



Arbeitswelt im Wandel - Campus der Zukunft -

Arbeitsplatz Hochschule:
Ist Wissenschaft noch attraktiv?

19. Juni 2008



Intro

„Wir wollen junge Talente und Nachwuchswissenschaftler fördern und ihnen Karriereperspektiven eröffnen. Die Besten aus aller Welt müssen in Deutschland attraktive Studien- und Arbeitsbedingungen vorfinden.“

(CDU/CSU, SPD 2005, S. 36)

Über wen reden wir?

Bildung
Wissenschaft
Forschung

Tabelle 1: Haupt- und nebenamtliches wissenschaftliches Personal an Universitäten

	Professoren	Dozenten und Assistenten	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	Lehrkräfte für bes. Aufgaben	Lehrbeauftragte	Wiss. Hilfskräfte
Insgesamt	20.903	7.342	112.256	3.871	30.583	13.493
Darunter Sprach- und Kulturwissenschaften	4.698	1.186	10267	2.038	10.338	2.868
Darunter Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3.319	892	9.351	151	4.362	2.495
Darunter Mathematik, Naturwissenschaften	5.780	1.624	28.432	361	3.910	3.509

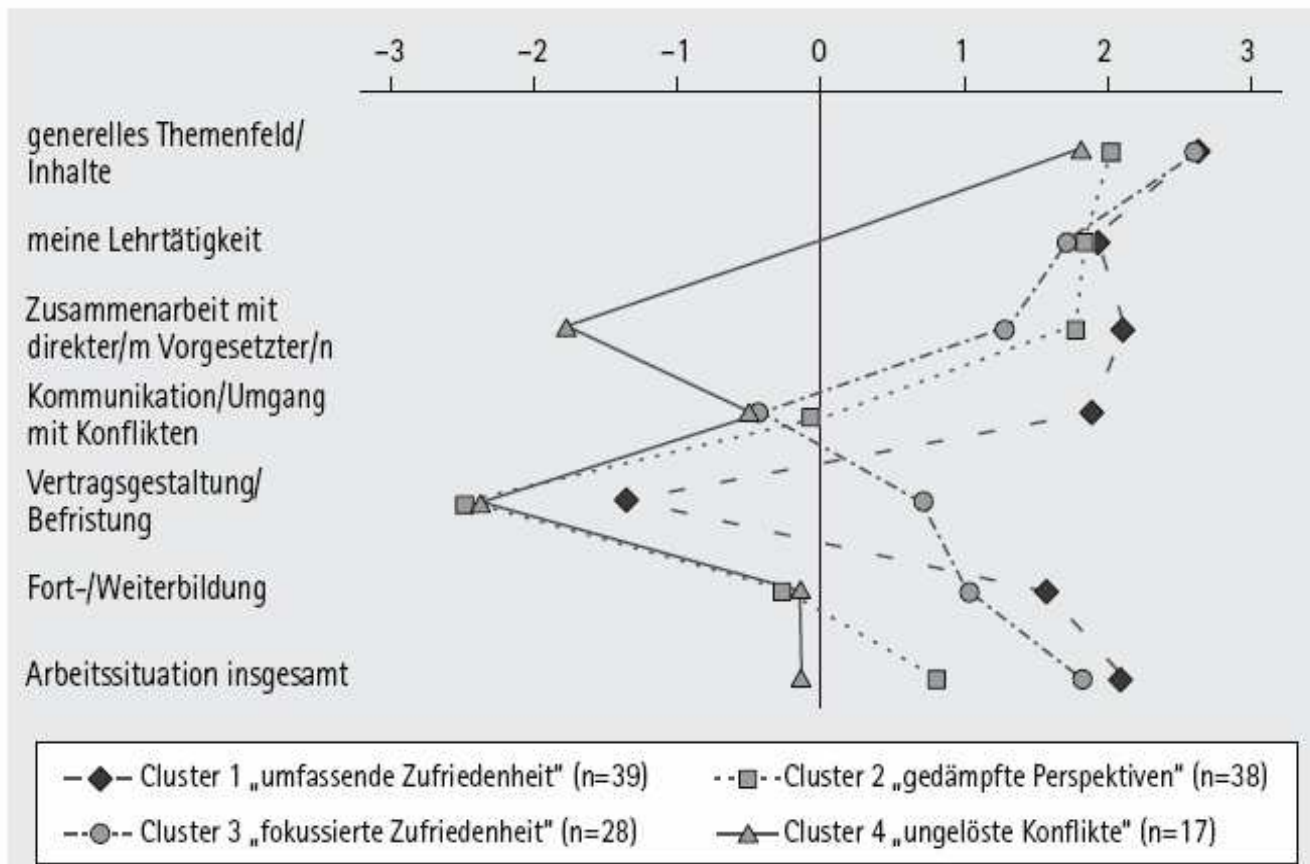
Quelle: Statistisches Bundesamt 2007b

Über wen reden wir noch?

- Personal an Fachhochschulen
- Außeruniversitäre
Forschungseinrichtungen mit über 40000
Beschäftigten, davon der überwiegende
Teil WissenschaftlerInnen auf die die
meisten Strukturmerkmale der
Hochschulen ebenfalls zutreffen

Motivationsprofile

Abbildung 2: Graphischer Vergleich der vier ermittelten Motivationsprofile von jwM am „Arbeitsplatz Hochschule“ (N=122)



Aus IHF Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 4, 29. Jahrgang 2007, Boris Schmidt: Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“ S.153

19.6.2008

Horst Roth

Lust und Frust

- Inhalt der Arbeit
- Forschung
- Lehre
- Gestaltungsfreiheit

- Kommunikation
- Konflikte
- Fort/Weiterbildung
- Bezahlung
- Vertragsgestaltung

Europäische Charta für Forscher

wichtige Empfehlungen aus gewerkschaftlicher Sicht

- Beruf attraktiv machen und gesellschaftliche Anerkennung sichern
- alle ForscherInnen unabhängig von Laufbahn und Status als eine Gruppe behandeln
- motivierendes Arbeitsumfeld schaffen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Gleichstellung der Geschlechter durchsetzen
- gebrochene Lebensläufe und Mobilität als Bereicherung der wissenschaftlichen Karriere anerkennen
- Mitwirkung in Entscheidungsgremien ermöglichen

Über wen reden wir? Forscherbegriff

EU-Empfehlung:

Spezialisten, die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen sowie mit dem Management diesbezüglicher Projekte betraut sind

Hochschulrektorenkonferenz:

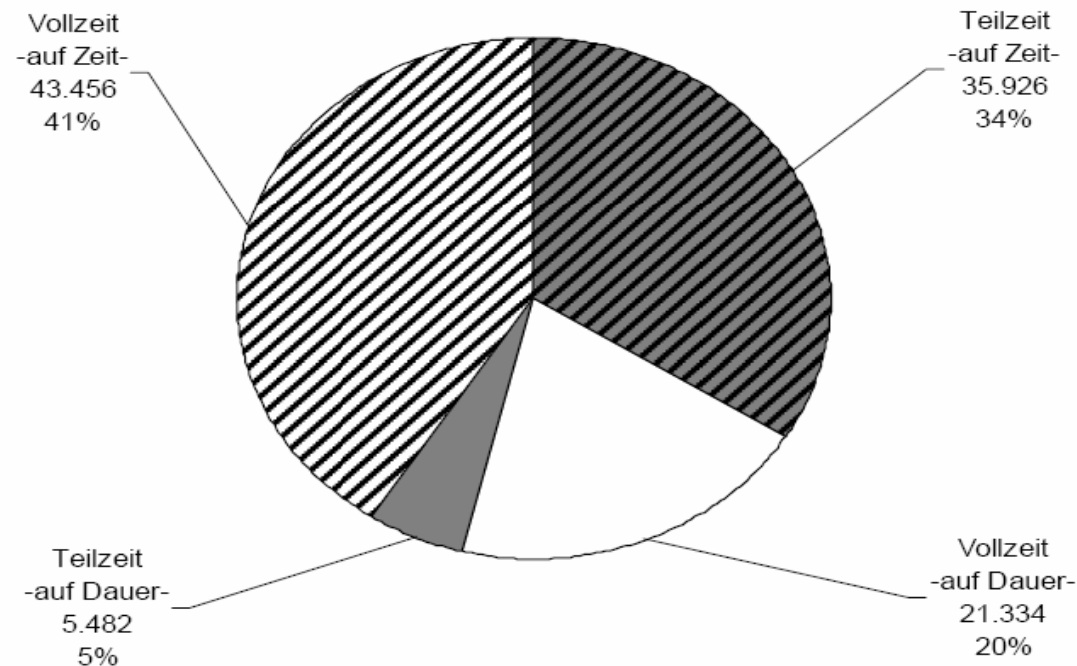
Wer nach EG 13 bzw. BAT IIa bzw A13 eingeordnet ist gilt als ForscherIn

Schon immer ein Arrangement mit der Unsicherheit

- Befristete Arbeitsverträge
- Teilzeit
- Werkverträge
- Lehraufträge
- geringfügige Beschäftigung
- neuerdings 1€ Jobs
- Dauerbeschäftigung bei Vollzeit im Wesentlichen nur bei Professoren

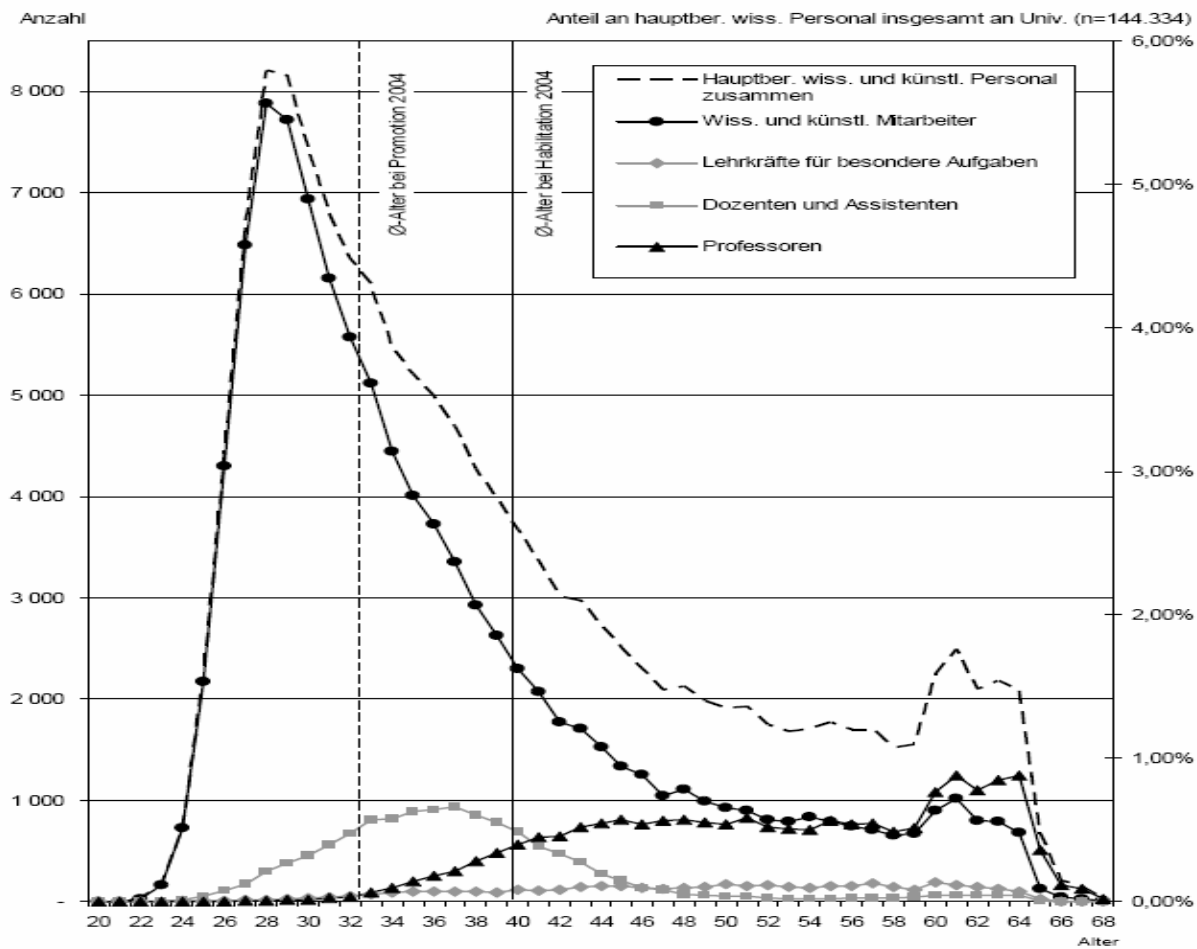
Problem Befristung

Abbildung 2: Hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter insgesamt nach Beschäftigungsgrad und Befristung 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“ (2004).

Verteilung



19.6.2008

Horst Roth

Prekäre Arbeitsverhältnisse

Was verstehen wir darunter?

- prekär = gefährlich, risikoreich, unsicher, auf der Kippe stehend aus Langenscheidt Fremdwörterbuch
- Prekäre Beschäftigung ist eine ungeschützte Beschäftigungsform. Kündigungsschutz, Tariflohn und soziale Absicherung sind dabei unzureichend garantiert

Prekariat in der Wissenschaft

Unbefristet

- Professoren

Befristet

- QualifikantInnen (hauptsächlich Doktoranden)
- Projektbeschäftigte (über Drittmittel finanziert)

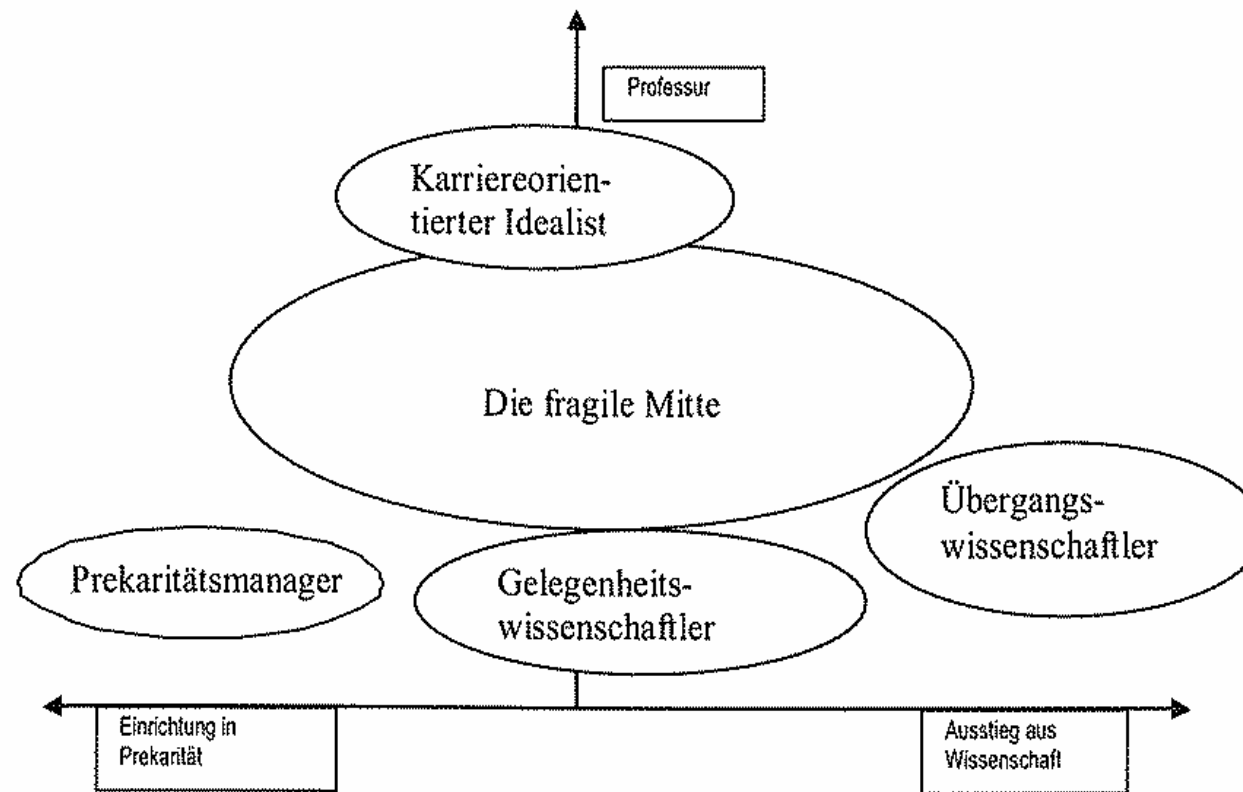
Welche Rolle? - Welche Perspektive?

- Noch Studierende auf dem Weg zum Professor („Lehrlinge der Wissenschaft?“)
- oder schon berufstätig

- rund 150000 Hochschulstellen für Promovierte
- Rund 40000 Professoren (incl. Fachhochschulen)
- rund 2000 Neubesetzungen pro Jahr

Typischer Umgang

Abbildung 3: Grundtypologien des Umgangs wissenschaftlichen Nachwuchses mit Prekarität



Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Ziel

- ohne sachlichen Grund 6 Jahre befristen ohne Promotion
- ohne sachlichen Grund 6 Jahre (9 Jahre Medizin) nach der Promotion befristen
- Ausweitung des Geltungsbereichs auf Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben
- nur Hochschullehrer sind von der Befristung ausgenommen
- wissenschaftliche Hilfskräfte je nach Länderregelung mit einbezogen oder auch nicht

Wissenschaftszeitvertragsgesetz Z II

- Zusätzlicher Befristungsgrund:
Drittmittelbefristung
Befristung zulässig, wenn die Beschäftigten überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert werden, die Finanzierung für eine bestimmte Zeit und Aufgabe bewilligt ist und die Mitarbeiterin überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird
- Auf dieser Basis ist es möglich unbefristet zu befristen!
- Eine halbwegs planbare berufliche Perspektive im öffentlichen Wissenschaftssystem nicht möglich
- Ausweitung auch auf MitarbeiterInnen im technischen und Verwaltungsdienst

Tarifverträge für den öffentlichen Dienst

- TVÖD ab 2005 (Bund und Gemeinden)
- gebührende Anerkennung durch
Bezahlung erst zu beurteilen wenn die
neuen Eingruppierungsregeln verhandelt
sind
- keine wissenschaftsspezifische Teile

Tarifverträge für den öffentlichen Dienst II

- TV-L ab 2006 (Länder) ((ohne Hessen und Berlin))
- gebührende Anerkennung durch Bezahlung erst zu beurteilen wenn die neuen Eingruppierungsregeln verhandelt sind
- Einstieg in Sonderregelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40 TV-L)

TV-L § - wissenschaftsspezifisch

- Anerkennung von Zeiten an anderen Hochschulen und im Ausland bei den Stufen
- zusätzlich zu allgemeinen Leistungszulagen weitere Leistungszulagen und Prämien möglich
- Drittmiteleinwerbungen können - auch im Team - gesondert belohnt werden

Perspektiven I

- Befristung in der Qualifikationsphase ok (DoktorandIn, Post-Doc)
- Tarifvertrag weiterentwickeln - Zukunftssicherungsaufschlag bei Befristung

Perspektiven II

- Befristung verantwortungsvoll handhaben -
Perspektivengespräch in Verantwortung der
Einrichtung
 - ehrliche Bilanzierung für Eignung in der Wissenschaft
 - ehrliche Bilanzierung über Entwicklungsmöglichkeiten
 - ehrliche Einschätzung über Karrieremöglichkeiten in
der Wissenschaft unter Einbeziehung der
Arbeitsmarktsituation

Quellen

- Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen - ver.di Schriftenreihe „Anstöße“, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, August 2007
- Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs - VS Research - Stephan Klecha, Wolfgang Krumbein (Hrsg), 2008
- Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“: Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher MitarbeiterInnen - Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 4, 29. Jahrg. 2007 - Boris Schmidt



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit