

IPN · Prof. Dr. Olaf Köller · Olshausenstr. 62 · 24098 Kiel

An die
Vorsitzende des Bildungsausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtags
Frau Susanne Herold
Postfach 7121
24171 Kiel

Kiel, 14.04.2012

Fraktionsanträge zu den Themen Studium und Familie, Diversity-Ansatz, Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses; Drucksachen 17/1365, 17/1411, 17/2186 (neu) und 17/3728

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Herold,

ich sende Ihnen heute die erbetene Stellungnahme zu den oben aufgeführten Entschließungsanträgen zu. Dazu möchte ich ausführen:

- 1.) Die Vereinbarkeit von Familie und Studium haben sich meines Erachtens alle Schleswig-Holsteinischen Hochschulen auf die Fahnen geschrieben. Wenn ich das richtig sehe, haben auch mittlerweile fast alle Hochschulen das Zertifikat der familiengerechten Hochschule erhalten. Explizite Teilzeitstudiengänge sind in der Tat kaum im Angebot, allerdings besteht die Möglichkeit, die Zahl der Veranstaltungen pro Semester zu reduzieren, natürlich mit der Folge, dass sich die Studienzeit dann insgesamt verlängert. Hierzu sehe ich aktuell kaum Alternativen.

Die Kinderbetreuungssituation für Angestellte der Universitäten/Hochschulen hat sich in den letzten Jahren deutlich verbessert, nicht zuletzt auch deswegen, weil die Hochschulen verstanden haben, dass man die besten Köpfe nur gewinnt, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hergestellt werden kann. Insofern stellt sich die Frage, welche zusätzlichen Zielvereinbarungen entsprechende Verhandlungen berücksichtigen sollten und was davon die Hochschulen noch umsetzen können. Vielleicht ist es zielführender, die Hochschulen zu ermuntern, den eingeschlagenen Weg fortzuführen.

- 2.) Die Öffnung der Hochschulen gegenüber neuen Zielgruppen stellt in Anbetracht des demografischen Wandels eine zentrale Herausforderung für die Hochschulen dar, der keinesfalls auf zu einfache Art und Weise begegnet werden kann. Traditionell stellt die fachgebundene oder die allgemeine Hochschulreife die notwendige und hinreichende Be-

dingung für den Hochschulzugang dar. Die Hochschulzugangsberechtigung kann dabei neben dem Gymnasium an ganz unterschiedlichen Institutionen erworben werden (in Schleswig-Holstein beispielsweise an Gemeinschaftsschulen oder beruflichen Gymnasien). In der Tat ergeben sich bei der Vergabe der Hochschulzugangsberechtigung nach wie vor soziale und migrationsbedingte Disparitäten, d.h. sozial benachteiligte Schülerinnen und Schüler sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund erwerben seltener eine Hochschulzugangsberechtigung. Als Folge finden sich an den Hochschulen auch vergleichsweise weniger Studierende mit Migrationshintergrund oder auch junge Erwachsene aus sozial benachteiligten Familien. Die sozialen und migrationsbedingten Disparitäten im Schulsystem können die Hochschulen nicht kompensieren. Aufgabe einer verantwortungsvollen Politik muss es daher sein Maßnahmen zu etablieren, die entsprechende Disparitäten im allgemeinbildenden und beruflichen Schulsystem abbauen. Wenn allerdings die formalen Voraussetzungen gegeben sind, steht den eben genannten Gruppen der Weg zur Hochschule offen. In diesem Zusammenhang sind die Analysen im Nationalen Bildungsbericht bemerkenswert, wonach es vor allem zwei Gruppen von Migranten sind, die beim Hochschulgang benachteiligt sind: (a) nicht eingebürgerte Personen und Personen, deren Eltern oder Großeltern aus der Türkei zugewandert sind. Es handelt sich hierbei um sehr bildungsferne Familien, bei denen es Hochschulen schwer haben werden, für sich zu werben. Ob man hier von den Hochschulen in Schleswig-Holstein ein Konzept erwarten kann, diese Gruppen zu gewinnen, halte ich für fragwürdig.

Für die Erarbeitung eines Diversity-Ansatzes halte ich es für zentral, dass an den Schleswig-Holsteinischen Hochschulen, soweit dies noch nicht geschehen ist, eine Bestandsaufnahme mit der Erarbeitung belastbarer Statistiken zu Anteilen benachteiligter Gruppen erstellt wird.

Weiterhin ist bei einer Öffnung der Hochschule für neue Gruppen Sorge zu tragen, dass diese mit einem entsprechenden Maß an Studierfähigkeit an die Hochschulen kommen. Ansonsten sind Enttäuschungen auf Seiten der Studierenden vorprogrammiert.

- 3.) Die Frage nach den Vertragsverhältnissen wissenschaftlicher Nachwuchskräfte ist keineswegs trivial zu beantworten. So findet sich in Deutschland eine national etablierte und im internationalen Vergleich erfolgreiche Förderpolitik, die eine Projektförderung für begrenzte Zeiträume (typischerweise 2 – 12 Jahre) ermöglicht. Dementsprechend können auch keine Arbeitsverträge vergeben werden, die über die Förderperiode hinausgehen. Hierfür verfügen Hochschulen in der Regel nicht über die nötigen Mittel. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht vor, dass die Verträge mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen und in außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Qualifikation dienen sollen und mit Abschluss der Qualifizierung dann auch beendet werden können aber nicht müssen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz lässt es zu,

dass ein Nachwuchswissenschaftler 12 Jahre an einer Einrichtung zur Weiterqualifikation arbeiten kann. Betreuungszeiten für Kinder kommen danach noch dazu. Demgegenüber stehen Daueraufgaben vor allem in der universitären Lehre, wobei diese Daueraufgaben nicht notwendigerweise immer durch dasselbe Personal erbracht werden müssen.

Historisch gesehen hat sich ein Modell mit hohen Anteilen unbefristeter Stellen unterhalb der Professorenebene nicht bewährt. Dieses Modell drückt die Leistungsfähigkeit und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft, da Anreizsysteme für hohe wissenschaftliche Leistungen verloren gehen. Die Expansion der westdeutschen Wissenschaft in den 1960er und 1970er Jahren mit vielen unbefristeten Arbeitsverhältnissen hat dazu geführt, dass viele nationale Forschungseinrichtungen bis Ende der 1990er Jahre im wissenschaftlichen Output unter ihren Möglichkeiten geblieben sind. Aus dieser Gemengelage lassen sich m. E. folgende Empfehlungen ableiten:

- a. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gibt jungen Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit, immerhin 12 Jahre in befristeten Arbeitsverhältnissen sich zu qualifizieren und den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorzubereiten. Durch die Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten kann diese Zeit ausgedehnt werden. Es gibt m. E. aktuell keinen Grund, an den bestehenden Regelungen etwas zu ändern.
- b. Eine Rückkehr zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen wird dem deutschen Wissenschaftssystem einen erheblichen Nachteil im internationalen Wettbewerb einbringen.
- c. Für Drittmittelprojekte, in denen sich der Nachwuchs auch oftmals qualifiziert, ist es in der Tat wünschenswert, nach Lösungen zu suchen, wie die Arbeitslosigkeit nach Auslaufen der Förderperiode vermieden werden kann. In diesem Zusammenhang müssen auch Lösungen gefunden werden, wie Unterbrechungen durch Krankheit oder Erziehungszeiten aufgefangen werden können. In den außeruniversitären Einrichtungen setzt sich zunehmend die Philosophie durch, dass die Qualifikationsarbeiten über die Förderperiode hinaus mit sogenannten Bordmitteln finanziert werden. In diesem Sinne sollten die Hochschulen Strategien erarbeiten, wie unverschuldete Verzögerungen der Qualifikationsarbeiten in Drittmittelprojekten durch Anschlussverträge aufgefangen werden können. Nachzudenken wäre beispielsweise darüber, ob hierfür nicht Overheadmittel aus Drittmittelprojekten reserviert werden sollten.

Ich hoffe, dass die Ausführungen für Ihre Beratungen hilfreich sind und verbleibe

mit freundlichen Grüßen



(Olaf Köller)