

Gute Wissenschaft – gute Arbeit

Der Arbeitsplatz Hochschule aus Sicht der Beschäftigten

Dr. Andreas Keller

4. Hochschulpolitisches Forum der HBS

Berlin, 25. Februar 2011

Relation von unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten



Relation von unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten

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

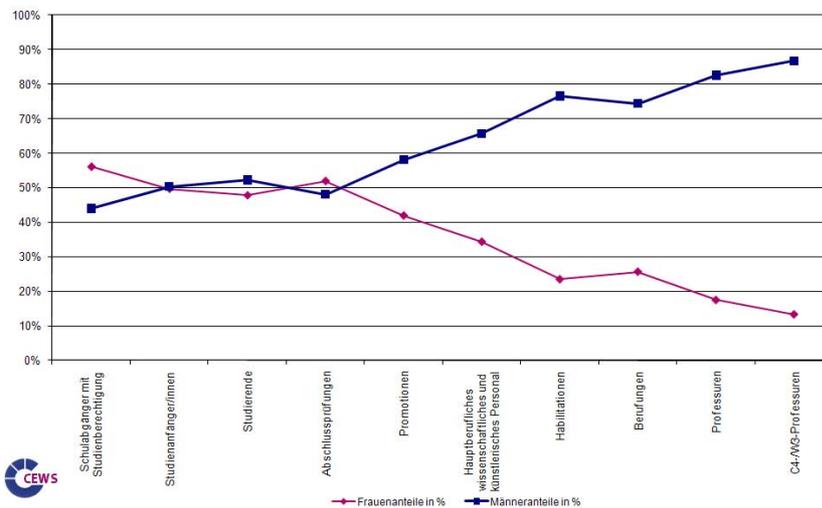
3

Personalstruktur an Hochschulen

	1997	2009	Veränd.
<i>ProfessorInnen</i>	37.668	38.737	+ 2,8%
<i>JuniorprofessorInnen</i>	0	994	---
<i>DozentInnen, AssistentInnen</i>	14.843	4.206	- 76,4%
<i>Wiss. und künstl. MitarbeiterInnen</i>	95.380	146.127	+ 53,2%
<i>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</i>	6.008	8.243	+ 37,2%
<i>Lehrbeauftragte</i>	41.709	76.773	+ 84,1%
<i>Wiss. Hilfskräfte</i>	16.934	24.126	+ 42,5%
<i>Technisches und Verwaltungspersonal</i>	258.549	272.322	+ 5,3 %
<i>Studierende</i>	1.824.107	2.121.190	+ 16,3%

4

Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler?

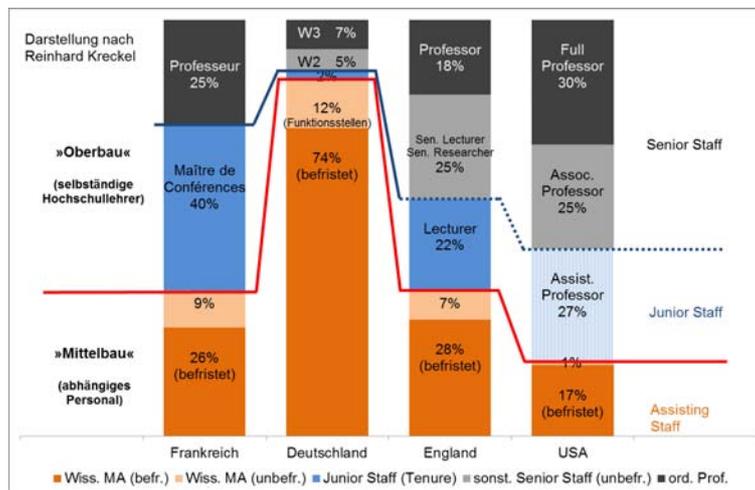


Begriff des »Wissenschaftlichen Nachwuchses«

»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)

Personalstruktur im internationalen Vergleich



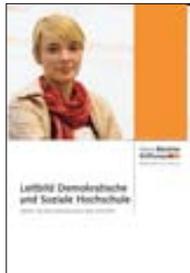
7

Strukturdefizite der Karrierewege

- ➔ Eindimensionaler Zuschnitt auf Professur
 - Es gibt idealtypisch nur ProfessorInnen und ›Nachwuchs‹.
- ➔ Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse
 - Befristete Beschäftigungsverhältnisse.
 - ›Zwangsteilzeit‹-Beschäftigung.
 - Lehraufträge, Werkverträge, Honorarverträge.
- ➔ ›Gläserne Decke‹ für Wissenschaftlerinnen
- ➔ Fehlende Anerkennung der Arbeit der Beschäftigten in Technik, Verwaltung, Service und Beratung

8

Hans-Böckler-Stiftung: Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule



Kapitel 10

„Den Arbeitsplatz Hochschule
attraktiv gestalten“

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Wissenschaftspolitisches Programm



Kapitel 8

„Wissenschaft als Beruf begreifen
– Personalstruktur
aufgabengerecht gestalten“

Das Dilemma der »Generation Exzellenz«

- ➔ Eine ganze Generation junger WissenschaftlerInnen wurde mit dem Anspruch »Exzellenz« in das Wissenschaftssystem gelockt:
 - Exzellente wollen die Einrichtungen mit den neuen Fördergeldern werden,
 - exzellente sollen die Leistungen sein, die von den WissenschaftlerInnen erwartet werden.
- ➔ Doch verlässliche berufliche Perspektiven und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden ihnen vorenthalten.

11

Das Templiner Manifest: Ergebnis der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz (September 2010, Templin)



www.templiner-manifest.de

12

Das Templiner Manifest: Ausgangspunkt

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

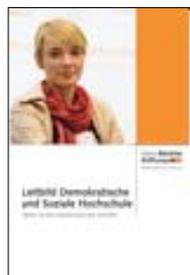
Wir fordern daher Bund, Länder und Hochschulen zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf ...«

Das Templiner Manifest - Forderungen

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 leben.

Das Templiner Manifest - Forderungen

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.



Hochschule
↑ ↓
Gewerkschaften

