

Antrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Thema: **Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nachhaltig verbessern**

Der Landtag möge beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert die Initiative zu ergreifen, um Perspektiven und Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern und Wissenschaftskarrieren stärker zu fördern und dazu

1. dem Landtag ein, in Zusammenarbeit mit den Hochschulen entwickeltes, Konzept zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses vorzulegen, das insbesondere folgende Punkte berücksichtigt:
 - a) Schaffung eines Mindestanteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse für qualifizierte und erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits der Professur für Daueraufgaben in Forschung und Lehre,
 - b) Verbindliche Betreuungsvereinbarungen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen zum Zwecke einer Promotion, die den Qualifizierungszweck der Beschäftigung festschreiben,
 - c) Etablierung von Drittmittelpools an den Hochschulen, die u.a. zur Projektvorbereitung, Vor- und Zwischenfinanzierung von bewilligten oder laufenden Projekten oder zur Überbrückungsfinanzierung bei beantragten Projekten sowie zur vorübergehenden Weiterführung von Drittmittelarbeitsverhältnissen nach dem Auslaufen eines Projektes dienen,
 - d) Erarbeitung und Implementierung von Personalentwicklungskonzepten an allen Hochschulen die u.a. Karrierewege und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Beratungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs beinhalten.

Dresden, den 12. Juni 2015

b.w.

i.V.



Volkmar Zschocke, MdL
und Fraktion

2. dem Landtag zu berichten, welche konkreten Maßnahmen zu allgemein verbindlichen flächendeckenden Mindestlaufzeiten von Beschäftigungsverhältnissen im wissenschaftlichen Mittelbau in der Vergangenheit getroffen wurden und inwieweit
 - a) die Verankerung einer Mindestlaufzeit für Qualifizierungsstellen von in der Regel nicht unter 3 Jahren und bei befristeten nicht-drittmittelgebundenen Arbeitsverhältnissen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter nach einer Promotion von in der Regel nicht unter zwei Jahren im Hochschulrecht, mit welchem Ergebnis, geprüft wurde,
 - b) die Verankerung einer Mindestlaufzeit für befristete Arbeitsverträge im Rahmen von Drittmittelprojekten, die einer Laufzeit bis zum Ende der Projekte entspricht, im Hochschulrecht, mit welchem Ergebnis, geprüft wurde und
 - c) die Aufhebung des Befristungszwangs bei Drittmittelprojekten in § 46 Abs. 4 Hochschulgesetz, mit welchem Ergebnis, geprüft wurde,
3. ein Programm zur Förderung der Juniorprofessur einzurichten und verbindliche, finanziell untersetzte, Tenure-Track-Regelungen zu etablieren,
4. sich auf Bundesebene für eine rasche Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und dabei insbesondere für eine Aufhebung der Tarifsperr sowie für eine Einführung von Mindestvertragslaufzeiten für nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristete Arbeitsverhältnisse einzusetzen.

Begründung:

Die Situation der an den sächsischen Hochschulen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geprägt von prekären Arbeitsverhältnissen und fehlender Perspektive.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist zwischen 2011 und 2015 von niedrigen 11% auf 8% abgesunken. Befristungen im Wissenschaftsbereich können grundsätzlich eine Berechtigung haben, etwa wenn sie für ein Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme gelten. Jedoch rechtfertigt die Vielzahl von Aufgaben im Wissenschaftsbetrieb, die auf Dauer angelegt sind, keine derart hohen Befristungszahlen. Dazu zählen zum Beispiel regelmäßige Tätigkeiten in der Lehre oder die Betreuung von Laboren. Weiter verschärft wird die Befristungsproblematik der Arbeitsverhältnisse durch die Zunahme von Kurzzeit- und Kettenverträgen. 21% der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten und Fachhochschulen weisen Vertragslaufzeiten von unter 6 Monaten auf. Dies bedeutet allerdings nicht, dass der oder die Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nach Auslaufen des Vertrages die Hochschule verlässt. Vielmehr ist die Weiterbeschäftigung in einem weiteren (kurz)befristeten Arbeitsverhältnis gängige Praxis. Gemäß der Antwort auf die Kleine Anfrage „Umsetzung Wissenschaftszeitvertragsgesetz an Hochschulen und staatlichen Forschungseinrichtungen“, Drs. 6/1039 hatten 1224 der dort genannten wissenschaftlichen Mitarbeiter vor ihrem gegenwärtigen Arbeitsvertrag bereits 6 bis 10 vorangegangene Arbeitsverträge an der Hochschule, 657 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar 11 bis 20 und 180 junge Akademikerinnen und Akademiker über 20.

Allerdings ist die Weiterbeschäftigung auf einem Folgevertrag keineswegs garantiert, entsprechend fehlt diesen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern jede Sicherheit ihre eigene berufliche Zukunft betreffend. Das bleibt nicht ohne negative Folgen für die Planbarkeit ihrer Lebensentwürfe oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie eine Umfrage der Mittelbauinitiative der TU Dresden deutlich gezeigt hat.

Die Ursachen für diese Entwicklung sind vielfältig. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz erlaubt die sachgrundlose Befristung für wissenschaftliches Personal für eine Dauer von 6 Jahren vor und 6 Jahren nach der Promotion, ergänzt durch eine zusätzliche Befristungsmöglichkeit bei Drittmittelprojekten. Eine Vorgabe für Mindestvertragslaufzeiten innerhalb dieser Befristungsgrenzen findet sich indes nicht. Erschwerend kommt hinzu, dass von diesen Regelungen nicht durch anderweitige tarifliche Einigungen abgewichen werden kann. Vor dem Hintergrund der Unterfinanzierung der Hochschulen sowie des beständigen Drucks durch den staatlich verordneten Stellenabbau haben die Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Praxis eine befristungsfördernde Wirkung. Die unbefristete Beschäftigung als Regelarbeitsverhältnis hat sich für Stellen unterhalb der Professur faktisch zur Seltenheit entwickelt.

Hochschulmitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Arbeitsverhältnissen tätig sind, deren Finanzierung zur Mehrheit von Dritten getragen wird, sind von der Befristungspraxis in besonderem Maße betroffen. Das Hochschulgesetz enthält eine Befristungsverpflichtung für Drittmittelbeschäftigte, welche angesichts der üblichen zeitlich begrenzten Dauer von Drittmittelprojekten bestenfalls redundant ist. Darüber hinaus sind Vertragslaufzeiten, die kürzer als die Laufzeiten des Projektes sind, möglich und durchaus üblich. Der damit einhergehende Mangel an Planbarkeit und Sicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird dadurch verstärkt, dass Zeiten zwischen Projekten nicht immer finanziell abgesichert werden können. In der Folge haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei auslaufenden Projekten über z.T. lange Zeit keine sicheren Informationen in Bezug auf eine Weiterbeschäftigung. Dies führt auch im Drittmittelbereich zu fehlender Planbarkeit der Beschäftigungsverhältnisse.

Fehlende Karriereperspektiven sind ein weiterer Grund für die zunehmende Attraktivlosigkeit des Wissenschaftsbetriebes für viele hoch qualifizierte Absolventinnen und Absolventen. Nur ein kleiner Teil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind selbstständige Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Die große Mehrheit sind abhängige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bis ins fünfte Lebensjahrzehnt zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen, ohne darauf vertrauen zu können, den Status des Hochschullehrers jemals zu erreichen. Die Juniorprofessur soll, von ihrem Ansatz her, hier einen Kontrapunkt im Sinne einer klaren Karriereperspektive setzen. Darüber hinaus soll sie eigenständige Forschung und Lehre für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler früher ermöglichen. Von diesem Instrument wird noch zu wenig Gebrauch gemacht. Die mit der Juniorprofessur verbundene Absicht einer planbaren Karriere ist darüber hinaus nur mit verlässlichen Tenure-Track-Regelungen gewährleistet. Allerdings ist derzeit nur knapp jede vierte besetzte Juniorprofessur mit einer Garantie auf Übernahme in eine ordentliche Professur bei entsprechenden Leistungen ausgestattet.

Der heutige Wissenschaftsbetrieb ist zu einem großen Teil geprägt von fehlender Planbarkeit der Karriere, prekären Arbeitsbedingungen und fehlende Perspektiven. Gleichzeitig ist der Wissenschaftsstandort Sachsen darauf angewiesen, dass sich hoch qualifizierte Absolventinnen und Absolventen für eine Arbeit in der Wissenschaft entscheiden. Entsprechend müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die beschriebenen Missstände zu korrigieren. Die aufgezeigten Problemlagen sind vielfältig, haben verschiedene Ursachen und können demgemäß nur durch eine konzertierte Lösungsstrategie behoben werden, die auf verschiedenen Gesetzgebungsebenen, sowie auf der Ebene der Hochschulen selbst ansetzt.

Die Antragstellerin verfolgt entsprechend die folgenden Ziele:

Gemeinsam mit den Hochschulen ein Konzept zu erarbeiten, das Wege aufzeigt, wie ein Mindestanteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden kann, und Personalentwicklungskonzepte flächendeckend eingeführt werden können. Bei Stellen, die zum Zweck einer Qualifizierung besetzt werden, soll das Konzept Vorschläge für den verbindlichen Abschluss von Betreuungsvereinbarungen unterbreiten, die die Rechte und Pflichten sowohl hochschulseitig als auch aufseiten der Mitarbeiterinnen oder der Mitarbeiter regeln. Wege zur Einführung von zentralen Drittmittelpools an den Hochschulen mit Drittmittelaufkommen sollen überdies ein weiterer Punkt des Konzeptes sein.

Die hochschulrechtlichen Bestimmungen des Landes sollen in dergestalt angepasst werden, dass Mindestvertragslaufzeiten für ordentliche Beschäftigungsverhältnisse als auch für Beschäftigungsverhältnisse in Drittmittelprojekten festgeschrieben werden. Der Befristungszwang bei Drittmittelprojekten soll darüber hinaus entfallen. Die Staatsregierung soll berichten, welche Maßnahmen sie zu diesem Zweck bereits unternommen hat, bzw. welche hochschulrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden können.

Der Freistaat Sachsen soll sich dafür einsetzen, die seit Jahren angekündigte Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf Bundesebene voranzutreiben und dabei insbesondere auf Mindestvertragslaufzeiten von Beschäftigungsverhältnissen und eine Aufhebung der Tarifsperre hinwirken.