



Sven Schulz

Mitglied des Deutschen Bundestages
Stv. Sprecher der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung
der SPD-Bundestagsfraktion

Berlin, 12. Oktober 2010

Rückblick und Perspektiven des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung

„Gute Arbeit“: mit diesem Begriff verbinden wir die Zielstellung guter Arbeitsbedingungen, Verlässlichkeit, ordentlicher Bezahlung und beruflicher Perspektiven. Gute Arbeit wollen wir auch für die Beschäftigten in der Wissenschaft erreichen. Zumal hervorragende Lehre und Forschung ohne gute Arbeitsbedingungen nicht zu bekommen sind.

Der Wandel im Wissenschaftssystem betrifft natürlich direkt die Beschäftigten. Sie müssen den Großteil der neu entstanden Belastungen in Lehre und Forschung trotz begrenzter Mittel auffangen. Während die Anforderungen und der Arbeitsaufwand sowie die Anzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich stetig ansteigen, ist die Zahl der Professuren stagnierend. Unbefristete Stellen sind in der besonderen projektbezogenen Arbeitsform im Wissenschaftsbetrieb selten, bei Projekten mit Förderung aus Drittmitteln sogar kaum vorhanden.

Gerade Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler sind von den Auswirkungen dieser Situation besonders betroffen. Der Schutz gerade dieser Beschäftigten ist der SPD wichtig. Die rot-grüne Bundesregierung hat deshalb bereits 2002 ein Befristungsschutzrecht für wissenschaftliches Personal im Hochschulrahmengesetz eingeführt. Als zwingende Obergrenze für befristete Arbeitsverhältnisse in der Qualifizierungsphase wurden 12 bzw. 15 Jahre festgeschrieben. Diese Vorschrift diente dem Schutz der wissenschaftlichen Berufseinsteiger vor Dauer- und Kettenbefristungen, wie sie vorher mit der so genannten 5-Jahres Regelung für die Befristung von Drittmittelpersonal in der



Swen Schulz

Mitglied des Deutschen Bundestages
Stv. Sprecher der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung
der SPD-Bundestagsfraktion

Wissenschaft möglich waren. Dies erlaubte bis 2002 bei einem Arbeitgeberwechsel stets erneute 5-jährige Befristungen, so dass in der Praxis zahlreiche Umgehungen durch „Fristverbünde von Arbeitgebern“ beobachtet werden konnten.

Zudem wurden Juniorprofessuren als neue Personalkategorie an Hochschulen eingeführt. Die Juniorprofessur ist auf sechs Jahre befristet, wobei nach ca. drei Jahren eine Zwischenevaluation erfolgt. Ziel der Einführung der Juniorprofessur war, die Habilitation als Voraussetzung zur Lebenszeitprofessur (LZP) zu ersetzen. Mit der Juniorprofessur wurde vor allem eine frühere Unabhängigkeit in Forschung und Lehre, eine Senkung des Erstberufungsalters und verbesserte Chancen für Wissenschaftlerinnen angestrebt. Weiterhin sollten verstärkt ausländische Nachwuchswissenschaftler/innen gewonnen und zugleich deutsche Forscher/innen von einer Abwanderung abgehalten bzw. ihnen Rückkehrmöglichkeiten eröffnet werden. Die Juniorprofessur hat aber leider bislang nicht den erwünschten Erfolg: mit 897 Juniorprofessuren wurde das Ziel von 6.000 deutlich unterschritten.

Ganz offenkundig sind weitere Maßnahmen nötig, um die Situation der Beschäftigten an den Hochschulen zu verbessern. Gerade aufgrund der besonderen projektbezogenen Arbeitsform im Wissenschaftsbereich wurde eine Sonderregelung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeführt, um eine sichere Arbeitssituation für Nachwuchswissenschaftler insbesondere im Drittmittelprojektbereich zu gewährleisten. Doch die Tarifsperre muss weg, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz überarbeitet und Tarifverträge zulassen. Es muss eine hinreichende Berücksichtigung der besonderen Arbeitsform an Hochschule und Forschung gewährleistet und gleichzeitig mehr Nachwuchswissenschaftlern eine sichere und unbefristete Berufsperspektive geboten werden. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs muss durch eine Ausweitung von Tenure-Track-Professuren frühzeitig berechenbare und klare Karriereperspektiven angeboten werden können und es muss eine verstärkte Förderung und Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden stattfinden. Im Regelfall sollten hierfür Promotionsstellen vorgesehen



Swen Schulz

Mitglied des Deutschen Bundestages
Stv. Sprecher der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung
der SPD-Bundestagsfraktion

werden, in denen mindestens die Hälfte der Arbeitszeit der eigenen Qualifizierung dient. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) muss zudem so umformuliert werden, dass Doktoranden während ihrer Dissertation ein sicherer Anspruch auf eine befristete Beschäftigung gewährleistet wird und tarifliche Regelungen in differenzierter Form möglich sind.

Das Templiner Manifest gibt für die weitere Debatte gute Anregungen. Die bessere Absicherung von Promotionen, die Schaffung von verlässlichen Perspektiven und Förderung regulärer und abgesicherter Beschäftigung mit demokratischem Mitspracherecht sind nur einige der vielen Beispiele, denen ich ebenso große Bedeutung für eine notwendige Personalstrukturreform im Hochschulbereich beimesse. Die Diskussionen der Wissenschaftskonferenz in diesem Jahr ist deshalb für eine erfolgreiche Reformdebatte und die Erarbeitung von Lösungen im Sinne aller beteiligten Akteure außerordentlich notwendig.