



Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Hauptvorstand

zur Anhörung zum Thema

„Prekäre Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen“

im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst
des Hessischen Landtages

am 11. Oktober 2012 in Wiesbaden

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 8. Oktober 2012

Inhalt

1. Vorbemerkung.....	3
2. Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung	3
3. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW.....	5
4. Konkrete Handlungsmöglichkeiten für das Land Hessen	7
4.1. Bundesratsinitiative zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	7
4.2. Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes	9
4.2.1. Einheitlicher Status für Doktorandinnen und Doktoranden	9
4.2.2. Tenure Track für Postdocs.....	9
4.2.3. Mindeststandards für Zeitverträge	11
4.2.4. Verzicht auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss	12
4.2.5. Keine Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Lehraufträge	12
4.3. Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen	12
4.3.1. Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta	13
4.3.2. Stellen vor Stipendien	14
4.3.3. Aktive Personalpolitik.....	14
4.3.4. Aktive Gleichstellung.....	15
4.4. Bedarfs- und nachfragegerechter Ausbau von Hochschule und Forschung.....	16
5. Fazit: Das Land Hessen kann und muss handeln	17

1. Vorbemerkung

Die Karrierewege in Hochschule und Forschung und die Berufsperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stehen im Fokus aktueller wissenschaftspolitischer Debatten – und das ist gut so. Dazu hat die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragte Berichterstattung beigetragen – insbesondere der 2009 vorgelegte Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN, Bundestags-Drucksache 16/8491¹), aber auch der 2011 vorgelegte Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG, HIS:Forum Hochschule 4/2011²). Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat 2010 mit dem „Templiner Manifest“ unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, die von gut 9.300 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt werden³. Der Deutsche Bundestag hat die Diskussion aufgegriffen und berät jetzt, wie die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen überfälligen Reformen angestoßen werden können. Dazu liegen Anträge sowohl der drei Oppositionsfraktionen (Bundestags-Drucksachen 17/4203, 17/4423, 17/6336, 17/6488, 17/7773) als auch der Regierungsfaktionen (Bundestags-Drucksache 17/9396) vor. Erfreulich ist, dass sich mit dem Hessischen Landtag ein Länderparlament des Themas annimmt und eine öffentliche Anhörung durchführt – aufgrund der Zuständigkeitsverteilungen im Rahmen des Föderalismus sind die Gestaltungsspielräume der Länder deutlich größer als die des Bundes.

2. Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung

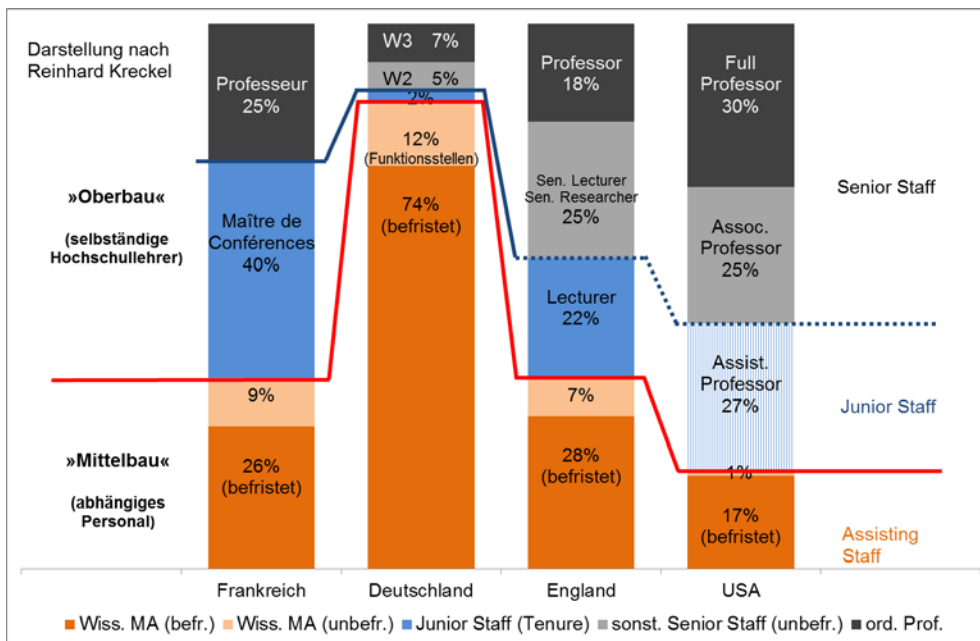
Im Vorwort der Bundesregierung zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2008 heißt es zutreffend: „In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aber noch zu lange darüber im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können.“ (Bundestags-Drucksache 16/8491, S. 6) Damit ist das zentrale Strukturdefizit der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem benannt.

Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen neben den Kategorien „Senior Staff“ (Professorinnen und Professoren) und „Assisting Staff“ (in Forschung und Lehre selbstständig tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) eine dritte Kategorie „Junior Staff“ aufweist – Wissenschaftler und Wissenschaftler, die keine Professur innehaben, aber gleichwohl selbstständig und häufig auf Dauer forschen und lehren (Lecturers in Großbritannien, Assistant Professors in den USA, Maître de conférences in Frankreich) –, gibt es diese Kategorie in Deutschland so gut wie gar nicht:

1 siehe www.buwin.de

2 www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf

3 www.templiner-manifest.de



Aus Reinhard Kreckel: *Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg*, in: Klemens Himpele/Andreas Keller (Hrsg.): *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, Bielefeld 2011, S. 47 ff. (49)

Diesem „deutschen Sonderweg“ entspricht das spezifische Verständnis des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“, der in anderen Sprachen keine Entsprechung hat und kaum übersetzbar ist. So ist auf der der Internetseite der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zum „Begriff: Wissenschaftlicher Nachwuchs“ zu lesen: „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.“⁴ Das bedeutet: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können promoviert und habilitiert sein, sie mögen umfassende Erfahrungen in Forschung und Lehre nachweisen und über Jahre Drittmittel erfolgreich eingeworben haben – aus Sicht der HRK handelt es sich bei ihnen immer noch um „wissenschaftlichen Nachwuchs“. An einer deutschen Universität können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Status des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ nur ändern, indem sie entweder Professor/in werden oder die Universität verlassen. Anders als in Frankreich, Großbritannien, den USA und vielen anderen Ländern ist es nicht möglich, an der Universität zu bleiben und, ohne auf eine Professur berufen zu werden, auf Dauer selbstständig Wissenschaft als Beruf auszuüben. Die Karrierewege sind eindimensional auf die Professur ausgerichtet.

Die deutsche Besonderheit, dass so gut wie alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Professur der Kategorie des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ zugewiesen werden können, hat – frei nach dem Sprichwort „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ – fatale Konsequenzen für die Betroffenen: Die übergroße Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler muss unter atypischen bis prekären Beschäftigungsbedingungen forschen und lehren. Kamen 2005 bei wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis noch vier befristete, war 2010 bereits ein Verhältnis von eins zu acht zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten zu verzeichnen (eigene Berechnungen nach Statistischem Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden

4 www.hrk.de/de/home/1242_1201.php

2011; aktuellere Daten liegen leider noch nicht vor). Gleichzeitig werden die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse immer kürzer: Nach den Ergebnissen der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat über die Hälfte der mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen abgeschlossenen Arbeitsverträge und die Hälfte der entsprechenden Verträge an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Daneben sind mehr und mehr junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Lehrbeauftragte tätig, d. h., sie werden stundenweise bezahlt, ohne Sozialversicherung, ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und ohne Existenzsicherndes Einkommen.

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, werden aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verarbeitet und schlagen sich sehr unterschiedlich divergierend in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder: Statt auf der Karriereleiter *aufzusteigen*, steigen überproportional viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus der Wissenschaft *aus*. Stellen Frauen zwar noch die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, sinkt ihr Anteil bei den Promotionen bereits auf ca. 40 Prozent. Nur 19 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 15 Prozent. In seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst (Drucksache 8036/07) und sieht das „Prinzip der homosozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Nachwuchsauswahl Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen an.

Die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung sind nicht nur schlecht für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und erschweren es den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zunehmend, qualifizierte Fachkräfte für das Wagnis einer wissenschaftlichen Karriere zu begeistern, auch die Qualität von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung leidet. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip semesterweise ausgewechselt werden, wer sorgt dann für die notwendige Kontinuität in der Lehre? Wie innovationsfreudig können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages zittern?

3. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW

Ausgehend vom 2009 verabschiedeten wissenschaftspolitischen Programm der GEW⁵ und den eingangs genannten Stellungnahmen hat die Bildungsgewerkschaft 2010 ihre Vorschläge für eine Reform der Karrierewege im „**Templiner Manifest**“ zusammengefasst, veröffentlicht und mit der Bitte um Unterstützung in die wissenschaftspolitischen Diskussionen gebracht⁶. Mit Blick auf die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zielen die Reformvorschläge der GEW und der über 9.300 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des „Templiner Manifests“ im Wesentlichen auf eine größere Berechenbarkeit der Karrierewege in Hochschulen und eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft ab – um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung und die wissenschaftliche Karriere im Wettbewerb mit anderen Berufsperspektiven in der Wirtschaft oder im Ausland wieder attraktiver zu machen.

5 www.gew.de/Alternatives_Leitbild_zur_unternehmerischen_Hochschule.html

6 www.templiner-manifest.de

Herzstück der Reformvorschläge der GEW ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) durch Einrichtung eines „**Tenure Track**“. Dieses aus angelsächsischen Ländern bekannte Modell einer zur Dauerstelle führenden Laufbahn soll Postdocs die Perspektive eines dauerhafte Verbleibs in der Wissenschaft eröffnen – unabhängig davon, ob die Karriere zur Berufung auf eine Professur führt oder eine andere Option eröffnet. Voraussetzung dafür ist zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalplanung betreiben. Zum anderen, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder deutlich erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Management mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann können sie qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es im Ausland selbstverständlich ist.

Soweit in diesem Sinne Zeitverträge in der Wissenschaft zur Förderung der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder im Rahmen von Drittmittelprojekten notwendig sind, fordert die GEW die Einhaltung von Mindeststandards, insbesondere **Mindestvertragslaufzeiten**. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Wird ein Drittmittelprojekt für einen Zeitraum von drei Jahren bewilligt, sind die in diesem Projekt tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zu beschäftigen. Ist für die Anfertigung einer Doktorarbeit und die anschließende Begutachtung und Prüfung von einer Bearbeitungszeit von fünf Jahren auszugehen, so ist die Doktorandin oder der Doktorand für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren zu beschäftigen.

Für die Promotionsphase schlägt die GEW sowohl eine bessere **Absicherung und Betreuung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung** vor – beides wird häufig ohne Not gegeneinander gestellt. Fächerübergreifende Graduiertenzentren sollen alle Promovierenden bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen. Bei der Promotionsförderung sollte die tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stelle gegenüber dem Stipendium Vorrang haben, dabei müssen mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden zur Verfügung stehen. Der Zugang zur Promotion ist transparent und sozial gerecht zu gestalten – auch für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW haben umfassende Vorschläge für die Reform der Promotion – für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion, für einen einheitlichen Status und eine gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden und für die Einrichtung von fächerübergreifenden Graduiertenzentren – erarbeitet („Promotion im Brennpunkt“⁷).

Weitere Reformvorschläge zielen auf die Umwandlung von prekären in **reguläre Beschäftigungsverhältnisse** (Schluss mit der Verlagerung der grundständigen Lehre auf Lehrbeauftragte), auf eine gleichberechtigte **Mitbestimmung** des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hochschulen und Forschungseinrichtungen – auch in neuen Forschungsstrukturen wie Exzellenz-Clustern oder Graduiertenschulen – sowie auf die Förderung der **Mobilität** von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ab, die derzeit häufig bestraft werden, wenn sie ins Ausland gehen, weil Altersversorgungs- und

7 www.gew.de/Binaries/Binary72695/Promotion%20Brennpunkt.pdf

Sozialversicherungsansprüche verloren gehen oder Erfahrungszeiten und Qualifikationen nicht anerkannt werden.

Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines **ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses** zu erhöhen, schlägt die GEW ein ganzes Bündel an Maßnahmen vor: Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss stärker danach beurteilt werden, ob diese erfolgreich den Gleichstellungsauftrag erfüllen. Bei der Besetzung von Professuren und anderen Leitungsfunktionen in Hochschule und Forschung müssen verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierungen greifen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten müssen endlich wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte erhalten.

Darüber hinaus fordert die GEW eine **familiengerechte Hochschule**, die allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Frauen und Männern, mit und ohne Kind/er/n – die Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Dabei geht die GEW ausdrücklich von einem breiten Familienbegriff aus, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Wir brauchen daher nicht nur bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, sondern auch die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

4. Konkrete Handlungsmöglichkeiten für das Land Hessen

Im Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland liegen wesentliche Kompetenzen für die Bildungs- und Forschungspolitik bei den Ländern. Daher können insbesondere die Länder wesentlich zur überfälligen Reform der Karrierewege in Hochschule und Forschung sowie zur Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beitragen.

4.1. Bundesratsinitiative zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist ein Bundesgesetz, das der Deutsche Bundestag 2007 mit Zustimmung des Bundesrats beschlossen hat. Das Gesetz begründet ein Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft und eröffnet den Hochschulen und Forschungseinrichtungen überhaupt erst die rechtlichen Möglichkeiten, weit über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus befristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Die GEW schlägt dem Hessischen Landtag vor, eine Bundesratsinitiative zur Änderung des WissZeitVG mit folgenden Zielsetzungen zu starten – auch als Voraussetzung dafür, die entsprechenden Regelungen in den §§ 65 und 67 des Hessischen Hochschulgesetzes in gleicher Weise zu ändern.

Die GEW fordert **erstens** die **ersatzlose Streichung der Tarifsperre** in § 1 Ab. 1 Satz 3 WissZeitVG. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen das Recht bekommen, sachgerechte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen auszuhandeln. Im demokratischen Sozialstaat ist das der bewährte Weg, um zu einem sachgerechten Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu kommen.

Die GEW setzt sich **zweitens** für eine **verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente** gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ein. Nach geltender Rechtslage kann bei der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind verlängert werden; ob von dieser Verlängerungsoption Gebrauch gemacht wird, liegt jedoch im Ermessen des Arbeitgebers. Die GEW tritt für eine verbindliche Ausgestaltung im Sinne eines Rechtsanspruchs auf Vertragsverlängerung ein. Analoge Regelungen sind für den Fall der Pflege von Familienangehörigen erforderlich. Darüber hinaus sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs zusätzliche Vertragsverlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten im WissZeitVG zu verankern.

Drittens fordert die GEW die **Ausdehnung sowohl der familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG als auch der Regelungen zur Verlängerung von Zeitverträgen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG auf alle nach dem Gesetz befristeten Beschäftigungsverhältnisse**, also auch auf gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind. Gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG besteht ein Anspruch auf – nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnende – Verlängerung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses um

- Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Betreuung oder Pflege eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehörigen,
- Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
- Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
- Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines Mandats.

Diese Verlängerungsansprüche bestehen nach geltendem Recht nur im Falle einer sachgrundlosen Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, nicht bei der Drittmittelbefristung gemäß § 2 Absatz 2 WissZeitVG. Das bedeutet beispielsweise: Wer als Forscherin oder Forscher in einem Drittmittelprojekt in Elternzeit geht, hat, anders als ihre oder seine Kolleginnen und Kollegen mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen, keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung. Läuft der Zeitvertrag während der Elternzeit aus, wird die oder der Beschäftigte sogar mitten in der Elternzeit beschäftigungslos. Das gilt analog für Zeiten des Mutterschutzes und die anderen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG aufgeführten Tatbestände.

Es ist wohlfeil, in Sonntagsreden die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu beschwören. So lange über werdenden Müttern, die gemäß Artikel 6 Absatz 4 Grundgesetz „Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft“ haben, sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, das Damoklesschwert der Beschäftigungslosigkeit und des Abbruchs ihres Forschungsvorhabens schwebt, fehlen die rechtlichen Grundvoraussetzungen für familienfreundliche Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

4.2. Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes

Seitdem das Hochschulrahmengesetz in Folge der Föderalismusreform seine Bindungswirkung verloren hat, verfügen die Landesgesetzgeber über einen enormen Gestaltungsspielraum, um die Personalstruktur der Hochschulen zu reformieren, Karrierewege berechenbarer zu machen und die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Die GEW schlägt vor, das Hessische Hochschulgesetz mit folgenden Zielsetzungen zu ändern.

4.2.1. Einheitlicher Status für Doktorandinnen und Doktoranden

Unabhängig von ihrer Finanzierung – über Drittmittelprojekte oder aus Mitteln des Hochschulhaushalts, über eine Anstellung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, wissenschaftliche Hilfskraft oder über ein Stipendium – gilt: Doktorandinnen und Doktoranden müssen als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der ersten Phase ihrer beruflichen Tätigkeit anerkannt werden. Die Einschreibung als Studierende wird daher ihrer Funktion im hochschulisch verfassten Wissenschaftsprozess ebenso wenig gerecht wie ein Status als bloße Angehörige der Hochschulen. Die GEW fordert daher, dass alle Doktorandinnen und Doktoranden, unabhängig von ihrer Finanzierungsart und von ihrem Beschäftigungsverhältnis, **vollwertige Mitglieder ihrer Hochschule** und als solche der **Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitglieder** zugeordnet werden.

Darüber hinaus sollten alle Hochschulen verpflichtet werden, mit ihren Doktorandinnen und Doktoranden **Qualifizierungsvereinbarungen** abzuschließen, durch die eine qualitativ hochwertige Betreuung garantiert wird.

4.2.2. Tenure Track für Postdocs

Die GEW schlägt vor, alle hessischen Universitäten gesetzlich zu verpflichten, promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) einen **Tenure Track** anbieten, der Postdocs die Perspektive eines dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung eröffnet – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.

Wie ein Tenure Track ausgestaltet und mit der kontinentaleuropäischen Hochschulkultur in Einklang gebracht werden könnte, zeigt ein Beispiel aus einem europäischen Nachbarland: der **Kollektivvertrag (Tarifvertrag) für die Arbeitnehmer/innen an Universitäten in Österreich**, der 2009 zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen wurde. Gemäß § 27 des Kollektivvertrages kann eine Universität einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Werden die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht, was die Universität entsprechend fördern muss, kann die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler mit einer Entfristung ihres oder seines Beschäftigungsverhältnisses rechnen. Die GEW schlägt dem Land Hessen eine hochschulgesetzliche Regelung des Tenure Track in Anlehnung an § 27 des österreichischen Kollektivvertrages vor, der

im Folgenden zitiert wird (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, 2. Aufl. 2012⁸):

§ 27. Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/ Professorinnen

(1) Die Universität kann einem/einer wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterIn gemäß § 26 den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die von diesem/dieser bereits erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Dabei hat die Universität die interne Strukturplanung, in der die Zahl der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

(2) Will die Universität ein Anbot nach Abs. 1 stellen, hat sie das spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche/r/künstlerische/r MitarbeiterIn zu tun; diese Frist verlängert sich um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z 1. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist im Falle eines Anbot nach Abs. 1 dieses so rechtzeitig zu stellen, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind. Qualifizierungsvereinbarungen, die nicht schriftlich bzw. nur mit dem/der Leiterin der Organisationseinheit oder einem/einer sonstigen Vorgesetzten eines/einer wissenschaftlichen Mitarbeiters/ Mitarbeiterin geschlossen wurden, sind unwirksam.

(3) Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde. Die Universität hat dem/der AssistenzprofessorIn ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Die dazu von der Universität getroffenen Vorkehrungen sind von dieser zu dokumentieren und auf Verlangen des Assistenzprofessors/der Assistenzprofessorin auch mit dem Betriebsrat zu beraten.

(4) Für den Zeitraum, für den eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde (einschließlich einer allfälligen Verlängerung um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z .1), ist eine Kündigung durch die Universität auch ohne die Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur in den in § 22 Abs. 2 lit. a, b, c und f vorgesehenen Fällen möglich. Wird innerhalb von zwei Jahren kein Anbot nach Abs. 1 gestellt oder kommt in dieser Zeit keine Qualifizierungsvereinbarung zustande, kann die Universität das Arbeitsverhältnis nach einer Gesamtdauer von drei Jahren kündigen, auch wenn es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde; die §§ 22 und 23 bleiben in diesem Fall unberührt.

(5) Erreicht der/die AssistenzprofessorIn die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der/die ArbeitnehmerIn der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Der/die ArbeitnehmerIn ist entsprechend seiner/ihrer Qualifikation zu verwenden und führt den Titel „assozierte/r ProfessorIn“. Der Arbeitsvertrag ist insoweit anzupassen. Erreicht der/die ArbeitnehmerIn die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22) nach § 21 gekündigt werden.

(6) Das Arbeitsverhältnis als assoziierte/r ProfessorIn umfasst das Recht, die wissenschaftliche/künstlerische Lehre in ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten/Entwicklung und Erschließung der Künste zu benützen und wissenschaftliche/künstlerische Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Auf assoziierte Professoren/Professorinnen ist § 25 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden.

8 www.goed.at/documents/kv_uni_Internet.pdf

(7) Der/die assoziierte ProfessorIn hat nach Maßgabe des Arbeitsvertrages insbesondere

1. selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen und sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben/Entwicklung und Erschließung der Künste der Organisationseinheit, dem er/sie zugeteilt ist, zu beteiligen;
2. selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen;
3. Studierende, insbesondere Diplomanden/Diplomandinnen und Dissertanten/Dissertantinnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen;
4. an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.

(8) Durch Betriebsvereinbarung können Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen aufgestellt werden.

4.2.3. Mindeststandards für Zeitverträge

Der Landesgesetzgeber hat keine Möglichkeit, von den klaren Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes abzuweichen. Allerdings kann er die bundesgesetzlichen Vorgaben konkretisieren und die Hochschulen zu einer bestimmten Praxis der **Anwendung des Wissenschaftszeitvertrages** verpflichten.

Die GEW schlägt vor diesem Hintergrund vor, den **Abschluss von befristeten Beschäftigungsverhältnissen** mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur vorzusehen, wenn

- die Beschäftigung der Qualifizierung mit dem Ziel einer Promotion, Habilitation oder einer entsprechend zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient (**Qualifizierungsstellen**) – in diesem Falle ist das Qualifizierungsziel im Arbeitsvertrag zu benennen und ein angemessener Teil der Arbeitszeit ist für die eigene Qualifizierung vorzusehen (mindestens drei Viertel der bezahlten Arbeitszeit für die Promotion),
- die Beschäftigung überwiegend aus befristet zur Verfügung gestellten Mitteln Dritter finanziert wird (**Drittmittelstellen**) oder
- die Beschäftigung zur **Vertretung** einer oder eines beurlaubten, freigestellten oder erkrankten Beschäftigten erfolgt.

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, sollte das Hochschulgesetz die Hochschulen verpflichten, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie administrative und technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen.

Darüber hinaus tritt die GEW für die **gesetzliche Festschreibung von Mindestlaufzeiten** für befristete Beschäftigungsverhältnisse ein. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Das bedeutet konkret: Wird ein Drittmittelprojekt für einen Zeitraum von drei Jahren bewilligt, sind die in diesem Projekt tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zu beschäftigen. Ist für die Anfertigung einer Doktorarbeit und die anschließende Begutachtung und Prüfung von einer Bearbeitungszeit von vier Jahren auszugehen, so ist die Doktor-

andin oder der Doktorand ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu beschäftigen. Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr sind auszuschließen.

4.2.4. Verzicht auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss

Die GEW schlägt vor, die **Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss aus dem Hessischen Hochschulgesetz zu streichen**. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss üben in der Regel die gleichen Tätigkeiten aus wie ihre als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, ihnen wird aber jeglicher tarifliche Schutz vorenthalten, ihre Gehälter liegen deutlich niedriger und sind in vielen Fällen nicht existenzsichernd. Diese Ungleichbehandlung ist willkürlich und inakzeptabel. Auf die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft sollte daher verzichtet werden, die Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Hilfskräften sind in tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzuwandeln.

4.2.5. Keine Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Lehraufträge

Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, müssen diese sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten. Das Land Hessen hat daher durch eine Konkretisierung der Gesetzesnorm sowie durch geeignete rechtsaufsichtliche Maßnahmen sicherzustellen, dass gemäß § 71 des Hessischen Hochschulgesetzes Lehraufträge tatsächlich nur zur **Ergänzung des Lehrangebots** erteilt werden und diese, wenn es sich nicht um Beschäftigte der Hochschule handelt, die die mit dem Lehrauftrag verbundene Belastung als Dienstaufgabe geltend machen können, **angemessen vergütet** werden. Eine angemessene Vergütung bedeutet, dass auch Zeiten der Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie der Betreuung und Beratung der Studierenden und die Wahrnehmung von Prüfungsverpflichtungen berücksichtigt werden müssen. Lehraufträge sollten für die Dauer von mindestens zwei Semestern vergeben werden.

Soweit **Privatdozentinnen und Privatdozenten** oder **außerplanmäßige Professorinnen und Professoren** zur Lehre verpflichtet sind, sind ihnen nach den gleichen Grundsätzen ebenfalls angemessen vergütete Lehraufträge bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten

4.3. Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen

Die hessischen Hochschulen werden im Wesentlichen vom Land Hessen finanziert. Darüberhinaus sind die Länder mit dem Bund maßgeblich an der Grundfinanzierung von Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft beteiligt. Außerdem finanzieren Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), der die Universitäten 36,9 Prozent ihrer Drittmittel verdanken (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.3.2, Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2009), sowie die Exzellenzinitiative, den Hochschulpakt 2020 und den Qualitätspakt. Daneben betreibt das Land Hessen eine eigene Forschungsförderung, hervorzuheben in diesem Zusammenhang das Forschungsförderungsprogramm „Landesoffensive zur Entwicklung Wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz (LOEWE)“.

„Mit gezielten wissenschaftspolitischen Impulsen soll eine nachhaltige Veränderung der hessischen Forschungslandschaft erreicht werden“, heißt es auf der Internetseite des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst.⁹ Nach Auffassung der GEW sollte das Land Hessen die Finanzierung der Hochschulen auch dafür nutzen, **gezielte wissenschaftspolitische Impulse für eine nachhaltige Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen** zu setzen.

Die GEW fordert das Land Hessen zu einer **aktiven Vergabepolitik** auf. Meint es das Land ernst mit der politischen Zielsetzung der Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, muss es als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernehmen. Die GEW schlägt vor, die institutionelle und projektformige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die **Erfüllung von Auflagen** zu binden, was beispielsweise über entsprechende **Ziel- und Leistungsvereinbarungen** geschehen kann, deren Umsetzung zu überwachen ist. Mit dem **Hochschulpakt**, der sowohl von der Landesregierung als auch von den Hochschulleitungen unterzeichnet wird, verfügt das Land über ein Instrument, das sich dafür eignet, die Finanzierung der Hochschulen an eine entsprechende Personalpolitik der Hochschulen zu binden. In Verhandlungen mit dem Bund und den anderen Ländern sollte das Land Hessen darauf hinwirken, dass Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen, die vom Bund ganz oder teilweise finanziert werden, zu einer guten Personalpolitik verpflichtet werden.

Konkret schlägt die GEW vor, die Finanzierung der hessischen Hochschulen an folgende Voraussetzungen zu knüpfen.

4.3.1. Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta

2005 hat die **Europäische Kommission** ihre **Empfehlungen für eine „Europäische Charta für Forscher“ sowie einen „Kodex für die Einstellung von Forschern“**¹⁰ vorgelegt. Die Kommission empfiehlt Arbeitgebern im Wissenschaftsbereich sowie Forschungsförderorganisationen, sich durch Unterzeichnung von Charta und Kodex u. a. dazu zu verpflichten, „dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird“ und sich „daher so weit wie möglich dafür ein(zu)setzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern“. Sie sollen Arbeitsbedingungen bieten, „die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden“ sowie ein „repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuungs- und Managementebene“. Ferner sollen sie eine „spezielle Laufbahntwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen“. Die europaweite Liste der Unterzeichner¹¹ zeigt, dass viele Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen in Deutschland Charta und Kodex bisher nicht oder nur mit Vorbehalten unterzeichnet haben. Das Land Hessen sollte künftig die Finanzierung von Einrichtungen an die **Auflage knüpfen, Charta und Kodex vorbehaltlos zu unterzeichnen und sich ihrer aktiven Umsetzung zu verpflichten**.

9 www.hmwk.hessen.de/irj/HMWK_Internet?cid=93c86cd2d87f91311848766c90a23151

10 [//ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf)

11 [//ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode](http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode)

4.3.2. Stellen vor Stipendien

Gegenüber Stipendien sind tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz das bessere Instrument, um die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern – insbesondere wenn, wie es die GEW mit ihrem „Templiner Manifest“ fordert, mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorgesehen sind. Um der auch im Bologna-Prozess geforderten Vielfalt der Promotionsmöglichkeiten Rechnung zu tragen, kann gleichwohl das Stipendium unter bestimmten Voraussetzungen als ergänzendes Instrument der Promotionsförderung akzeptiert werden. Keinesfalls dürfen Stipendien missbraucht werden, um Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen. Das Land Hessen sollte daher die Finanzierung von Stipendien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses materiell an die **Voraussetzung** binden, dass

- Stipendien allenfalls zur **Promotionsförderung**, **keinesfalls im Postdoc-Bereich** zum Einsatz kommen,
- Stipendiatinnen und Stipendiaten **nicht in den Geschäftsbetrieb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung eingebunden sind** und ein weisungsfreies, auf eigener Initiative beruhendes Promotionsvorhaben durchführen,
- die Stipendienhöhe eine **auskömmliche Finanzierung des Lebensunterhalts** ermöglicht und zusätzlich eine Sozialversicherungszulage gewährt wird, die die Kranken- und Pflegeversicherung sowie freiwillige Rentenversicherung ermöglicht,
- ein Anspruch auf **Verlängerung der Stipendienförderung** besteht, wenn die Stipendiatinnen und Stipendiaten in Mutterschutz oder Elternzeit gehen oder Kinder betreuen oder Familienangehörige pflegen. Für Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern sind Familienzuschläge zu zahlen.
- Darüber hinaus sind im Sinne eines **Nachteilsausgleichs** Verlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten vorzusehen.

Weitergehend sollten die Universitäten verpflichtet werden, **Graduiertenzentren** als zentrale Stellen einzurichten, die auf freiwilliger Basis Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Betreuerinnen und Betreuern fördern, u. a. durch fachspezifische und fachübergreifende Veranstaltungsangebote, und diese mit angemessenen Ressourcen auszustatten. Die Partizipation der Doktorandinnen und Doktoranden in den Graduiertenzentren, aber auch in vorhandenen Graduiertenkollegs und Graduate Schools ist zu gewährleisten und zu fördern.

4.3.3. Aktive Personalpolitik

Die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch das Land Hessen sollte künftig unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Einrichtungen eine **aktive Personalpolitik** betreiben und über ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept verfügen. Zu einer aktiven Personalpolitik gehören neben der **Personalentwicklung** im Sinne von Fortbildung, Kompetenzentwicklung und Beratung auch eine vorausschauende **Personalplanung** und ein effektives **Personalmanagement**.

Auf Basis einer Personalplanung kann der mittel- und langfristige Bedarf einer Einrichtung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermittelt und davon abgeleitet werden, wie vielen Nachwuchskräften heute eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden sollte. Auch ein **adäquates Verhält-**

nis zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollte als Ergebnis einer Personalplanung bestimmt werden. In Zielvereinbarungen mit den Hochschulen sollte das Land darauf bestehen, dass jede Hochschule über eine entsprechende Quote verfügt und Maßnahmen darlegt, mit denen diese realisiert werden kann.

Unter Personalmanagement sind Instrumente zu verstehen, mit denen unabhängig von kurzfristig wirksamen Finanzierungsquellen mittelfristig bis langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden können. So könnten qualifizierten Nachwuchskräften längerfristige Zeitverträge oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden, indem die Finanzierung aus unterschiedlichen Drittmittelprojekten, Haushaltsstellen und eigens für diesen Zweck eingerichteten **zentralen Überbrückungsfonds** kombiniert werden. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die vom Land finanziert werden, sollten nachweisen, über entsprechende personalpolitischen Instrumente zu verfügen und sie anzuwenden.

In diesem Zusammenhang sind die Hochschulen zu einer familienfreundlichen Haushaltspolitik zu verpflichten. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, zu besetzen. Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln sind zusätzliche Mittel einzuplanen, die für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind. Eine entsprechend flexible Anwendung der Landeshaushaltsordnung ist sicherzustellen.

Die GEW schlägt vor, dass sich Hochschulen und Forschungen einem Kodex der Grundsätze einer aktiven Personal und eines verantwortungsvollen Umgangs mit Zeitverträgen in der Wissenschaft verpflichten. Ein konkreter Vorschlag dafür ist der „**Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft**“, den die GEW am 15. November 2012 in Berlin als Ergebnis der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz „Baustelle Hochschule – Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“ im September 2012 in Herrsching am Ammersee vorstellen wird.

4.3.4. Aktive Gleichstellung

Die Finanzierung von Hochschulen durch das Land Hessen sollte darüber hinaus unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Einrichtungen über ein **schlüssiges gleichstellungspolitisches Konzept verfügen**, das verbindliche Zielsetzungen zur Realisierung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung enthält. Diese Zielsetzungen sollten sich mindestens an dem 2011 von der Gemeinsamen Wissenschaftskommission (GWK) von Bund und Ländern beschlossenen Kaskadenmodell orientieren, wonach der Frauenanteil einer Beschäftigtengruppe mindestens den gegenwärtigen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreichen soll. Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele muss anhand von Kennzahlen und Leistungsindikatoren kontrolliert und evaluiert werden. Das gleichstellungspolitische Konzept einer Hochschule oder Forschungseinrichtung muss – im Sinne von Gender Mainstreaming – auch plausibel darstellen, wie die Einrichtungen Gleichstellung und Genderaspekte in der Forschungsförderung, im Ressourcenmanagement, in den Führungskulturen und in den Organisationsstrukturen berücksichtigt.

4.4. Bedarfs- und nachfragegerechter Ausbau von Hochschule und Forschung

Die wachsenden Anforderungen an Forschung und Lehre sind in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts nur durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu bewältigen. Diese Aussage ist heute fast eine Binsenweisheit, sie stößt auf breite Zustimmung. Sie ernst zu nehmen, heißt einen wirkungsvollen Beitrag für die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zu leisten.

Eine 2011 im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erstellte und von der GEW publizierte Studie zeigt, dass der **Personalbedarf, der in den kommenden Jahren auf die Hochschulen zukommt, enorm** ist (Silke Gülker: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf¹²). Bis zum Jahr 2025 sind insgesamt bis zu über 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzustellen, davon gut 16.000 als Professorinnen und Professoren – wobei eine gewünschte Verbesserung des Betreuungsverhältnisses in diesen Zahlen ebenso wenig abgebildet ist wie der politisch gewollte Ausbau der Hochschulen durch eine deutliche Steigerung der Bildungsbeteiligung von Menschen aus Familien ohne akademischen Hintergrund. Grund für den enormen Personalbedarf sind zunächst das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Kolleginnen und Kollegen sowie der zu erwartende Anstieg der Studierendenzahlen.

Auch für den Fall rückläufiger Studierendenzahlen, die nach den jüngsten Prognosen der Kultusministerkonferenz bis Mitte des nächsten Jahrzehnts ohnehin nicht zu erwarten sind, bleibt der Einstellungsbedarf an wissenschaftlichem und künstlerischem Personal nachhaltig. Wird zudem endlich die vom Wissenschaftsrat empfohlene Verbesserung der Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Studierenden in Angriff genommen, dann steigt allein der Bedarf an neu einzustellenden Professorinnen und Professoren auf gut 20.000. Die eigentlich ebenfalls notwendige Anhebung der Studienanfängerquote in Deutschland auf den Durchschnitt der in der OECD zusammengeschlossenen Industrieländer ist in diese Berechnungen noch nicht einmal eingegangen.

Die Hochschulen brauchen nicht nur mehr Beschäftigte, sondern auch bessere Beschäftigung: durch mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die den Hochschulen die Möglichkeit geben, dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine berechenbare Perspektive zu eröffnen. In ihren Schlussfolgerungen schreibt Silke Gülker: „Die dargestellten Prognosen legen einen Befristungsbedarf in dem aktuell praktizierten Ausmaß nicht nahe, vielmehr wird für alle Varianten ein Mehrbedarf über die aktuell (befristet) Beschäftigten hinaus vorausgesagt.“ Zudem erscheint es ihr notwendig, „das Nadelöhr zur Professur weiter zu öffnen“ sowie „inhaltlich und vertraglich attraktive Positionen neben der Professur zu etablieren“.

Die Legende einer „Verstopfung von Karrierewegen“ durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse fällt wie ein Kartenhaus in sich zusammen, wenn klar ist, dass die deutschen Hochschulen in Zukunft nicht weniger, sondern deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen. Es ist demnach unumgänglich, heute Rahmenbedingungen und Anreize dafür zu setzen, dass sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf eine Laufbahn in Hochschule und Forschung einlassen

12 www.gew.de/GEW_macht_sich_fuer_Entfristungsoffensive_an_Hochschulen_stark.html

und auch morgen noch für qualifizierte Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement bereitstehen.

5. Fazit: Das Land Hessen kann und muss handeln

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat mit dem Templiner Manifest Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen vorgelegt. Um die dort niedergelegten Ziele zu erreichen, sind Reformen auf verschiedenen Ebenen notwendig. So ist der Bund ebenso in der Pflicht wie die Hochschulen selbst oder die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes. Aber auch für die Länder ergeben sich entsprechende Herausforderungen. Die GEW begrüßt ausdrücklich, dass sich der Hessische Landtag mit den Karrierewegen in Hochschule und Forschung und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern befasst. Mit der vorliegenden Stellungnahme macht die GEW deutlich, welche Möglichkeiten das Land Hessen hat, aktiv zu werden, um die Karrierewege in der Wissenschaft und die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verbessern. Wir erwarten, dass das Land von seinen Regelungskompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch macht. Nur dann wird es gelingen, die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung sowie des Wissenschaftsstandort Deutschland zu erhalten und weiterzuentwickeln. Denn „gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille“ (Präambel des Templiner Manifests).