihnen ist Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation zu geben; dafür erhalten sie mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein.“*

## Beispiel: Nordrhein-Westfalen

„Die Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium vereinbaren einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen nach § 3 Absatz 4 Satz 3 angemessen Rechnung trägt.“

Entwurf eines Hochschulgesetzes der Landesregierung NRW, § 34a Abs. 1 S. 1

# Umsetzung in Niedersachsen: Koalitionsvertrag

## ***Gute Arbeit auch in der Wissenschaft***

*Die beruflichen Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs müssen verbessert und die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf erhöht werden.*

*Die rot-grüne Koalition wird*

- die Juniorprofessur als Karriereweg stärken und die Option des Tenure Track ausbauen, damit unbefristete Weiterbeschäftigung an der eigene Hochschule möglich ist.*
- sich für die Aufhebung der Tarifsperr im Wissenschaftszeitvertragsgesetz einsetzen, damit es mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich gibt.*
- verbindliche Vereinbarungen mit den Hochschulen über Qualitätsstandards zur Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden treffen.*
- eine Beteiligung des Bundes an der Grundfinanzierung der Hochschulen einfordern, um finanzielle Spielräume für die Schaffung unbefristeter Stellen für Daueraufgaben in Forschung und Lehre zu erhöhen.*

## Umsetzung in Niedersachsen: Hochschulentwicklungsvertrag

### ***„Wissenschaft als Beruf attraktiv machen:***

*[Die Hochschulen] verpflichten sich, hochschulbezogenen Standards für "Gute Arbeit" zu entwickeln (...). Dazu bemessen sie u.a. die Laufzeit von Arbeitsverträgen an der Mindestdauer des Promotionsverfahrens oder der Laufzeit der Projektförderung und ergreifen geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung. (...) Die Hochschulen entwickeln gemeinsam mit dem MWK Empfehlungen für Qualitätsstandards für Promotionsverfahren. (...)"*

## Umsetzung in Niedersachsen: Zielvereinbarungen

*„Von Seiten des Landes bestehen folgende Erwartungen:*

- Die Hochschulen entwickeln hochschulspezifische Standards für „Gute Arbeit“. Sie gestalten die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals dementsprechend.*
- Die Hochschulen bemessen die Laufzeit von Arbeitsverträgen an der Mindestdauer des Promotionsverfahrens oder der Laufzeit der Projektförderung und ergreifen geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung.*

## Umsetzung in Niedersachsen: Zielvereinbarungen

*(Fortsetzung)*

- *Die Hochschulen überprüfen kontinuierlich ihre wissenschaftliche Infrastruktur, ihr Rekrutierungspotential, ihre Verwaltung und ihre internen Dienstleistungen mit Blick auf die Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, des „Holen und Halten“ von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschule.*
- *Sie bemühen sich um die besten Nachwuchskräfte und ermöglichen ihnen frühzeitig eigenständiges Arbeiten.*
- *Die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen setzen die im Konsens mit der LHK formulierten Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren um.“*

# Wie weiter in Niedersachsen?

## Ziel

Verbindliche Regelungen für bessere Beschäftigungsbedingungen

## Auf Landesebene

Zielvereinbarungen bewerten

Austausch von positiven Entwicklungen

Rechtliche Veränderungen erreichen

## An der Hochschule

Zielvereinbarungen diskutieren

MitstreiterInnen gewinnen

Kodex für Gute Arbeit

**Weitere Informationen:**

**[www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de)**

**[www.gew-nds.de](http://www.gew-nds.de)**

**Arne Karrasch**

**[a.karrasch@gew-nds.de](mailto:a.karrasch@gew-nds.de)**