

# Gute Forschung und Lehre – gute Arbeit

Das Templiner Manifest der  
Bildungsgewerkschaft GEW

Dr. Andreas Keller

Berlin, 21. Januar 2011

## Gliederung

1. Es muss sich was ändern.
2. Es kann sich was ändern.
3. Wir können es ändern.



1. Es muss sich was ändern.
2. Es kann sich was ändern.
3. Wir können es ändern.



3

## Problem: Befristungsunwesen

Jahr	unbefristet : befristet
2005	1 : 4
2007	1 : 5
2009	1 : 7

Relation von unbefristet und befristet beschäftigten  
wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen

(Darstellung nach Anke Burkhardt und eigene Berechnungen)

4

## So kann es nicht weitergehen:

- ➔ Immer größere Anforderungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ...
  - Steigende Studierendenzahlen
  - Reform der Studiengänge
  - Autonome Steuerung der Einrichtungen
  - Zunehmende Bedeutung der Drittmittelinwerbung
- ➔ ... aber immer schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung
  - Atypische und prekäre Beschäftigung
  - Fehlende berufliche Perspektiven

5

## Templiner Manifest: Es muss sich was ändern!



6

## „Traumjob Wissenschaft?“ - 4. GEW-Wissenschafts- konferenz (01.-04.09.2010, Templin)



7

## Templiner Manifest: schon über 5.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner

Unterschriftensammlung Templiner Manifest - Mozilla Firefox

http://www.gew.de/Unterschriftensammlung\_Templiner\_Manifest.html

**GEW** Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Die GEW  
Bildungsbereiche  
/ Kindertagesstätten  
/ Schule  
/ Jugendhilfe  
/ Berufliche Bildung  
/ Wissenschaft  
/ Arbeitsplatz Hochschule und Forschung  
/ Pädagogiemensausbildung  
/ Europäischer Hochschul- u. Forschungsraum

KITA Schule Jugendhilfe Berufsbildung Wissenschaft Weiterbildung / Newsletter / Download / Kontakt

### Unterschriftensammlung Templiner Manifest

/ GEW - Die Bildungsgewerkschaft / Bildungsbereiche / Wissenschaft / Aktuell  
/ Templiner Manifest / Unterschriftensammlung Templiner Manifest

#### Templiner Manifest unterzeichnen

Hiermit unterstütze ich die Forderungen des von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft vorgelegten 'Templiner Manifests'. Ich bin damit einverstanden, dass meine Angaben auf der Homepage der GEW als UnterzeichnerIn des 'Templiner Manifests' veröffentlicht werden.

Mitmachen  
/ Liste der UnterzeichnerInnen  
Mehr zu  
/ Hochschule und Forschung bei der GEW

\* Vorname:   
\* Nachname:   
Organisation:   
Ort:   
\* E-Mail:

Start Unte... Post... Pub... Micro... C:\D... Gue... 2011... B. M... DE 10:57

8

## Templiner Manifest: schon über 5.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner



**5.000. Unterzeichner:**

9

## Templiner Manifest: schon über 5.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner



**5.000. Unterzeichner:**

Detlef Tabbert

Bürgermeister der Stadt  
Templin

10

## Templiner Manifest: Ausgangspunkt

*»Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite sind (...) zwei Seiten einer Medaille.*

*Wir fordern daher Bund, Länder und Hochschulen zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf ...«*

## Es muss sich was ändern: Zehn 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 lernen.
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.

## Problem Befristungsunwesen - Lösung (Templiner Manifest, Ziffer 3): Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen

*Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren  
benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen  
ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen  
und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen  
Wissenschaft als Beruf ausüben können.*

*Nur so lassen sich die Daueraufgaben in Forschung,  
Lehre und Wissenschaftsmanagement mit der  
erforderlichen Kontinuität und Qualität erfüllen.*

13

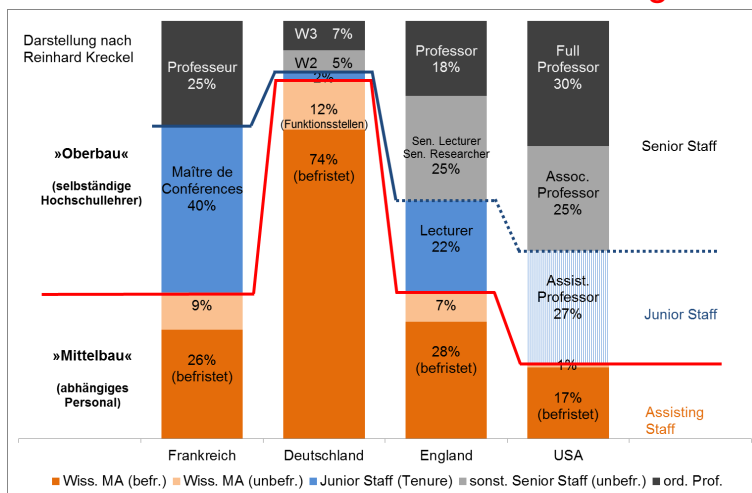
## Problem: »Wissenschaftlicher Nachwuchs« darf nicht erwachsen werden

*»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.«*

(Hochschulrektorenkonferenz, [www.hrk.de](http://www.hrk.de))

14

## Personalstruktur im internationalen Vergleich



(Darstellung nach Reinhard Kreckel)

15

## Lösung (Templiner Manifest, Ziffer 2): Postdocs verlässliche Perspektiven geben

*Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) müssen verlässliche berufliche Perspektiven haben: durch einen Tenure Track, der den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.*

*Voraussetzung dafür ist eine systematische Personalplanung und –entwicklung durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen.*

16

## Problem: Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit

	1997	2009	Veränd.
ProfessorInnen	37.668	38.737	+ 2,8%
JuniorprofessorInnen	0	994	---
DozentInnen, AssistentInnen	14.843	4.206	- 76,4%
Wiss. und künstl. MitarbeiterInnen	95.380	146.127	+ 53,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	6.008	8.243	+ 37,2%
Lehrbeauftragte	41.709	76.773	<b>+ 84,1%</b>
Wiss. Hilfskräfte	16.934	24.126	+ 42,5%
Studierende	1.824.107	2.121.190	+ 16,3%

17

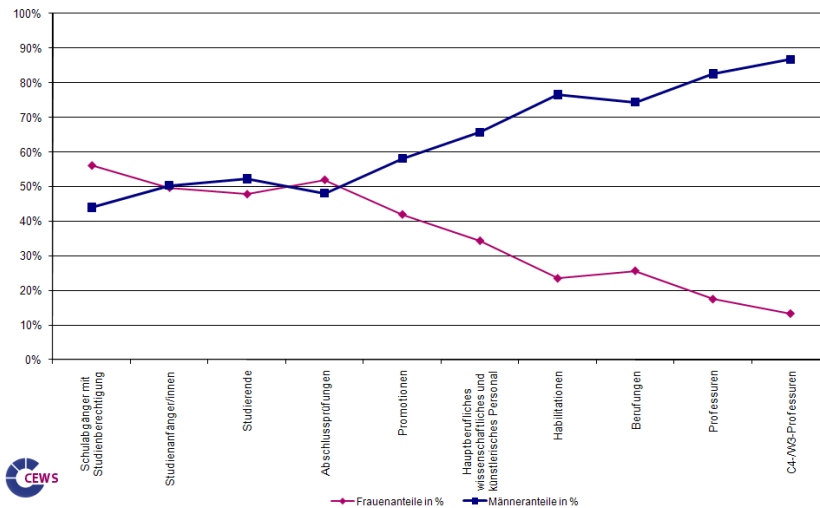
## Lösung (Templiner Manifest, Ziffer 4): Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen!

*Mit der Ausbeutung von Dumping-Lehrkräften muss Schluss sein! Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben erbringen, müssen diese sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erhalten.*

*Soweit zur Ergänzung des Lehrangebots Lehraufträge sinnvoll sind, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten.*

18

## Problem: Ungleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler



## Lösung (Templiner Manifest, Ziffer 6): Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis

*Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und  
Forschungseinrichtungen muss danach beurteilt  
werden, mit welchem Erfolg sie den  
Gleichstellungsauftrag erfüllen.*

*Wir fordern eine verbindliche und mit Sanktionen  
verknüpfte Quotierung (...).*

*Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte brauchen  
wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und  
Beteiligungsrechte.*

1. Es muss sich was ändern.
- 2. Es kann sich was ändern.**
3. Wir können es ändern.



21

## Wer kann es ändern? Und wie?

Hochschulen, Forschungseinrichtungen	<i>Gremienbeschlüsse</i> <i>Betriebs- und Dienstvereinbarungen</i>
Länder	<i>Landeshochschulgesetze</i>
Bund	<i>Wissenschaftszeitvertragsgesetz</i>
Bund/Länder	<i>Hochschul- und Forschungsfinanzierung</i> <i>(Hochschulpakt, DFG, Exzellenzinitiative)</i>
Europa	<i>Empfehlungen EU-Kommission</i> <i>Bologna-Prozess</i>
Tarifpartner	<i>Tarifverträge</i>

22

## Wie kann die GEW Einfluss nehmen

Hochschulen, Forschungseinrichtungen	GEW-Hochschulgruppen GEW-VertreterInnen in Gremien und Personalvertretungen
Länder	GEW-Landesverbände
Bund	GEW-Hauptvorstand
Bund/Länder	GEW-Hauptvorstand und Landesverbände
Europa	Die Bildungsinternationale (Education International – EI)
Tarifpartner	GEW-Hauptvorstand und Landesverbände

23

## Beispiel: Deutscher Bundestag (Beschluss vom 18.06.2009)

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

- gegenüber den Ländern darauf hinzuwirken, dass dem wissenschaftlichen Nachwuchs durch eine **Ausweitung von Tenure-Track-Professuren** frühzeitig berechenbare und klare Karriereperspektiven angeboten werden können, (...)
- gegenüber den Ländern auf eine verstärkte Förderung und Betreuung von Doktorandinnen ... hinzuwirken. Im Regelfall sollten hierfür **Promotionsstellen** vorgesehen werden, in denen **mindestens die Hälfte der Arbeitszeit der eigenen Qualifizierung** dient.

24

## Beispiel: Deutsche Forschungsgemeinschaft

*»Insofern glaube ich tatsächlich, dass wir hier **mehr Mut** der Universitäten brauchen, der Hochschulen brauchen, das zu tun. Wenn ich als Institut weiß, dass ich über Jahre hinweg zwei Millionen Euro jährlich an Drittmitteln einwerbe, warum soll ich denn nicht 30 Prozent dieser Mittel nehmen, um daraus auch **unbefristete Drittmittelstellen** zu generieren, zu schaffen?«*

*(DFG-Präsident Matthias Kleiner, Berlin, 02.03.2009)*

## Beispiel: Europäische Forschercharta

➔ Empfehlungen der EU-Kommission für eine „Europäische Charta für Forscher“ und einen „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (2005):

- Verbesserung der »Stabilität der Beschäftigungsbedingungen«,
- Spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für alle Forscher/innen, auch mit befristeten Verträgen,
- Chancengleichheitspolitik bei Einstellung und weiteren Laufbahnetappen,
- Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, »Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden«,
- Positive Bewertung von Laufbahnunterbrechungen oder »Lebensläufen mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge«,
- Anerkennung von Mobilitätserfahrung.

## Beispiel: Bologna-Prozess

*We acknowledge the key role of the academic community - institutional leaders, teachers, researchers, administrative staff and students (...).*

*We recognise that a more **supportive environment** for the staff to fulfil their tasks, is needed.*

*We commit ourselves to working towards a more effective inclusion of higher education staff and students in the implementation and further development of the EHEA. We fully support staff and student participation in decision-making structures at European, national and institutional levels.*

(Wien-Budapest Erklärung der europäischen Bildungsminister/innen, 2010)

## Beispiel: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

→ § 40 (Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen).

→ Niederschriftserklärungen zur § 40:

- Prüfung der Zahlung einer Überbrückungsleistung.
- "Die Tarifvertragsparteien erwarten eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich."

1. Es muss sich was ändern.
2. Es kann sich was ändern.
- 3. Wir können es ändern.**



29

## Enorme Resonanz auf Templiner Manifest

- Schon mehr als 5.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner.
- Rund 30 dezentrale Informations- und Diskussionsveranstaltungen.
- Debatten an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und bei wissenschaftspolitischen Organisationen.
- Zahlreiche Medienberichte.
- Follow-up-Kongress mit über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.
- Bundestagsdebatten am 02.12.2010 und 20.01.2011 sowie Fraktionsanträge.

30

## Wir können es ändern: Gute Rahmenbedingungen für Reformen

- Drohender Fachkräftemangel.
- Kontinuierliche Berichterstattung:
  - Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – BuWiN,
  - Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.
- Problembewusstsein bei allen im Bundestag vertretenen Parteien ...
- ... und bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).
- Steigendes Selbstbewusstsein der »Generation Exzellenz«.
- Entschlossenheit der Bildungsgewerkschaft GEW.

## Nur *wir* können es ändern. Wir müssen auch *uns* ändern.

- Bildungsgewerkschaft GEW:
  - Verankerung der Eckpunkte des Templiner Manifests in der Bildungs- und Tarifpolitik,
  - GEW-Hochschuloffensive.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler:
  - Rein in die GEW: Mitglied werden!
  - Raus aus dem Büro oder Labor: Engagement vor Ort!
    - GEW-Hochschulgruppen, Templiner Manifest-Initiativen,
    - Fachgruppen Hochschule und Forschung,
    - GEW Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden (PG Dok),
    - Initiativgruppe Templiner Manifest.

*Wer zu Hause bleibt, wenn der Kampf beginnt  
Und lässt andere kämpfen für seine Sache  
Der muss sich vorsehen; denn  
Wer den Kampf nicht geteilt hat  
Der wird teilen die Niederlage.  
Nicht einmal den Kampf vermeidet  
Wer den Kampf vermeiden will; denn  
Es wird kämpfen für die Sache des Feinds  
Wer für seine eigene Sache nicht gekämpft hat.*

Bertolt Brecht: Koloman Wallisch Kantate (Fragment, 1948)



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

*Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest  
11:30 – 12:30 Uhr*

**Traumjob Wissenschaft?  
Ergebnisse der Studie „Wissenschaftliche Karrieren“**

*Nora Schindler, HIS-Institut für Hochschulforschung  
Kolja Briedis, HIS-Institut für Hochschulforschung*

*Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest  
12:30 – 13:00 Uhr*

**Auf ein Wort  
Die Hochschulen und die Tarifrunde 2011 für den  
öffentlichen Dienst der Länder**

*Ilse Schaad, Leiterin des Vorstandsbereichs Angestellten- und  
Beamtenpolitik beim GEW-Hauptvorstand*

**Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest**  
**14:00 – 14:45 Uhr**

**Dynamik oder Stillstand?**

**Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an  
Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf**

*Dr. Silke Gülker, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*

**Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest**  
**14:45 – 16:15 Uhr**

**Gemeinsam für Veränderung**

**Perspektiven einer Reform von Personalstruktur und  
Berufswegen in Hochschule und Forschung**

*Dr. Stefan Kaufmann, MdB (CDU/CSU)*

*Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB (SPD)*

*Dr. Martin Neumann, MdB (FDP) (angefragt)*

*Dr. Petra Sitte, MdB (DIE LINKE)*

*Krista Sager, MdB (Bündnis 90/Die Grünen)*

*Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest  
16:15 – 16:30 Uhr*

**Schlusswort**

*Dr. Andreas Keller, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und  
Forschung beim GEW-Hauptvorstand*



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