

Antrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Thema: **Bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs –
zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen schaffen**

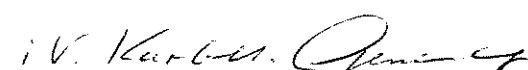
Der Landtag möge beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, initiativ zu werden, um in eigener Verantwortung sowie gemeinsam mit dem Bund und den Bundesländern die Entwicklungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern und zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen zu vereinbaren. Dabei sollen insbesondere folgende Punkte berücksichtigt werden:

1. Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Verhandlung eines Wissenschaftstarifvertrages,
2. Verankerung von Anreizen für mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in den Drittmittelprogrammen des Bundes und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG),
3. Vorrangige Förderung sozial abgesicherter Stellen gegenüber Stipendien in der Post-Doc-Phase,
4. Schaffung eines Mindestanteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse für qualifizierte und erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits der Professur für Daueraufgaben in Forschung und Lehre,
5. Auflage eines Programmes zur Förderung der Juniorprofessur sowie Verankerung von Tenure-Track-Regelungen,
6. Schaffung zusätzlicher Professuren mit dem Ziel, die internationalen Standards der Studierenden-Professoren-Relation zu erreichen.

b.w.

Dresden, den 21.04.2011


Antje Hermenau MdL
und Fraktion

Eingegangen am: 21. APR. 2011 Ausgegeben am: 27. APR. 2011

Begründung:

Die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses haben sich in den letzten Jahren zusehends verschlechtert und eine deutliche Tendenz in Richtung einer Prekarisierung der wissenschaftlichen Arbeit erfahren. Einem Zuwachs an Studierenden von 13 Prozent seit 2008 steht eine seit Jahren anhaltende Stagnation der Zahl von Hochschulprofessuren gegenüber. Der Wissenschaftsrat errechnete 2008 für Deutschland einen Fehlbedarf von 4.000 Professuren.

In den Hochschulpakten I und II war und ist der infolge des Bolognaprozesses gestiegene Betreuungsaufwand allerdings nicht berücksichtigt. Die von Bund und Ländern zur Verfügung gestellten Mittel pro zusätzlichen Studienanfänger/zusätzlicher Studienanfängerin und Jahr liegen deutlich unter den Erfordernissen für gute Studienbedingungen.

Zusammen mit der anhaltenden Unterfinanzierung der Hochschulen führen die Hochschulpakete dazu, dass Daueraufgaben in der Lehre zunehmend von Lehr- und Forschungsanfängern mit befristeten Verträgen und von nebenberuflichen Lehrbeauftragten übernommen werden. Bei den Hochschulpakten I und II und im Qualitätspakt Lehre wurde es versäumt, Mindeststandards für die Beschäftigungsverhältnisse und Zielzahlen für die Studierenden-Professoren-Relation zu vereinbaren.

Im Gegensatz zur Professorenschaft erhöhte sich die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 1999 und 2008 um 36,5 Prozent, die der Lehrkräfte für besondere Aufgaben um 22,1 Prozent. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stieg dabei von 34 Prozent im Jahr 2000 auf 42 Prozent im Jahr 2008. Ebenso ist der Anteil des nebenberuflichen Personals an den Hochschulen seit 2000 drastisch angewachsen. Allein die Zahl der Lehrbeauftragten stieg um 49,9 Prozent.

Parallel zum Lehraufwand wuchsen für die Hochschulen auch die Aufgaben im Bereich der Forschung und des Managements deutlich. Mit der Exzellenzinitiative und den Mittelaufwüchsen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, den Programmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und den Forschungsrahmenprogrammen der Europäischen Union nahm die öffentliche Drittmittelfinanzierung der Hochschulforschung rasant zu. Betrug die Drittmittelquote bei den Hochschulen 1995 noch 14,4 Prozent, so lag sie 2008 bereits bei 25,1 Prozent. Fast die Hälfte des Anstieges fand in den letzten drei Jahren statt. Zwei Drittel der Drittmittel stammen von der öffentlichen Hand.

Die Vergabe zusätzlicher öffentlicher Mittel über wettbewerbliche Verfahren bietet starke Anreize für Innovationen im Wissenschaftssystem. Drittmittel sind eine wichtige Ergänzung, sie können aber weder Grundmittel ersetzen noch Defizite bei den Personalstrukturen ausgleichen. Es darf nicht übersehen werden, dass Drittmittelprojekte an den Hochschulen und den Lehrstühlen zu deutlich höheren Koordinations- und Verwaltungsaufwänden führen. Drittmittelprojekte binden Arbeitskapazitäten bereits bei der Beantragung und ziehen teils sehr bürokratische Abwicklungsprozeduren nach sich. Auch die wachsende Autonomie und die Profilbildung stellen eine erhebliche administrative Herausforderung für die Hochschulen dar. Schließlich kosten zusätzliche Akkre-

ditierungsverfahren und Drittmittelvergaben im Peer-Review-Verfahren zusätzliche Arbeitskapazitäten der Professorinnen und Professoren.

Die Vergabe zusätzlicher öffentlicher Mittel über Wettbewerbe darf nicht zu einer generellen Befristung der damit eingeworbenen Stellen führen. Für den wissenschaftlichen Austausch, die nötige Flexibilität und Mobilität haben befristete Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftssystem zweifellos ihre Bedeutung und Berechtigung. Inzwischen geht der Anteil der Befristungen aber weit über das erforderliche und sinnvolle Maß hinaus. In den vergangenen Jahren haben der wachsende Anteil der Drittmittel, aber auch das Damoklesschwert stagnierender oder sinkender Grundmittel, an den Hochschulen zu einem deutlichen Zuwachs der befristeten Stellen geführt. Im Jahr 2008 hatten bereits 62 Prozent der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen nur noch einen befristeten Arbeitsvertrag. Das entspricht einem Zuwachs von 23 Prozent binnen fünf Jahren. Derzeit finanziert der Freistaat 2.600 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne medizinische Fakultäten). Nur in den wenigsten Fällen sind dies unbefristete Vollzeitstellen. In der Regel handelt es sich um Teilzeitbeschäftigte auf befristeten Stellen. So sind an der TU Dresden von über 4.000 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 3.200 befristet beschäftigt, davon etwa die Hälfte in Teilzeit. Nur 400 sind unbefristet vollzeitbeschäftigt. Dieser Umstand macht den Wissenschaftsbetrieb für viele hoch qualifizierte Absolventen unattraktiv. Die Hochschulen versuchen offensichtlich, die Unsicherheit ihrer Finanzierung auf das wissenschaftliche Personal zu verlagern, um sie nicht selbst tragen zu müssen.

In dieser Hinsicht ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz komplett gescheitert. Besondere Befristungsregeln gelten für den Wissenschaftsbereich seit Beginn der achtziger Jahre. Gegen die Zunahme befristeter Verträge und insbesondere von Kettenbefristungen wurde bereits 2002 die sogenannte 12-Jahres-Regelung eingeführt. Demnach sollten befristete Arbeitsverträge auf sechs Jahre vor Abschluss der Promotion und weitere sechs nach der Promotion beschränkt werden. Jenseits dieser Zeiten gäbe es das Recht auf unbefristete Arbeitsverträge. Entgegen der Intention führte die 12-Jahres-Regelung aber mitnichten zu mehr unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen. Vielmehr drängte die Regelung faktisch erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Hochschulen, sodass 2007 sogar eine zusätzliche Drittmittelklausel eingeführt wurde, die wiederum zusätzliche Befristungen aufgrund einer Drittmittelfinanzierung ermöglicht. Statt unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit erfahrener Personal zu riskieren, greifen die Hochschulen lieber auf frische Kräfte kurz nach dem Master bzw. nach der Promotion zurück, die wieder befristet werden können. Befristete Beschäftigung ist unterhalb der Professur zum Regelarbeitsverhältnis an den Hochschulen geworden.

Allein in der anhaltenden Unterfinanzierung der Hochschulen bei wachsenden Aufgaben dürfen aber die Ursachen für die unbefriedigende Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht gesucht werden. Vielmehr sind die verkrusteten Personalstrukturen und Qualifizierungswege nicht mehr geeignet, dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Perspektiven zu geben und die Wissenschaft als Beruf attraktiver zu machen. Die Stellen des oberen akademischen Mittelbaus, der Dozentinnen und

Dozenten sowie der Assistentinnen und Assistenten, die die Juniorprofessuren ersetzen sollten, wurden drastisch zusammengestrichen. Zwischen 1999 und 2008 schrumpfte ihr Bestand um 66,5 Prozent bzw. 9.649 Stellen.

Aus internationaler Perspektive sind die Personalstrukturen der deutschen Hochschulen ein exotischer Sonderweg. Nur 14 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an den deutschen Universitäten sind selbstständige Hochschullehrerinnen und -lehrer. Die anderen 86 Prozent sind abhängige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bis ins fünfte Lebensjahrzehnt zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt und zum Teil auch so behandelt werden. In Frankreich und in England gehören dagegen 65 Prozent und in den USA sogar 82 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zur Gruppe der selbstständigen Hochschullehrerinnen und -lehrer. Mit dem Associated Professor und dem Assistant Professor, dem Senior Lecturer, dem Senior Researcher und dem Lecturer sowie dem Maîtres de Conférences verfügen die Hochschulsysteme der USA, Englands und Frankreichs über ein breites Spektrum selbstständiger Hochschullehrerinnen und -lehrer.

Die deutsche Kultur der Subalternität bis zur Habilitation, die geringe Selbstständigkeit und die Intransparenz der Karrierewege sind international nicht wettbewerbsfähig. Daher ist es notwendig, die Juniorprofessur mit Tenure Track auszuweiten sowie für gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Dauerstellen mit der Möglichkeit zur selbstständigen Forschung und Lehre auch jenseits der Professur einzurichten. Die Hochschulen sind gefordert, parallel zu ihrer wachsenden Autonomie ihre Fähigkeiten zur systematischen Personalentwicklung auszubauen. Höhere Bundesmittel, die als leistungsorientierte Drittmittel für die Forschung vergeben werden, können immer nur Ergänzungen sein und die wegbrechende Grundfinanzierung nicht ersetzen.

Das entbindet den Freistaat wie alle anderen Bundesländer aber nicht von seiner Verantwortung, für eine aufgabengerechte Ausstattung der Hochschulen zu sorgen - insbesondere für eine Grundfinanzierung, die attraktive Beschäftigungsbedingungen auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs ermöglicht. Um die Attraktivität der Wissenschaft als Beruf zu steigern, dem wissenschaftlichen Nachwuchs bessere Perspektiven zu geben und die Personalstrukturen zu modernisieren, bedarf es daher einer konzertierten Aktion zwischen dem Bund, den Ländern, den Wissenschaftsorganisationen und den Hochschulen. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) ist der geeignete Ort, um einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen zu vereinbaren.

Zu 1.:

Die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist aufzuheben. Ein Wissenschaftstarifvertrag bzw. Spartenregelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes sind mögliche Lösungen, um wissenschaftsadäquate Wege zu mehr unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu entwickeln. Die Dienstherreneigenschaft sollte schrittweise an die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen übertragen werden. Für die gemeinsame Verhandlungsführung empfiehlt es sich, dass sich die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu einem Arbeitgeberverband Wissenschaft zusammenschließen.

Zu 2.:

In den Drittmittelprogrammen des Bundes und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) müssen Anreize für mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gesetzt werden, zum Beispiel durch einen Risikoaufschlag für befristete Stellen, die im Rahmen dieser Drittmittelprogramme eingerichtet werden. Der Risikoaufschlag wird als frei verfügbare Pauschale an die Hochschule ausgezahlt, wenn die befristete Beschäftigung in eine unbefristete umgewandelt wird. Er wird in monatlichen Raten an die ehemals befristeten Beschäftigten ausgezahlt, solange sie nach Ablauf der befristeten Beschäftigung keiner hauptberuflichen Beschäftigung nachgehen. Der Risikoaufschlag ist aus den Programmkostenpauschalen und den Overheadkostenpauschalen zu finanzieren.

Zu 3.:

In der Postdoc-Phase soll die Förderung über sozial abgesicherte Stellen gegenüber Stipendien Vorrang haben, abgesehen von der Förderung kurzzeitiger Auslandsaufenthalte. Die Programme der von der öffentlichen Hand finanzierten Förderer sind entsprechend anzupassen.

Zu 4.:

Die Personalstrukturen an den deutschen Hochschulen müssen international wettbewerbsfähig werden. Für Daueraufgaben in Forschung und Lehre sind mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse einzurichten. Auch jenseits der Professur muss es an den Hochschulen für qualifizierte und erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten geben, in denen Raum für selbstständige Forschung und Lehre gegeben ist.

Zu 5.:

Trotz erheblicher Widerstände aus der Politik und von Teilen der Professorenschaft hat sich die Juniorprofessur inzwischen bundesweit etabliert und ist in der wissenschaftlichen Welt anerkannt. Sie konnte jedoch nicht zum neuen Königsweg zur Professur werden, weil viele Juniorprofessorinnen und -professoren parallel zu ihrer Stelle habilitieren müssen. Vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften sind die Beharrungskräfte stark – die Habilitation blieb faktische Berufungsvoraussetzung. Damit wird die angestrebte Verkürzung der Karrierewege konterkariert.

Wegen fehlender Tenure-Track-Regelungen bietet die Juniorprofessur nur sehr eingeschränkt die beabsichtigten verlässlicheren Perspektiven. Wer erfolgreich evaluiert wird, so die Idee des Tenure Track, sollte entfristet werden und unbefristet an der Hochschule forschen und lehren können. Bei der Tenure-Track-Evaluation sind im Gegensatz zur Habilitation die Leistungskriterien von Beginn an transparent und in die Bewertung werden auch externe Gutachterinnen und Gutachter eingebunden. Tenure Track trägt so wesentlich zur besseren Berechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren bei. Tatsächlich sind aber nur acht Prozent der Juniorprofessuren mit echtem Tenure Track ausgestattet.

Schließlich bleibt die Juniorprofessur auch quantitativ weit hinter den einstigen Plänen zurück. Statt 6.000 Stellen, wie noch bei der Einführung geplant, gibt es heute nur etwa 900 Juniorprofessuren. Um die Juniorprofessur qualitativ und quantitativ zu stärken, ist ein neues Programm zur Förderung der Juniorprofessur aufzulegen. Juniorprofessuren sind grundsätzlich mit Tenure-Track-Regelungen zu versehen, sodass bei positiver Evaluierung ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entsteht und das Evaluationsverfahren tatsächlich die Habilitation ersetzt. Sowohl die Förderung der Juniorprofessur als auch die Verankerung des Tenure Track auf hochschulgesetzlichem Wege kann in Verantwortung des Freistaates bereits jetzt erfolgen. Eine Abstimmung mit anderen Bundesländern ist jedoch aufgrund der Finanzierung als auch der bundesweiten Vergleichbarkeit und Berechenbarkeit sinnvoll.

Zu 6.:

Angesichts der wachsenden Studierendenzahlen, der erweiterten Forschungs- und Managementaufgaben und der gestiegenen Anforderungen an die Lehre im Zuge der Bolognaform sind in verbindlichen Schritten zusätzliche Professuren einzurichten, bis die Studierenden-Professoren-Relation internationalen Standards entspricht. Die anstehenden Nachverhandlungen zum Hochschulpakt II sind bereits dafür zu nutzen. Der Wissenschaftsrat hat bereits für 2008 einen Fehlbedarf von bundesweit 4.000 Professuren errechnet, um zumindest zur Studierenden-Professoren-Relation der Schweiz aufzuschließen.