

Antrag

Fraktion der SPD

Hannover, den 05.04.2011

Gute Arbeit auch in der Wissenschaft - Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausbauen und verlässliche berufliche Perspektiven bieten

Der Landtag wolle beschließen:

Entscheidung

Der Landtag stellt fest:

Mit der Verabschiedung der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 ist die Wettbewerbsfähigkeit des Europäischen Hochschul- und Forschungsraums in den politischen Fokus gerückt. Besondere Bedeutung kommt dabei der Frage zu, ob Karrieren im Wissenschaftsbereich in Europa angesichts der Finanzierung und Arbeitsbedingungen im Wissenschafts- und Forschungsbetrieb attraktiv genug sind, um im internationalen Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu bestehen. Mit dem Ziel, die Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern, verabschiedete die EU-Kommission im März 2005 mit der „Europäischen Charta für Forscher und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Karriereentwicklung von Forscherinnen und Forschern.

Für den deutschen Hochschul- und Wissenschaftsstandort ist das Thema von besonderer Brisanz. Im Vergleich zu universitären Karrieresystemen anderer Länder sind die wissenschaftlichen Karrierewege in der deutschen Wissenschaft in hohem Maße unsicher, intransparent und wenig planbar. Der Anteil von wissenschaftlichem Personal ohne dauerhafte Berufsperspektive im Hochschul- und Forschungsbetrieb ist besonders hoch und ist in den letzten Jahren mit der Reformierung des deutschen Hochschulwesens nochmals angewachsen - eine Entwicklung, die sich im internationalen Wettbewerb um den besten Nachwuchs und in der Konkurrenz mit Arbeitgeberern aus der Wirtschaft zunehmend als Achillesferse erweisen kann.

- Während es in anderen Ländern die Position der eigenständig lehrenden Hochschullehrerin und des Hochschullehrers (Lecturer) gibt, der dauerhaft an der Universität beschäftigt ist, fehlen solche Positionen unterhalb der Professur im deutschen Universitätssystem weitgehend.
- Die Qualifizierungswege zur Professur sind in hohem Maße unsicher und wenig planbar. Zwar wurde mit der Einführung der Juniorprofessur 2002 ein neuer Qualifikationsweg zum Beruf des Hochschullehrers oder der Hochschullehrerin eröffnet, dennoch gilt der traditionelle Karriereweg über eine Habilitation als der Königsweg zur Universitätsprofessur. Aktuell bleibt der Ausbau von Juniorprofessuren deutlich hinter den Erwartungen zurück und von der Möglichkeit des Tenure Track (im Bewährungsfall feste Laufbahnzusage an der eigenen Hochschule) wird von den Hochschulen zu wenig Gebrauch gemacht. In der Mehrheit der Fälle ist also eine Weiterbeschäftigung von Juniorprofessuren selbst bei positiver Evaluation nicht möglich.
- Das Verhältnis von Grund- und Drittmittelfinanzierung der Hochschulen verschiebt sich seit Jahren zugunsten wachsender Anteile von Drittmitteln. Die Folge ist ein wachsender Anteil von nur für die Dauer der Projektlaufzeit befristeten Beschäftigten, die sich von Projekt zu Projekt weiterhangeln mit geringer Aussicht auf Festanstellung.

Erst Ende letzten Jahres hat das HIS-Institut für Hochschulforschung die Studie „Wissenschaftliche Karrieren“ veröffentlicht, die erstmals empirische Befunde zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses vorlegt. Die Ergebnisse zeigen, dass Projektarbeit und zeitlich befristete Arbeitsverträge die berufliche Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestimmen und zwar weitgehend unabhängig davon, ob sie sich noch in der Promotionsphase befinden oder be-

reits promoviert sind. Zwar wird die berufliche Tätigkeit als in hohem Maße selbstbestimmt und erfüllend angesehen, Wissenschaft als Beruf wird zunehmend kritisch bewertet. Insbesondere die Planbarkeit der Karriere, die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaft und die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, werden von den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kritisch gesehen und führen bei vielen zu Zukunftsängsten. Bestätigt werden die empirischen Befunde der HIS-Studie zur zunehmenden Erosion verlässlicher Karriereperspektiven im Wissenschaftssystem von dem im März 2011 vorgelegten Evaluationsbericht der Bundesregierung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Danach sind befristete Beschäftigungsverhältnisse inzwischen der Regelfall, wobei die Dauer der Befristung immer kürzer wird. Bund und Länder sind daher dringend gefordert, Maßnahmen gegen befristete Arbeitsverträge und prekäre Beschäftigung zu ergreifen, die Personalstruktur an den Hochschulen zu reformieren und die Beschäftigungschancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern (siehe hierzu auch den Zehn-Punkte-Forderungskatalog des von der GEW initiierten „Templiner Manifests“, dem inzwischen mehr als 6 000 Unterzeichner zustimmten).

Gemeinsames Ziel muss es sein, Niedersachsen für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv, forschungsfreundlich und international wettbewerbsfähig zu machen.

Der Landtag fordert daher die Landesregierung auf,

1. die Juniorprofessur als Karriereweg zu stärken und ein Landesprogramm zur Förderung der Juniorprofessur aufzulegen.
2. Vereinbarungen mit den Hochschulen zum Ausbau des Tenure Track abzuschließen, sodass bei positiver Evaluierung eine unbefristete Weiterbeschäftigung an der eigenen Hochschule erfolgen kann.
3. für die im Rahmen der Bologna-Studienreform gestiegenen Anforderungen an die Lehre eine neue unbefristete Position für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Lecturer) in der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren vorzusehen und dafür notwendige Änderungen im Hochschulgesetz auf den Weg zu bringen.
4. sich gemeinsam mit anderen Ländern dafür einzusetzen, dass die sogenannte Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz wieder aufgehoben wird. Zukünftig soll es möglich sein, in Tarifverträgen Vereinbarungen für mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich abzuschließen.
5. Initiativen zu ergreifen, um in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase der Beschäftigung in sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsverhältnissen gegenüber Stipendien Vorrang zu verschaffen. Dabei ist ein ausreichender Zeitanteil für die eigene wissenschaftliche Qualifikation bereitzustellen, vertraglich abzusichern und zu gewährleisten, dass der Anstellungszeitraum für den Abschluss der Qualifikation ausreicht.
6. Vereinbarungen mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Vermeidung der Ausschreibung von halben Stellen im Postdocbereich abzuschließen. Halbe Stellen werden den umfangreichen Aufgaben von Postdoc-Stelleninhaberinnen und -inhabern in Lehre, universitärer Selbstverwaltung und eigenständiger Forschung nicht gerecht, gefährden die soziale Absicherung und erschweren eine Familiengründung. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.
7. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu sichern. Dazu gehört auch die Unterstützung der sozialen Infrastruktur der Studentenwerke, die oft Träger von Kitas sind.
8. mittelfristig die Grundfinanzierung für die Hochschulen und damit die Spielräume für die Schaffung unbefristeter Stellen für Daueraufgaben in Forschung und Lehre zu erhöhen, um so die Berufschancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus dem stark gewachsenen Drittmittelsektor zu verbessern.
9. dem Landtag bis zum Sommer einen Bericht zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den niedersächsischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

vorzulegen und über veranlasste Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berichten.

Begründung

Die berufliche Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert. Aktuelle Zahlen in dem vorgelegten Evaluationsbericht der Bundesregierung zur Befristungspraxis für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeigen, dass inzwischen 83 % befristet arbeiten und nach Ergebnissen der Studie jeder zweite Arbeitsvertrag in der Qualifikationsphase nur für eine maximale Dauer von einem Jahr abgeschlossen wird. Auch die Teilzeitquote ist gestiegen, sie beträgt mittlerweile über 40 %. Insbesondere die im Rahmen der Exzellenzinitiative zunehmende Projektfinanzierung von Forschung und die seit Jahren stagnierende Grundfinanzierung haben dazu beigetragen, dass es nach dem Auslaufen der zeitlich befristeten Projekte kaum noch Dauerstellen, die eine Perspektive für den Verbleib in der Wissenschaft bieten, gibt. Wissenschaftliche Karrieren drohen so zunehmend in Sackgassen zu enden und massive Zukunftsängste begleiten den wissenschaftlichen Nachwuchs. Nach der HIS-Studie sind es vor allem junge Frauen, die unter den unsicheren beruflichen Perspektiven leiden und die Gefahr sehen, beruflich abgehängt zu werden, wenn sie sich für Kinder entscheiden.

Um die „Gefahr einer Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus“ (Peter Strohschneider) abzuwenden, müssen neue Karrierewege eröffnet und verkrustete Personalstrukturen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiterentwickelt werden. Erstens, in Richtung Lehre bedeutet dies, den gewachsenen Anforderungen an eine gute Lehre durch die Einrichtung neuer dauerhafter Personalstellen in der Lehre (Lecturer) gerecht zu werden. Zweitens, die Ausbildung des wissenschaftlichen Personals sollte in der Regel innerhalb eines sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsverhältnisses erfolgen. Entscheidend ist dabei, dass neben der Lehrverpflichtung und anderer Dienstleistungsaufgaben ausreichend Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation bleibt. Die Entlohnung sollte den erworbenen Qualifikationen angemessen sein. Drittens, die Tenure-Track-Option sollte von den Hochschulen ausgebaut und ein neues Programm zur Förderung der Juniorprofessur aufgelegt werden. Handlungsbedarf besteht ebenso bezogen auf den Tariffbereich. Nach der inzwischen vorliegenden Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat sich die dort verankerte Tarifsperre, die untersagt, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften, Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbaren können, nicht bewährt und muss aufgehoben werden. Mehr unbefristete Beschäftigung käme nicht nur dem wissenschaftlichen Nachwuchs, sondern auch unmittelbar einer besseren Qualität der Lehre und einer besseren Betreuung der Studierenden zugute - eine in Zeiten von Bologna und stark ansteigender Studierendenzahlen wichtige Herausforderung.

Johanne Modder
Parlamentarische Geschäftsführerin