

117 |

Klemens Himpele | Andreas Keller | Alexandra Ortmann | Hrsg.

Traumjob Wissenschaft?

Karrierewege
in Hochschule
und Forschung

117 |

Klemens Himpele | Andreas Keller | Alexandra Ortmann | Hrsg.

Traumjob Wissenschaft?

**Karrierewege
in Hochschule
und Forschung**

Herausgeber der Reihe „**GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung**“ ist der Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vorstandsbereich Hochschule und Forschung. In der Reihe erscheinen Publikationen zu Schwerpunktthemen der gewerkschaftlichen Arbeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://d-nb.d-db.de> abrufbar.



Gefördert mit freundlicher Unterstützung der
Max-Traeger-Stiftung

Gesamtherstellung und Verlag:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 05 21 9 11 01-11, Telefax: 05 21 9 11 01-19

E-Mail: service@wbv.de, Internet: wbv.de

Umschlaggestaltung, Innenlayout & Satz: Christiane Zay, Bielefeld

ISBN (Print) 978-3-7639-4367-8 **Best.-Nr. 6001592**

ISBN (E-Book) 978-3-7639-4368-5

© 2011, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers und des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Eigennamen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien und von jedermann benutzt werden dürfen, auch wenn diese nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

Inhalt

	Einleitung	5
	<i>Klemens Himpele, Andreas Keller und Alexandra Ortmann</i>	
A	Wissenschaftskarrieren in Deutschland: Unsicher, unterbezahlt – und reformierbar?	
A 1	Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848	13
	<i>Andreas Keller</i>	
A 2	„Bewundert viel und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule	19
	<i>Anke Burkhardt</i>	
A 3	Karrierestrukturen in der Wissenschaft: Stand und Zukunftsbedarf	31
	<i>Silke Gülker</i>	
B	Wissenschaftskarrieren im internationalen Vergleich	
B 1	Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg	47
	<i>Reinhard Kreckel</i>	
B 2	Wissenschaftskarrieren in Europa – Herausforderungen und Möglichkeiten	61
	<i>Susanne Matuschek</i>	
C	Unbefristet befristet? Probleme und Perspektiven der Wissenschaftskarrieren	
C 1	Überschätzen Sie nicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz! Ein nachgesprochener Dialog	73
	<i>Georg Jongmanns</i>	
C 2	Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias	85
	<i>Sybillie Jung</i>	
C 3	Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus der Sicht eines Hauptpersonalrates	91
	<i>Achim Brötz</i>	

D Arbeitsgruppenberichte

- D | 1** Wagnis Wissenschaft – Strukturprobleme der Karrierewege
in Hochschule und Forschung. Probleme und Lösungsansätze 97

E Das Templiner Manifest – Dokumentation und Kommentare

- E | 1** Templiner Manifest
Traumjob Wissenschaft
Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen
in Hochschule und Forschung 111
- E | 2** Das „Templiner Manifest“ – eine Diskussionsgrundlage 115
Stefan Kaufmann (CDU)
- E | 3** Dringender Änderungsbedarf für „gute Arbeit“ des wissen-
schaftlichen Nachwuchses 117
Swen Schulz (SPD)
- E | 4** Mit Hochschul- und Wissenschaftsfreiheit faire Beschäftigungs-
verhältnisse sichern – ein Kommentar zum „Templiner Manifest“ 119
Martin Neumann (FDP)
- E | 5** Umdenken in Politik und Wissenschaft nötig. Kommentar zum
„Templiner Manifest“ 121
Petra Sitte (Die Linke)
- E | 6** Attraktive und verlässliche Karrierewege für den wissen-
schaftlichen Nachwuchs 123
Krista Sager (Bündnis 90/Die Grünen)

F Traumjob Wissenschaft?

- F | 1** Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler –
Forderungen für eine Reform der Promotionsphase 127
*Niklaas Hofmann, Claudia Koepernik, Julia Rüthemann und Torsten Steidten
(für die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden)*
- F | 2** Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft – Anforderungen an
eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule
und Forschung 141
Andreas Keller
- Autorinnen und Autoren 153

Einleitung

Klemens Himpele, Andreas Keller, Alexandra Ortmann

„In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (...) zu lange darüber im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können“ (Deutscher Bundestag 2008: 6). Diese Aussage findet sich in der Präambel zum offiziellen Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), den die Bundesregierung 2008 vorgelegt hat. Damit ist amtlich bescheinigt: Die Karrierewege in Hochschule und Forschung weisen erhebliche Strukturdefizite auf, die nicht nur unsichere Berufsperspektiven und Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Folge haben, sondern auch die Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung gefährden.

Diese Missstände sind keineswegs völlig neu. Drei Entwicklungen haben jedoch dazu geführt, dass die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung auf der wissenschaftspolitischen Agenda ganz nach oben gerückt sind und eine Lösung verlangen. Erstens haben sich die Probleme in den letzten Jahren nicht nur rasant verschlechtert, sondern sie wurden durch empirische Untersuchungen wie etwa den BuWiN oder zuletzt den Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes immer genauer belegt und greifbar. Zweitens führen der demografische Wandel und der prognostizierte Fachkräftemangel dazu, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen attraktivere Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven anbieten müssen, um im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern erfolgreich zu bleiben. Drittens gibt es in der academic community, insbesondere bei den in erster Linie betroffenen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sowie bei wissenschaftspolitischen Akteuren ein immer größeres Problembewusstsein und einen immer lautereren Ruf nach einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. In diesem Zusammenhang ist auch die Kampagne der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum *Templiner Manifest* zu sehen, welches auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz vom 1. bis 4. September 2010 in der brandenburgischen Stadt Templin entwickelt wurde.

Die Situation an den Hochschulen hat sich in den vergangenen Jahren massiv verschlechtert. So steht den steigenden Studierendenzahlen und den steigenden Anforderungen an Lehre und Wissenschaftsmanagement

(Stichwort: Bologna-Reformen und wachsende Autonomie der Hochschulen) sowie den steigenden Herausforderungen in der Forschung (Stichwort Drittmittelinwerbung) kein entsprechender personeller Ausbau an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gegenüber, die angemessene Beschäftigungsbedingungen und verlässliche berufliche Perspektiven geben würden. Zwar kam es auch durch die Exzellenzinitiative zu einer Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, doch ohne dass damit nachhaltige Perspektiven verbunden wären: Die Zukunft der neuen Cluster und Konzepte ist ungewiss, die darin geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse sind in aller Regel befristet.

Den unzureichenden Beschäftigungsbedingungen und unsicheren Berufsperspektiven stehen wachsende Anforderungen an die Arbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement gegenüber. Ihre Arbeit soll nicht mehr einfach nur gut, sondern exzellent sein. Sie sollen mobil sein, innovative Ideen haben, enthusiastisch lehren, umfassend publizieren, mitreißende Vorträge halten, sich vernetzen und Drittmittel einwerben, die sie dann wiederum selbst verwalten sollen. Ihre Forschungsergebnisse sollen nicht nur gut oder relevant, sondern auch sichtbar, international anknüpfungsfähig und am besten noch wirtschaftlich verwertbar sein. Sie sollen die Hochschule als Organisation voranbringen und sich in den wissenschaftlichen Gesellschaften engagieren. Und selbstverständlich wird erwartet, dass abendliche Gremiensitzungen und Konferenztermine an Wochenenden ohne Murren wahrgenommen werden.

Diesen Widerspruch zwischen Erwartungen und Gegenleistung spüren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und zeigen sich mit den immer schwierigeren Rahmenbedingungen ihres Berufes zunehmend unzufrieden. Lange Zeit schien die intrinsische Motivation, die Begeisterung für die Wissenschaft als „Berufung statt als Beruf“ die Unzufriedenheit zu kompensieren. Doch dies scheint zuletzt nicht mehr der Fall zu sein – die Stimmen, die für eine grundlegende Reform eintreten, werden lauter. Viele haben die Geduld verloren und ziehen eine Karriere in der Wirtschaft oder im Ausland vor, wo längst selbstverständlich ist, was im deutschen Wissenschaftssystem undenkbar scheint: die Aussicht, als hoch qualifizierte Fachkraft eine Stelle zu erlangen, die nicht nur angemessen bezahlt ist, sondern dauerhafte Perspektiven eröffnet.

Vor diesem Hintergrund hat die Bildungsgewerkschaft GEW 2010 ihre 4. Wissenschaftskonferenz dem „Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung“ gewidmet und als Ergebnis das *Tem-*

pliner Manifest für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt. Das Templiner Manifest hat eine breite Resonanz erfahren. Zum ersten Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest am 21. Januar 2011 in Berlin konnte mit dem Bürgermeister der Stadt Templin, Detlef Tabbert, schon der 5.000 Unterzeichner des Manifests gefeiert werden. Bis dahin hat die GEW erfolgreich über 30 Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Templiner Manifest vor Ort an Hochschulen durchgeführt. Am 2. Dezember 2010 sowie am 20. Januar 2011 führte der Deutsche Bundestag parlamentarische Debatten zu den Perspektiven junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und der Notwendigkeit der Reform von Karrierewegen und Personalstruktur. Zwei Bundestagsfraktionen haben bereits entsprechende Anträge vorgelegt und in die parlamentarischen Beratungen eingebracht. Ob der Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu einer Änderung des Gesetzes führen soll, ist Gegenstand des 2. Follow-up-Kongresses zum Templiner Manifest am 26. Mai 2011. Völlig klar ist: Die überfällige Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft wird sich nicht über Nacht bewerkstelligen lassen, sondern bedarf eines längeren Atems und eines Zusammenwirkens sehr unterschiedlicher Akteure – auf der Ebene der einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, auf Landes- und Bundesebene, im europäischen Hochschul- und Forschungsraum und im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die nun vorliegende Dokumentation der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz soll dazu einen Beitrag leisten, indem einerseits Informationen und Erkenntnisse über den Stand und die Probleme an den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen zusammengeführt und andererseits Forderungen und Vorschläge für eine Reform diskutiert werden.

Der Abschnitt A des Sammelbandes befasst sich mit dem Thema *Wissenschaftskarrieren in Deutschland: Unsicher, unterbezahlt – und reformierbar?* Zunächst zeichnet Andreas Keller die auch historisch gewachsenen Ursachen für die wichtigsten Probleme der Beschäftigungsstruktur in der Wissenschaft nach. Dabei benennt er Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. Anke Burkhardt nimmt eine Bestandsaufnahme vor: *„Bewundert viel und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule* lautet der Titel ihres Beitrags. Sie liefert darin Material zur Situation der Promovierenden und der Postdocs an den Hochschulen in Deutschland und geht auch auf die Juniorprofessur ein. Silke Gülker geht in *Karrierestrukturen in der Wissenschaft. Stand und Zukunftsbedarf* schließlich auf die Reformen der

vergangenen Jahre ein und benennt die Möglichkeiten und Probleme, die durch Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitungen entstehen. Ferner beleuchtet sie die Entwicklung des Personals an den Hochschulen und geht der Frage nach, welches Personal bis 2025 benötigt wird. Auf dieser Grundlage wird dann die Frage beantwortet, in welchem Ausmaß die zunehmend üblichen Befristungen an Hochschulen begründet sind.

Abschnitt B behandelt *Wissenschaftskarrieren im internationalen Vergleich*. Reinhard Kreckel beleuchtet dabei *Universitäre Karrierestruktur als deutschen Sonderweg*. Er vergleicht die Personalstruktur verschiedener Industrieländer mit der Situation in Deutschland und macht deutlich, dass die Struktur in Deutschland – kaum Dauerstellen neben der Professur, vergleichsweise wenige Professuren und ein erheblicher Anteil an oft befristetem Mittelbau – international unüblich ist. Den „Junior Staff“ gibt es in Deutschland faktisch gar nicht. Susanne Matuschek geht schließlich auf die Fragen wissenschaftlicher Karrieren in einem Europäischen Hochschulraum ein und benennt konkrete Probleme und Herausforderungen gerade auch für grenzüberschreitendes Arbeiten. Zudem stellt sie verschiedene Förderinstrumente in einzelnen europäischen Ländern vor.

Abschnitt C des Sammelbandes ist mit *Unbefristet befristet? Probleme und Perspektiven der Wissenschaftskarrieren* überschrieben. Georg Jongmanns beschreibt anhand eines fiktiven Gesprächs zwischen der Vertreterin der Personalstelle einer Hochschule und einem Wissenschaftler die Probleme und Optionen, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz als gesetzliche Grundlage der Befristungen mit sich bringt. Sybille Jung geht auf die geschlechtsspezifische Auswirkung der Unsicherheiten des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung ein. *Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias* ist ihr Beitrag überschrieben. Schließlich stellt Achim Brötz die Befristungssituation und die Probleme mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz aus Sicht eines Personalrates dar.

Abschnitt D enthält den Bericht aus den *Arbeitsgruppen* in Templin. Hier haben Klemens Himpele und Alexandra Ortmann auf Grundlage der Präsentationen und Berichte der Arbeitsgruppen einen Überblick über die Debatten erstellt, der einen Eindruck von den lebhaften und konstruktiven Debatten auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz gibt.

Abschnitt E beginnt mit einer Dokumentation des *Templiner Manifests*. Zudem haben wir die Bundestagsabgeordneten der Parteien, die auch nach Templin eingeladen waren, um einen kurzen Kommentar zum Templiner Manifest gebeten. Dieser Bitte sind Abgeordnete aus allen fünf Bun-

destagsfraktionen nachgekommen. Für die Fraktion von CDU/CSU kommentierte Stefan Kaufmann das Templiner Manifest, für die SPD-Fraktion Swen Schulz, für die FDP-Fraktion Martin Neumann, für die Linksfraktion Petra Sitte und für die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen Krista Sager.

Traumjob Wissenschaft? So lautet die Überschrift von Abschnitt F. Die Promotionsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren stark geändert – neben den allgemeinen Veränderungen der Beschäftigungssituation des Mittelbaus insgesamt entstand durch die Bologna-Reformen ein zusätzlicher Reformdruck. Gleichzeitig sind gerade die Übergänge dieser Qualifikationsphase und die sozialrechtliche Situation besonders prekär. Die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden GEW hat sich mit den gewandelten Bedingungen auseinandergesetzt und vielfältige Reformvorschläge gemacht, die hier im Überblick präsentiert werden. In seinem Beitrag *Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft. Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung* stellt schließlich Andreas Keller Perspektiven und Forderungen für die Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft auf, die sich aus den in diesem Band dokumentierten Analysen ableiten.

Die 4. GEW-Wissenschaftskonferenz 2010 wäre nicht möglich gewesen ohne die freundliche Unterstützung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie das Bildungs- und Förderungswerk der GEW, ebenso wenig ohne die aktive Mitwirkung der Referentinnen und Referenten, Autorinnen und Autoren sowie die tatkräftige Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung beim Hauptvorstand der GEW. Ihnen allen gilt unser herzlichster Dank. Bei der Max-Traeger-Stiftung der GEW bedanken wir uns für die Förderung der vorliegenden Publikation. Wir wünschen uns und allen, die dieses Projekt unterstützt haben, dass unsere Debatten, Denkanstöße und Konzepte nicht ohne Wiederhall in der hochschulpolitischen Auseinandersetzung bleiben.

Literatur

Deutscher Bundestag 2008: Unterrichtung durch die Bundesregierung, Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/8491 vom 05.03.2008.



**Wissenschaftskarrieren
in Deutschland: Unsicher,
unterbezahlt – und reformierbar?**

Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848¹

Andreas Keller

Wissenschaft als normaler Beruf – diese Forderung stellt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in ihrem Templiner Manifest. Diese wurde auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz im September 2010 entwickelt und spitzt die Forderungen zu Reformen der Personalstruktur in zehn Punkten zu. Dabei wird deutlich, dass die fehlende Planbarkeit und die fehlende Absicherung zentrale Probleme sind. Diese Probleme sind jedoch keinesfalls neu, sondern können auf eine lange Tradition im deutschen Wissenschaftssystem zurückgreifen.

Bereits im 19. Jahrhundert wurden die Strukturdefizite der Personalstruktur der deutschen Universität thematisiert (vgl. grundlegend: Busch 1959; Bock 1972; Keller 2000a: 29 ff.). Zu diesem Zeitpunkt wuchs die Anzahl der Studierenden erheblich an, die Universitäten entwickelten sich so zunehmend zu Großbetrieben. Aus den beschaulichen kleinen Einrichtungen wurden wachsende Institutionen, die einen entsprechenden Personalbedarf auswiesen. Der Anstieg der Studenten wurde jedoch nicht durch einen entsprechenden Anstieg der regulären Professuren ausgeglichen. Vielmehr differenzierte sich die Hochschullehrerschaft zunehmend aus: Neben den ordentlichen Professoren (Ordinarien) etablierten sich außerordentliche Professoren (Extraordinarien) ohne Selbstverwaltungsrechte und mit geringerer Bezahlung. Die Einführung der Habilitation als zusätzlicher Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur führte zur Entstehung der neuen Personalkategorie der Privatdozenten: habilitierte, aber noch nicht berufene Hochschullehrer, die zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet waren – zum Teil über viele Jahre und ohne die Garantie, am Ende tatsächlich Professor zu werden. Der Anteil der ordentlichen Professoren unter den Hochschullehrern betrug 1910 nur noch 32 % – bei 22 % außerordentlichen Professoren und 37 % Privatdozenten; die außerordentlichen Professoren und Privatdozenten hielten 72 % aller Vorlesungen an den Universitäten des Deutschen Reichs (Busch 1959: 76, 111).

Gegen diese Missstände formierte sich im Zuge der bürgerlichen Revolution 1848 eine regelrechte „Nichtordinarienbewegung“ (vgl. Keller

2000a: 40 ff. und die dort angegebenen Literatur). Auf der *Beratenden Versammlung der deutschen Hochschullehrer* 1848 in Jena wurde die Forderung nach einem *Corpus Academicum* erhoben, dem neben den ordentlichen Professoren auch die Nichtordinarien sowie die Studenten angehören sollten. Letztlich ging es dabei um eine Zuerkennung von Statusrechten an die Nichtordinarien und damit eine Mitgliedschaft in der Körperschaft Hochschule. Der Protest blieb jedoch ohne Erfolg: Ebenso wie die Revolution scheiterte 1849 die Studenten- und Nichtordinarienbewegung.

Die Strukturprobleme an den deutschen Hochschulen blieben jedoch bestehen. Nach wie vor war das Erlangen einer Professur fast die einzige Möglichkeit, dauerhaft wissenschaftlich an einer Hochschule beschäftigt zu sein. Die 1909 gegründete *Vereinigung außerordentlicher Professoren* und der 1910 gegründete *Verband Deutscher Privatdozenten*, die 1912 zum *Kartell deutscher Nichtordinarien* fusionierten, griffen das Thema wieder auf und versuchten, Verbesserungen für die Nichtordinarien durchzusetzen. „Sie versuchten vor allem, das harte Los der statusniedrigen Gruppen [...] zu verbessern, vor allem ihre katastrophale finanzielle Lage“ (Fröhlich 2002: 267). Letztlich sollte es aber bis zur Hochschulreform der sechziger und siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts nicht gelingen, die Personalstruktur der deutschen Ordinariatenuniversität zu brechen.

Erst um 1968 wurde das Thema der universitären Personalstruktur wieder breiter aufgegriffen und politisiert: Parallel zur Studierendenbewegung formierte sich eine Assistent/-innenbewegung. Die Bundesassistentenkonferenz (BAK) legte das *Kreuznacher Hochschulkonzept* vor, 1969 folgten die Vorschläge der BAK zur „Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur“ (Bundesassistentenkonferenz 1968 und 1970, vgl. Keller 2000b). Die Situation, in der sich die sogenannten „Nachwuchswissenschaftler/-innen“ befanden, wurde 1969 auch vom *Spiegel* aufgegriffen. Über den langen und unsicheren Weg hin zu einer Professur hieß es hier: „Den Ruf auf einen ordentlichen Lehrstuhl erhält er in der Regel nur, wenn er die Ochsentour der Universitäts-Karriere mit viel Zeit, Geduld und Anpassungsbereitschaft ohne Murren hinter sich bringt. Im Verlaufe dieser Aufstiegs-Arbeit vom Assistenten bis zum Ordinarius stellt sich dann mitunter ein, was der Göttinger Politologe Professor Rudolf Schuster so umschrieb: ‚ein vielfach gebrochenes Rückgrat‘“ (Der Spiegel 14/1969: 50).

Herzstück des BAK-Reformkonzepts war die Forderung nach Einführung von Assistenzprofessuren anstelle der Assistenturen. Nach dem

Motto „Wer lehrt ist Hochschullehrer“ sollten sie mit den Professorinnen und Professoren gleichgestellt werden und die gleichen Aufgaben wie diese wahrnehmen. Den Unterschied zu den Professoren sah die BAK allein darin, dass die Assistenzprofessorinnen und -professoren aufgrund ihrer geringeren Erfahrung einen höheren Lernbedarf hatten und Nachweise ihrer besonderen Befähigung für die Bewerbung auf eine Professur zu erbringen hatten. Ihnen sollte daher ein höherer Zeitanteil für Forschungstätigkeiten sowie für die Zusammenarbeit mit dem „Interdisziplinären Zentrum für Hochschuldidaktik, Berufsforschung und Forschungsökonomik“ eingeräumt werden, das nach dem Reformkonzept der BAK an allen Hochschulen eingerichtet werden sollte.

Die BAK forderte die Abschaffung der Habilitation, weil diese „nicht nur die Leistungen, sondern unter dem tradierten Kooptationsgesichtspunkt auch den Mann als solchen“ beurteilte und damit eine Funktion wahrnahm, die eigentlich der konkreten Entscheidung über eine Stellenbesetzung vorbehalten bleiben sollte (Bundesassistentenkonferenz 1970).² Die – durchaus für notwendig erachtete – Fortbildung der Assistenzprofessorinnen und -professoren sollte sich nicht in Abhängigkeit von einem Professor, sondern in Freiheit und Selbstbestimmung vollziehen.

Die Forderungen der BAK wurden 1976 mit dem Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes (HRG)³ zumindest teilweise erfüllt: Die Lehrstühle wurden als Organisationseinheiten der Hochschulselbstverwaltung abgeschafft, die Assistenturen in Hochschulassistenturen umgewandelt. Diese hatten zwar nicht die Selbstständigkeit der von der BAK geforderten Assistenzprofessuren oder der späteren Juniorprofessuren, aber die Zuordnung zu einem Professor wurde zugunsten der Zuordnung zum Fachbereich aufgehoben. Damit war eine wesentliche Voraussetzung für eine stärkere Unabhängigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen. Allerdings wurden diese Reformen schon bald wieder zurückgenommen. Bereits 1985 wurden die traditionellen wissenschaftlichen Assistent/-innen wiedereingeführt, zudem die Personalkategorien der Oberassistent/-innen und Oberingenieur/-innen als zusätzliche Karrierestufe zwischen Habilitation und Professur geschaffen, also eine neue

2 Mit der Formulierung „den Mann als solchen“ hatte die BAK – unbeabsichtigt – auf eine zentrale Funktion des Selbstkooptationsmechanismus und Initiationsritus der Habilitation aufmerksam gemacht: die strukturelle Ausgrenzung von Frauen aus verantwortlichen Positionen in der Wissenschaft. Unbewusst, weil die BAK im Übrigen das in dieser Zeit eklatante Problem der strukturellen Ausgrenzung von Frauen komplett aus ihren Analysen und Reformkonzeptionen ausblendete.

3 Das HRG hat 2006 nach der Föderalismusreform I seine Bindekraft verloren.

Personalkategorie für den habilitierten „wissenschaftlichen Nachwuchs“ erfunden und auf diese Weise die Hochschullehrerlaufbahn noch weiter verlängert. In einer weiteren HRG-Novelle wurden schließlich 1986 die Befristungsregelungen der §§ 57a ff. eingeführt, seit 2007 regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die sachgrundlose Befristung bei Stellen in der Wissenschaft. Damit bekamen die Hochschulen ein rechtssicheres Instrument in die Hand, um als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnete hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler immer wieder befristet zu beschäftigen – auch in Fällen, in denen dies nach allgemeinem Arbeitsrecht oder geltenden Tarifverträgen vor 1986 nicht zulässig war.

Die durch die halbherzigen und nach kurzer Zeit wieder zurückgenommenen Neuordnungsansätze im HRG ins Stocken geratene Debatte um eine Reform der Personalstruktur an den Hochschulen wurde in den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts von gewerkschaftlicher Seite neu angestoßen. Richtungsweisend für die Positionsbestimmungen waren die Arbeiten von Harro Plander, der in Anlehnung an die Diskussion im angelsächsischen Raum um den „scientific worker“ das Reformmodell „Wissenschaft als Beruf“ politisch operationalisierbar machte (vgl. insbesondere Plander 1986). Ausgangspunkt des Ansatzes von Plander und der Beschlusslage der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit ihrem Gewerkschaftstag 1986 ist die Forderung, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Ausübung von Wissenschaft als Beruf in einem gesicherten Status zu ermöglichen und auf diese Weise zu einer Professionalisierung wissenschaftlicher Tätigkeit in Forschung und Lehre beizutragen – auch wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keine Professur innehaben. Plander forderte seine Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich dazu auf zu akzeptieren, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Der dadurch eingeleitete Paradigmenwechsel gewerkschaftlicher Strategie eröffnete zugleich eine stärkere Orientierung auf den Tarifvertrag als neues Instrument zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen an den Hochschulen neben dem traditionellen, auf den Beamtenstatus zugeschnittenen Weg der Gesetzgebung.

Einen anderen Versuch, die Strukturen aufzubrechen, wurde durch die Regierung Schröder unternommen: Durch die Einführung der Juniorprofessur 2002 sollte eigentlich die Habilitation als Voraussetzung für eine Professur vollständig entfallen und eine neue Personalkategorie etabliert werden. Die Idee war richtig; letztlich scheiterten die Pläne jedoch, da die Habilitation beibehalten wurde (Keller 2004). Zudem wurden bisher nur

wenige Juniorprofessuren eingerichtet⁴, sodass sich die Ausgangslage heute gegenüber der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nicht wesentlich verbessert hat: Die akademische Laufbahn ist lang und steinig und wird erst mit der Berufung auf eine Professur abgeschlossen. Bis dahin gelten auch hoch qualifizierte Wissenschaftler/-innen als unselbstständiger und weiter auszubildender „wissenschaftlicher *Nachwuchs*“; die wenigen Ausnahmen im Rahmen von Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppenleitungen des Emmy-Noether-Programms bestätigen dabei die Regel eher, als sie aufzubrechen – zumal ihre wissenschaftspolitischen Aspekte noch hinter den Erwartungen zurückblieben (Gülker 2010).

Während die Abhängigkeit der nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein Kontinuum der deutschen Universitätsgeschichte seit dem 19. Jahrhundert ist, haben sich die Berufsperspektiven der Betroffenen in Hochschule und Forschung seit 1968 dramatisch verschlechtert. Profitierte die Generation der BAK noch von einem massiven Ausbau der Hochschulen Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre, ist die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere heute mit einem ungleich größeren Risiko verbunden. Entweder klappt am Ende der Ruf auf eine Professur, oder es droht eine berufliche Sackgasse: ohne weitere Beschäftigungsperspektive in der Wissenschaft und „überqualifiziert“ für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt.

Diese – zum Teil sehr alten – Strukturprobleme waren Thema der 4. Wissenschaftskonferenz der Bildungsgewerkschaft GEW in Templin. Auf Basis des *Templiner Manifests* formiert sich – nach der Nichtordinarien- und Privatdozentenbewegung des vorletzten und der Assistentenbewegung des letzten Jahrhunderts – eine neue Bewegung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung.

Literatur

- Bock, Klaus-Dieter 1972:** Strukturgeschichte der Assistentur. Personalgefüge, Wert- und Zielvorstellungen in der deutschen Universität des 19. und 20. Jahrhunderts, Düsseldorf.
- Bundesassistentenkonferenz 1968:** Kreuznacher Hochschulkonzept. Reformziele der Bundesassistentenkonferenz. 2. Aufl. Bonn.
- Bundesassistentenkonferenz 1970:** Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur. 2. Aufl. Bonn.
- Busch, Alexander 1959:** Die Geschichte des Privatdozenten. Eine soziologische Studie zur großbetrieblichen Entwicklung der deutschen Universität, Stuttgart.

4 Für das Jahr 2008 zählt das Statistische Bundesamt 897 gegenüber 1.800 Habilitationen. Da eine Juniorprofessur in der Regel über einen Zeitraum von sechs Jahren läuft, stehen den 1.800 Habilitationen rechnerisch 150 (abgeschlossene) Juniorprofessuren gegenüber.

- Fröhlich, Gerhard 2002:** Entstehung und Funktion wissenschaftlicher Gesellschaften, in: Kammerhofer-Aggermann, Ulrike: Ehrenamt und Leidenschaft. Vereine als gesellschaftliche Faktoren, Salzburg, 255–278.
- Gülker, Silke 2010:** Autonomer, aber weiter unsicher: Neue Führungspositionen haben das Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft nur wenig verändert, in: WZB-Brief Arbeit, Heft 5, 1–6.
- Keller, Andreas 2000a:** Hochschulreform und Hochschulrevolte. Selbstverwaltung und Mitbestimmung in der Ordinarienuniversität, der Gruppenhochschule und der Hochschule des 21. Jahrhunderts, Marburg.
- Keller, Andreas 2000b:** Ein uneingelöstes Vermächtnis. Konzeptionen zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen seit 1968, in: hochschule ost, Heft 3–4, 15–29.
- Keller, Andreas 2004:** Auslaufmodell Juniorprofessur, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 1038–1041.
- Keller, Andreas/Himpele, Klemens 2011:** Wissenschaftskarrieren im Umbruch. Strukturdefizite und Alternativen, in: BdWi et al. (Hg.): Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft. Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, Marburg, 9–12.
- Plander, Harro 1986:** Arbeitsplatz Hochschule. Wissenschaftspolitik, Beschäftigung und Personalstruktur im Hochschulbereich, Freiburg.

„Bewundert viel und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule

Anke Burkhardt

Die gute Nachricht zuerst: Aller Kritik zum Trotz können sich die Hochschulen nicht über mangelnden Zustrom qualifizierter und hoch motivierter Nachwuchswissenschaftler/-innen beklagen, und sie werden dies wohl auch in Zukunft nicht tun müssen. Eine 2007 im gewerkschaftlichen Auftrag durchgeführte Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen ergab, dass die überwiegende Mehrheit ihre berufliche Situation an der Hochschule (verhalten) positiv einschätzte, und zwar unabhängig davon, ob die Beschäftigung auf einer Haushaltsstelle oder einer Drittmittelstelle erfolgte. Gut zwei Fünftel bezeichneten die persönliche Arbeitssituation als motivierend; als demotivierend empfand sie nicht einmal jede/r Zehnte (Gröhn et al. 2009: 29). Besonders gut schnitten generell fachliche Aspekte – sei es das Themenfeld oder die Arbeit am Forschungsvorhaben – sowie die kollegiale Zusammenarbeit und die Kommunikation im Arbeitsbereich ab. Bemängelt wurden dagegen Befristung und Vertragsgestaltung (ebd.: 40). Trotzdem würden sich sieben von zehn Befragten wieder für den gewählten Berufsweg entscheiden (ebd.: 63). Nachwuchswissenschaftler/-innen kommen zu einem ähnlichen Urteil. Für den Arbeitsplatz Hochschule spricht aus ihrer Sicht vor allem die Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung. Aufstiegsmöglichkeiten, Planbarkeit der Karriere und Bezahlung werden eher kritisch beurteilt. Dabei zeichnen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen ab: Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen äußern sich wesentlich unzufriedener als Ingenieurwissenschaftler/-innen (Jaksztat/Briedis 2009: 17).

Nun die schlechte Nachricht: Es ist fraglich, ob es den Hochschulen gelingt, die leistungstärksten und wissenschaftlich vielversprechendsten Nachwuchswissenschaftler/-innen für eine Hochschullaufbahn zu begeistern und längerfristig zu halten. Auf dem Arbeitsmarkt Wissenschaft (2007 rd. 290.900 Vollzeitäquivalente in Forschung und Entwicklung) konkurriert der gemessen an der Forschungskapazität vergleichsweise kleine Hochschulbereich (2007: 25 %) mit dem Staatssektor (15 %, darunter den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Institute) und dem Wirtschaftssektor (60 %) (BMBF 2010: 484).

Derzeit wandert offensichtlich weit über die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler/-innen nach der Promotion aus dem Hochschulbereich ab. Von den über die erste Winbus-Befragung 2008/09 erfassten Hochschulmitarbeiter/-innen und Promovierenden (N = 1.433) strebten nur 38 % einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft an. Dem stand eine Mehrheit gegenüber, die sich noch unsicher war (45 %) oder eine entsprechende Absicht verneinte (17 %) (Jaksztat/Briedis 2009: 21). Nach einer vergleichenden Untersuchung von Kollegiat/-innen und „klassischen“ Nachwuchswissenschaftler/-innen, die im Zeitraum 1990 bis 2000 an ihrer Dissertation gearbeitet haben, gingen gut zwei Fünftel der Promovierten einer Tätigkeit in Forschung und Lehre an Hochschulen nach, ein weiteres Fünftel gab Forschung und Entwicklung außerhalb der Hochschulen an. Über ein Drittel hatte sich einem anderen Berufsfeld zugewandt (DFG 2009: 21). Wie aus einer aktuellen Absolvent/-innen-Befragung zehn Jahre nach dem Examen hervorgeht, verbleibt sogar lediglich knapp ein Fünftel in Forschung und Lehre an der Hochschule; hinzu kommt ein Zehntel an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Fast drei Viertel der Absolvent/-innen sind in anderen Bereichen tätig, wobei sich für rund ein Sechstel von ihnen ein Bezug zu Forschung und Entwicklung feststellen ließ (Fabian/Briedis 2009: 111 f.).

Die Promotion eröffnet gute Berufseinstiegs- und -aufstiegsperspektiven in vielen Branchen. Nur zwei von 100 Promovierten sind als erwerbslos oder arbeitssuchend erfasst. Die Mehrheit ist unbefristet (55 %) oder selbstständig (31 %) in Vollzeit (87 %) tätig. Auch die Verdienstaussichten sind gut. Ein Drittel erzielt ein monatliches Nettoeinkommen von über 3.600 Euro (Mikrozensus 2006 Sonderauswertung). Insbesondere der privatwirtschaftliche Beschäftigungssektor verfügt über einen Attraktivitätsvorsprung gegenüber den Hochschulen. Hier werden Promovierte früher und häufiger mit Führungsaufgaben betraut (Enders/Bornmann 2001: 119). Zudem wird ihnen ein besseres Einkommen geboten, als es sich im Hochschulbereich erzielen lässt (ebd.: 133).

Entwicklung von Struktur und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals

Von einem ernsthaften Bemühen der Hochschulen, sich durch attraktive Arbeitsbedingungen unterhalb der Professur und längerfristig ausgerichtete Personalentwicklungsplanung die „besten Köpfe“ zu sichern, ist wenig zu spüren. Vielmehr wird der Arbeitsplatz Hochschule zunehmend durch nebenberufliche Tätigkeit, (unfreiwillige) Teilzeitarbeit und Befristung mit

immer kürzeren Vertragslaufzeiten charakterisiert. Die wachsende Bedeutung der Drittmittelfinanzierung für die Aufrechterhaltung des Hochschulbereiches lässt „Projektkarrieren“ mit ungesicherten Beschäftigungsperspektiven und wiederholte Phasen der Erwerbslosigkeit zum Normalfall in der Wissenschaft werden.

Auf den ersten Blick scheint sich die Personalausstattung verbessert zu haben: Im Vergleich der Jahre 2000 und 2009 wuchs der Bestand an wissenschaftlichem Personal um mehr als ein Drittel. Dahinter verbirgt sich allerdings eine einschneidende Strukturverschiebung zuungunsten der Beschäftigungsbedingungen (siehe Abbildung 1):

- die Anzahl nebenberuflich tätiger Wissenschaftler/-innen erhöhte sich in weitaus stärkerem Maße als die der hauptberuflichen Wissenschaftler/-innen,
- die Bestandsentwicklung der Professorenschaft stagnierte und
- die ganz überwiegende Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ist inzwischen von Befristung betroffen (Bloch/Burkhardt 2010).

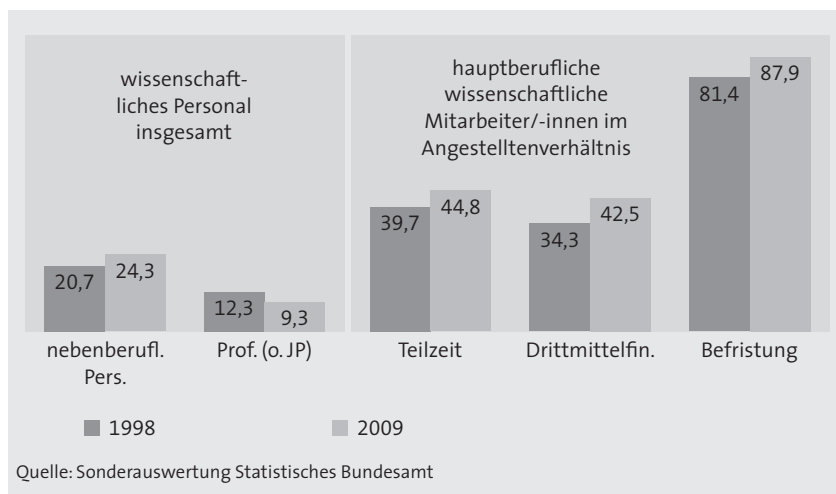


Abbildung 1: Struktur und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Universitäten (in %)

2009 erbrachte ein Viertel des wissenschaftlichen Personals seine Leistungen im „Nebenberuf“. Die größte Gruppe stellen die Lehrbeauftragten (Zuwachs seit 2000 um 64%), deren Beschäftigung offiziell mit dem An-

spruch begründet wird, Praxiswissen in die Lehre zu integrieren. In der Realität handelt es sich aber an Universitäten (im Unterschied zu Fachhochschulen) häufig um die langfristige Wahrnehmung von regulären Lehraufgaben. Nach einer Berliner Untersuchung werden im Schnitt 10 % der Regellehre an Universitäten von Lehrbeauftragten erbracht. Die Mehrzahl, darunter überproportional viele Frauen, übte diese Tätigkeit schon länger aus – nicht selten seit über 20 Jahren (GEW Berlin 2006). Ein Lehrauftrag begründet kein Dienstverhältnis an der Hochschule. Die „Scheinselbstständigkeit“ geht einher mit häufig leistungsinadäquater und gegenüber hauptamtlichem Lehrpersonal deutlich geringerer Vergütung, ungesicherten Beschäftigungsperspektiven, unbefriedigender beruflicher und institutioneller Integration, mangelndem Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken und lückenhafter sozialer Absicherung. Die Mehrheit der Lehrbeauftragten stufte die eigene Lage als prekär ein (ebd.: 5 f.).

Der Anteil von Professor/-innen, die nicht nur nach überkommenen Vorstellungen, sondern auch nach der aktuellen Hochschulgesetzgebung der Bundesländer als einzige Beschäftigtengruppe dazu berufen ist, eigenständig zu lehren und zu forschen, sank auf 13 % (2009) des wissenschaftlichen Hochschulpersonals. Angesichts steigender Studierendenzahlen ist dies gleichbedeutend mit einer Verschlechterung der Betreuungsrelation. Statt der vom Wissenschaftsrat in Abhängigkeit von der Fächergruppe als wünschenswert bezeichneten 20 bis 40 Studierenden (Wissenschaftsrat 2008: 93) kamen 2009 an Universitäten 59 Studierende auf eine/n Professor/-in, an Fachhochschulen 44 (2000: 53 bzw. 32).

Der sogenannte Mittelbau musste in den letzten Jahren erhebliche Abstriche in punkto Arbeitsplatzsicherheit, finanziellem Auskommen und Planbarkeit der Karriere in Kauf nehmen. Das betrifft insbesondere die große Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis an Universitäten (siehe Tabellen 1 bis 3). In neun von zehn Fällen handelt es sich um befristete Beschäftigungsverhältnisse. Einem dauerhaft Beschäftigten stehen sieben befristete Mitarbeiter/-innen gegenüber (siehe Abbildung 2). Fast die Hälfte hat nur einen Teilzeitvertrag. Der Anteil der aus Drittmitteln finanzierten Mitarbeiter/-innen ist von einem Drittel (1998) auf über 40 Prozent (2009) gestiegen. Bezogen auf die gesamte Forschungs- und Entwicklungskapazität des Hochschulpersonals hat der Drittmittelanteil bereits 2007 die 50-Prozent-Marke überschritten (2008: 55,5 %) (Statistisches Bundesamt 2010).

Fächergruppe	Anteil Befristung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (in %)	
	1998	2009
Sprach- und Kulturwissenschaften, Sport	78,0	85,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	93,0	93,4
Mathematik/Naturwissenschaften	88,4	90,1
Medizin	76,1	86,3
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	83,8	90,6
Ingenieurwissenschaften	84,6	92,2
Kunst, Kunstwissenschaft	65,6	83,9
Insgesamt	81,4	87,9
Quelle: Statistisches Bundesamt Sonderauswertungen i.A. Institut für Hochschulforschung Wittenberg		
* Unberücksichtigt ist die Sammelgruppe der akad. Mitarbeiter/-innen in Brandenburg, für die keine Differenzierung nach Beamten- und Angestelltenverhältnis bzw. auf Dauer/auf Zeit ausgewiesen wird		

Tabelle 1: Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis an Universitäten in ausgewählten Fächergruppen im Vergleich 1998 und 2009

Fächergruppe	Anteil Drittmittelfinanzierung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (in %)					
	unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen		befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen		wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen insgesamt	
	1998	2009	1998	2009	1998	2009
Sprach- und Kulturwiss., Sport	4,6	13,2	39,5	40,5	31,5	36,5
Rechts-, Wirt. und Sozialwiss.	11,8	10,7	19,9	27,7	19,4	26,6
Math./Naturwiss.	8,2	21,7	53,3	60,9	48,0	57,0
Medizin	8,3	6,7	20,1	30,1	17,3	26,9
Agrar-, Forst- und Ern.wiss.	16,4	4,3	50,8	62,5	45,2	57,0
Ingenieurwiss.	22,5	15,2	57,4	67,7	52,0	63,6
Kunst, Kunstwiss.	0,7	4,8	30,6	35,5	20,3	30,6
Insgesamt	9,8	12,0	39,9	46,7	34,3	42,5
Quelle: Statistisches Bundesamt Sonderauswertung i.A. Institut für Hochschulforschung Wittenberg						
* Unberücksichtigt ist die Sammelgruppe der akad. Mitarbeiter/-innen in Brandenburg, für die keine Differenzierung nach Beamten- und Angestelltenverhältnis bzw. auf Dauer/auf Zeit ausgewiesen wird						

Tabelle 2: Drittmittelfinanzierung wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis an Universitäten in ausgewählten Fächergruppen im Vergleich 1998 und 2009

Fächergruppe	Anteil Teilzeit bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (in %)					
	unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen		befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen		wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen insgesamt	
	1998	2009	1998	2009	1998	2009
Sprach- und Kulturwiss., Sport	14,0	29,4	57,5	64,6	47,5	59,5
Rechts-, Wirt. und Sozialwiss.	15,7	40,8	50,2	62,5	47,8	61,1
Math./Naturwiss.	12,2	27,5	69,6	61,3	62,9	57,9
Medizin	14,3	27,9	24,6	33,0	22,1	32,3
Agrar-, Forst- und Ern.wiss.	20,2	22,4	73,3	71,0	64,7	66,5
Ingenieurwiss.	7,2	11,9	25,9	24,1	23,1	23,2
Kunst, Kunstwiss.	19,4	28,6	51,8	63,4	40,6	57,8
Insgesamt	13,3	26,3	45,7	47,4	39,7	44,8

Quelle: Statistisches Bundesamt Sonderauswertungen i.A. Institut für Hochschulforschung Wittenberg

* Unberücksichtigt ist die Sammelgruppe der akad. Mitarbeiter/-innen in Brandenburg, für die keine Differenzierung nach Beamten- und Angestelltenverhältnis bzw. auf Dauer/auf Zeit ausgewiesen wird

Tabelle 3: Teilzeit wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis an Universitäten in ausgewählten Fächergruppen im Vergleich 1998 und 2009

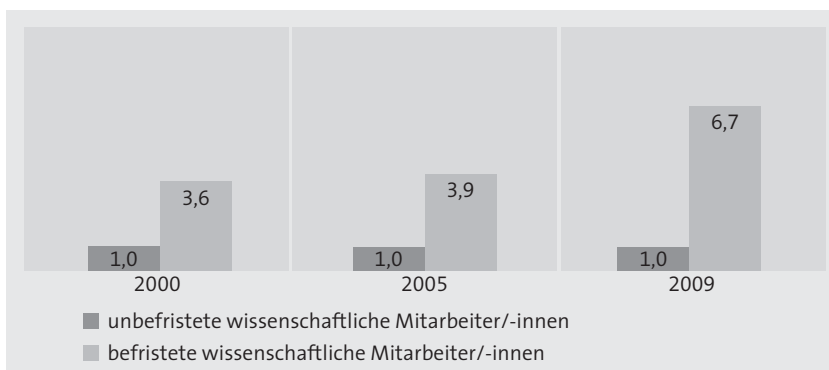


Abbildung 2: Relation unbefristete zu befristeten wiss. Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis an Hochschulen

Zur Situation der Postdocs

Zunehmend diffus stellt sich die Situation promovierter Nachwuchswissenschaftler/-innen dar, die eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule anstreben. Begrifflich wurde der einstige „Hochschullehrernachwuchs“

längst durch die „Postdocs“ abgelöst. Dahinter verbirgt sich ein schrittweiser Rückzug der Hochschulen aus ihrer Verantwortung für die akademische Qualifizierung in Forschung und Lehre auf dem Weg zur Professur. Es fehlt an Qualifizierungsstellen, die in Umfang, Zeithorizont und Aufgabenprofil auf den Erwerb der Berufungsfähigkeit zugeschnitten sind.

Auch wenn in den Landeshochschulgesetzen Habilitation und Juniorprofessur inzwischen mehrheitlich als gleichberechtigte Nachweise einer entsprechenden Qualifizierung ausgewiesen werden,¹ ist man aus quantitativer Sicht nach wie vor weit von einer Gleichwertigkeit entfernt. Jährlich werden bei leicht rückläufiger Tendenz um 1.800 Habilitationen abgeschlossen (siehe Abbildung 3). Legt man eine sechsjährige Qualifikationszeit und eine höchstens fünfzigprozentige Erfolgsquote zugrunde, so ist von mindestens 22.000 Habilitierenden auszugehen. Diese Größenordnung dürfte sich in den letzten zwei Jahrzehnten nicht wesentlich geändert haben. Drastisch geändert haben sich dagegen die Beschäftigungsbedingungen für Habilitierende an Hochschulen. Während 2001 rund 16.600 C1-Stellen an Universitäten zur Verfügung standen (i.d.R. 6 Jahre, Vollzeit, haushaltsfinanziert, ausgewiesen für die wissenschaftliche Qualifizierung Promovierter), gab es 2009 nur noch einen Restbestand von rd. 1.300 C1-Stellen. Rechnet man die knapp 1.000 Juniorprofessor/-innen und die diversen Postdoc-Fördermaßnahmen von DFG, BMBF und Stiftungen (z. B. Nachwuchsgruppenleitung, Fellowships, eigene Stelle, Heisenberg-Stipendium) in einem Umfang von schätzungsweise bis zu 1.000 jährlichen Bewilligungen² hinzu, wird deutlich, dass eine erhebliche Reduzierung ausgewiesener „Postdoc“-Positionen stattgefunden hat. Dabei ist die akademische Qualifizierung nach der Promotion in hohem Maße auf eine Hochschulkarriere ausgerichtet. Zwei Drittel der Nachwuchswissenschaftler/-innen arbeiten zum Zeitpunkt der

1 Berlin und Hamburg verzichten sogar auf die Nennung der Habilitation; Mecklenburg-Vorpommern hat das für 2011 angekündigt.

2 Genaue Angaben zur Anzahl von Nachwuchsgruppenleitungen und vergleichbaren Fördermaßnahmen stehen nicht zur Verfügung. Nach Gülker (2010: 3) wurden durch Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), VolkswagenStiftung, Helmholtz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft (MPG) rund 550 Gruppen in Deutschland gefördert, wobei zwei Drittel dem Emmy-Noether-Programm zuzurechnen sind. Hinzu kämen Nachwuchsgruppen, die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen von Fachprogrammen gefördert werden. Aus einer Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialwissenschaften (Buchholz et al. 2010: 130 f.) geht hervor, dass aktuell für 238 Nachwuchsgruppenleiter/-innen die Förderung über DFG, VolkswagenStiftung, Helmholtz-Gemeinschaft und MPG lief. Die DFG sprach 2009 die Bewilligung für 310 „eigene Stellen“ (seit 2007 nicht mehr auf Nachwuchswissenschaftler/-innen beschränkt), 158 Einzelmaßnahmen im Emmy-Noether-Programm und 60 Heisenberg-Stipendien aus. In die DFG-Programmförderung wurden 210 Sonderforschungsbereiche, die in der Regel auch Postdoc-Förderung umfassen dürften, aufgenommen (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2010: 178 und 185).

Habilitation haupt- oder nebenberuflich an einer Hochschule. Die Mehrzahl gehört der Gruppe der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an (2009 59 %), auf deren problematische Beschäftigungsbedingungen bereits hingewiesen wurde. Mehrjährig abgesicherte Forschungsarbeit an einem selbst gewählten Thema zum Nachweis der Berufungsfähigkeit dürfte inzwischen eher die Ausnahme denn die Regel darstellen.

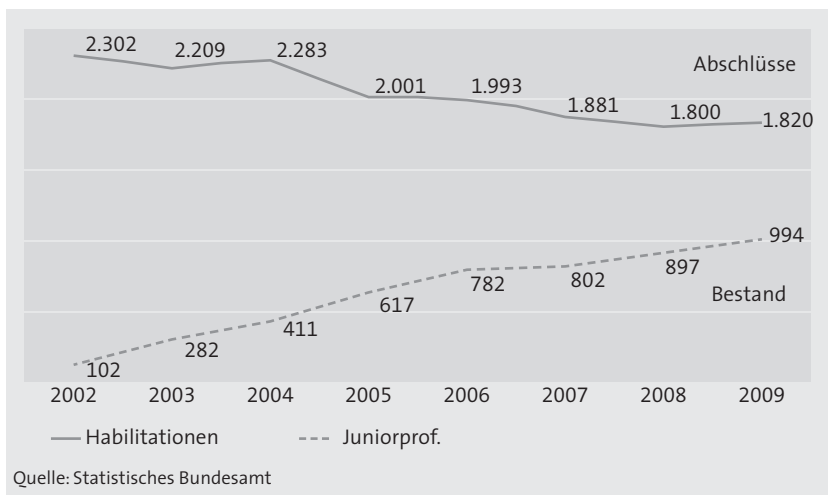


Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl von Habilitationen und Juniorprofessor/-innen (in Personen)

Die Juniorprofessur ist vom derzeitigen Umfang her ungeeignet, die durch den Wegfall der C1-Stellen entstandene Lücke an Qualifizierungsstellen zu schließen. Nachdem der Ausbau mit Auslaufen der Bundesförderung 2006/07 fast zum Erliegen kam, zeichnet sich für 2008/09 zwar eine gewisse Erholung ab, doch konnte nicht an die Steigerungsraten vom Anfang des Jahrzehnts angeknüpft werden.³ In den letzten beiden Jahren war eine Steigerung um jeweils knapp 100 Juniorprofessor/-innen zu verzeichnen. Sollte sich der Aufwuchs weiter in dieser Größenordnung bewegen, wird es beim Ausnahmecharakter der Juniorprofessur innerhalb des hochschulischen Beschäftigungsspektrums bleiben. Verstärkt werden die Defizite durch

³ Anzunehmen ist, dass von der Exzellenzinitiative belebende Impulse ausgingen. Die Auswertung der Stellenanzeigen in „DIE ZEIT“ der Ausgaben in den Monaten Mai, Juni, Juli 2009 ergab, dass 20 Prozent der Juniorprofessuren von Universitäten ausgeschrieben wurden, deren Zukunftskonzept über die Exzellenzinitiative gefördert wird.

regionale und fachliche Verwerfungen. Ungeachtet der relativ einheitlichen gesetzlichen Grundlagen gibt es in der Praxis nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern, auch wenn sich die regionalen Spitzen abgeschwächt haben. 2008 fand über die Hälfte der absoluten Zuwächse in Baden-Württemberg statt, gefolgt von Nordrhein-Westfalen. Spitzenreiter blieben trotz relativ geringer Zuwächse Niedersachsen und Berlin, die besonders aktiv während der Einführungsphase der Juniorprofessur agiert hatten. 2009 setzte Nordrhein-Westfalen den Ausbau forciert fort. Es zog fast mit Berlin gleich, wo es erneut zu erheblichen Steigerungen kam. Bayern zeichnet sich durch kontinuierliche Zuwächse aus – doch ist der Rückstand durch den verspäteten Start noch deutlich erkennbar. Insbesondere in Rheinland-Pfalz und Bremen sank der Bestand. Für die ostdeutschen Länder ist Stagnation auf niedrigem Niveau zu konstatieren.

Ausgeprägt hat sich die fachliche Polarisierung im Vergleich von Juniorprofessur und Habilitation. Bei der Juniorprofessur sind knapp drei Viertel auf drei Fächergruppen verteilt. Der Schwerpunkt lag 2009 auf Mathematik/Naturwissenschaften (31,5 %), Sprach- und Kulturwissenschaften (24,3 %) und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (21,4 %). Letztere hatte von 2008 zu 2009 die größte absolute Steigerung zu verzeichnen. Die Ingenieurwissenschaften legten ebenfalls zu. Dagegen kam es in der Fächergruppe Humanmedizin zu einer erheblichen Bestandsreduzierung. In der Medizin gilt die Präferenz zunehmend der Habilitation. 2009 war fast die Hälfte der Habilitationen der Medizin zuzurechnen (44,8 %). In den anderen Fächergruppen gab es absolut und anteilig keine nennenswerten Verschiebungen. Von Bedeutung ist die Habilitation neben der Medizin vor allem noch in den Sprach- und Kulturwissenschaften (19,2 %) und in Mathematik/Naturwissenschaften (18,5 %).

Einig waren sich die Bundesländer darin, auf eine gesetzliche Regelung zugunsten des Tenure Track für Juniorprofessuren zu verzichten. Stattdessen wurde in der Regel eine Abschwächung des Hausberufungsverbots vorgenommen, indem bei bereits erfolgtem Wechsel der Hochschule vor Berufung auf eine Juniorprofessur oder bei einer mehrjährigen wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule die Berufung auf eine (Lebenszeit-)Professur für zulässig erklärt wurde.

Anzuraten wäre die Neuauflage eines Förderprogramms für die Juniorprofessur durch den Bund. Dabei sollte man sich an der von der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ ursprünglich empfohlenen Ausstattung im Umfang von 6.000 Stellen orientieren (Deutscher Bundestag 2003). Da der erste Zyklus der sechsjährigen Juniorprofessur

derzeit für zahlreiche Stelleninhaber/-innen ausläuft und sich gemessen am Durchschnittsalter eine Neubesetzungsphase abzeichnet⁴, könnte von einer erneuten Bundesförderung ein Schub ausgehen, der die Juniorprofessur von ihrem Nischendasein befreit. Sinnvoll erscheint, die Überbrückung zwischen Juniorprofessur und Berufung auf eine Lebenszeitprofessur in die Förderung aufzunehmen. Derzeit fehlt es an entsprechenden regulären Beschäftigungsmöglichkeiten (vergleichbar den ehemaligen befristeten C2-Stellen), weil die für Haushaltsstellen geltende Befristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in der Regel ausgeschöpft sein dürfte. Wer in der Wissenschaft verbleiben will, steht dann vor der Entscheidung, in eine „Patchwork-Projektkarriere“ einzusteigen, sich durch nebenberufliche Tätigkeit zu finanzieren oder die Hochschule zu verlassen.

Um die negativen Auswirkungen der zunehmenden Bedeutung von Drittmittelfinanzierung für hochschulische Beschäftigte (wie kurze Vertragslaufzeiten, fehlende Kontinuität, Planungsunsicherheit) zu dämpfen, sollte unbefristete Beschäftigung auf der Basis von Drittmitteln Einzug an den Hochschulen halten. Um dies zu ermöglichen, müsste den Hochschulen die Bildung von Rücklagen gestattet werden, die weder zeitlichen Verwendungsaufgaben noch dem Zugriff bzw. der Verrechnung durch das zuständige Ministerium unterliegen dürfen. Bei Projektfinanzierung sollte vom Drittmittelgeber generell ein pauschaler Zuschlag gezahlt werden (vergleichbar den Overhead-Kosten in DFG-Projekten, ohne Belegabrechnung und nach Ablauf der Projektlaufzeit einsetzbar), der das Risiko der Weiterbeschäftigung bei fehlendem Anschlussprojekt abfedert.

Ungeachtet des Entlastungsmomentes für die Betroffenen ist fraglich, ob sich die Bekämpfung der Symptome auf Dauer als tragfähig erweisen wird oder ob es nicht vielmehr sinnvoll wäre, die staatliche Finanzierung der Hochschulen im Sinne einer „Investition in die Köpfe“ auf ein bedarfsgerechtes Maß anzuheben.

Literatur

- Bloch, Roland/Burkhardt, Anke 2010:** Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Düsseldorf; online unter: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf (06.03.2011).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010:** Bundesbericht Forschung und Innovation 2010, Berlin.

4 Das Durchschnittsalter ist im Vergleich der Jahre 2007 und 2008 schlagartig von 37,3 Jahren auf 34,0 Jahre gesunken. 2009 erfolgte, wie zu erwarten, ein erneuter Anstieg (36,4 Jahre).

- Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael 2008:** Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy-Noether-Programms, Bonn; online unter: http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf (06.03.2011).
- Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan 2009:** Postdocs in Deutschland. Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. Bonn; online unter: http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf (06.03.2011).
- Buch, Florian et al. 2004:** Zwei Jahre Juniorprofessur – Analysen und Empfehlungen, unter: http://www.che.de/downloads/JIP_Studie_Endfassung__4_233.pdf (06.03.2011).
- Buchholz, Kai et al. 2008:** Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich: Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Studie 12-2009 für die Expertenkommission für Forschung und Innovation, unter: http://www.efi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Feb09.pdf (06.03.2011).
- Deutscher Bundestag 2003:** Die Ziele der Bundesregierung bei der Juniorprofessur im Lichte der Praxis an den Universitäten (DS 15/1775). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage. BT-Drs. 15/1628 vom 17. Oktober 2003.
- Deutscher Bundestag 2010:** Stenografischer Bericht der 78. Sitzung, Berlin, 2.12.2010. Aktuelle Stunde auf Verlangen der Fraktion der SPD „Fehlende Aktivitäten der Bundesregierung hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses“, unter: <http://www.bundestag.de/dokumente/protokolle/plenarprotokolle/17078.pdf> (06.03.2011).
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft 2009:** Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG, Weinheim.
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft 2010:** Jahresbericht 2009. Aufgaben und Ergebnisse, Bonn; online unter: http://www.dfg.de/jahresbericht/download/dfg_jb2009.pdf (06.03.2011).
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz 2001:** Karrieren mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten, Frankfurt a. M./New York.
- Fabian, Gregor/Briedis, Kolja 2009:** Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen, Hannover.
- Federkeil, Gero/Buch, Florian 2007:** Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE Befragung zum Stand der Einführung, Gütersloh.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Berlin 2006:** Arbeits- und Lebenssituation von Lehrbeauftragten – Ergebnisse einer Umfrage, Berlin.
- Grünn, Dieter et al. 2009:** Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin; online unter: http://presse.verdi.de/aktuelle-themen/wissenschaftliches_prekariat/data/fb5_anstoesse_01-09_wissenschaftlicher_mittelbau_an_deutschen_hochschulen.pdf (06.03.2011).
- Gülker, Silke 2010:** Autonomer, aber weiter unsicher. Neue Führungspositionen – wissenschaftliches Karrieresystem verändert?, in: Forum Wissenschaft 2/2010, 17–20.
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja 2010:** Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Hannover.
- Jaksztat, Steffen/Briedis, Kolja 2009:** Studienstrukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse der ersten WiNbus-Befragung, Hannover.
- Statistisches Bundesamt 2010:** Bildung und Kultur. Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2008. Fachserie 11 Reihe 4.3.2, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2011:** Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2009. Fachserie 11 Reihe 4.3.1, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (div. Jg.):** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat 2008:** Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, Köln.

1. Einführung

Die Debatte ändert sich. Karrierestrukturen in der Wissenschaft waren noch vor einiger Zeit ein Randthema, zum Teil als Luxusproblem abgetan. Nicht zuletzt die Exzellenzinitiative hat aber nun sichtbar gemacht, dass im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe ein System Nachteile hat, in dem keine planbaren Perspektiven geboten werden können (vgl. Sondermann et al. 2008). Mit dem deutschen Habilitationsmodell sind lange Zeiten von beruflicher Unsicherheit verbunden: Das Durchschnittsalter bei der Habilitation liegt bei 41 Jahren, und in den meisten Fächern ist erst danach eine Berufung auf eine Professur überhaupt möglich.

Vor diesem Hintergrund wurde bereits vor einigen Jahren eine Reihe von Initiativen gestartet, die die Karrierestrukturen in der Wissenschaft verbessern sollten. Prominent ist insbesondere die Einführung der Juniorprofessur, daneben soll die Nachwuchsgruppenleitung jungen Wissenschaftler/-innen neue Perspektiven eröffnen.

Ziel dieses Beitrags ist eine Zwischenbilanz mit einem Blick zurück und einem nach vorn. Die Frage ist, wie die Entwicklung der Personalstrukturen an deutschen Hochschulen angesichts künftiger Bedarfe zu bewerten ist. Dafür werden zunächst einige quantitative Entwicklungen der letzten Jahre nachvollzogen und mit Bezug auf qualitative Besonderheiten von wissenschaftlichen Karrieren interpretiert. Im dritten Abschnitt wird reflektiert, welchen Beitrag die Instrumente Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung zur Veränderung von Karrierestrukturen geleistet haben. Der vierte Abschnitt präsentiert Schätzungen zum künftigen Personalbedarf an Hochschulen, und im abschließenden fünften Abschnitt wird der sich daraus insgesamt ableitende Reformbedarf diskutiert.

2. Personalstrukturen an deutschen Hochschulen: Ein Rückblick

Wissenschaft ist ein expandierender Sektor, dies gilt auch und insbesondere für die öffentlich finanzierte Beschäftigung an deutschen Hochschulen. Die Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hat sich hier in

der Zeit von 1972 bis 2009 mehr als verdoppelt. Sowohl in der alten Bundesrepublik als auch in Deutschland nach der Wiedervereinigung ist die Beschäftigtenzahl kontinuierlich gestiegen (Abbildung 1), obwohl nach der Wiedervereinigung im Osten zahlreiche Akademien geschlossen, Lehrstühle umstrukturiert wurden und Mitarbeiter/-innen ihren Arbeitsplatz verloren hatten.

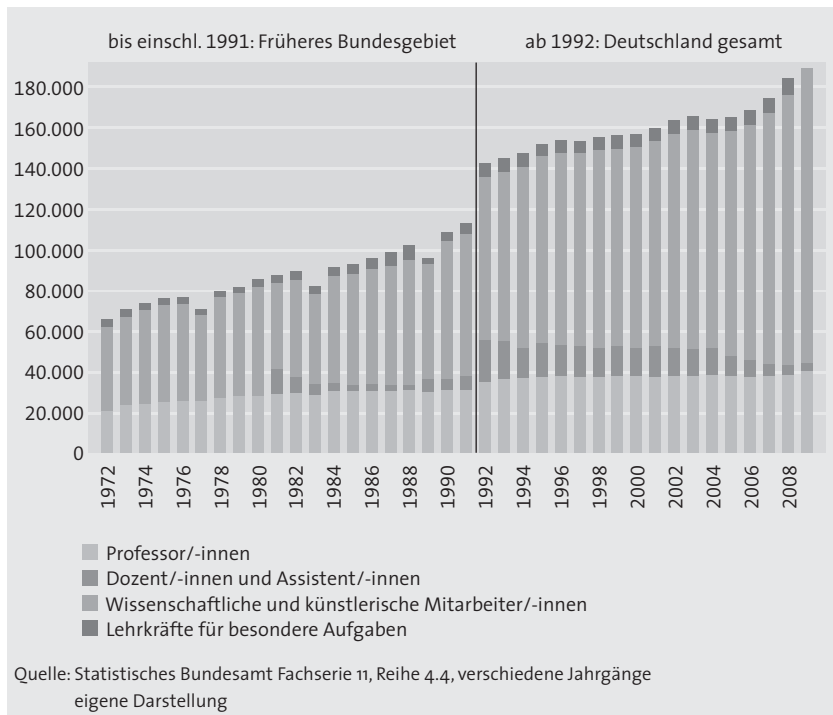


Abbildung 1: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 1972–2009

Das Beschäftigungswachstum ist allerdings nicht über alle Personalkategorien gleich verteilt. Vielmehr ist etwa die Anzahl der Professor/-innen zwischen 1992 und 2009 um 20 %, die der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/-innen im gleichen Zeitraum um 80 % gestiegen. Die Zahl der Dozent/-innen ist in den Jahren kontinuierlich zurückgegangen.

Der Anteil befristeter Beschäftigung innerhalb der Vollzeitbeschäftigten ist auch für die Gruppe der Professor/-innen gestiegen. Bei den wis-

senschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/-innen arbeiteten 2009 rund drei Viertel in einem befristeten Arbeitsverhältnis, und auch bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben hat sich der Anteil befristeter Verträge wesentlich erhöht. Gesunken ist der Anteil lediglich in der Kategorie der Dozent/-innen und Assistent/-innen – dies in erster Linie eine statistische Folge der stark sinkenden Grundgesamtheit.

				Professor/ -innen	Dozent/ -innen und Assistent/ -innen	Wiss. und künstl. Mitarbeiter/ -innen	Lehrkräfte für bes. Aufgaben
Insgesamt		1998		37.626	14.445	97.542	6.147
		2009		40.165	4.206	146.127	8.243
Vollzeit- beschäftigte	insgesamt	1998	absolut	36.924	13.488	62.628	4.910
			%	98,1	93,4	64,2	79,9
		2009	absolut	37.664	3.208	84.170	4.968
			%	93,8	76,3	57,6	60,3
	davon befristete Beschäfti- gung	1998	absolut	1.793.	12.296	41.403	766
			%	4,9	91,2	66,1	15,6
		2009	absolut	6.339	2.268	64.294	1.427
			%	16,8	70,7	76,4	28,7
Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge							

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse nach Arbeitszeit und Befristungen 1998 und 2009

Dabei dokumentiert die Tabelle die Befristungsquoten allein für Vollzeitbeschäftigte, tatsächlich dürften die Anteile bei Teilzeitbeschäftigten noch höher liegen.¹ Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis etwa liegt die Befristungsquote im Jahr 2009 insgesamt bei rund 85 %, auf eine unbefristete kommen hier also rund 6,7 befristete Stellen.

Ein gewisses Maß an Unsicherheit liegt dabei durchaus in der Logik von wissenschaftlichen Karrieren. Wissenschaft ist die ergebnisoffene Suche nach neuer Erkenntnis; inhaltliche Selbstbestimmung und ein hohes Maß an Autonomie von Wissenschaftler/-innen gelten damit als Grundvoraussetzung. In der (letztlich unmöglichen) Bewertung wissenschaftlicher Qualität beruft man sich deshalb auf gemeinsame Normen und verlässt sich

¹ Eindeutige Befristungsquoten über alle Personalkategorien sind nur für die Vollzeitbeschäftigten veröffentlicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2010).

auf das Urteil der Fachgemeinschaft. An dieser Grundidee sind auch die Rekrutierungsprinzipien des Wissenschaftssystems orientiert. Die wesentlichen Karriereschritte – Promotion, Habilitation, Berufung – sind nicht in erster Linie von der Bewertung der Personalverantwortlichen in einer Organisation abhängig, sondern sie werden in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit und durch Fachkolleg/-innen gestaltet. Instrumente zum Leistungsanreiz greifen daher innerhalb von Wissenschaftsorganisationen nicht in gleicher Weise wie in anderen Arbeitsverhältnissen. Aus Perspektive der Organisation steht damit eine Vertragsbindung unter hohem Risiko, und langfristige Verträge sind nur mit solchen Wissenschaftler/-innen rational, die bereits über hohe Reputation verfügen.

Diese Logik führt zwangsläufig dazu, dass wissenschaftliche Karrieren auch Phasen von vertraglicher Unsicherheit beinhalten. Gleichwohl unterscheiden sich Wissenschaftssysteme zum Teil erheblich darin, wie lang und wie planbar solche Phasen gestaltet sind (Kreckel 2008). Die hier präsentierten Daten zeigen zudem, dass und inwiefern diese Unsicherheiten nicht allein aus einer substanziellen Logik resultieren, die sich aus der Aufgabe Wissenschaft ableitet, sondern Folge politischer Entscheidungen sind – Entscheidungen in Bezug auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen ebenso wie organisationsinterne Entscheidungen an Hochschulen. Denn es liegt argumentationslogisch jedenfalls nicht auf der Hand, warum Unsicherheit im Jahre 2009 zum Wohle guter wissenschaftlicher Arbeit mehr geboten wäre als im Jahre 1998.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, was die Einführung von neuen Personalkategorien wie der Juniorprofessur und von Nachwuchsgruppenleitungen bewirkt hat. Denn deren Ziel war es ja gerade, die Planbarkeit in der Karriere im Wissenschaftssystem zu verbessern.

3. Mehr Planbarkeit durch Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitungen?

Die *Juniorprofessur* wurde im Jahre 2002 nach dem amerikanischen Vorbild der Assistant Professors eingerichtet. Sie bietet promovierten Wissenschaftler/-innen eine Einstiegsposition in die selbstständige Arbeit in Forschung und Lehre. Seitens der Bundesregierung war damit auch die Absicht verbunden, die Habilitation langfristig zu ersetzen: Als Zielgröße wurden 6.000 Juniorprofessuren ausgegeben. Tatsächlich sind heute nur rund 1.000 Juniorprofessuren eingerichtet. Die Zahlen variieren sowohl regional als auch von Disziplin zu Disziplin erheblich. Im Verhältnis zum alten

System werden allerdings durchaus Verschiebungen erkennbar: 37 Prozent der Stellen sind von Frauen besetzt, der Anteil liegt für alle Professuren dagegen nur bei 18 Prozent (Statistisches Bundesamt 2010).

Die Zufriedenheit von Juniorprofessor/-innen mit ihrer Arbeitssituation ist überwiegend hoch, wie Befragungen des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) gezeigt haben. Mehr als zwei Drittel der Befragten äußern sich sehr oder eher zufrieden (Federkeil/Buch 2007: 56). Im Detail allerdings werden Probleme erkennbar. Die Forschungsautonomie etwa wird schon allein durch Zeitrestriktionen eingeschränkt. Etwa 60 Prozent der Befragten schätzen die Zeit, die ihnen für ihre Forschungsarbeit zur Verfügung steht, als zu gering ein. Auch werden die eigenen Entscheidungskompetenzen zum Teil als zu gering wahrgenommen (ebd: 53 f.).

Als zentrale Voraussetzungen dafür, dass mit der Juniorprofessur auch eine erhöhte Planungssicherheit verbunden ist, kann die Tenure-Track-Option angenommen werden. Im strengen Sinne würde Tenure Track bedeuten, dass Juniorprofessor/-innen bereits bei ihrer Anstellung – allerdings in Abhängigkeit vom Ergebnis einer Evaluation – eine Übernahme in eine unbefristete Professur in Aussicht gestellt bekommen. In Deutschland hingegen wird zum Teil schon die Möglichkeit, sich im Anschluss an die Juniorprofessur auch an der eigenen Universität auf eine reguläre Professur bewerben zu können, also das sogenannte Hausberufungsverbot zu umgehen, als Tenure Track bezeichnet.

Lediglich acht Prozent der befragten Juniorprofessor/-innen geben an, dass mit ihrer Stelle eine Tenure-Track-Option in der engen Definition verbunden ist: Weitere zehn Prozent haben die Möglichkeit, sich innerhalb ihrer Hochschule auf eine Stelle zu bewerben (ebd.: 46 f.). Die Strategie der Juniorprofessor/-innen vor diesem Hintergrund lautet: Rund ein Drittel der Befragten plant eine Habilitation, ein weiteres Viertel ist in dieser Frage noch unentschieden. Mehr als der Hälfte der Befragten erscheint es also fraglich, ob ihre Fachkolleg/-innen sie ausschließlich auf Grundlage einer positiven Evaluation als qualifiziert ansehen werden.

Nachwuchsgruppen sind spezielle Forschungseinheiten, die von Wissenschaftler/-innen nach der Promotion geleitet werden. Sie verfügen über ein eigenes Budget und sind damit unabhängig gegenüber Abteilungsleitungen oder Lehrstuhlinhaber/-innen. Hier wird also mit lang tradierten Prinzipien der Personalrekrutierung gebrochen; ohne Habilitation war eine Führungsaufgabe bislang nicht vorgesehen.

Insgesamt arbeiten in Deutschland derzeit etwa 550 Nachwuchsgruppen unterschiedlicher Träger. Rund zwei Drittel der Stellen werden im

Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) initiierten Emmy-Noether-Programms gefördert.² Hinzu kommt eine Zahl von Nachwuchsgruppen, die im Rahmen von Fachprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert werden. In den Lebens- und Naturwissenschaften werden Nachwuchsgruppen weitaus häufiger eingerichtet als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Empirische Untersuchungen³ zeigen eine Reihe von positiven Aspekten: Die eigene Forschungsautonomie wird als sehr hoch eingeschätzt, und die individuellen Karriereperspektiven der befragten Nachwuchsgruppenleiter/-innen werden überwiegend gut bewertet. Im Verhältnis zu anderen Förderprogrammen verfügen die Stellen zudem über eine gute materielle Ausstattung.

In der Detailbewertung wird allerdings deutlich, dass diese Positionen strukturell nach wie vor an Grenzen stoßen. Als Problem wird deutlich, dass die Nachwuchsgruppenleitung als Personalkategorie bislang nicht vorgesehen war und der Status auch in keinem Gesetz definiert ist. In der Praxis sind dann immer neue Verhandlungen um die eigene Position erforderlich. Die Habilitation als Institution wird auch durch das Instrument der Nachwuchsgruppen überdies kaum infrage gestellt. Die Befragung der Nachwuchsgruppenleiter/-innen des Emmy-Noether-Programms zeigt, dass nur circa 25 Prozent der Befragten keine Habilitationsabsichten (mehr) haben oder hatten. Für das Fach Jura stellt ein Gesprächspartner etwa heraus: „Also das wäre Harakiri zu denken, ich könnte es mir leisten zu sagen, ich habilitier’ mich nicht.“

Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen sind also Innovationen, die für Einzelne durchaus positive Effekte haben können. Als Auslöser grundlegender struktureller Veränderungen fallen sie aber nicht nur quantitativ zu wenig ins Gewicht. Ohne vertraglich verankerte Perspektive wird die Habilitation in den meisten Disziplinen alternativlos bleiben. Dies wäre nicht nur für den wissenschaftlichen Nachwuchs, sondern auch für das Hochschulsystem insgesamt eine problematische Perspektive. Denn an den Hochschulen wird künftig mehr Personal, werden insbesondere mehr Professor/-innen gebraucht, wie der folgende Ausblick zeigt.

2 Die Grundidee wurde bereits 1969 an Instituten der Max-Planck-Gesellschaft implementiert, 1996 startete die VolkswagenStiftung das Förderprogramm „Nachwuchsgruppen an Universitäten“, und im Jahre 2002 hat auch die Helmholtz-Gemeinschaft Nachwuchsgruppen eingerichtet.

3 Die Angaben beziehen sich auf eine Erhebung am iFQ Institut für Forschungsförderung (vgl. Böhrer et al. 2008) sowie ergänzende leitfadengestützte Interviews mit Programmverantwortlichen, die von der Autorin durchgeführt wurden (vgl. Gülker 2009).

4. Personalbedarf an deutschen Hochschulen: Ein Ausblick

Wie sieht die Hochschule der Zukunft aus? Diese viel diskutierte Frage hat aktuell eine neue Brisanz erhalten. Die Hochschulen stehen in den nächsten Semestern vor der Aufgabe, mit der durch die doppelten Abiturjahrgänge sprunghaft steigenden Anzahl an Studienberechtigten umzugehen. Mit der Aussetzung der Wehrpflicht wird sich die Zahl der Übergänge von der Schule in die Hochschule in den kommenden Jahren früher verwirklichen und dadurch zusätzlich erhöhen. Politisches Ziel ist darüber hinaus eine insgesamt steigende Studierendenquote.

Im Rahmen einer durch die Max-Traeger-Stiftung geförderten Expertise wurde der künftige Personalbedarf in Volumen und Struktur prognostiziert (Gülker 2011).⁴ Auf der Grundlage vorhandener Daten und plausibler Annahmen wurden drei wesentliche Entwicklungen antizipiert: 1) aus Altersgründen absehbare Abgänge von wissenschaftlichem Personal, 2) die Entwicklung der Studierendenzahl und 3) eine Veränderung der Betreuungsquoten.

Für die natürliche Fluktuation liegen annähernd präzise Daten vor. Generell befinden sich die Hochschulen zurzeit bereits am Ende eines umfassenden Generationswechsels. Bis 2019 werden insgesamt noch etwa 11.500 Professor/-innen und rund 10.000 weitere wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/-innen aus Altersgründen die Hochschulen verlassen.

Um die Entwicklung der Studierendenzahlen zu ermitteln, stützt sich die Studie auf den Bildungsbericht 2010 und damit auf die umfassendste Simulation, die für Deutschland verfügbar ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Demografische Entwicklungen werden hier auf das Hochschulsystem projiziert und unter unterschiedlichen Annahmen drei Varianten von Studierendenzahlen bis zum Jahre 2025 errechnet.

Zur Veränderung der Betreuungsquoten orientiert sich die Studie an den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (Wissenschaftsrat 2008). Aktuell liegt das Verhältnis zwischen Professor/-innen und Studierenden im Durchschnitt aller Hochschultypen und Fächer bei 1 : 58,3. Der Wissenschaftsrat hat eine disziplinspezifische Verbesserung vorgeschlagen, die im Durchschnitt einem Verhältnis von etwa 1 : 48 entsprechen würde. Im Rahmen der Studie wurden zwei Szenarien gerechnet; eines entspricht dem Vor-

4 Die Ergebnisse der Expertise wurden erstmals im Rahmen des 1. Follow-Up-Kongresses zum Templiner Manifest „Gute Forschung und Lehre – gute Arbeit: Zwei Seiten einer Medaille“ der GEW am 21. Januar 2011 in Berlin präsentiert.

schlag des Wissenschaftsrates und eines geht darüber hinaus und nimmt als langfristiges Ziel ein Verhältnis von 1 : 45 an.

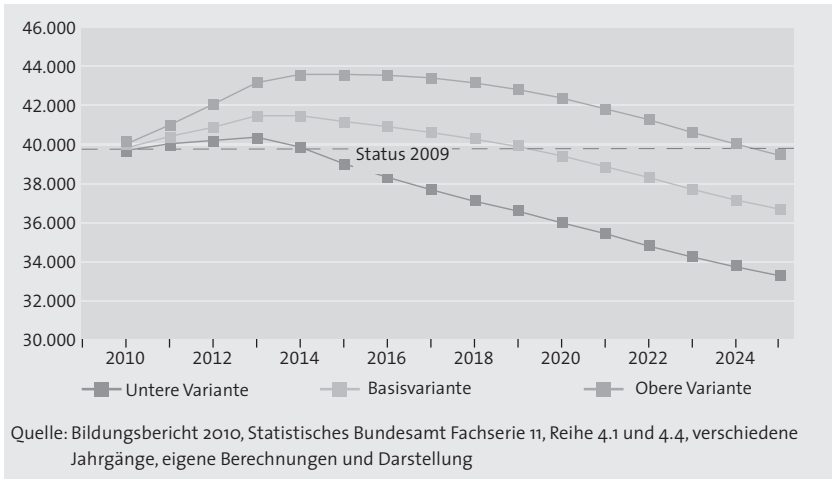


Abbildung 2: Bedarf an Professor/-innen bis 2025 in drei Varianten – geschätzt nach Bildungsbericht

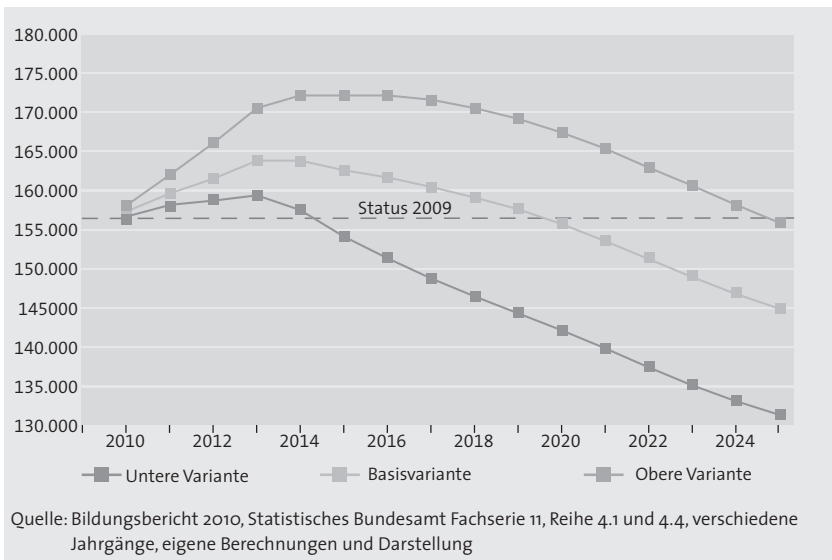
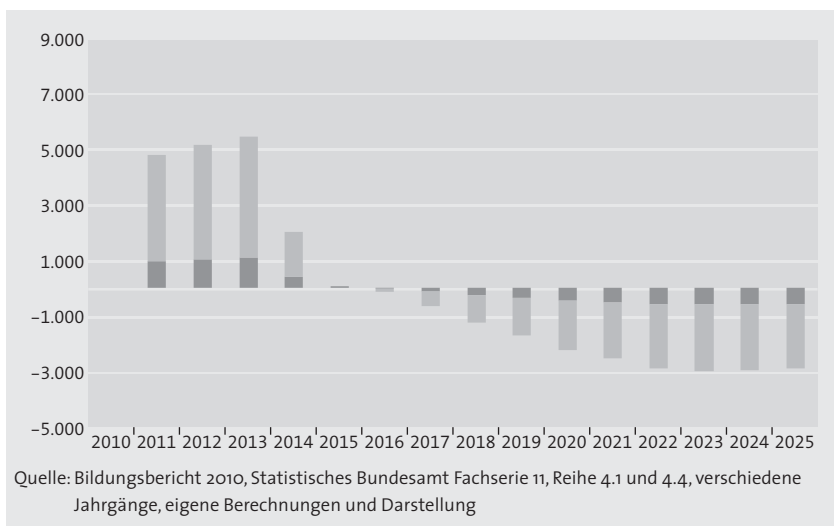


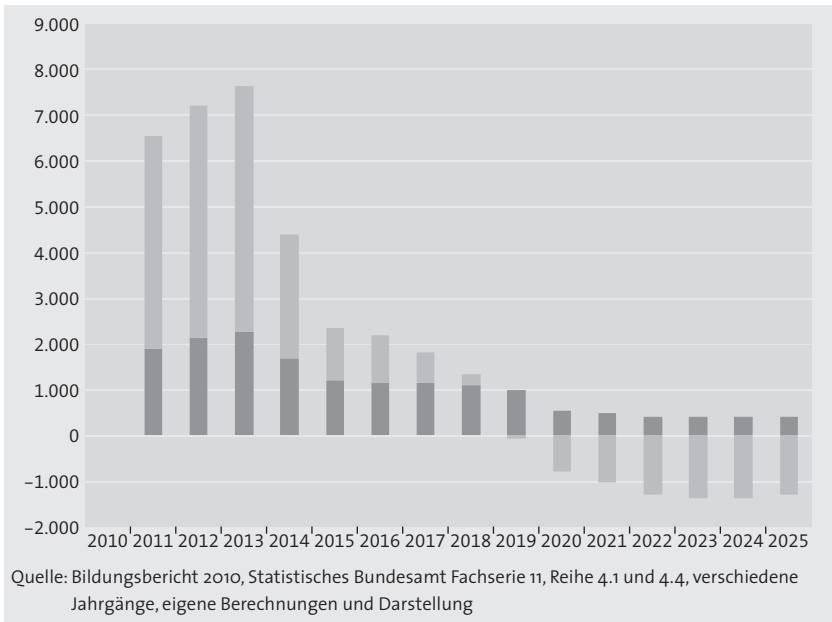
Abbildung 3: Bedarf an wissenschaftlichem Personal ohne Professor/-innen bis 2025 in drei Varianten – geschätzt nach Bildungsbericht

Die Prognosen des Bildungsberichtes beschreiben ein erhebliches Wachstum der Studierendenzahlen – mindestens für die nächsten rund 10 Jahre. Abbildung 2 zeigt vor diesem Hintergrund den mit den Varianten verbundenen voraussichtlichen Personalbedarf – zunächst für gleich bleibende Betreuungsquoten und unabhängig von der natürlichen Fluktuation. In der oberen Variante ist demnach der Bedarf sowohl an Professor/-innen als auch an wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen bis zum Jahr 2024 höher als beim Status quo im Jahre 2009.

Abbildung 4 illustriert für die obere Variante den jährlichen Anpassungsbedarf in den Personalkategorien. Würde man sich unmittelbar und ausschließlich an der Zahl der jeweils in einem Jahr gemeldeten Studierenden orientieren (was aus diversen und schon allein aus arbeitsvertraglichen Gründen natürlich nicht realistisch ist), dann müsste der Personalstand in den hier dokumentierten Größenordnungen jährlich erhöht oder reduziert werden. Gegenübergestellt werden dabei der jährliche Veränderungsbedarf, der sich allein aus den beschriebenen Szenarien des Bildungsberichtes ergibt (erste Grafik), und der Veränderungsbedarf, wenn zusätzlich die natürliche Fluktuation durch altersbedingtes Ausscheiden berücksichtigt wird.



**Abbildung 4a: Jährlicher Personalanpassungsbedarf bis 2025 –
obere Variante geschätzt nach Bildungsbericht 2010
(Veränderung ohne Fluktuation)**



**Abbildung 4b: Jährlicher Personalanpassungsbedarf bis 2025 –
obere Variante geschätzt nach Bildungsbericht 2010
(Veränderung mit Fluktuation)**

Kalkuliert man die aus Altersgründen frei werdenden Stellen mit ein, liegt der Einstellungsbedarf allein bis zum Jahr 2013 in Summe bei rund 20.000 Personen. Bis zum Jahr 2018 besteht jährlich zusätzlicher Einstellungsbedarf sowohl für Professor/-innen als auch für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen. Ab dem Jahre 2020 müsste nach dieser Rechnung die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen reduziert werden, weiterhin aber nicht die der Professor/-innen. Bis einschließlich zum Jahre 2025 besteht ein jährlicher Einstellungsbedarf von mindestens rund 500 Professor/-innen, dies auch noch nach dem enormen Aufwuchs bis 2013/14.

Für veränderte Betreuungsrelationen liegt der künftige Bedarf kurzfristig höher und bleibt nachhaltig über dem Status quo von 2009 (Abbildung 5). Um Szenario A zu realisieren, das nahe an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates orientiert ist, müssten bis zum Jahr 2014 je nach Variante zwischen rund 3.000 und 8.000 Professor/-innen mehr zur Verfügung stehen als im Jahre 2009. Sowohl in der oberen als auch in der Basisvariante bleibt der Bedarf an Professor/-innen bis zum Jahre 2025 über dem

Status quo von 2009. Allein in der unteren Variante würde der Bedarf ab dem Jahre 2021 unter das Niveau von 2009 absinken.

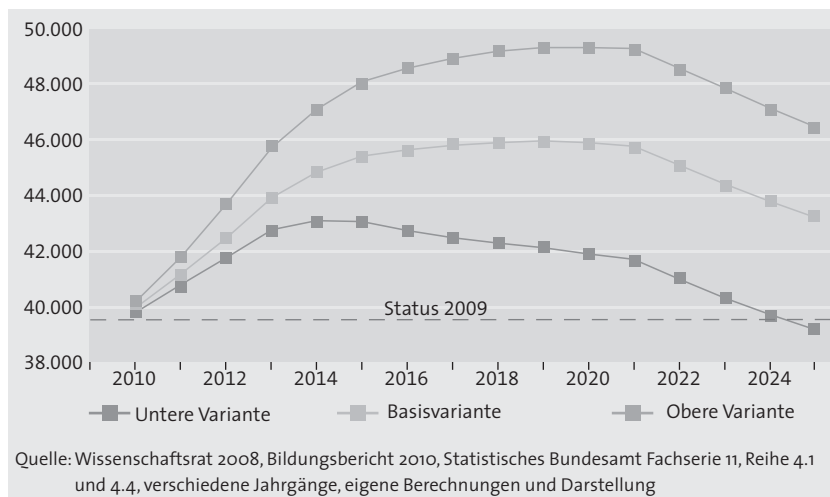


Abbildung 5: Bedarf an Professor/-innen bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrelationen – Szenario 1 : 45

Mit dem ehrgeizigeren Szenario B wäre ein Mehrbedarf an Professor/-innen von bis zu rund 9.000 in den Jahren 2019–2021 in der oberen Variante verbunden. Im Jahre 2025 läge der Bedarf in der oberen Variante noch rund 6.500, in der Basisvariante 3.000 Stellen über dem Status von 2009.

Abbildung 6 dokumentiert analog zum Vorgehen oben den mit diesem Betreuungsszenario verbundenen jährlichen Personalanpassungsbedarf beispielhaft für die obere Variante – wiederum jeweils einmal ohne Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation (erste Grafik) und einmal mit (zweite Grafik).

Verbesserte Betreuungsrelationen ergeben in Kombination mit jenen Stellen, die aus Altersgründen frei werden, für alle Varianten einen nachhaltigen Mehrbedarf an Professor/-innen bis zum Jahre 2025. Für das optimistische Szenario B summiert sich der Mehrbedarf an Professor/-innen bis zum Jahr 2025 auf rund 23.000.

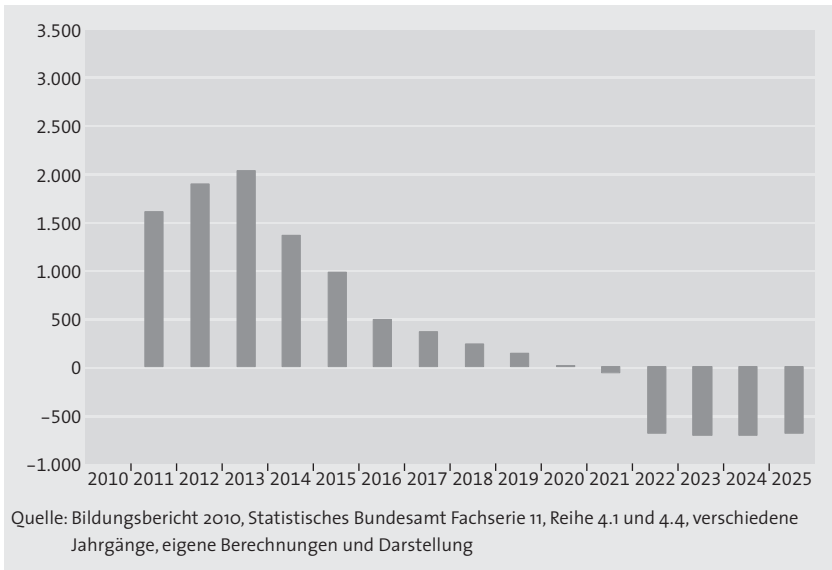


Abbildung 6a: Jährlicher Anpassungsbedarf bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrerlationen (nur Professor/-innen – Szenario 1 : 45) (ohne Fluktuation)

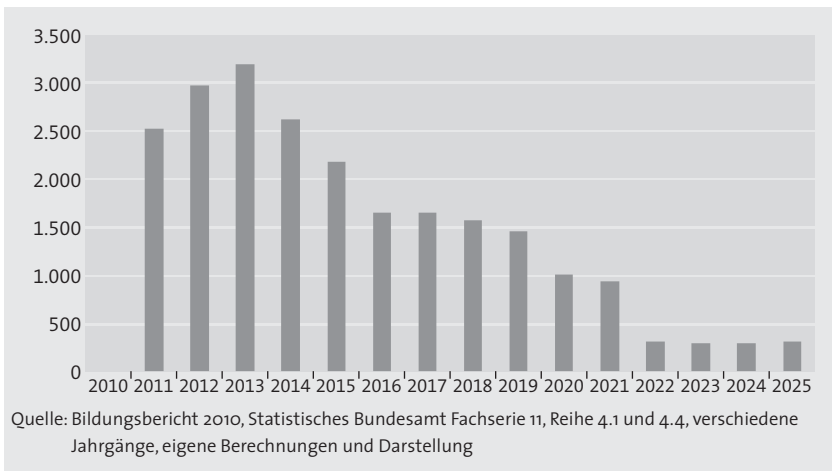


Abbildung 6b: Jährlicher Anpassungsbedarf bis 2025 bei verbesserten Betreuungsrerlationen (nur Professor/-innen – Szenario 1 : 45) (mit Fluktuation)

5. Fazit

Das Prinzip der Unsicherheit in der akademischen Karriere hat in den letzten Jahren nicht ab-, sondern zugenommen. Für junge Wissenschaftler/-innen ist ein befristeter Arbeitsplatz der Normalfall. Neue Instrumente haben bislang offensichtlich kaum zu einer strukturellen Veränderung von Karrierepfaden in der deutschen Wissenschaft beigetragen. Die Juniorprofessor/-innen und Nachwuchsgruppenleiter/-innen vertrauen in der Mehrzahl nicht darauf, dass ihre Qualifikation auch ohne Habilitation als berufungsfähig angesehen werden wird.

Dabei steigt der Bedarf an qualifiziertem und motiviertem Personal, denn Prognosen gehen von einem erheblichen Wachstum der Studierendenzahlen aus. Berücksichtigt man neben der Entwicklung der Studierendenzahlen auch den Neubesetzungsbedarf von Stellen, die aus Altersgründen frei werden, dann ergibt sich ein nachhaltiger Personalbedarf von bis zu 16.000 Professor/-innen und 14.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen. Bei der politisch angestrebten Verbesserung der Betreuungsquote würde summiert ein zusätzlicher Bedarf an Professor/-innen von bis zu 23.000 bis zum Jahre 2025 entstehen.

Vor diesem Hintergrund werden mehrere Kernaufgaben künftiger Personalpolitik deutlich, denn das Nadelöhr zur Professur ist zu eng. Notwendig ist eine Art von Zäsur, die auch die Berufungsverfahren erreichen kann. Darüber hinaus gilt es, inhaltlich und vertraglich attraktive Positionen neben der Professur zu etablieren. Die aktuell vorfindbare und in den letzten Jahren weiter zementierte Zweiteilung der Belegschaft in Professor/-innen (verbunden mit höchster Sicherheit und Reputation) und Nicht-Professor/-innen (verbunden mit Unsicherheit und Abhängigkeit) wird dem breiten Spektrum an Aufgaben in Forschung und Lehre nicht gerecht. Mit einer Veränderung der Personalstruktur unmittelbar zusammen hängt auch eine Reduktion der vertraglichen Unsicherheit. Die dargestellten Prognosen legen einen Befristungsbedarf in dem aktuell praktizierten Ausmaß nicht nahe, vielmehr wird ein Mehrbedarf über die aktuell (befristet) Beschäftigten hinaus vorausgesagt.

Schließlich ist eine nachhaltige Aufwertung der Lehre erforderlich. Ein Wissenschaftssystem, in dem allein gute Forschung belohnt wird, kann den künftigen Anforderungen nicht gerecht werden. Die Einrichtung von reinen Lehrprofessuren stellt aber diesbezüglich keine Lösung dar, da sie die Lehre nicht innerhalb des wissenschaftlichen Betriebes stärkt, sondern aus ihm ausgliedert. Das Dauerthema der Hochschulen und Hochschulfor-

schung, wie eine Aufwertung der Lehre mit einer guten Personalpolitik zukunftsicher erfolgen kann, wird sich in den nächsten Jahren wieder neu und vehementer stellen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010:** Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Berlin.
- Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael 2008:** Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms, Bonn.
- Federkeil, Gero/Buch, Florian 2007:** Fünf Jahre Juniorprofessor – Zweite CHE Befragung zum Stand der Einführung, Gütersloh.
- Gülker, Silke 2009:** Attraktivität von Arbeitsplätzen in der Wissenschaft: Nachwuchsgruppen-leitungen und Juniorprofessor auf dem Prüfstand, in: Forschung. Politik-Strategie-Management, Heft 1, 6–12.
- Gülker, Silke 2011:** Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt a. M.
- Kreckel, Reinhard (Hg.) 2008:** Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlan-den, Österreich und der Schweiz, Leipzig.
- Sondermann, Michael/Simon, Dagmar/Scholz, Anne-Marie/Hornbostel, Stefan 2008:** Die Exzel-lenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase, Bonn.
- Statistisches Bundesamt 2010:** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, R 4.4 2009, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat 2008:** Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium (Drs. 8639-08), Berlin.

B

Wissenschaftskarrieren im
internationalen Vergleich

Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg

Reinhard Kreckel

Die Entwicklung der deutschen Universitäten entspricht weitgehend dem internationalen Trend (Meyer/Schofer 2005; OECD 2010). Man denke nur an den weltweiten Anstieg der Studierendenzahlen in den letzten Jahrzehnten, den Siegeszug des *Neuen Steuerungsmodells* im Hochschulbereich, die europaweite Einführung gestufter Studiengänge, die zunehmende Verschiebung der akademischen Forschung von dauerhafter Grund- zu befristeter Drittmittelfinanzierung, die Tendenz zur Differenzierung zwischen forschungsstarken Spitzenuniversitäten und primär lehrorientierten Regionaluniversitäten u. a. m. (Kreckel 2008a, 2009, 2010; Teichler 2008). Diese Vorgänge und die damit verbundenen Probleme sind an den Universitäten aller OECD-Länder zu beobachten. Andererseits befinden sich die deutschen Universitäten in einer Hinsicht auf einem ausgesprochenen Sonderweg: Nur hier findet man die *für traditionelle Ordinarienuniversitäten charakteristische „flaschenhalsförmige“ akademische Karrierestruktur*. Ein besonderes Spezifikum der deutschen Universitäten ist dabei der geringe Anteil von etatmäßigen Professuren und der extrem hohe Anteil von hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal in abhängiger Position und ohne dauerhafte Laufbahnperspektive (Enders/de Weert 2004; Janson et al. 2007; Burkhardt 2008; Bloch/Burkhardt 2010; Merkator/Teichler 2010; Kreckel 2008a, 2010). Wie sich im Folgenden zeigen wird, ist diese Besonderheit auch dadurch begründet, dass es an deutschen Universitäten unterhalb der Ebene der berufenen und (üblicherweise auf Lebenszeit verbeamteten) W2- und W3-Professor/-innen so gut wie keine regulären Positionen für selbstständig forschende und lehrende Wissenschaftler/-innen gibt. Dieser Sondertatbestand soll im ersten Teil dieses Beitrags aus international vergleichender Perspektive etwas genauer nachgezeichnet werden. Im zweiten Teil werden dann einige im deutschen Universitätssystem liegende Verursachungszusammenhänge und Denkwänge herausgearbeitet, die diese Sachlage verständlich machen. Damit wird der Rahmen abgesteckt, der bei künftigen Reformen zu berücksichtigen ist.

1. Internationaler Vergleich

In den beiden folgenden Abbildungen 1 und 2 wurde der Versuch gemacht, die universitären Karrieresysteme verschiedener westlicher Länder direkt miteinander zu vergleichen. Aufgrund der unterschiedlichen hochschulstatistischen Zählweisen in den einzelnen Ländern ist das ein gewagtes Unterfangen (ausführlich: Kreckel 2008a): So erfassen die einen das hauptberufliche wissenschaftliche Personal der Universitäten nach Kopffzahlen, die anderen nach Vollzeitäquivalenten; die einen berücksichtigen nur Vollzeitpersonal, die anderen auch Teilzeitbeschäftigte oder Lehrbeauftragte. In einigen Ländern gehören Doktorand/-innen auf Qualifikationsstellen zum wissenschaftlichen Personal, in anderen gelten Promovierende grundsätzlich als Studierende, in wieder anderen haben sie einen Doppelstatus. Mancherorts werden nur die Inhaber/-innen von haushaltsfinanzierten Stellen gezählt, in anderen auch das Drittmittelpersonal; auch ist das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht immer eindeutig zu erkennen, usw. Aus allen diesen Gründen sind die verfügbaren hochschulstatistischen Angaben insgesamt nur beschränkt vergleichbar. Aber für die Beantwortung einer bestimmten Frage sind sie doch sehr aussagekräftig: Im Folgenden wird dabei zwischen „Senior Staff“ und „Junior Staff“ unterschieden (Kreckel 2008b). Wenn man sich speziell für die *Positionen am oberen Ende der universitären Laufbahn* interessiert, die Positionen für selbstständig forschende und lehrende Hochschullehrer/-innen, so sind diese überall sehr ähnlich und deshalb gut vergleichbar. Sie werden in der großen Mehrzahl der Fälle unbefristet und in Vollbeschäftigung wahrgenommen und verleihen „professorale“ Unabhängigkeit in Lehre und Forschung. In den beiden Abbildungen 1 und 2 werden sie unter der Bezeichnung „Senior Staff“ (schwarz markiert) zusammengefasst, da der Titel „Professor“ nicht in allen Ländern die gleiche Bedeutung hat. Komplexer, und hier von besonderem Interesse, ist die grau unterlegte Kategorie des „Junior Staff“. Dabei handelt es sich um hauptamtlich und selbstständig lehrende und forschende Hochschullehrer/-innen unterhalb der professoralen Spitzenebene.

Hier gibt es von Land zu Land extreme Unterschiede, wie sich bereits an Abbildung 1 ablesen lässt. Es ist unübersehbar, dass allein Deutschland über ein Universitätssystem verfügt, in dem das fest angestellte, eigenständig lehrende und forschende Hochschulpersonal klar in der Minderheit ist: Weit über 80 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten ist auf unselbstständigen Mittelbaupositionen un-

terhalb der Hochschullehrerebene (hellgrau markiert) beschäftigt, zwei Drittel davon auf befristeten Qualifikations- und/oder Drittmittelstellen, wobei der Anteil der Drittmittelfinanzierung beim befristeten wissenschaftlichen Personal in den letzten Jahren im Verhältnis zur Haushaltsfinanzierung kontinuierlich zugenommen hat (Bloch/Burkhardt 2010). Nur ein kleiner Teil des Mittelbaus ist, in unterschiedlichsten Positionen (als Akademische Räte, Mitarbeiter/-innen auf Funktionsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben u. Ä.; waagrecht gestreifte Markierung), dauerhaft tätig. Andererseits fehlt die international übliche Kategorie des selbstständig lehrenden und forschenden „Junior Staff“ an deutschen Universitäten fast völlig: Der Anteil der Juniorprofessuren am wissenschaftlichen Personal der Universitäten liegt bei 0,6 %, der der Universitätsdozenturen und vergleichbarer Positionen bei etwa 1 % (berechnet nach: Statistisches Bundesamt 2009).

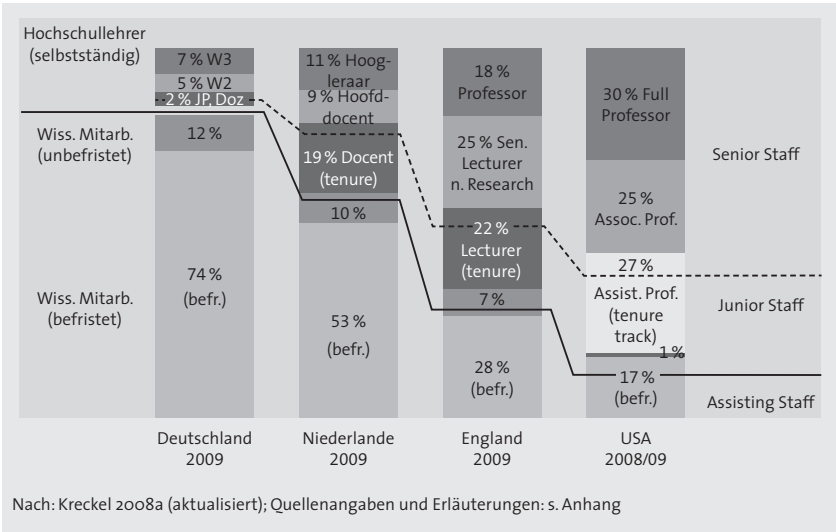


Abbildung 1: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten mit Tenure-System: Niederlande, England und USA im Vergleich zu Deutschland

Davon deutlich unterschieden stellen sich die Größenverhältnisse in den beiden anderen europäischen Beispielländern von Abbildung 1 dar, in England und den Niederlanden. Es handelt sich dabei um zwei Universitätssysteme mit ausgeprägtem *Tenure-System*. Dort berechtigt die Berufung auf eine Stelle als *Lecturer* oder *Docent* (die in der Regel nach der Promotion

erfolgt) zu selbstständiger Lehre und Forschung. Nach kurzer Probezeit ist die unbefristete Anstellung als Hochschullehrer/-in („tenure“) üblich, mit der Möglichkeit des internen Aufstieges oder der externen Berufung zum Senior Lecturer/Hoofddocent und Professor/Hoogleraar.

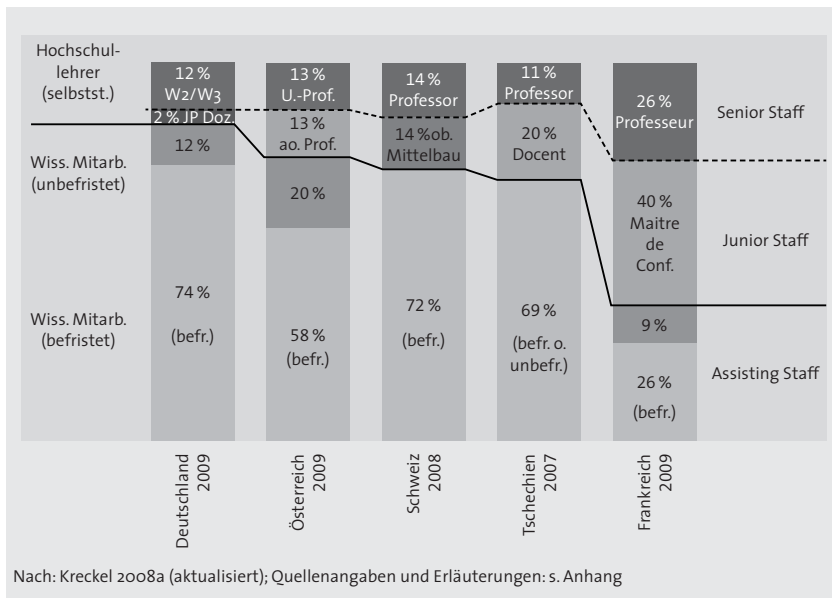


Abbildung 2.: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten mit Habilitations-System: Frankreich, Tschechien, Schweiz und Österreich im Vergleich zu Deutschland

Eine spezifische Variante des Tenure-Systems ist das „*Tenure Track*“-System der USA. Hier, anders als im stärker titelorientierten Europa, tragen alle Vollmitglieder des Lehrkörpers („faculty“) den Professorentitel, mit grundsätzlich gleichen Rechten und Pflichten in Lehre und Forschung. Allerdings wird dem Assistant Professor im Unterschied zum europäischen Lecturer oder Docent die Festanstellung nicht fast automatisch gewährt, sondern nur in Aussicht gestellt und erst nach vier bis sieben Jahren und strenger Leistungsüberprüfung bestätigt. Insbesondere an den US-amerikanischen Forschungsuniversitäten ist das Tenure-Track-Verfahren mit einer strengen Evaluation der Forschungs- und Lehrleistungen verbunden, die dem deutschen Habilitationsverfahren sehr ähnlich ist (Janson et al. 2007: 80 ff.). Das für Deutschland charakteristische Hausberufungsverbot

und die Vorstellung, dass nur ganz wenige zur selbstständigen Lehre und Forschung an einer Universität „berufen“ sind, ist in keinem der genannten Länder geläufig. Am ehesten findet sich noch im Nachbarland Niederlande Vergleichbares, wo die Position des Hoogleraar (bzw. Professor) noch deutliche Ähnlichkeiten mit dem traditionellen deutschen Ordinarius aufweist.

Nun könnte man denken, dass die in Abbildung 1 sichtbar werdende extreme Sonderstellung des deutschen Karrieremodells, in dem es nur relativ wenige Professuren und fast keine Dozent/-innen gibt, mit dem Umstand zusammenhängt, dass wir es in Deutschland nicht mit einem Tenure-, sondern mit einem *Habilitations-System* zu tun haben. *Abbildung 2* zeigt allerdings etwas anderes: Auch unter den Habilitationsländern ist Deutschland ein Ausnahmefall.¹

Das Habilitations-Modell der akademischen Karriere findet sich in relativ reiner Form in den traditionellen Universitätssystemen von Deutschland, Österreich und der Schweiz, aber auch in Tschechien: In diesen Ländern verleiht nicht, wie in den Tenure-Systemen, bereits die Promotion, sondern erst der Erwerb der Habilitation (oder eines Äquivalents) die Befähigung zu selbstständiger Forschung und Lehre. Alle Lehr- und Forschungstätigkeiten vor der Habilitation gelten daher eo ipso als „unselbstständig“. Die für Nichthabilitierte vorgesehenen Stellen werden deshalb vor allem als befristete Qualifikationsstellen verstanden. Wie man sieht, sind in diesen vier noch stark vom klassischen Lehrstuhlprinzip geprägten Universitätssystemen etatmäßige Professuren (mit nur 11–14 % der Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal) rar. In allen vier Ländern setzt sich der universitäre Lehrkörper überwiegend aus befristet beschäftigtem Personal mit assistierender Funktion und in unselbstständiger Stellung zusammen. Diese Qualifikationsstelleninhaber/-innen, vielfach Berufsanfänger/-innen, tragen einen erheblichen Teil der akademischen Lehre und Forschung.

Zur Habilitation (bzw. habilitationsäquivalenten Postdoc-Qualifikation) muss allerdings in diesen Ländern die *Berufung* auf eine Professur hinzukommen: Erst „Berufene“ gelten als vollwertige Hochschullehrer/-innen. Ein neuralgischer Punkt sind deshalb im Habilitations-Modell die nicht auf

1 Das gilt auch für osteuropäische Länder wie Polen und Ungarn und die nordischen Länder Dänemark und Finnland, wo die Habilitation ebenfalls üblich ist: In allen Habilitationsländern nimmt der/die habilitierte und berufene Professor/-in als „Ordinarius“ eine besonders herausgehobene Stellung ein. Überall gibt es dort aber auch eine gewichtige Gruppe von (meist habilitierten) Dozent/-innen. Zur Unterscheidung zwischen Habilitations- und Tenure-Systemen vgl. Kreckel 2008a.

Professuren berufenen Habilitierten. In Deutschland gibt es für sie, schon wegen des weitgehend noch immer praktizierten Hausberufungsverbotes, fast keine festen Stellen. In Österreich ist das anders. Dort bleiben die nicht berufenen Habilitierten als außerordentliche (bzw. „assozierte“) Professor/-innen weiter an der Universität beschäftigt. Statusrechtlich gehören sie aber weiterhin zum Mittelbau, nicht zur „Professorenbank“. Ähnlich verhält es sich bei den Dozent/-innen in Tschechien, während in der Schweiz die habilitierten Privatdozent/-innen bzw. Titularprofessor/-innen der statistischen Mischkategorie des „oberen Mittelbaus“ zugerechnet werden.² Sie lehren und forschen zwar selbstständig, haben in den meisten Fällen aber keine Dauerstelle, ähnlich wie in Deutschland.

An den französischen Universitäten – wie übrigens auch an den Grandes Écoles – finden wir hingegen eine Kombination von Habilitations- und Tenure-System: Nach der Promotion ist dort der Erwerb einer (der deutschen Habilitation ähnlichen) *habilitation de diriger des recherches* für die Berufung auf eine Professur erforderlich. Andererseits gilt aber auch die Promotion bereits als vollgültige Qualifikation für eine selbstständige Hochschullehrer/-innentätigkeit in der beamteten Lebenszeitposition des *Maître de Conférences* (Musselin 2005). Das heißt, dass für die Ebene des Senior Staff in Frankreich das Habilitationsmodell, für den Junior Staff das Tenure-Modell gilt.

Der kurze vergleichende Blick auf unterschiedliche Universitätssysteme zeigt somit, dass sie alle – mit Ausnahme Deutschlands – über akademische Karrierestrukturen mit einem relativ großen Anteil von Senior und Junior Staff verfügen. Überall gibt es den auf Dauer tätigen Lecturer, Docent, Maître de Conférences oder Assistant Professor als selbstständige/n Hochschullehrer/-in mit eigenen Lehr- und Forschungsaufgaben. *An den deutschen Universitäten fehlen dagegen die Hochschullehrer/-innen unterhalb der Professur fast ganz.* Daran ändert auch die 2002 neu eingeführte Kategorie der Juniorprofessuren nichts, mit einem Anteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von 0,6 %, ³ größtenteils ohne Tenure Track (Feederkeil/Buch 2007).

2 Zur Kategorie „übrige Dozierende“ (bzw. „oberer Mittelbau“) der Schweizer Hochschulstatistik gehören auch selbstständig lehrende bzw. forschende Lektor/-innen, Lehrbeauftragte, Oberassistent/-innen usw., die nicht notwendigerweise habilitiert sind.

3 Für das Jahr 2009 weist die amtliche Statistik für deutsche Universitäten 978 Juniorprofessor/-innen und 20.395 Professor/-innen der Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie C2, C3 und C4 aus (Statistisches Bundesamt 2009: 40).

Auch wenn aufgrund der unterschiedlichen hochschulstatistischen Zählweisen die in den Abbildungen 1 und 2 benutzten empirischen Angaben nur bedingt vergleichbar sind, bleibt doch festzuhalten:

1. Alle vom traditionellen mitteleuropäischen Ordinarien-Modell geprägten Universitätssysteme – in unserem Ländervergleich also: Deutschland, Österreich, Schweiz, Tschechien und auch die Niederlande – haben stark „mittelbaulastige“ Karrierestrukturen, in denen festangestellte, eigenständig lehrende und forschende Hochschullehrer/-innen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal klar in der Minderheit sind. Eine Ausnahme bilden die – ebenfalls sehr „professoralen“ – französischen Universitäten (und Grandes Écoles) mit ihrem gemischten Habilitations- und Tenure-System: Ebenso wie in den „reinen“ Tenure-Systemen sind Mittelbaustellen dort die Ausnahme.
2. Alle hier verglichenen Universitätssysteme – unabhängig davon, ob es sich dabei um Habilitations- oder Tenure-Systeme handelt – halten unterhalb der vollen Professur eine beträchtliche Zahl von Junior-Positionen mit eigenständigen Lehr- und Forschungsaufgaben bereit. Eine Ausnahmestellung nimmt hier nur Deutschland (und in abgeschwächter Form die Schweiz) ein.

Zur inneren „Logik“ des universitären Karrieresystems in Deutschland

Man könnte nun denken, dass die diagnostizierte strukturelle Anomalie der deutschen Universitäten leicht zu bereinigen sein müsste. Denn in Zeiten rapid zunehmender Aufgaben in der Lehre (Bildungsexpansion, Bologna-Reform) und in der Forschung (Exzellenzinitiative, verstärkte Drittmittelorientierung) droht sie zum Wettbewerbsnachteil zu werden: Angesichts des geringen Anteils von vollgültigen Hochschullehrer/-innen ist es an deutschen Universitäten kaum möglich, die Aufgaben von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung auf eine ausreichend große Zahl von professionellen Schultern zu verteilen und qualifikations- und funktionsbezogene Differenzierungen von Tätigkeitsschwerpunkten für einzelne Hochschullehrer/-innen vorzunehmen. Die Hauptlast für Lehre und Forschung tragen weiterhin die Mittelbauangehörigen, oftmals Berufsanfänger/-innen, auf befristeten Qualifikationsstellen ohne klare Karriereperspektive. Die naheliegende Alternative, für die alle anderen hier skizzierten europäischen Universitätssysteme bereits optiert haben, wäre es, den Mittelbau zu reduzieren und

die Gruppe der selbstständig forschenden und lehrenden Hochschullehrer/-innen zu verstärken. Aber gerade das erweist sich im deutschen Fall als schwer durchführbar – warum?

Genauer gesagt, diese Alternative erweist sich an den deutschen *Universitäten* als schwer durchführbar. Denn ein Seitenblick auf die seit 1968 aufgebauten Fachhochschulen genügt, um sich bewusst zu machen, dass es in Deutschland ja durchaus einen Hochschultypus gibt, an dem die hauptamtliche Lehre ganz überwiegend von Professor/-innen durchgeführt wird und nur sehr wenige Mittelbaustellen vorhanden sind. Allerdings ist die Regellehrverpflichtung der Fachhochschulprofessor/-innen mit 16 bis 18 Semesterwochenstunden etwa doppelt so hoch wie die der Universitätsprofessor/-innen. Trotz aller Anstrengungen, an den Fachhochschulen anwendungsorientierte Forschung zu verankern und Nachwuchsqualifikation zu betreiben, bleibt deren Hauptaufgabe die grundständige anwendungsbezogene Lehre (Wissenschaftsrat 2010). Man muss also fragen, warum das, was an deutschen Fachhochschulen möglich war, an deutschen Universitäten so schwerfällt.

Die Standardantwort, dass in der akademischen Arbeitsteilung zwischen Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Einrichtungen allein den Universitätsprofessor/-innen die Aufgabe zufällt, die drei akademischen Kernfunktionen von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifizierung in sich zu verbinden, greift zu kurz. Denn sie trifft ja auch auf die anderen oben erörterten Universitätssysteme zu, in deren Personalstrukturen der Anteil der selbstständig lehrenden und forschenden Universitätsprofessor/-innen bzw. -dozent/-innen deutlich höher liegt als in Deutschland. An deutschen Universitäten experimentiert man stattdessen – bisher ohne großen Erfolg – mit der Einführung von reinen Lehrprofessuren, Lehrdozenturen oder „Lehrkräften für besondere Aufgaben“, die sich allein auf die Lehre konzentrieren und damit das Fortbestehen der alten mittelbaulastigen Personalstruktur gewährleisten sollen (Wissenschaftsrat 2007). Erste Ergebnisse aus einer laufenden Studie lassen erkennen, dass an deutschen Universitäten die Bereitschaft, auf Hochschullehrerebene von der engen Verbindung von Forschung und Lehre abzugehen, zurzeit nicht sehr ausgeprägt ist. Man neigt eher dazu, steigenden Lehranforderungen durch den verstärkten Einsatz von befristet tätigem Lehrpersonal ohne eigenständigen Hochschullehrerstatus zu begegnen (Zimmermann 2010).

Ein anderes Standardargument gegen die Einführung von Dozenturen ist der Hinweis auf die Hochschulen der DDR, an die man nicht anknüpfen möchte. Dort gab es in der Tat unterhalb der Professur zahlreiche fest

bestallte Hochschuldozent/-innen. Allerdings war auch der überwiegende Teil der dem Mittelbau zugehörigen Assistent/-innen, Oberassistent/-innen, Lehrer/-innen im Hochschuldienst, Lektor/-innen und wissenschaftlichen Sekretäre fest angestellt⁴, was zu der viel kritisierten Immobilität im Lehrkörper der DDR-Hochschulen beitrug. Aber dieses Argument ist ebenfalls nicht wirklich stichhaltig. Denn eine mit der DDR vergleichbare Zementierung des akademischen Mittelbaus ist in keinem der hier zum Vergleich herangezogenen Universitätssysteme anzutreffen.⁵

Es liegt somit nahe, die erstaunliche Reform- und Kritikresistenz der universitären Karrierestruktur in Deutschland auf eine den bundesdeutschen Universitäten eigentümliche innere *Logik*, auf ein dort geltendes implizites *System von aufeinander bezogenen Zugzwängen* zurückzuführen.

Die vier Eckpfeiler dieses spezifischen Systems sind: die Habilitation, das Hausberufungsverbot, das Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip sowie das Konstrukt der Qualifikationsstelle (vgl. dazu Kreckel 2008a, 45 ff.):

- Durch die allgemeine Einführung der *Habilitation* als Zugangsvoraussetzung zur Professur wurde in den deutschen Reformuniversitäten des 19. Jahrhunderts der alteuropäische Brauch unterlaufen, der es jedem Inhaber eines Doktorgrades gestattet hatte, an jeder europäischen Universität zu lehren (*ius ubique docendi*). Das heißt, mit der Einführung der Habilitation hat die Promotion an deutschen Universitäten ihre herausgehobene Bedeutung für die akademische Laufbahn eingebüßt. Die Habilitation gilt seither de facto als der wichtigste Qualitätsausweis für Universitätsprofessor/-innen, der nur in besonderen Ausnahmefällen durch habilitationsäquivalente Leistungen ersetzt werden kann. Der Umstand, dass im deutschen Hochschulrecht die Habilitation als Berufungsvoraussetzung schon seit Langem durch das undeutliche Berufungskriterium der „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ ersetzt worden ist, hat daran kaum etwas geändert.⁶

4 Im Jahr 1989 gliederte sich das wissenschaftliche Personal an DDR-Hochschulen (ohne Medizin) wie folgt: Professor/-innen 10 %, Dozent/-innen 11 %, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen auf Dauer (Assistent/-innen und Oberassistent/-innen, Lektor/-innen usw.) 62 %, befristete Assistent/-innen 17 % (Buck-Bechler 1997: 306).

5 Eine Ausnahme ist Österreich, wo bis zur Abschaffung der Pragmatisierung (Verbeamtung) von Wissenschaftler/-innen im Jahr 2001 ein erheblicher Teil der Universitätsassistent/-innen in unkündbarer Stellung tätig waren (Kreckel 2008a: 281).

6 Die wichtigste Ausnahme von dieser Regel bilden die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten, die von jeher einen großen Teil ihrer Professuren mit nicht habilitierten Wissenschaftler/-innen aus der Industrie besetzt haben.

- Das zweite deutsche Spezifikum ist das *Hausberufungsverbot*. Sämtliche Hochschulgesetze der Länder regeln, dass die Berücksichtigung hausinterner Bewerber/-innen für eine Berufung nur in „begründeten Ausnahmefällen“ zulässig ist, d. h. im Regelfalle nicht. Ursprünglich gegen nepotistische Missbräuche (bis hin zur faktischen Erblichkeit des Professorenamtes im 18. Jahrhundert) gerichtet, ist der Mobilitätszwang für angehende Professor/-innen mittlerweile zu einem tiefsitzenden, bis vor kurzem auch rahmenrechtlich verankerten Glaubenssatz des deutschen Hochschulsystems geworden. Dem Hausberufungsverbot wird üblicherweise eine hohe wettbewerbs- und qualitätssichernde Wirkung beigemessen. Es gilt bei der erstmaligen Berufung auf eine Professur⁷, richtet sich aber faktisch auch gegen universitätsinterne „Beförderungen“ von W2 nach W3.⁸
- Die Zählebigkeit der Habilitation und des Hausberufungsverbotes als handlungsleitende Normen ist eingebettet in ein zusätzliches, de jure ebenfalls weitgehend überholtes Strukturmerkmal der traditionellen deutschen Universität, das *Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip*. Von ihm hängt insbesondere die große Bedeutung ab, die Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen in Deutschland zukommt. Während es bei der Besetzung von beruflichen Spitzenpositionen überall üblich ist, über die Höhe der Bezüge und über Arbeitsbedingungen zu verhandeln, geht es bei traditionellen Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen deutscher Professor/-innen darüber hinaus vor allem um Ausstattungsfragen, also zum einen um die finanzielle und apparative Ausstattung des Lehrstuhles und damit um das universitätsinterne Gewicht des von ihm vertretenen Fachgebietes, zum anderen aber auch um die personelle Ausstattung der zu besetzenden Professur. Das ist hier von besonderem Belang, denn es bedeutet, dass wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen als Teil der „Ausstattung“ der Professur verstanden werden. Die zugesagten Mitarbeiterstellen besetzt der (oder die) Neuberufene mit „seinen“ Mitarbeiter/-innen. Vom Erfolg der ad personam geführten Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen hängt somit nicht nur

7 Die Ausnahme bildet die neue „tenure track“-Regelung für Juniorprofessuren, die allerdings bisher nur äußerst selten Anwendung findet (vgl. Federkeil/Buch 2007).

8 Diese Regelung wurde zwar durch die (später vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärte) 5. HRG-Novelle von 2002 und das nachfolgende HdaVAndG vom 27.12.2004 aufgehoben. Aber in der Berufungspraxis hat sie weiterhin erhebliche Bedeutung.

das Einkommen und das Ansehen eines Professors oder einer Professorin ab, sondern auch die Infrastruktur und Arbeitsfähigkeit des vertretenen Faches. Wird ein Fachgebiet nicht durch eine vollwertige Professur vertreten, sondern „nur“ durch eine Dozentur oder Juniorprofessur, dann gilt es als gefährdet. Das heißt, den Berufungsverhandlungen kommt große strukturelle Bedeutung für die betroffene Universität zu.

- Damit wird auch verständlich, dass die Universitäten kein ausgeprägtes Interesse an der dauerhaften Besetzung von Mitarbeiterstellen haben, die dann für künftige Berufungsverhandlungen blockiert wären. In aller Regel werden Mitarbeiterstellen deshalb als *Qualifikationsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs* verstanden. Das Attribut „Qualifikations“-Stelle verleiht der Tatsache der Befristung die soziale Legitimität. Andererseits ist das Suffix „a. Z.“ (auf Zeit) auch systemnotwendig, um eine schleichende Unterlaufung des Hausberufungsverbotes durch Verstetigung des akademischen Mittelbaus zu verhindern: Wissenschaftliche Dauerpositionen unterhalb der Professur gelten in dieser Denkweise als unerwünscht. Wo sie dennoch auftreten, z. B. in Form von *Funktionsstellen* oder als Stellen für *Lektoren, Studienräte im Hochschuldienst, Akademische Räte, Oberräte und Direktoren* u. Ä., werden sie mit Argwohn betrachtet und sollen nur als seltene Ausnahmen gelten.

Zusammengenommen liefern Habilitation, Hausberufungsverbot, Lehrstuhl- und Qualifikationsstellenprinzip den Schlüssel zum Verständnis des traditionellen Karrieresystems unterhalb der Professur in Deutschland. Aus der „reinen“ Logik des herkömmlichen deutschen Universitätssystems ergibt sich, dass es unterhalb der Professur im Grunde nur befristet beschäftigte und weisungsgebundene „Assistent/-innen“ geben dürfte, die sich durch Forschungsleistungen weiterqualifizieren müssen. Deshalb stehen sie auch nur in beschränktem Umfang für Lehraufgaben zu Verfügung. Damit ist implizit bereits ein weiteres Spezifikum der akademischen Personalstruktur in Deutschland angesprochen, das allerdings *unterhalb der Ebene der Promovierten* seinen Ursprung hat: *Befristete Qualifikationsstellen* mit Assistentenaufgaben waren (und sind) in Deutschland nicht nur für Promovierte, die die Habilitation anstreben, sondern *auch für Doktorand/-innen* vorgesehen. Man kann geradezu sagen, dass die Promotion auf einer regulären (häufig geteilten) wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle *der* traditionelle Hauptzugang zur akademischen Karriereleiter in

Deutschland ist. Die Promotion auf Stipendienbasis und/oder im Graduiertenkolleg, also: als letzte Phase des Studiums, wie sie in den meisten westlichen Ländern üblich ist, gilt in Deutschland als „zweitbesten Weg“ zur akademischen Laufbahn. Auch die Übernahme einer Drittmittelstelle wird als weniger „karrierenah“ als eine reguläre Promotionsstelle an einer Professur wahrgenommen. Die mit der Übernahme einer (oftmals auf einer persönlichen Berufungszusage basierenden) Qualifikationsstelle entstehende „Meister-Lehrlings-Konstellation“ wird in Deutschland herkömmlicherweise als erster Schritt zur wissenschaftlichen Laufbahn gesehen. Auch nach erfolgter Promotion ändert sich für die Betroffenen kaum etwas, außer dass sich die Befristung ihrer Stelle nochmals verlängert: Der Sache nach bleiben sie „Assistenten“, oft bis ins vierte und fünfte Lebensjahrzehnt hinein (vgl. dazu Burkhardt 2008).

Aufgrund dieser immanenten Logik dürfte es also an deutschen Universitäten *unterhalb der Professur* im Prinzip überhaupt keine unbefristeten wissenschaftlichen Positionen geben, sondern nur befristete Stellen, die der Nachwuchsqualifikation dienen. Für Habilitierte, die keinen auswärtigen Ruf erhalten haben, bleibt deshalb nach diesem traditionellen Verständnis nur die Rolle von *Privatdozent/-innen* übrig, die ohne Stelle, ohne eigene Forschungsmittel und ohne Bezahlung, also: auf eigene Rechnung, lehren oder aber die Universität verlassen müssen. Die „österreichische Lösung“, habilitierte und erfolgreich evaluierte Wissenschaftler/-innen als Universitätsdozent/-innen bzw. außerordentliche oder assoziierte Professor/-innen zu übernehmen, wird an deutschen Universitäten noch immer als systemwidrig zurückgewiesen. Man zieht es vor, deren Stellen mit unerfahrenen Nachwuchswissenschaftler/-innen oder mit ungewisser Zukunft zu besetzen. Noch immer gilt das Diktum des Soziologen Max Weber aus dem Jahr 1919, der in seinem berühmten Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ über die Universitätslaufbahn in Deutschland gesagt hat:

„Ob es ... einem Privatdozenten, vollends einem Assistenten jemals gelingt, in die Stelle eines vollen Ordinarius und gar eines Institutsvorstandes einzurücken, ist eine Angelegenheit, die einfach Hazard ist. Gewiß: nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt. (...) Das akademische Leben ist also ein wilder Hazard“ (Weber 1988: 585, 588).

Unter heutigen Verhältnissen scheint dieser Sonderweg immer mehr zu einem „Hazard“ für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Universitäten zu werden. Es wird allerdings kaum genügen, einzelne Symptome zu kurieren, wenn das dahinterstehende System von aufeinander bezogenen Zugzwängen außer Kraft gesetzt werden soll.

Anhänge

1. Quellen und Erläuterungen zu den Abbildungen 1 und 2:

Deutschland: Nur Universitäten (ohne gleichgestellte Hochschulen und Fachhochschulen), Stichjahr: 2009, hauptberufliches wissenschaftliches Personal, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl). Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, versch. Jg. (<http://www.destatis.de>).

England: Nur „old“ Universities (ohne ehemalige Polytechnics), Stichjahr: 2009, full-time academic staff (Kopfzahl). Quelle: HEFCE, Staff employed at HEFCE-funded HEIs. 1995–96 to 2008–09. Issues paper 06/2010 (<http://www.hefce.ac.uk>).

Frankreich: Universités (ohne Grandes Écoles, ohne IUT), Stichjahr: 2009, enseignants et chercheurs, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl). Quelle: MESR, Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2008–2009. Note d'information 09-24 (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>).

Niederlande: Universitäten (ohne HBO/Fachhochschulen); Stichtag: 31.12.2009; hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Medizin) inklusive Drittmittelpersonal (Vollzeitäquivalente). Quellen: WOPI, Samenstelling universitair personeel (<http://www.vsn.nl/web/show/id=79576/langid=43>), MINOCW, Key Figures 2005–2009 (<http://english.minocw.nl/documenten/key%20figures%202004-2008.pdf>).

Österreich: Universitäten (ohne Fachhochschulen), Stichtag: 31.12.2009, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal zuzüglich Drittmittelpersonal, Voll- u. Teilzeit (Kopfzahl). Quelle: BMBWK, Personal/Stammpersonal an Universitäten (<http://www.bmbwk.gv.at>).

Schweiz: Universitäre Hochschulen (ohne Fachhochschulen), Stichtag: 31.12.2008, wissenschaftliches Personal, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl). Quelle: Bundesamt für Statistik, Tertiärstufe: Hochschulen. Detaillierte Daten (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data.html>).

Tschechien: Öffentliche Universitäten 2007, wissenschaftliches Personal, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl). Quelle: Ministry of Education, Youth and Sports, Education in the Czech Republic in Figures 2008 http://app.edu.cz/portal/page?_pageid=33,273723&_dad=portal&_schema=PORTAL.

USA: Universities and Four-Year-Colleges, Akademisches Jahr 2008/09, full-time academic staff (Kopfzahl). Quelle: NCES, Digest of Education Statistics 2009 (<http://nces.ed.gov>).

2. Literatur

Bloch, Roland/Burkhardt, Anke 2010: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Düsseldorf.

Buck-Bechler, Gertraude et al. (Hg.) 1997: Die Hochschulen in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland, Weinheim.

- Burkhardt, Anke (Hg.) 2008:** Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland, Leipzig.
- Enders, Jürgen/Weert, Egbert de 2004:** The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Frankfurt a. M.
- Federkeil, Gero/Buch, Florian 2007:** Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Gütersloh.
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich 2007:** Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Münster.
- Kreckel, Reinhard (Hg.) 2008a:** Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich, Leipzig.
- Kreckel, Reinhard 2008b:** Nachwuchs oder „junior staff“: Die Eingangsphase zum Hochschul-lehrerberuf im internationalen Vergleich, in: BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung – (Hg.), Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn/Berlin, 271–286.
- Kreckel, Reinhard 2009:** Zur Kooperation verpflichtet. Daten und Fakten zur universitären und außeruniversitären Forschung, in: Forschung & Lehre, Heft 5, 328–313.
- Kreckel, Reinhard 2010:** Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich, in: Krüger, Heinz-Hermann et al. (Hg.), Bildungsungleichheit revisited, Wiesbaden, 235–258.
- Merkator, Nadine/Teichler, Ulrich 2010:** Strukturwandel des tertiären Bildungssystems, Düsseldorf.
- Meyer, John W./Schofer, Evan 2005:** Universität in der globalen Gesellschaft. Die Expansion des 20. Jahrhunderts, in: Die Hochschule, Jg. 14, Heft 2, 81–98.
- Musselin, Christine 2005:** Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis, Paris.
- OECD 2010, Education at a Glance 2010:** OECD Indicators, Paris.
- Statistisches Bundesamt 2009:** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Teichler, Ulrich 2008:** Diversification? Trends and Explanations of the Shape and Size of Higher Education, in: Higher Education, Bd. 56, 349–379.
- Weber, Max 1988:** Wissenschaft als Beruf, in: Ders.: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, 7. Aufl., Tübingen, 582–613.
- Wissenschaftsrat 2007:** Empfehlungen zu einer lehrorientierten Personalreform an den Universitäten (Drs. 7721-07), Berlin.
- Wissenschaftsrat 2010:** Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem. (Drs. 10031-10), Berlin.
- Zimmermann, Karin 2010:** Lehrorientierte Personalkategorien aus der Sicht von Universitätsleistungen. Unveröffentlichter Projektbericht, Wittenberg.

Wissenschaftskarrieren in Europa – Herausforderungen und Möglichkeiten

Susanne Matuschek

Im November 2010 wurde auf der Konferenz *Career and Mobility of the Researchers*, die anlässlich der belgischen EU-Ratspräsidentschaft in Brüssel durchgeführt wurde, eine beeindruckende Zahl kommuniziert: Um den Europäischen Forschungsraum erfolgreich zu positionieren, werden bis zum Jahr 2020 ca. eine Million zusätzliche Forscherinnen und Forscher benötigt. Eine andere Zahl zum Vergleich: Im Jahr 2007 gab es 2,3 Millionen Personen (in Vollzeitäquivalent) in Forschung und Entwicklung in den EU-27-Ländern (eurostat¹).

Vom Europäischen Forschungsraum zu einer Wissenschaftskarriere in Europa

Zunächst ein kurzer Blick zurück: Vor der Annahme des Vertrags von Lissabon war die Forschung in Europa mit zahlreichen Schwierigkeiten konfrontiert: Es gab wenig koordinierte Maßnahmen, meist nur nationale oder gar regionale Forschungsstrukturen und Forschungsförderungen sowie unterschiedliche Regelungen und zu geringe Investitionen in den Wissenschaftssektor. Um Europa wettbewerbsfähiger zu machen, bedurfte es einer gemeinsamen Strategie zur Überwindung der damals hochgradigen Fragmentierung der Forschung in Europa.

Das Konzept des Europäischen Forschungsraums wurde im Jahr 2000 durch die Europäische Kommission ins Leben gerufen und im Vertrag von Lissabon festgeschrieben. Im Europäischen Forschungsraum werden demnach alle Mittel der Europäischen Gemeinschaft zusammengeführt, damit die Tätigkeiten in den Bereichen Forschung und Innovation sowohl auf der Ebene der Mitgliedstaaten als auch auf Ebene der Europäischen Union besser koordiniert und attraktive Möglichkeiten für Wissenschaftler/-innen geschaffen werden können (EUROPA²). Weitere wichtige Meilensteine waren im Jahr 2007 das sogenannte *Green Paper on ERA* (European Commis-

1 Quelle: eurostat Pocketbooks: Science, technology and innovation in Europe (2010).

2 Quelle: Europa – Das Portal der Europäischen Union: http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/research_area_de.htm (26.01.2010).

sion 2007) und die Implementierung des *European Research Area Board*, dem 22 hochrangige Wissenschaftler/-innen und Wissenschaftspromotor/-innen angehören.

Im *Green Paper on ERA* wurde ein auch für Wissenschaftskarrieren in Europa sehr wichtiger Punkt festgeschrieben, nämlich die Schaffung eines einzigen Arbeitsmarkts für Forschende.³ Das Ziel, einen kompetitiven Europäischen Forschungsraum zu schaffen, und der Weg, auf dem dies erreicht werden sollte, wurden auch durch die European Union Research Organisations Heads Of Research Councils (EUROHORCs) und der European Science Foundation (ESF) in ihrer gemeinsamen Publikation (EUROHORCs/ESF 2009) beschrieben. In dieses Strategiepapier flossen bereits erste Ergebnisse des *ESF Memberorganisation Forum on Research Careers* ein, das im November 2007 seine Arbeit aufgenommen hat und im Jahr 2010 seinen Bericht publizierte (Scholz et al. 2010). Dieses ESF-Forum⁴ widmete sich ausschließlich den Wissenschaftskarrieren in Europa, also dem wissenschaftlichem Nachwuchs, und hat sich mit mehreren Arbeitsgruppen deren bzw. dessen vielfältigen Herausforderungen angenommen. Dazu gehören die Themen der grundsätzlichen Bedingungen für eine Wissenschaftskarriere in Europa, aufgeteilt in Karrierestrukturen und Karriereentwicklung sowie der Geschlechter- und Gleichstellungsthematik. Eine dritte Arbeitsgruppe behandelt den Bereich der Entwicklung auf individueller Ebene und die sogenannten überfachlichen Kompetenzen („transferable skills“).

Auch die Europäische Kommission hat sich mehrfach der Thematik der Human Resources, Wissenschaftskarrieren und Mobilität angenommen. Eines der wichtigsten Dokumente ist die *European Charter for Researchers* (European Commission 2005), ein Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden. Auch hat das Europäische Parlament ein wegweisendes Papier verabschiedet, das bessere Bedingungen für Wissenschaftskarrieren und mehr Mobilität in Europa fordert und dafür mehrere Aktionslinien anregt (European Commission 2008). Gleichzeitig wurde das Portal EURAXESS auf- und ausgebaut, das gerade für junge Forschende ein wichtiges Instrument darstellt und für alle an den Europäischen Rahmenprogrammen beteiligten Länder über Jobangebote und Arbeitsbedin-

3 “Realising a single labour market for researchers: A key challenge for Europe is to train, retain and attract more competent researchers. Moreover, the seamless mobility of researchers across institutions, sectors and countries is even more important than for other professions.”

4 Mehr Informationen unter: www.esf.org European Science Foundation > Activities > MO Fora > Research Careers.

gungen (hierunter fällt z.B. auch das „scientific visa“) informiert, aber auch ganz praktische Tipps für z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt.

Dies ist nur eine Auswahl der Schritte, Strategien und Aktionen, die den Europäischen Forschungsraum in den letzten zehn Jahren gebildet und geformt und sich des Themas Wissenschaftskarrieren angenommen haben.

Wie steht es heute um den Europäischen Forschungsraum; ist dieser ein zwar gewolltes, aber doch noch abstraktes Konstrukt oder bereits ein dynamischer Ort der Forschung und Mobilität von Forschenden über Landesgrenzen hinweg? Waren die Bemühungen, der Fragmentierung der Forschung in Europa entgegenzuwirken, erfolgreich? Haben sich die Bedingungen für (junge) Forschende verbessert?

Betrachten wir die Forschung an sich, dann ist die Antwort mit gewissen Einschränkungen positiv, der Europäische Forschungsraum wächst und forscht zusammen. Schauen wir auf die Forschenden selbst, fällt die Antwort negativer aus. So hat z.B. das *European Research Area Board* in seiner Studie festgehalten, dass es nach wie vor einen fragmentierten Europäischen Forschungsraum, zu viele nach innen gerichtete nationale Prioritäten, zu viel Zentralismus, suboptimale institutionelle und rechtliche Rahmen sowie zu wenig Mobilität von Forschenden und Ideen gibt (European Commission 2009a). Diese Zustandsanalyse respektive -kritik spricht einen der ganz wesentlichen Punkte an: Was nützen die besten Strategien in Europa, wenn es an der Umsetzung mangelt?

Herausforderungen und Möglichkeiten

Europa steht nicht nur vor der Herausforderung, dass bis in das Jahr 2020 ca. eine Million mehr Forschende benötigt werden, sondern auch vor der wachsenden Problematik der Überalterung der Gesellschaft und der Frage, wie die notwendigen Forschungsstellen geschaffen werden sollen und auf welchem akademischen Niveau. Persistent ist das nach wie vor große Problem, dass es grundsätzlich in der Forschung zu wenig Frauen gibt (EU-27: 30 % im Jahr 2006), dies vor allem auf den höheren akademischen Niveaus (EU-27 Durchschnitt auf Grad A = Professur: 18 %) (European Commission 2009b).

Einer der Gründe für die Engpässe hinsichtlich einer akademischen Karriere liegt im europäischen Wissenschaftssystem selbst, das kaum quantitative Beschränkungen beim Zugang zum Doktorat kennt, dies ganz im Gegensatz zum US-amerikanischen System (Buchholz et al. 2009). Somit entsteht der Flaschenhals in der Phase nach Abschluss der Promo-

tion und verengt sich mangels ausreichender Anzahl an Forschungsstellen und Professuren immer mehr (Scholz et al. 2010). Da dieser akademische Zeitpunkt häufig in dem Alter auftritt, in dem wissenschaftliche Produktivität und Reproduktivität aufgrund biologischer Gegebenheiten zusammenfallen (sog. Rush-Hour), verliert das Wissenschaftssystem bei diesem Übergang die meisten Frauen, aber auch zunehmend mehr Männer. Zudem gibt es in vielen Ländern mit den besten Forschungseinrichtungen in Europa unbefristete Stellen ausschließlich als Professur⁵, sodass viele Forschende in die Industrie oder den öffentlichen Sektor abwandern. Junge Forschende müssen sich also ganz grundsätzlich für oder gegen eine zwar mit viel geistiger Freiheit, aber unberechenbare und von zeitlich befristeten Verträgen begleitete akademische Karriere entscheiden. Wissenschaftlerinnen sehen sich nach wie vor mit der Herausforderung konfrontiert, Kinder und Karriere zu vereinbaren. Denn in einigen Ländern Europas fehlen die Akzeptanz für diesen Anspruch sowie adäquate Unterstützungsmöglichkeiten (wie z. B. erschwingliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, bezahlter Vaterschafts- bzw. Elternurlaub), wodurch sie in konservative Familienmuster gedrängt werden. Paare, bei denen beide Partner/-innen eine Forschungslaufbahn gewählt haben (dual career couples), sind mit Fragen der gemeinsamen (oder getrennten) Mobilität, Stellensuche sowie Familienplanung konfrontiert. An dieser Stelle sei erwähnt, dass es in der Thematik der Förderung von Wissenschaftlerinnen und von Doppelkarriere-Paaren in einigen Ländern Europas vorbildliche und fortschrittliche Unterstützungsmöglichkeiten und Initiativen gibt (z. B. in Großbritannien, Irland und der Schweiz).

Wie also können Studierende und Promovierende dabei unterstützt werden, sich für eine akademische Karriere zu entscheiden, wie kann verhindert werden, dass dem akademischen Karriereweg weiterhin zu viele Forschende generell und insbesondere sehr gut ausgebildete Frauen verloren gehen?

Der Bericht der European Science Foundation formuliert mehrere Empfehlungen, welche für eine Forschungskarriere in Europa als wichtig erachtet werden (Scholz et al. 2010):

1. Forschungskarrieren in Europa sollten mithilfe einer gemeinsamen Taxonomie strukturiert werden, die mit der Realisierung der „European Partnership for Researchers“ (European Commission 2008)

5 Siehe hierzu auch die Beiträge von Reinhard Kreckel und Anke Burkhardt in diesem Band.

- einhergehen und zu mehr Mobilität in Europa führen sollte. Hierzu hat auch die League of European Research Universities (LERU) ein ergänzendes Positionspapier vorgelegt (Boulton 2010).
2. Für die Erhöhung der Attraktivität einer Forschungskarriere und damit des Europäischen Forschungsraums sollten Berechenbarkeit, Sicherheit und Flexibilität – die sogenannte *flexicurity* – von Karrieren in der Forschung verbessert werden.
 3. Gleiche Bedingungen für Forschende unterschiedlicher Werdegänge sollten durch einen *new scientific quality approach* geschaffen werden; dies mit besonderer Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen, die immer noch Erschwernisse und Verzögerungen bei ihrer Karriereentwicklung erfahren müssen, sowie der dualen Karrierepaare.
 4. Die Entwicklung von sogenannten Portfolio-Karrieren sollte durch die Einführung einer gemeinsamen Kompetenz-Erklärung (*joint skills statement*) unterstützt werden, damit eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung der Forschenden auf jeder Karrierestufe, in jedem Sektor und grenz- und sektorüberschreitende Mobilität möglich sind.

Eine weitere Herausforderung für junge, mobile Forschende stellt die häufig fehlende soziale Absicherung dar. Tatsache ist, dass es eine lange Tradition von Stipendien ohne Sozialversicherungsbeiträge gibt, was für die Betroffenen von Nachteil ist, da sie weder über eine Arbeitslosenversicherung noch über Rentenansprüche verfügen. Diese Problematik wurde auch durch die Europäische Kommission erkannt und bereits bei der Einführung der *European Charter for Researchers* aufgenommen. So wird von allen Unterzeichner/-innen gefordert, eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen inklusive eines angemessenen Sozialversicherungsschutzes herbeizuführen, die jedoch mit einzelstaatlichem Recht zu vereinbaren sein müssen. Letzteres stellt die höchste Hürde für eine flächendeckende soziale Absicherung dar.

Um der Forderung nach mehr Mobilität innerhalb Europas nachzukommen und beim Sozialversicherungsschutz Verbesserungen herbeizuführen, wurde durch die Europäische Kommission eine Machbarkeitsstudie für einen „*pan-European pension fund*“ in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse im Jahr 2010 veröffentlicht wurden (Hewitt Associates 2010). Die Studie kommt unter anderem zu dem Schluss, dass der Forschungssektor durchaus von multinationalen Unternehmen lernen könnte, die bereits grenzüberschreitende Pensionskassenfonds etabliert haben, und dass ei-

nige Finanzdienstleister auf den Markt drängen, die hierzu neue Produkte anbieten.

Die Aktivitäten in Bezug auf den Sozialversicherungsschutz gehen aber auch einher mit der Forderung nach einer besseren Anerkennung der Leistungen von jungen Forscher/-innen und ihrem Stellenwert im Wissenschaftssystem bzw. der wissensbasierten Gesellschaft. So vergeben einige europäische Forschungsförderungsorganisationen fast nur noch Forschungsmittel mit Gehältern, bei denen Sozialversicherungsbeiträge eingeschlossen sind.

Die Research Councils UK haben sich dieser Thematik in vorbildlicher Weise angenommen und ein Konkordat geschaffen (Research Councils UK 2008), das eine Vereinbarung zwischen den Forschungsförderungsorganisationen und den Arbeitgebern (Forschungseinrichtungen, Universitäten) von Forscher/-innen darstellt. In diesem Konkordat werden zu den wichtigsten Themen Grundsätze formuliert (aufgrund der spezifischen Bedeutung wird bei dieser Auflistung die Originalsprache beibehalten):

Principle 1:	Recruitment and Selection
Principle 2:	Recognition and Value
Principles 3 & 4:	Support and Career Development
Principle 5:	Researchers' Responsibilities
Principle 6:	Diversity and Equality
Principle 7:	Implementation and Review

Dieses Konkordat bietet also einen Rahmen für die Implementierung von Maßnahmen, die Forschenden eine größere Sicherheit in ihrem Beschäftigungsverhältnis und jungen Forschenden eine gezielte Karriereunterstützung geben sollen.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Zunächst sollen hier die Fördermöglichkeiten auf europäischer Ebene, also Aktionslinien der Europäischen Kommission, betrachtet werden. Der European Research Council bietet mit seinen ERC Starting Independent Researcher Grants für Nachwuchswissenschaftler/-innen eine Förderung

auf höchstem Niveau an – sowohl was die Selektion als auch die finanzielle Ausstattung und das Prestige betrifft. Im Rahmen der Marie-Curie-Aktionen⁶ gibt es verschiedene Angebote sowohl für junge Forschende als auch für Forschungsförderungsorganisationen bzw. Forschungsinstitutionen (COFUND). Die Marie-Curie-Aktionen bieten Fördermöglichkeiten, die immer dem von der Europäischen Kommission gewünschten Mehr an Mobilität, der Karriereentwicklung junger Forschender und Stärkung des Europäischen Forschungsraums Rechnung tragen.⁷ Die „COFUND-Actions“ (regionale, nationale und internationale Programme) sind sehr attraktiv für Universitäten oder andere Forschungseinrichtungen und kleinere Forschungsförderungsorganisationen.

Viele größere Forschungsförderungsorganisationen⁸ haben in den letzten Jahren sogenannte „funding chains“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen, d. h. ein auf die einzelnen akademischen Niveaus und Zielgruppen zugeschnittenes Angebot durchgehender Fördermöglichkeiten in allen Disziplinen. Da diese „funding chains“ in Europa als „good practice“ gelten, sollen die Förderangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) näher vorgestellt werden.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG unterstützt junge Forscher/-innen auf allen Stufen ihrer wissenschaftlichen Karriere. Das geschieht einerseits durch direkte Förderung; auf der anderen Seite bietet sich in DFG-geförderten Programmen Raum für die weitere Qualifikation. Zudem unterstützt die DFG mittelbar die forschungsorientierte Lehre.⁹

Der Schweizerische Nationalfonds (SNF) bietet eine breite Palette von Fördermöglichkeiten an, die eine wissenschaftliche Karriere individuell unterstützen können (Personenförderung)¹⁰, wobei aber auch in der Projektförderung Nachwuchswissenschaftler/-innen gefördert werden. In

6 Quelle: <http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/index.htm> (26.01.2010).

7 Stand: 7. Europäisches Rahmenforschungsprogramm (FP 7).

8 Z.B. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF), Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO) und Research Councils UK (RCUK).

9 Quelle: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – Wissenschaftliche Karriere: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/wissenschaftliche_karriere/index.jsp (25.01.2011).

10 Quelle: Schweizerischer Nationalfonds (SNF) – Personenförderung: <http://www.snf.ch/D/foerderung/personen/Seiten/default.aspx> (25.01.2011).

diesen Förderinstrumenten sind Gleichstellungsmaßnahmen integriert und es existiert ein zusätzliches Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen (Marie Heim-Vögtlin-Programm¹¹ des SNF).

Beide Organisationen und Länder haben also in den vergangenen Jahren vermehrt in die spezifische Förderung von jungen Forschenden investiert und verfügen über ein großes und attraktives Angebot von Fördermöglichkeiten. Die Förderprogramme decken alle akademischen Niveaus ab: von der ersten Arbeit als studentische Hilfskraft in einem Forschungsprojekt, Unterstützung auf Ebene Doktorat und Postdoc, Stellen für die ersten Schritte in die wissenschaftliche Unabhängigkeit mit Kleingruppen bis hin zur Professur (DFG: Heisenbergprofessur, SNF: SNF-Förderungsprofessur).

Zudem nehmen die DFG und der SNF mit diesem Angebot bereits Veränderungen im Verlauf einer akademischen Karriere auf, die nur noch in den seltensten Fällen linear verläuft. Die meisten wissenschaftlichen und akademischen Karrieren beinhalten temporäre Ausstiege und Wiedereinstiege sowie Karriereverzögerungen (z. B. durch Kinderbetreuungszeiten), denen auch in den Auswahlverfahren angemessen Rechnung getragen werden sollte.

Zum Abschluss: Ein Blick nach Nordeuropa

Skandinavische Länder blicken auf eine seit über 20 Jahren bewährte Tradition von Gleichstellungspolitik und -maßnahmen zurück, die bereits derart etabliert sind, dass Länder wie Island (Platz 1), Norwegen (Platz 2), Finnland (Platz 3) und Schweden (Platz 4) gemäß dem *Global Gender Gap Report 2009* des World Economic Forum (Hausmann et al. 2009) die größte Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen aufweisen. Die Tendenzen dieser Zahlen können zum Großteil auf den Forschungsbereich übertragen werden. Einen Überblick über Initiativen, Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung ausgewählter Länder bietet auch der Bericht *Research Careers in Europe – Landscape and Horizons* (Scholz et al. 2010).

11 Das MHV-Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die aufgrund familiärer Betreuungspflichten (Kinder) oder Wohnortwechsel, die durch die berufliche Veränderung ihrer Lebenspartner/-in bedingt sind, eine Unterbrechung oder Reduktion ihrer Forschungsaktivität hinnehmen mussten oder müssen. Die Erfolgsquote liegt bei ca. 37 %, substantielle Förderung von maximal 2 Jahren mit Salär inkl. Sozialversicherungen, Beiträge an Forschungs- und Reisekosten und an die externe Kinderbetreuung. Die Erfolgsquote des Förderprogramms, also Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Förderung, liegt bei 90 % (Stand Januar 2011).

In Schweden baut die *Royal Swedish Academy of Sciences* zurzeit die *Young Academy of Sweden* mit dem Ziel auf, für junge Forschende aus allen Disziplinen ein interdisziplinäres Forum zu wissenschaftlichen und politischen Themen zu schaffen. Das deutsche Äquivalent ist die „Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina“.

Zusammengefasst kann also gesagt werden, dass es zwar immer noch – und das ist bei der Größe und dem steten Wachstum des Europäischen Forschungsraums keine Überraschung – Defizite gibt, aber auf allen Ebenen Anstrengungen unternommen werden, diese zu überwinden. Zudem bemüht sich eine Reihe von Ländern vorbildlich um den wissenschaftlichen Nachwuchs und bietet eine Vielfalt von Unterstützungsmöglichkeiten an.

Literatur

- Boulton, Geoffrey 2010:** Harvesting Talent: strengthening research careers in Europe, Leuven.
- Buchholz, Kai et al. 2009:** Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich. Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme?, Berlin.
- European Commission 2005:** European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, Brüssel.
- European Commission 2007:** Inventing Our Future Together – The European Research Area: New Perspectives, Brüssel.
- European Commission 2008:** Better Careers and More Mobility: A European Partnership for Researchers, Brüssel.
- European Commission 2009a:** Preparing Europe for a New Renaissance – A Strategic View of the European Research Area, Brüssel.
- European Commission 2009b:** She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, Luxemburg.
- European Commission 2010:** eurostat Pocketbooks. Science, Technology and Innovation in Europe, Luxemburg.
- EUROHORCs/ESF 2009:** Vision on a Globally Competitive ERA and their Road Map for Actions', 2009, Bern/Strasburg.
- Hausmann, Ricardo/Tyson, Laura D./Zahidi, Saadia 2009:** Global Gender Gap Report 2009, World Economic Forum.
- Hewitt Associates 2010:** Feasibility Study for Creating an EU Pension Fund for Researchers. Prepared for the European Commission Research Directorate-General. Final Report, Brüssel.
- Research Councils UK 2008:** The Concordat to Support the Career Development of Researchers, o. O.
- Scholz, Beate et al. 2010:** Research Careers in Europe. Landscape and Horizons. A report by the ESF Member Organisation Forum on Research Careers, Strasburg.



**Unbefristet befristet?
Probleme und Perspektiven
der Wissenschaftskarrieren**

Überschätzen Sie nicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz! Ein nachgesprochener Dialog¹

Georg Jongmanns

Stellen Sie sich bitte die folgende Szene vor:

Eine Mitarbeiterin der Personalabteilung in einer beliebigen deutschen Universität und ein wissenschaftlicher Mitarbeiter in einer beliebigen Fakultät haben einen Gesprächstermin vereinbart, nachdem sie sich telefonisch – intensiv und nicht ganz konfliktfrei – über die weiteren Beschäftigungsmodalitäten des wissenschaftlichen Mitarbeiters auseinandergesetzt haben.

Sie (P): zuständig für die Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Personals (außer Beamten und Hilfskräften) der Fakultäten 1, 2 und 3.

Er (W): seit über sechs Jahren promoviert, seit fast zehn Jahren an der Universität beschäftigt (mit einigen Unterbrechungen), zurzeit in einem Drittmittelprojekt tätig, die Bewilligung des Folgeprojekts wurde in Aussicht gestellt.

Das Gespräch könnte folgendermaßen ablaufen:

P: Um den nächsten Arbeitsvertrag mit Ihnen abschließen zu können, müssten wir Ihre bisherigen Beschäftigungszeiten mal durchgehen. Der Hintergrund ist Ihnen bekannt.

W: Ja. Deswegen bin ich hergekommen.

P: Sie haben nach dem Studium gleich in einem Drittmittelprojekt gearbeitet. Zuerst als Hilfskraft, dann als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Wenn man das zusammenrechnet, waren das 20 Monate. Durchgehend.

W: Ja. Danach war ich für einige Monate arbeitslos.

1 Der Text basiert auf Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie mit Verantwortlichen der Personaladministration. Die Gespräche wurden in der Zeit von Juni 2009 bis April 2010 im Rahmen der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) geführt.

P: Was haben Sie in der Zeit gemacht?

W: Was man so tut, wenn man als Wissenschaftler arbeitslos ist. Ich habe mich beworben und weiter an meiner Promotion gearbeitet. Das Übliche eben.

P: Vor etwa zehn Jahren sind Sie dann hier ans Institut für Biochemie gewechselt. Zunächst für anderthalb Jahre.

W: Zwischenzeitlich war ich mit einem Auslandsstipendium für ein Jahr an der University of Bristol. Der Aufenthalt ist zum Teil von der Universität finanziert worden. Mit Mitteln aus dem Rektoratsprogramm für internationale Kooperationen.

P: Sie sind zurückgekommen und wurden fast fünf Jahre aus Institutsmitteln finanziert. Ihr laufendes DFG-Projekt begann vor zwei Jahren. Für die Zeit zwischen der Institutsstelle und dem Projekt fehlt ein Nachweis. Was ist da geschehen?

W: Offiziell war ich wieder arbeitslos. Die Projektbewilligung hatte sich verzögert, und meine Mitarbeiter-Stelle am Institut war für eine junge Kollegin reserviert. Die Zwischenfinanzierung, die eigentlich als Alternative vorgesehen war, stand wider Erwarten nicht zur Verfügung. Deswegen musste das Arbeitsamt mal wieder einspringen. Die wussten, was Sache war, und haben mich in Ruhe gelassen. Ich konnte die Zeit gut nutzen, um eine Publikation abzuschließen. Außerdem gab es ein paar Studierende, deren Abschlussarbeiten ich betreut habe. Die anderen Aufgaben in der Lehre hat die junge Kollegin übernommen. Damit hatte sie mehr als genug zu tun. Die Abschlussarbeiten wollte sie nicht auch noch übernehmen. Die Studierenden, noch aus dem alten Diplom-Studiengang, waren schließlich nicht viel jünger als sie selbst.

P: Ich bräuchte noch einen Nachweis über die Zeiten der Arbeitslosigkeit, um sicherzustellen, dass Sie nicht woanders beschäftigt waren.

W: Das war ich bestimmt nicht. Ich musste nur die Zeit bis zum Beginn meines Projekts überbrücken.

P: Die bisherigen Angaben stimmen soweit. Damit wären die Beschäftigungszeiten zusammen. Wie sich die Situation darstellt, das habe ich ja schon am Telefon gesagt, können wir erst mal nur einen Vertrag für zwei Monate abschließen. Wenn ich die letzte E-Mail Ihres Institutsleiters richtig verstanden habe, geben die vorhandenen Restmittel momentan auch nicht viel mehr her. Wir müssen die Bewilligung des Folgeprojekts abwarten, um einen Vertrag mit längerer Laufzeit machen zu können. Ich werde das schon vorbereiten. Ohne Finanzierung wird den Vertrag aber keiner unterschreiben.

W: Ich schon.

P: Das nützt Ihnen nichts. Jetzt gibt es jedenfalls zwei Monate. Damit wäre auch die maximale Dauer ausgeschöpft, die ohne Sachgrund für eine befristete Tätigkeit an der Hochschule gesetzlich vorgesehen ist.

W: Was ich daran nicht verstehe ...

P: Ich erkläre es gerne noch einmal.² Bis zur Promotion waren Sie zwar nur vier Jahre und drei Monate in einem Beschäftigungsverhältnis – einschließlich der Hilfskraftzeiten.³ Es wäre trotzdem falsch, die 21 Monate, die Sie von der maximal möglichen Befristungsdauer bis zum Abschluss der Promotion nicht in Anspruch genommen haben, jetzt hinten dranzuhängen. Wie Sie gerade selbst sagten, haben Sie die Arbeitslosigkeit und die Zeiten im Ausland für Ihre Qualifikation genutzt. Zieht man das ab, bleiben nur noch zwei Monate, die übertragbar sind. Und das sind genau die knapp zwei Monate, die wir jetzt nutzen. Das werde ich noch tagesgenau ausrechnen.

2 Hintergrund ist das WissZeitVG; § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 legen die maximal mögliche Befristungsdauer ohne Sachgrund fest: „Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“

3 Die Anrechnungsregel lautet: „Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Höchstbefristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit [...] anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.“ (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG)

W: Ist das nicht inkonsequent? Entweder zählen Sie die Monate und meinetwegen auch Tage, die ich für meine Promotion genutzt habe oder an denen ich anderweitig wissenschaftlich tätig war. Dann dürften Sie aber nicht die Beschäftigung als Hilfskraft zählen. In der Zeit habe ich bestimmt nicht wissenschaftlich gearbeitet. Oder Sie zählen die Beschäftigungszeiten. Dann können Sie die Hilfskraft gerne mitzählen, müssten aber die Arbeitslosigkeit und eigentlich auch das Stipendium weglassen.

P: Da gibt es nichts zu verhandeln. Wie Sie wissen, zählen die gesetzlichen Bestimmungen die Dinge anders zusammen. Der erste Punkt ist: Die Beschäftigungszeiten sind für die maximale Befristungsdauer relevant. Eine genaue Prüfung Ihrer Tätigkeiten können wir von hier aus nicht vornehmen. Das können wir weder zeitlich noch sachlich leisten. Wir können nicht sagen, an dem Tag war er nicht wissenschaftlich tätig, sondern hat kopiert oder saß in einer Kommission, das zählen wir also nicht mit. So geht das nicht. Das sieht das Gesetz nicht vor. Es schreibt uns nicht vor, die Tage zu zählen, an denen sie nicht wissenschaftlich gearbeitet haben, und es schreibt Ihnen nicht vor, Ihre Promotion jeden Tag ein Stück voranzubringen. Es ist nur wichtig, dass Sie als Wissenschaftler beschäftigt waren, also einen Arbeitsvertrag hatten. Und der zweite Punkt ist: Auf die Promotionszeiten ohne Beschäftigung kommt es an, um festzustellen, wie viel Zeit an die zweite Phase, die eigentlich nach sechs Jahren endet, drangehängt werden kann. Das ist eine Art Belohnung fürs schnelle Promovieren. Da müssen wir allerdings ein wenig genauer hinschauen.

W: In der Konsequenz heißt das, dass diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die durchgehend auf einer Stelle waren und länger für ihre Promotion gebraucht haben, unterm Strich länger an der Uni arbeiten dürfen. Ich frage mich, was damit belohnt wird? – Wie man es auch wendet, am Ende der Rechnerei kommt raus, dass man für zwei Monate hier weiterarbeiten darf. Sehr großzügig. Da fragt man sich, warum man ehrliche Angaben macht.

P: Wir müssen uns absichern.

W: Das kann ich verstehen, weiß aber nicht, ob es mit Verständnis allein getan ist. Man sollte meinen, es ginge darum, bestmögliche Bedingungen für die Wissenschaft zu schaffen.

P: Das tun wir, soweit es uns möglich ist. Leider sind die unterschiedlichen Interessen in der Universität nicht immer auf einen Nenner zu bringen.

W: Warum ist es so schwer, vernünftige Arbeitsbedingungen herzustellen? Wie das so oft ist, muss man die Defizite auf private Kosten kompensieren. Zum Glück geht das. Zum Glück bin ich in der Lage, mir diese Bedingungen leisten zu können. Meine Frau ist beruflich abgesichert. Da kann ich mich auf Verhältnisse einlassen, die andere vielleicht abschrecken.

P: Mir wäre es auch lieber, wenn wir uns nicht in zwei Monaten schon wieder mit Ihrer Verlängerung auseinandersetzen müssten. Zugegeben, die Situation wird schwieriger. Als die Befristungsgrenze noch nicht erreicht war, war es unkompliziert, Ihre Arbeitsverträge auszufertigen. Immerhin haben Sie ein Folgeprojekt in Aussicht, das eine längere Vertragslaufzeit zulässt.

W: Da muss ich widersprechen. Die Befristungsgrenze ist noch nicht erreicht. Das ist auch so ein Punkt, den ich nicht nachvollziehen kann. Es gibt doch diese neue Regelung⁴, dass man zwei Jahre mehr bekommt, wenn man ein Kind hat. Ich habe ein Kind. Es ist zwar das Kind meiner Frau, ich bin nicht der leibliche Vater. Wir leben aber zusammen. So wie ich das Gesetz verstehe, ist das ausreichend, um die Verlängerung zu bekommen.

P: Das ist richtig. Auch das müssten Sie nachweisen. Vielleicht sollten Sie das vorsorglich tun. Grundsätzlich nutzen wir diese Möglichkeit auch. Es gibt Fälle, wenige Fälle zwar, aber es gibt sie, in denen wir die Verlängerungsmöglichkeit wegen Kinderbetreuung nutzen. Bei nicht promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sogar häufiger als bei promovierten. In Ihrem Fall werden wir das aber nicht tun. Bei Ihnen werden wir anders vorgehen. Das ist bereits besprochen.

W: Besprochen? Mit wem?

4 § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG: „Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.“

P: Mit dem Dekan und mit der Personaldezernentin. Keine Sorge, Sie bekommen selbstverständlich den Vertrag für das neue Projekt, sobald die Bewilligung vorliegt. Für die volle Laufzeit, was nicht immer üblich ist. Die Dezernentin hat sich für Sie eingesetzt. Wir stützen den Vertrag eben nur auf eine andere rechtliche Grundlage. Nach dem Projekt muss man dann sehen, was weiter geschieht. Weil doch Ihr Institutsleiter bald in den Ruhestand geht. Der Dekan vertritt die Auffassung, dass der Nachfolger freie Hand haben soll. Wenn die Institutsleitung wechselt, sollen die Labore saniert werden. Und wer weiß, was von der Einrichtung danach noch gebraucht wird?

W: Was bedeutet das nun schon wieder? Heißt das, dass das Projekt vor die Tür gesetzt wird, falls es sich aus welchen Gründen auch immer verzögern sollte? Das Labor ist unverzichtbar. Es war, glaube ich, ein Soziologe, der sein Projekt so beschrieben hat – Laufzeit: 30 Jahre, Kosten: keine. Das wäre schön für die Uni, nicht wahr, wenn es in der Biochemie auch so einfach ginge.

P: Die Konsequenzen besprechen Sie am besten mit dem Institutsleiter.

W: Der ist zurzeit im Ausland. Er hat schnell den Antrag unterschrieben und ist geflogen.

P: Dann fragen Sie den Dekan. Ich kann dazu nichts sagen. In die Entscheidung mischt sich die Personalabteilung grundsätzlich nicht ein. Ich weiß nur, dass der Vertrag so lange laufen soll wie Ihr Projekt und dass Sie das Labor so lange nutzen können. Darüber hinaus möchte man keine Verpflichtungen eingehen, die das Budget des Instituts belasten oder die Handlungsfreiheit des künftigen Leiters einschränken. Man möchte sich alle Möglichkeiten offenhalten.

W: Alle Möglichkeiten offenhalten? Es gibt Kolleginnen und Kollegen am Institut, die sehen sich schon an anderen Universitäten um. Sie wollen dort promovieren, um nicht schon vor der Promotion als Altlast eines ausrangierten Lehrstuhls gebrandmarkt zu werden. Die wollen sich auch alle Möglichkeiten offenhalten, um nicht als wissenschaftlicher Altlasten-Nachwuchs zu enden. Bei uns macht schon das Wort der Witwenverbrennung die Runde.

P: Sie haben doch die Chance, Ihr Projekt hier fortführen und abschließen zu können. Das ist nicht nichts.

W: Das Projekt ist hier angesiedelt. Es ist selbstverständlich, dass es hier an der Uni durchgeführt wird. Ich kann nicht mit meinen Projekten auf Wanderschaft gehen und bei anderen Unis anklopfen: „Entschuldigung, haben Sie zufällig ein Labor frei? Ich bringe ein tolles Projekt und einen Haufen Drittmittel mit. Ein bisschen technischer Support wäre auch nicht schlecht, wenn sie ihn gerade erübrigen könnten. Und da wir gerade darüber sprechen, ein paar Verwaltungs- und Managementaufgaben hätte ich auch noch zu vergeben.“ – Selbst wenn es so laufen würde, meine Familie würde nicht mitspielen. Es geht um Perspektive, um Zukunft. Entweder hier oder an einer anderen Universität, vielleicht besser im Ausland. Aber eine Perspektive, die sich mal hier, mal anderswo und mal nirgendwo abspielt, ist unzumutbar.

P: Die Zukunft in der Wissenschaft ist immer nur kurz. Zumindest für die meisten von Ihnen. Das ist mein Eindruck.

W: Was da alles verloren geht. An Erfahrung, an Wissen, an wissenschaftlichen Netzwerken. Das wird viel zu wenig geschätzt. Ich werbe erfolgreich Drittmittel ein, ich publiziere, trage auf Konferenzen vor, meine Lehrevaluationen können sich ebenfalls sehen lassen. Klar, andere sind auch gut. Einige machen vielleicht sogar noch mehr als ich, andere Kollegen weniger, aber letztlich sind wir doch auf einem vergleichbaren Niveau. Das Institut ist international gut vernetzt, wir haben regelmäßig Besuch von Gastwissenschaftlern oder fahren selbst dorthin. Wie passt das zu einem Zwei-Monats-Vertrag? Wissen Sie, ich erwarte keine Dankbarkeit; aber Respekt und Anerkennung für solide wissenschaftliche Leistungen würde ich mir nicht nur von Kollegen und Herausgeberinnen, sondern auch von meiner Arbeitgeberin wünschen.

P: Ich bin nicht Ihre Arbeitgeberin. Ich sehe aber, dass wissenschaftliche Leistung durchaus geschätzt wird. Das Präsidium hat gerade erst einen neuen Forschungspreis initiiert und ein neues Nachwuchs-Förderprogramm aufgelegt. Man schätzt es, vielversprechende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu finden und denen auch eine Chance zu geben. Es wird geschätzt, die Dinge neu aufzubauen. Man muss Platz schaffen für Neues. Niemand kann alles behalten. Man muss die Dinge

wieder rausschmeißen und vergessen, sonst kann man gar nicht das Gefühl haben, etwas Neues zu schaffen.

W: Wie soll das möglich sein, Neues zu schaffen, bei so kurzfristigen Arbeitsverträgen? Vielleicht sollte die Personalabteilung einen Innovationspreis bekommen für ihr contract management. Mit den Arbeitsverträgen, die sich bei mir in den letzten Jahren angesammelt habe, könnte ich mein Büro tapezieren.

P: Den Vertrag für die Laufzeit des nächsten Projekts begründen wir jedenfalls mit den Drittmitteln.⁵ Das ist eine eindeutige Sache. Es ist richtig, wir könnten das theoretisch auch über die Kinderbetreuung laufen lassen. Da aber nicht auszuschließen ist, dass Sie ein weiteres Kind bekommen und dass Sie in Elternzeit gehen, hätten Sie Rechtsanspruch auf einen verlängerten Arbeitsvertrag.⁶ Das Risiko, dass man hier länger beschäftigt ist, als die absehbaren Aufgaben dauern, möchte man vermeiden.

W: Wer sagt das?

P: Der Dekan sagt das. Und Ihr Institutsleiter hält sich nach meinem Eindruck zurück. Es scheint unklar zu sein, welche Aufgaben Ihnen zufallen könnten, wenn das Projekt irgendwann einmal vorbei ist.

W: Zu tun gäb es jedenfalls genug. Besonders dann, wenn die Institutsleitung vakant ist. Da fragt man sich, was es mit der unternehmerischen Hochschule auf sich hat. Was ist das für ein Unternehmen, in dem man keine Vorsorge trifft, damit die Aufgaben der Leitungskräfte nicht liegen bleiben, wenn mal wieder ein Wechsel ansteht. Was ist das für ein Unternehmen, in dem die Drittmittel und die Publikationen und die Absolventinnen und Absolventen gerne genommen werden, um die Leis-

5 Die rechtliche Grundlage dafür liefert § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG: „Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.“

6 Dies ergibt sich aus § 2 Abs. 5 WissZeitVG: „Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um [...] Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz [...] in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist [...]“

tungsindikatoren aufzupolieren, in dem man aber das überschaubare Risiko, das die Beschäftigung von Wissenschaftlern erzeugt, scheut wie der Teufel das Weihwasser. Als Wissenschaftler ist man heiß begehrt, als Beschäftigter stellt man ein Risiko dar. Das ist absurd. Sie spielen die Sicherheit der Universität gegen die Unsicherheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus.

- P: So würde ich das nicht zuspitzen. Möglicherweise wäre es eine Option für Sie, wenn es so weit ist, die Professur zu vertreten, solange das Berufungsverfahren läuft. Wer weiß.
- W: Ja, wer weiß, ob es eine Alternative ist, die Professur zu vertreten, die dafür verantwortlich ist, dass sich meine Chancen hierzubleben allmählich auflösen. Neben der Wissenschaft lernt man in der Hochschule eine Sache besonders gut: Widersprüche auszuhalten. Bis man geht oder die höhere Stufe des Widerspruchs, die Professur erklommen hat. – Das ist auch so ein Konstrukt, neben der unternehmerischen Hochschule, das nicht unbedingt der Wissenschaft entspricht: die Professur letztlich als einzige Möglichkeit, dauerhaft wissenschaftlich arbeiten zu können. Und mittendrin in diesem Konstrukt sitzt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das dafür sorgt, im großen Maßstab komfortabel befristen zu können.
- P: Überschätzen Sie nicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz! Richtig, es ist die zentrale Grundlage für die befristeten Verträge, und dafür ist es gut geeignet. Es ist unter den gegebenen Umständen sogar unverzichtbar. Nicht nur für die Verwaltung, sondern auch für Sie, wenn man bedenkt, dass es ohne das Gesetz schwierig gewesen wäre, Sie hier so lange zu beschäftigen. Ohne eine vernünftige Rechtsgrundlage gibt es keinen befristeten Arbeitsvertrag. Letztlich gilt aber: Welche Arbeitsverträge abgeschlossen werden und welche nicht, entscheidet sich in der Hochschule, nicht in den gesetzlichen Bestimmungen. Unsere Aufgabe, die Aufgabe der Verwaltung, ist es, die rechtliche Belastbarkeit zu prüfen. Das wird von uns erwartet, und das tun wir. Wir sagen Ihnen, was rechtlich zulässig ist, und wir sagen, wo die Spielräume sind, falls es welche gibt. Wenn sich mehrere Optionen anbieten, entscheiden die Professorinnen und Professoren oder die Dekane, die wir beraten. Und wir beraten auch Sie, wenn Sie wollen. Falls allerdings die bestehenden Möglichkeiten ausgereizt oder bestimmte Ergebnisse gewünscht sind,

stoßen wir an unsere Grenzen. Wenn Sie also einen anderen Arbeitsvertrag wünschen, müssen Sie selbst aktiv werden. Das liegt in Ihrem Interesse und in Ihrer Verantwortung.

W: In meiner Verantwortung? Ich bin Wissenschaftler. Als hätte ich damit nicht genug zu tun – soll ich jetzt auch noch die Aufgaben meines Arbeitgebers übernehmen?

P: Nein, nicht die Aufgaben des Arbeitgebers, aber die Aufgaben des Arbeitnehmers. Wenn Sie das bleiben wollen, müssen Sie sich dafür einsetzen.

W: Gut, dann beraten Sie mich: Wie bekomme ich einen unbefristeten Vertrag?

P: Personalentwicklung ist nicht mein Sachgebiet. Das wird zurzeit aufgebaut. Selbst wenn ich es wollte, könnte ich keine Entfristung für Sie aus dem Hut zaubern. Dazu bräuchte die Personalabteilung eigene Mittel. Für die Fakultäten dürfte es kaum akzeptabel sein, wenn die Hochschulverwaltung Personalmittel zurückhalten würde, die fallweise den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die es verdient hätten, zugutekommen. Das Geld dafür steckt, wenn überhaupt, in den Fakultäten und Instituten. Wie gesagt, die Personal- und Budgetentscheidungen treffen nicht wir. Auf welcher Grundlage sollten wir sagen können: Der oder die ist es, die anderen aber nicht?

W: Ich frage mich auch, wie manche Personalentscheidung zustande kommt. Das ist nicht immer transparent. Wenn man wenigstens wüsste, welche Leistungen zu erbringen sind, um in die glückliche Situation einer Entfristung zu kommen, könnte man versuchen, sich entsprechend zu verhalten. Noch mehr Drittmittel, noch mehr Publikationen, einen Kongress veranstalten, zufriedener Studierende? 60 Stunden statt 50 Stunden pro Woche arbeiten? – Gerne, wenn es hilft. Falls Kolleginnen oder Kollegen auf eine Dauerstelle rutschen, bringen sie sicherlich die gewünschte Qualität mit. Das will ich nicht bezweifeln. Sie sind nicht die Dümmeren. Aber was ist das für ein Auswahlkriterium: nicht zu den Dümmeren zu gehören? Das trifft auf viele andere auch zu. Manchmal zählen Sachzwänge und persönliche Vorlieben oder Vorbehalte mehr als die wissenschaftliche Qualität. Die Leistungen haben nur zufällig mit den Berufschancen zu tun. Der Sachzwang steht über der Sache.

- P: Im Nachbar-Institut wurde im letzten Semester eine Kollegin von Ihnen zu 50 % entfristet. Sie ist jetzt zur Hälfte im Dauerbeschäftigungsverhältnis. Die zweite Hälfte muss über Drittmittel zusatzfinanziert werden.
- W: Ich kenne den Fall. Sie hat sich gefreut, mit ihrem unbefristeten Vertrag zur Bank gehen und endlich einen Kredit aufnehmen zu können, um das geerbte Haus renovieren zu lassen.
- P: Es gab einige Komplikationen, um den Vertrag abschließen zu können. Das hatte mit dem Lehrdeputat, mit der Eingruppierung, mit der Budgetplanung, mit organisatorischen Fragen innerhalb der Fakultät und mit ein paar anderen Dingen zu tun. Am Ende waren aber alle froh, die Konstruktion hinbekommen zu haben. Ob die gefundene Lösung ein übertragbares Modell für andere Fälle ist, weiß ich nicht. Da kommt es wohl auf den Einzelfall an.
- W: So viele wird es nicht mehr geben. Mit jedem Einzelfall schwindet die Wahrscheinlichkeit, selbst in den Genuss einer Entfristung zu kommen. Wie man es auch betrachtet, ich werde eine Entscheidung treffen müssen.
- P: Das ist auch mein Eindruck. Haben Sie Alternativen?
- W: Ja, das ist eine lösbare Aufgabe. Das Dilemma ist nur, dass ich mich schnell entscheiden müsste, um meine Chancen nicht zu verschlechtern. Für das Projekt wäre es eine Katastrophe. Aber vielleicht wäre ein unabgeschlossenes Projekt nur ein weiterer Punkt auf der Verlustliste. Apropos, was geschieht, wenn die Bewilligung in zwei Monaten noch nicht vorliegt?
- P: Dann werden wir nochmals überbrücken, sofern die nötigen Mittel greifbar sind. Wenn nicht ... nun, das klappt schon. Den Arbeitsvertrag schicke ich Ihnen in den kommenden Tagen zu.

Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias

Sybille Jung

Unbenommen bewegen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem spannungsreichen Arbeitsfeld mit interessanten Perspektiven, was ihre Forschungsvorhaben und alltäglichen beruflichen Anforderungen betrifft. Aber sind damit auch aussichtsreiche Karrieren bzw. Lebensperspektiven verbunden? In einer Zeit, in der an den Hochschulen in Deutschland der nationale und internationale Wettbewerb stetig zunimmt und Anreizsysteme wie die Exzellenzinitiativen für Forschung und Lehre den Hochschulalltag längst mitbestimmen, wächst auch der Druck auf das einzelne Individuum im Wissenschaftssystem. Frauen wie Männer sind hiervon vordergründig gleich stark betroffen. Schaut man etwas genauer hin, so lässt sich vor allem in Bezug auf die Karriereperspektiven ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Geschlechtern erkennen und beschreiben.

Der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen an deutschen Hochschulen hat sich in den letzten Jahrzehnten an der 50%-Linie stabilisiert. Der Frauenanteil an den Promotionen liegt bei ungefähr 40 %, der der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen bei fast 40 %. Eine tatsächliche Karriere in der Wissenschaft mit dem Ziel einer Professur machen allerdings immer noch sehr wenige Frauen. Ein aktueller bundesweiter Anteil von 18,2 % Professorinnen kann sicher nicht zufriedenstellen, bei den W3-Professuren ist der Frauenanteil noch geringer (Statistisches Bundesamt 2009). Hier lässt sich die berechtigte Frage stellen, ob Wissenschaft als Beruf für Frauen keine Perspektive bietet? Sie steigen jedenfalls statistisch häufiger auf dem Weg zur Spitzenposition aus als Männer, obwohl sie mit wesentlich besseren Schulabschlüssen in das System einsteigen. Die aktuelle HIS-Studie *Wissenschaftliche Karrieren* (HIS 2010), die im Rahmen des WiNbus-Projektes durch die HIS (Hochschul-Informationssystem GmbH) durchgeführt wurde, belegt, dass beide Geschlechter es gleichermaßen attraktiv finden, in der Wissenschaft zu arbeiten und eine auf Dauer angelegte Beschäftigung in diesem Arbeitsfeld anzustreben. Aber die Rahmenbedingungen, unter denen der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland wachsen und erfolgreich sein soll, sind häufig geprägt durch langjährige Projektarbeit auf unsicheren Positionen und mit unabwägbarem Karriereverlauf. Im internationalen Vergleich fehlen hier vor allem

Dauerstellen für selbstständige Forschung und Lehre unterhalb der Professur und Stellen mit kalkulierbaren Laufbahnaussichten (Tenure Track).¹ Dies schränkt die Planbarkeit des eigenen Lebensentwurfes erheblich ein. Hinzu kommt, dass sich vor allem für die Wissenschaftlerinnen durch die fehlende Perspektive auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Arbeitsfeld Wissenschaft als große Herausforderung erweist. In der zitierten HIS-Studie bewerten diese die Chancen, familiäre und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen, besonders kritisch.

Das Arbeitsfeld Hochschule könnte in der Zukunft unter den bestehenden Rahmenbedingungen somit besonders für Frauen unattraktiv werden, insbesondere die berufliche Unsicherheit mit befristeten Arbeitsverträgen von oftmals nur halbjähriger Laufzeit tragen hierzu bei. Neben der fehlenden Planbarkeit der beruflichen Entwicklung sind auch die vielerorts fehlenden bzw. unzureichenden strukturellen Angebote zu nennen, die zur Entlastung der Situation beitragen könnten. Eine Wissenschaftlerin, die zeitgleich zu ihren wichtigsten Qualifikationsphasen wie Promotion und Habilitation Familie und Beruf vereinbaren muss, findet zurzeit in Deutschland keine optimalen Bedingungen vor. Dass Frauen und Männer hier vor unterschiedlichen Anforderungen stehen, wird häufig nicht gesehen bzw. unterschätzt, was den Gender-Bias² verstärkt. Die Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen sind z. B. aufgrund von zusätzlichen Reduzierungen und Ausfallzeiten wegen Elternzeit und Mutterschutz ausgeprägter als bei Wissenschaftlern.

Das scheinbar gleichberechtigte Wissenschaftssystem führt somit schon in den Qualifizierungsphasen laufbahnbezogen zu unterschiedlichen Benachteiligungseffekten. Frauen sind z. B., da sie wegen Kindererziehung oder auch Pflegeaufgaben häufig länger reduziert arbeiten, anders als Männer

1 Siehe hierzu auch den Beitrag von Reinhard Kreckel in diesem Band.

2 Als Bias werden systematische Verzerrungseffekte bezeichnet, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und benachteiligende Wirkungen haben. Die Verzerrungseffekte gehen auf Voreingenommenheiten, Vorurteile, Stereotypen, fehlerhafte und vorschnelle Werturteile usw. zurück und prägen individuelle und soziale Wahrnehmungsmuster. Gender-Bias beruht auf vielfältigen Ursachen, die miteinander zusammenhängen können (Fuchs et al. 2002) und weit verbreitet sind. Wegen der gesellschaftlichen Benachteiligungswirkungen ist Gender-Bias von hoher Bedeutung für die gleichstellungsorientierte Politikgestaltung, wie an vielen Beispielen gezeigt werden kann und in der Literatur zum Thema beschrieben wird. Als Ursachen geschlechterspezifischer Verzerrungseffekte gelten drei oft implizite Annahmen (Eichler/Fuchs/Maschewski-Schneider 2002): http://www.bzph.de/csg/bzphDe/content/e4/eg1/reihe_name99/index_ges.html: z.B. die Annahme der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern dort, wo (möglicherweise) keine besteht, die Annahme der Gleichheit von Frauen und Männern dort, wo Gleichheit nicht vorhanden ist, die unterschiedliche (Be-)Wertung von Faktoren, die bei beiden Geschlechtern auftreten (Quelle: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16602.html,01/2011>).

von den Anrechnungszeiten der Befristungszeiträume betroffen. Hier werden Reduktionen nicht adäquat berücksichtigt. Um die hoch motivierten und hervorragend ausgebildeten Frauen in der Wissenschaft zu halten, braucht es daher verstärkte Initiativen von Bund, Ländern, Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen, die eine kalkulierbare Laufbahnperspektive ermöglichen. Damit gerade die exzellenten weiblichen Nachwuchskräfte nicht verloren gehen, müssen strukturelle Rahmenbedingungen inklusive gesetzlicher Grundlagen geschaffen bzw. ausgebaut werden, die persönliche Lebens- und Berufswegeplanung berücksichtigen. Denn das Phänomen der leaky pipeline³ bei Wissenschaftlerinnen ist seit Jahren über alle Fächer und auf allen Qualifikationsstufen deutlich sichtbar. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz berücksichtigt trotz der Familienklausel noch nicht in ausreichendem Maße die Vereinbarkeitsanforderungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Es schafft in der praktischen Umsetzung nicht wirklich vergleichbare Bedingungen und ist in der Anwendung nicht trivial. Neben der fehlenden Berücksichtigung von Teilzeitverträgen auf die Vertragslaufzeiten im Rahmen der Befristungsregelung fehlt es insbesondere an einer Klarstellung in Bezug auf Hilfskraftverträge im Rahmen der neuen Bachelor-/Masterstrukturen.

Nachdem im Jahre 2006 bereits ein entsprechendes Positionspapier verfasst worden war, hat die BuKoF (Bundskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) 2007 in einem Brief an die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Annette Schavan, erneut auf Problembereiche des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aufmerksam gemacht. So wurde z. B. auf die Nichtanwendung der Familienklausel in Drittmittelverträgen und den Wegfall der Personalkategorien nach der Habilitation bzw. nach der Juniorprofessur (ohne Tenure Track) hingewiesen und dringend zur Initiierung eines Stellen- und Forschungsförderprogramms für diese hoch qualifizierte Personengruppe geraten. Das Professorinnenprogramm⁴, das als Bund-Länder-Programm

3 Frauen gehen auf dem Karriereweg verloren. Im EU-Kommissionsbericht Wissenschaftspolitik in der EU (Europäische Kommission 2000) wird dieses Phänomen als leaky pipeline beschrieben.

4 Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm gestartet. Über eine Laufzeit von fünf Jahren sollten mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen geschaffen werden. Das Programm mit dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro wird je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen sollen auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Möglichkeit erhalten, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert zu bekommen (<http://www.bmbf.de/de/494.php>, 01/2011).

2008 ausgeschrieben wurde, hat zwar auf diese Zielgruppe fokussiert und zur Erhöhung der weiblich besetzten Lehrstühle bundesweit beigetragen, kann aber nur als erfolgreicher Auftakt für weitere Aktivitäten verstanden werden, um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

Im Rahmen einer öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag am 2. März 2009 zum Thema Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die BuKoF ihre Forderungen und Anregungen zur Karriereplanung und Förderstrategien von Wissenschaftlerinnen erneut unterstrichen und die Aufnahme der Familienklausel in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz begrüßt (Kriszio 2009).

Ob sich die seit 2007 im Gesetz enthaltene familienpolitische Komponente, die die Mehrbelastung aus Qualifizierung, Erwerbstätigkeit und Familienpflichten berücksichtigt, bewährt, muss sich erst noch beweisen. Durch die aktuelle Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), die von der HIS im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vorgenommen wurde, ist inzwischen empirisch belegt, dass die Familienklausel bisher nur sehr langsam und erstaunlicherweise vorwiegend bei der Vertragsverlängerung von männlichen Mitarbeitern eingesetzt wurde. Zurzeit wird diese zusätzliche Befristungsmöglichkeit (bis zu zwei Jahre pro Kind) nur partiell genutzt. Deutlich unter 1 % der Arbeitsverträge an den Hochschulen und bis zu 2 % an den Forschungseinrichtungen stützen sich auf diese Vorschrift (Jongmanns 2011). Bundesweit wird die Anwendung dieser sachgrundlosen Höchstdauerbefristung noch eher uneinheitlich gehandhabt, und die Betroffenen sind nicht flächendeckend informiert. Neben diesen Anwendungsproblemen bleibt die Grundfrage bestehen, bis zu welchem Grad Befristungen in der Wissenschaft wünschenswert sind und in welchen Positionen sie sich als sinnvoll erweisen.

Gezielte Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler findet an Hochschulen im Wissenschaftsbereich nur marginal statt. Dies konstatierend, hat die BuKoF bereits 2007 eine Handreichung zur geschlechtergerechten Personalentwicklung erstellt, die sich als ein Leitfaden versteht, um die Potentiale der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter Berücksichtigung der Geschlechterspezifität zielführend auszuschöpfen und weiterzuentwickeln (Baaken et al. 2007). Zur speziellen Situation von Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur ist 2010 eine gesonderte Bestandsaufnahme durch die BuKoF-Kommission Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs erfolgt (Fritzen/Kneer/Sasso-Fruth 2010).

Unter diesen Vorzeichen ist auch die derzeitige, neu entfachte Quotendiskussion zu bewerten und voranzubringen (ausführlicher: Dalhoff/Steinweg 2010). Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Margret Wintermantel, bringt die Verantwortung der Politik und der Hochschulen in einem Spiegel-Interview im Oktober 2010 deutlich zum Ausdruck: „Die Benachteiligung von Frauen ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, ihre Bekämpfung eine politische Aufgabe. Die Hochschulen können zur Lösung viel beitragen. Sie müssen Frauenförderung zu einem Bestandteil ihrer Selbststeuerung machen. Für jedes Fach – die Frauenanteile sind sehr unterschiedlich – müssen Entwicklungsziele gesetzt werden, deren Erreichen Auswirkungen auf die Mittelverteilung innerhalb der Hochschule hat“ (Doerry/Verbeet 2010: 54).

Die asymmetrische Beteiligung von Frauen ist somit nicht ein Problem der Frauen, sondern ein Qualitäts- und Modernisierungsdefizit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Junge Wissenschaftlerinnen benötigen zudem Rollenvorbilder, die ihnen vermitteln, dass es einen erfüllenden Berufsweg in Wissenschaft und Forschung bis in die Spitzenpositionen auch für Frauen gibt. Hier sei die Nobelpreisträgerin Christiane Nuesslein-Volhard zitiert: „Nichts ist so entscheidend für einen Anstieg des Frauenanteils wie dieser selbst“ (Nimtz-Köster 2001: 149). Rollenmodelle, Planungsperspektiven, spezifische Förderlinien und strukturelle Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fördern und befördern Frauen im Wissenschaftssystem.

Literatur

- Baaken, Uschi et al. 2007:** Handreichung Geschlechtergerechte Personalentwicklung, BuKoF Eigendruck <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html>, (01/2011).
- BuKoF:** Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft zur Verbände-Anhörung am 22. August 2006 (Wissenschaftszeitvertragsgesetzt) <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html>, (01/2011).
- Dalhoff, Jutta/Steinweg, Nina 2010:** Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.
- Doerry, Martin/Verbeet, Markus 2010:** Du kannst es – mach es, in: DER SPIEGEL, 41/2010: 54.
- Europäische Kommission 2000:** Wissenschaftspolitik in der EU – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming, Bericht ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe.
- Fritzen, Birgit/Kneer, Ursula/Sasso-Fruth, Elisabeth 2010:** Künstlerinnen auf dem Weg in Professorens. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai/Juni 2009 durch die Kommission „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“, Redaktion: Birgit Fritzen, Ursula Kneer, Elisabeth Sasso-Fruth. <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html>, (01/2011).

- Jongmanns, Georg 2011:** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover.
- Kriszio, Marianne 2009:** BuKoF-Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2. März 2009 in Berlin <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html>, (01/2011).
- Kriszio, Marianne 2007:** BuKoF-Schreiben an Bundesbildungsministerin Schavan: Attraktivität befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft – Lücken im WissZeitVG (Juni 2007) <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html>, (01/2011).
- Nimtz-Köster, Renate 2001:** Frech sein, fordern, drängen, in: DER SPIEGEL, 2/2001: 148–150.

Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus der Sicht eines Hauptpersonalrates

Achim Brötz

Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat der Deutsche Bundestag versucht, einen Regulationsengpass zu beseitigen. Die Frage war, wie Lehr- und Forschungseinrichtungen promovierende und habilitierende Wissenschaftler/-innen für die Zeit der Promotion und einer weiteren Qualifikationsphase befristet beschäftigen könnten. Hierfür wurde eine Sonderregelung zusätzlich zum allgemeingültigen Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffen. Aus der Sicht der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist es mit diesem Gesetz gelungen, Wissenschaftler/-innen in den beiden Qualifikationsphasen legal lediglich für eine befristete Zeit zu beschäftigen. Anstatt frühzeitig vor der Wahl zu stehen, ob Wissenschaftler/-innen langfristig an die eigene Einrichtung gebunden werden sollen, wurde symbolisch die Befristung zur Normalität. Langfristig angelegte Personalentwicklung erscheint somit entbehrlich. Die „Arbeitgeber“ sind rundum zufrieden, sowohl mit dem Gesetz als auch mit seiner Handhabung, da es eine hohe Rechtssicherheit und eine vergleichsweise einfache Handhabung garantiert.

Die Betroffenen sehen das deutlich differenzierter. Aus ihrer Sicht sind die angesetzten zwölf Jahre (sechs Jahre bis zur Promotion, sechs Jahre nach der Promotion) als Obergrenze der Dauer der befristeten Beschäftigungen zum Zwecke der Qualifikation im Regelfall sowohl zeitlich ausreichend als auch eine durchaus sinnvolle Begrenzung. Die Qualifikationsphase ist in den allermeisten Fällen sehr anstrengend und lässt für private Tätigkeiten neben dem Beruf zu wenig Raum, als dass dies über einen noch längeren Zeitraum tragbar wäre. Die Grenze dient also auch der Motivation, die Qualifikationsphase schließlich erfolgreich abzuschließen.

Damit sind die Gemeinsamkeiten zwischen Betroffenen und Arbeitgebern aber auch schon erschöpft. Es hat sich gezeigt, dass die Handhabung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in der alltäglichen Praxis schwerwiegende Mängel aufweist. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen neigen immer mehr dazu, Arbeitsverträge mit extrem kurzen Laufzeiten abzuschließen: Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes brachte zutage, dass die Hälfte der Verträge eine Laufzeit von unter einem Jahr haben (Jongmanns 2011: 73). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler machen zunehmend die Erfahrung, dass die Vertragszeiten gestückelt

werden und es kaum längerfristige Beschäftigungsverhältnisse gibt. „Die Phasen der befristeten Beschäftigung vor und nach der Promotion sind von Vertragsverlängerungen in einem Maße gekennzeichnet, das durchaus geeignet ist, in den betroffenen Bereichen die Kontinuität der auszuübenden Tätigkeit zu verunsichern; dies betrifft sowohl die wissenschaftlichen Dienstleistungen als auch die wissenschaftliche Qualifizierung“, heißt es im Evaluationsbericht des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Jongmanns 2011: 75). Dies gilt auch für die aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen bzw. an den Lehrstühlen. Zwei oder drei Verträge im Laufe der sechs Jahre sind offenbar noch die Mehrheit, aber fünf, sechs oder sieben keine Seltenheit.

Noch schlimmer sieht es bei den Arbeitsverträgen aus, die aus Drittmitteln bezahlt werden. Aus unverständlichen Gründen werden den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Verträge angeboten (und von diesen aus subjektiver Not angenommen), die nicht einmal die Laufzeit des Projektes oder wenigstens die Laufzeit der vorerst bewilligten Mittel ausfüllen. Zehntausende von Verträgen erreichen nicht einmal die Dauer eines Jahres – ein erheblicher Anteil, ohne dass es dafür irgendeine Notwendigkeit gäbe. Würde man übliche Maßstäbe anlegen, müssten sich die Betroffenen ein halbes Jahr nach Arbeitsaufnahme bereits wieder um einen Job bewerben. Da dies aber der Fortführung ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit abträglich wäre, versuchen sie den vermeintlich leichteren Weg: In der Hoffnung auf eine Verlängerung des aktuellen Arbeitsvertrages werden praktisch alle Zumutungen (sprich Zusatzarbeiten) vonseiten der Hochschule, des Instituts oder des Doktorvaters bzw. der Dokormutter akzeptiert.

Warum wird das von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen so gehandhabt? Wirklich wissen kann man es natürlich nicht, die Motivlagen sind vielschichtig. Aber: Nachvollziehbar ist das Vorgehen mancher Universität und mancher Forschungseinrichtung nicht. Trotzdem soll versucht werden, verschiedene Motive der Arbeitgeber aufzuzeigen, die zu einer Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse beitragen bzw. die einer langfristigen Personalplanung auch grundsätzlich entgegenzuwirken scheinen.

Das erste Motiv ist meistens Unwissenheit. Die Mehrheit der Betroffenen, viele Lehrstuhlinhaber und offenbar auch ein Teil der Personalverwaltungen scheint die Rechtslage nicht oder unzureichend zu kennen. Welche Fristen gelten, welche Regelungen wann anzuwenden sind, für welche Arbeit eigentlich bezahlt wird, darüber gibt es die skurrilsten Vorstellungen. Ich kenne einen Fall, in dem Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen von ihrem Chef aufgefordert wurden, mindestens in der „Kernzeit“ von neun bis

sechzehn Uhr am Projekt zu arbeiten, an fünf Tagen in der Woche, danach könnten sie ja an ihrer Dissertation arbeiten. Bezahlt wurden sie halbtags. Dies macht deutlich, dass die Anforderungen der Arbeitgeber nicht mit der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung in Einklang stehen müssen.

Das zweite Motiv ist Angst. Personalverwaltungen haben Angst, etwas falsch zu machen und dann in der Folge „jemand am Halse zu haben“, da sich der oder die Betroffene eventuell erfolgreich in eine unbefristete Stelle einklagen könnte. Also befristen sie lieber kürzer. Institutsleiter/-innen haben Angst, dass das Geld nicht reicht oder der Geldgeber nicht rechtzeitig bezahlt und sie dann auf den Kosten sitzen bleiben. Die Betroffenen haben Angst, dass es negative Konsequenzen hat, wenn sie nachfragen oder sich sogar gegen die kurzen Vertragslaufzeiten wehren.

Das dritte Motiv ist schlechte Führung. Es gibt Personalchefs, die antworten auf die Frage nach der kurzen Vertragslaufzeit: „Das machen wir immer so, weil ich es so will.“ Ende der Debatte, da braucht es keine Begründung. Oder Lehrstuhlinhaber/-innen, die der Überzeugung sind, mit solchen kurzen Laufzeiten „die Motivation hochhalten“ zu können. Damit behalten sie auf den ersten Blick unter Umständen sogar recht.

Die mittelfristigen Auswirkungen dieser Praxis aber sind fatal. Wer ständig um seinen/ihren Broterwerb fürchten muss, denkt an vieles andere als an die wesentlichen Forschungsfragen. Wer Angst hat, ist weniger kreativ. Wer jahrelang unter enormem Druck arbeiten muss, brennt innerlich aus. Wer zu wenig Zeit hat, gründlich nach richtigen Antworten zu suchen, nimmt vermeintlich schnellere Abkürzungen, akzeptiert die erste, vielleicht nur scheinbar richtige Antwort. Nebenaspekte werden ignoriert, und über den Tellerrand hinausschauen verkommt zum Luxus, den sich nur noch wenige leisten. In Zeiten, in denen die interdisziplinäre Zusammenarbeit immer wichtiger wird, bleibt immer weniger Zeit dafür, andere Disziplinen auch nur ansatzweise kennenzulernen. Interesse für die Selbstverwaltung der Hochschulen, Fragen nach Arbeitnehmerrechten, die Schulung der eigenen didaktischen Fähigkeiten oder der wissenschaftliche Diskurs zu Themen außerhalb des eigenen schmalen Forschungsgebietes bleiben unter dem Gesichtspunkt der unmittelbaren Nützlichkeit auf der Strecke. Ist es wirklich gewollt, die jungen Wissenschaftler/-innen so auszubilden? Hinzu kommt die Frage, ob wissenschaftliche Tätigkeit für diese hoch qualifizierten Menschen dann eigentlich noch ausreichend attraktiv bleibt. Der vielbeschworene Fachkräftemangel steht vor der Tür, und ob die Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit dieser unsicheren Beschäftigungsperspektive langfristig konkurrenzfähige Arbeitgeber sind, kann bezweifelt werden. Bereits jetzt gibt es

deutliche Anzeichen, dass viele hoch motivierte Wissenschaftler/-innen nur deswegen eine alternative Beschäftigung suchen, weil sie nicht bereit sind, mit den unsicheren Vertragsverhältnissen ihr Leben einzurichten.

Darüber hinaus hat die jahrelange erhebliche Verunsicherung eine weitere Auswirkung, die dem Interesse der Betroffenen und der gesamten Gesellschaft entgegenläuft: Wer nicht weiß, ob er in einem Jahr überhaupt noch eine bezahlte Arbeit hat, verschiebt Fragen zu Partnerschaft und Familiengründung gerne auf die Zeit danach. Also auf die Zeit, wenn er oder sie dann 32 oder 35 sind, oder noch später. In vielen Fällen, bis es zu spät ist. Zur Frage, wie familienfreundlich unsere Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind, gehört auch die Frage, welche Sicherheit und welche Perspektiven wir den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben. Sonst kommt ein großer Teil von ihnen überhaupt nicht in die Situation, einen Arbeitsplatz zu brauchen, der kompatibel ist zu den familiären Anforderungen.

Aus Sicht eines Personalrats muss das Wissenschaftszeitvertragsgesetz dringend reformiert werden. Es muss darüber nachgedacht werden, welche Mindestlaufzeiten von Verträgen angemessen sind, aus wie vielen verschiedenen Verträgen die sechs Jahre bis zur Promotion und die sechs Jahre nach der Promotion maximal bestehen dürfen, ob Risikozuschläge beim Gehalt für Kurzverträge das richtige Mittel wären, wie die zeitliche Aufteilung zwischen Institutsaufgaben und eigener Qualifikation geregelt werden könnte.

Ein weiterer Fehler des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes muss dringend korrigiert werden: Dass ein Bachelorabschluss als erster berufsqualifizierender Abschluss bei einer arbeitsvertraglichen Beschäftigung von mehr als 25 % (beispielsweise als geprüfte Hilfskraft, bei gleichzeitigem Weiterstudium zum Master) in die Befristungszeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingerechnet wird, obwohl der Bachelor im Regelfall noch gar nicht für die Promotionsphase berechtigt. Damit werden diejenigen schlechter gestellt, die während ihres Masterstudiums eine Hilfskraftstelle (mit gewissem zeitlichem Umfang) innehaben.

Insgesamt bietet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zwar eine gewisse Klarheit, allerdings lädt es auch dazu ein, die Befristungen immer weiter auszudehnen und gleichzeitig die Laufzeiten immer stärker zu reduzieren. Hier ist dringend nachzusteuern.

Literatur

Jongmanns, Georg 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover.

D

Arbeitsgruppenberichte

Wagnis Wissenschaft – Strukturprobleme der Karrierewege in Hochschule und Forschung. Probleme und Lösungsansätze

Die Ausgestaltung der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem ist über einen langen Zeitraum historisch gewachsen. Mit der Fokussierung auf die (beamtete) Professur als einzig wirklichen Zielpunkt unterscheidet sie sich von anderen internationalen Wissenschaftssystemen. Ein Paradigmenwechsel in der Personalstruktur wurde in den 1960/70er Jahren angestrebt, als gemeinsam mit der Etablierung der Gruppenuniversität auch die Organisation in Lehrstühlen aufbrach. Dennoch verschwand sie nie komplett, blieben doch die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen organisatorisch klar einer Professur zugeordnet. Denn diese Stellen gehören bei Berufungsverhandlungen vielfach zur verhandelbaren Ausstattung.

Mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes wurde 2002 ein neuer Wechsel eingeläutet: der Versuch, die Habilitation abzulösen und den Forscherinnen und Forschern früher ein eigenständiges und selbst verantwortetes Arbeiten zuzugestehen. Zwischenzeitlich haben alle Bundesländer ihren (anfänglichen) Widerstand gegen die neue Personalkategorie der Juniorprofessur aufgegeben, ohne dass allerdings ein deutlicher Ausbau in diesem Bereich erfolgt und ohne dass der Tenure Track bei Juniorprofessuren zur Regel geworden ist. Daher kann die Juniorprofessur quantitativ der Habilitation keine ernste Konkurrenz machen; dennoch sind die Personalkategorien und die Ausgestaltung wissenschaftlichen Arbeitens in den letzten Jahren in Bewegung geraten.

Im Rahmen der vierten Wissenschaftskonferenz der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft beschäftigten sich vor diesem Hintergrund sechs Arbeitsgruppen mit den Strukturproblemen der Karrierewege. Die ersten Arbeitsgruppen setzten sich direkt mit der Ausgestaltung der beruflichen Rahmenbedingungen auseinander: Es ging um die Neugestaltung von Promotions- und Postdoc-Phasen, um neue Konzepte der Professur und um die Rolle der Gewerkschaften in den wissenschaftsspezifischen Tarifverhandlungen. Die andere Hälfte der Arbeitsgruppen verfolgte einen ganzheitlicheren Ansatz und kontextualisierte die Arbeitsbedingungen: Neben dem Verhältnis zwischen Arbeits- und Lebenszeit („Work-Life-Balance“) ging es um Hürden und Freuden der internationalen Mobilität und um den Stand der Geschlechtergerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem.

AG 1: Von der Graduiertenschule zum Tenure Track – Konzepte für die Neuordnung der Doktorand/-innen- und Postdoc-Phase

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) verfügt über ein ausdifferenziertes System der Förderung auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikationslaufbahnen, von dem die Wissenschaftler/-innen unterhalb der Professur profitieren. In der Arbeitsgruppe stellte Katja Fettelschoß, Referentin für Nachwuchsförderung bei der DFG, die wachsende Bedeutung dar, die diesen Programmen auch angesichts bundesweit sinkender Planstellen an Hochschulen zukommt.

Neben der Einzelförderung durch Sachbeihilfen inklusive der eigenen Stelle oder etwa das Emmy-Noether-Programm stehen dabei vor allem die koordinierten Programme, wie die bundesweit zurzeit etwa 250 geförderten Graduiertenkollegs, im Zentrum. Durch die Exzellenzinitiative wurden bislang etwa 4.000 Nachwuchskräfte gefördert – durch Stipendien, Professuren oder Mitarbeiterstellen. Insgesamt wurde in der AG deutlich, wie schwierig die Datenlage ist, weshalb durch den Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWin) eine wichtige Lücke teilweise geschlossen wurde.

Insgesamt lässt sich in den letzten Jahren ein neuer Trend in der Nachwuchsförderung der DFG beobachten: Es ist zu einer deutlichen Öffnung für den „Nachwuchs“ gekommen, wodurch die Eigenständigkeit der jungen Forscher/-innen anerkannt und gestärkt wird. Hierzu gehört etwa, dass bereits in noch laufenden Promotionsverfahren (ab Tag der Abgabe) Antragsberechtigung vorliegt. Auch strukturell ist es zu einer Änderung gekommen, indem die Promotionsförderung weniger auf Stipendien setzt als bisher und auch in den Graduiertenkollegs eine Förderung durch sozialversicherungspflichtige Stellen fördert.

Die abschließende Debatte machte noch einmal deutlich, wie wichtig das Thema Personalentwicklung für die Wissenschaft ist. Dabei stehen die Ansprüche und Standards der scientific community in einem Spannungsverhältnis zur Aufgabenerfüllung von Hochschulen. Diese sollten jedoch – so ein zentrales Ergebnis der Arbeitsgruppe – Personalentwicklung deutlicher als selbstverständlichen und wesentlichen Teil ihrer Organisationsentwicklung betrachten und dabei beide Blickwinkel integrieren. Dies bedeutet zu definieren, welche Daueraufgaben an einer Einrichtung geleistet werden müssen und an welchen Stellen personelle Kontinuität daher auch inhaltliche

Qualität sicherstellen kann. Die Hochschulen sollten die dabei entstehenden Handlungsmöglichkeiten nutzen, um individuelle Weiterqualifizierungen, interne Durchlässigkeit und transparente und adäquate Auswahlkriterien bei der Besetzung von Stellen sicherzustellen. Die Schwierigkeit besteht dabei sicherlich in der Kultur, dass Stellen in zahlreichen Fällen an einzelnen Lehrstühlen festgemacht sind. Hier wird es auch um eine neue Kultur der Personalentwicklung gehen müssen.

AG 2: Professur auf dem Prüfstand – Die Diskussion um Lehr- und Forschungs-, Junior- und Seniorprofessuren

Den Input zu diesem Workshop gab Sabine Behrenbeck (Wissenschaftsrat). Die Rolle der Professur im gesamten Wissenschaftssystem ist ungeklärt: Die Zahl der tatsächlich besetzten Stellen entspricht nicht ihrem proklamierten Aufgabenumfang und ihrer Bedeutung für die Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Dies wird auch an der zahlenmäßigen Entwicklung deutlich: Trotz stark gestiegenen Studierendenzahlen und höheren Anforderungen in Forschung (Drittmittel, Exzellenzinitiative) und Lehre (Bologna-Prozess) hat sich die Anzahl der Professuren seit 1997 nur leicht erhöht. Für die laufenden Reformansätze folgte für die Arbeitsgruppe daraus die Frage, ob die Professor/-innen die einzigen und eigentlichen Träger/-innen der Forschungs- und Lehrfreiheit sein sollen oder ob ihr normatives Aufgabenspektrum präzisiert und differenziert werden müsste. Letzteres würde bedeuten, dass ein Teil der Kompetenzen an den Mittelbau übergehen würde. Die Debatte der Arbeitsgruppe ließ sich auf einen Kern zusammenbringen: „Muss in der Kathedrale der Wissenschaft ein Säkularisierungsprozess stattfinden?“ Dabei drehte sich die Diskussion um drei zentrale Punkte: die Aufgaben, die Kompetenzen und die Arbeitsbedingungen von Professor/-innen.

Zu den Aufgaben eines deutschen Professors oder einer Professorin gehören im Urteil der scientific community in erster Linie die Forschungsleistungen. Das Engagement in der Lehre, Fähigkeiten in der Personalführung oder das Verantwortungsbewusstsein für die Hochschule als Ganze werden zwar erwartet. Sie werden aber weder durch materielle Anreize, durch das wissenschaftliche Reputationssystem oder die formalen Bewertungsverfahren befördert. Die in den letzten Jahren zunehmend beachtete Tätigkeit des Wissenschaftsmanagements wird hier nur in eigener Sache durchgeführt, nicht jedoch in institutioneller Hinsicht.

Diese Merkmale korrespondieren mit den gängigen Kompetenzen, die von Wissenschaftler/-innen für die Karriereplanung eingefordert werden. Auch hier liegt der Fokus klar auf den Forschungsergebnissen, die über die Anzahl von Veröffentlichungen, eingeworbene Drittmittel und formale Qualifikationsschriften wie die Dissertation und die Habilitation nachgewiesen werden müssen. Subkutan wird dabei auch eine gewisse Haltung zur Wissenschaft als Tätigkeit eingefordert: Die persönliche Hingabe an den Beruf, ein Maß an Leidenschaft und Selbstaussbeutung gelten als normal. Das Ziel ist dann durch eine Berufung auf eine Lebenszeit-Professur als Beamter bzw. Beamtin definiert.

Diesem Leitbild stellte die Arbeitsgruppe ganz im Einklang mit dem Wissenschaftspolitischen Programm der GEW ein anderes Konzept gegenüber. Sie forderte, dass neben der Forschungsleistung auch die Fähigkeiten und das Engagement in Lehre und Wissenschaftsmanagement als gleichberechtigte Kompetenzen und Aufgaben zu definieren sind. Dies bedeutet erstens, dass sie bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen sind. Dies bedeutet zweitens, dass Hochschulen entsprechende Qualifikationsangebote schaffen müssen. Drittens aber erscheint es sinnvoll, einen flexibleren Umgang mit Lehrdeputaten zu etablieren. Anstatt lediglich durch Forschungsfreisemester eine ansonsten konstante Lehrleistung zu unterbrechen, könnten Lehrdeputatskonten zu einer ausgeglicheneren Balance zwischen Forschung, Lehre und Management führen. Eine Aufwertung der Lehre und Flexibilisierung des Verhältnisses von Forschung und Lehre ist jedoch nicht durch die aktuell debattierte Einführung einer Lehrprofessur zu erwarten. Im Gegenteil, hier steht eine Entkoppelung von Forschung und Lehre zu befürchten, die in einer Art „Zweiklassenprofessur“ zu münden droht.

Eine bessere Gewichtung der Qualifikationsbereiche erhöht letztlich die Durchlässigkeit zwischen hochschulischen und weiteren Bereichen und sollte zwingend mit alternativen Karrierewegen kombiniert werden. Die Einführung der Juniorprofessur ist dabei nur der erste Schritt. Letztlich muss hier die Abschaffung der Habilitation folgen. Die Berufungsverfahren selbst müssen dann demokratisiert werden und transparenter sein. Insbesondere innovative Formen des Tenure Tracks können hier einen Ansatz bieten. Die Professur der Zukunft besteht dann in einem tariflich geregelten Angestelltenverhältnis mit Leistungselementen. Die Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen erfolgt auf kollegialer Ebene und ist nicht um einen „Lehrstuhl“ herum organisiert. Dies ist die Voraussetzung dafür, Arbeitsverhältnisse besser auszugestalten, als dies heute der Fall ist.

AG 3: Work-Life-Balance – Im Gleichgewicht forschen, lehren und leben

In der Arbeitsgruppe zu Work-Life-Balance wurden verschiedene Anforderungen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler thematisiert und auf die Vielfalt der individuellen Lebensentwürfe eingegangen. Dabei standen drei Thesen zur Diskussion:

1. Die strukturellen Bedingungen in der Wissenschaft können nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwunden werden.
2. Die deutsche Hochschulpersonalstruktur, die nur Professor/-innen und wissenschaftlichen Nachwuchs kennt, ist anachronistisch.
3. Der Mythos von „Wissenschaft als Lebensform“ ist überholt, Wissenschaft muss ein normaler Beruf werden.

Der erste Punkt macht deutlich, dass es nicht möglich ist, durch individuelles Verhalten strukturelle Probleme zu überwinden und sich dem Zwang der Strukturen zu entziehen. Es wurde klar, dass das Herstellen einer Work-Life-Balance verschiedene Maßnahmen notwendig macht, wobei die Bedeutungen von Arbeitszeitregelungen und Arbeitsplatzsicherheit kaum zu überschätzen sind. Die Bedeutung der Personalstruktur und einer langfristigen Personalplanung der Hochschulen sind deswegen zentral, da unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und die Planbarkeit des eigenen beruflichen Vorankommens zentrale Voraussetzung dafür sind, im Gleichgewicht leben und arbeiten zu können. Solange die Unsicherheit der Karriereplanung überwiegt, wird es kaum möglich sein, ein Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeiten zu erreichen, da immer ein auslaufender Vertrag da ist und um eine Verlängerung oder einen neuen Vertrag (an einer anderen Institution) gekämpft werden muss. Auch eine bessere Lebenszufriedenheit durch Teilzeit wird in der Regel nicht als gangbarer Weg gesehen. Dies auch deshalb, da der Mythos der „Wissenschaft als Lebensform“ ein Teilzeitarbeiten faktisch nicht zulässt und Selbstausbeutung und Aufopferung im Beruf Wissenschaft auch durch Konkurrenz- und Gruppendruck einfordert.

Überwunden werden kann dieses strukturelle Problem jedoch nur, wenn es gelingt, die anachronistische Zuspitzung der Personalstruktur an den Hochschulen (Professor/-in oder Nachwuchs) aufzuheben. Denn nur so kann es gelingen, reguläre Dauerarbeitsstellen zu schaffen, die eben Voraussetzung für eine Work-Life-Balance sind.

Neben diesen strukturellen Fragen geht es jedoch auch um habituelle und kulturelle Fragen, nämlich die „Wissenschaft als Lebensform“ und – geschlechtsspezifisch – auch um verankerte „Mutter“-Bilder. Solange das Bild des sich selbst ausbeutenden, selbst aufopfernden Wissenschaftlers nicht überwunden wird, solange andere Lebensziele als nur die Wissenschaft nicht akzeptiert sind, wird es nicht gelingen, einen besseren Ausgleich von Arbeit und Leben zu erreichen.

Frauke Gützkow (GEW), die einen Input gab, machte deutlich, dass die Frage der Work-Life-Balance auch in den gewerkschaftlichen Forderungen einen zentraleren Platz einnehmen muss.

Anhand eines Projekts zu Work-Life-Balance, das durch drei Gewerkschaften (Swedish Association of University Teachers, SULF; University and College Union, UCU, United Kingdom; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW) durchgeführt wurde, fand auch ein Vergleich der Situation in den Ländern Schweden, Großbritannien und Deutschland statt. Dabei wurde deutlich, dass es in allen drei Ländern einen geringen Anteil an Professorinnen gibt, dass die wissenschaftlichen Karrierewege insbesondere nach der Promotion nicht planbar sind, dass die Arbeitszeit lang und belastend ist und dass es verdeckte Diskriminierungsmuster gibt.

AG 4: Wissenschaft ohne Grenzen – Mobilität von Wissenschaftler/-innen im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum

Mobilität in der Wissenschaft umfasst alle Qualifikationsstufen: Ab dem ersten Semester eines Studiums bis hin zu den erfahrensten Wissenschaftler/-innen gelten kurz- und langfristige Aufenthalte in anderen Wissenschaftskulturen als große intellektuelle wie persönliche Bereicherung. Gleichzeitig – so betonte Peter Zervakis von der Hochschulrektorenkonferenz – gilt die nationale wie internationale Mobilität in Deutschland traditionell als Garant wissenschaftlichen Austausches und Qualität, was auch durch das Hausberufungsverbot symbolisch zum Ausdruck gebracht werde. Dieses zwingt – zumindest innerhalb Deutschlands – zu einer gewissen Mobilität. Die Schaffung eines Europäischen Forschungsraumes sollte diesen Austausch befördern und hat hierzu eine Reihe von Maßnahmen und Machbarkeitsstudien durchgeführt, die Hürden erkennen und vermindern sollen. Denn insbesondere die sogenannte Portabilität von Alterssicherungen über Ländergrenzen hinweg stellt – bei verbeamteten Professor/-innen selbst innerhalb Deutschlands – ein gravierendes sozialrechtliches Problem dar. Mobilität

darf jedoch nicht zu Nachteilen für die Betroffenen führen, sodass es hier erheblichen Handlungsbedarf gibt, der jedoch erkannt, aber nicht einfach umzusetzen ist. Zervakis prognostizierte, dass der europäische Druck zur Schaffung eines gemeinsamen Marktes für Forscher/-innen weiter zunehmen wird und dass die europäische Rechtsprechung dies eher befördern wird, indem sie etwa die Übertragbarkeit von staatlichen Zuschüssen zur Riesterreute auch für im Ausland Tätige bestätigt hat.

Neben den sozialversicherungsrechtlichen Problemen – die beispielsweise auch Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgrund der fehlenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung treffen – gibt es jedoch weitere Probleme. Bei den Studierenden sicherlich die Anrechnung von im Ausland erbrachten Leistungen, bei Beschäftigten oft die Frage der tariflichen Eingruppierung (Anrechnung von Vordienstzeiten im Ausland). Darüber hinaus sind aufenthaltsrechtliche Probleme benannt und die Frage, wie eigentlich Mobilität familienfreundlich gestaltet werden kann.

In der anschließenden Diskussion wurden vor allem folgende Forderungen zur Unterstützung der Mobilitätswilligen deutlich:

1. Probleme bei den sozialen Sicherungssystemen lösen: Neben der Portabilität der Altersvorsorge gehört hierzu auch die Lösung von steuerlichen Problemen oder die Einbeziehung internationaler Stipendiat/-innen in nationale soziale Sicherungssysteme.
2. Aufenthaltsregelungen für Wissenschaftler/-innen einheitlich handhaben und Erweiterung des Forschungsvisums auf lehrendes Personal.
3. Familienfreundlichkeit herstellen: Dual-Career-Maßnahmen sollten professionalisiert und auf alle wissenschaftlich Beschäftigten bezogen werden.
4. Anrechnungs-/Anerkennungsfragen klären: Gerade auch bei Kurzzeitdozenten sollte über eine Anrechnung auf das Lehrdeputat nachgedacht werden.
5. Studierendenmobilität curricular begleiten: Nur wenn Fachsprachenkurse Studierende auch wirklich zum wissenschaftlichen Diskurs in einem anderen Land befähigen, sind sie auf den Aufenthalt optimal vorbereitet und wirklich mobil.
6. Beratungsangebote professionalisieren: Die Welcome-Center sind zu professionalisieren und zu vernetzen.

In der Debatte wurde auch deutlich, dass es inzwischen einige Angebote wie etwa das Internetportal des EURAXESS-Netzwerks gibt. Zudem wer-

den die Beratungstätigkeiten kontinuierlich ausgebaut. Es gilt in diesem Bereich, dass es kein Erkenntnisproblem gibt, die Umsetzung aber aufgrund der verschiedenen Regelungen in den Staaten oft schwierig sind. Daher gelte es auch, gute Beispiele aufzugreifen und weiterzuentwickeln.

AG 5: Die Löcher in der „leaky pipeline“ stoppen – Erfolgsbedingungen für die wissenschaftliche Karriere von Frauen

Über 100 Jahre nach der Einführung des Frauenstudiums in Deutschland stellen Frauen mittlerweile zwar die Hälfte aller Studierenden, und auch bei den Abschlüssen eines Erststudiums gibt es inzwischen mehr Frauen als Männer; mit jeder weiteren Karrierestufe in der Wissenschaft sinkt jedoch ihr Anteil: Bei Promotionen beträgt der Frauenanteil 44 %, bei Habilitationen sind es 24 %, bei den C4-Professuren sind es schließlich nur noch knapp 14 % (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3). Die fünfte AG ging daher der Frage nach, wie diese Schwundquoten gesenkt und die Erfolgsbedingungen für Frauen auf der wissenschaftlichen Karriereleiter erhöht werden können. Heike Kahlert berichtete zunächst von einem Forschungsprojekt an der Universität Rostock. Ausgehend von diesem qualitativen Forschungsprojekt zur Planung von wissenschaftlichen Karrieren, in dem promovierende Chemikerinnen und Politikwissenschaftlerinnen befragt wurden, wurden in der Diskussion drei Handlungsfelder abgeleitet.

Als erster Baustein wurde eine gesteigerte Genderkompetenz gesehen, also Sensibilität für die Frage, welche Auswirkungen oder Ursachen für Männer und Frauen in unterschiedlicher Form vorliegen. Nur so können Stereotype hinterfragt und strukturelle Hürden erkannt – und dann auch bekämpft – werden. Dafür muss der Blick jedoch von den Individuen auf die Strukturen verschoben werden, da die strukturellen Probleme in vielen Fällen ausschlaggebend sind, und nicht das individuelle Verhalten. Dass Genderfragen dabei sowohl Frauen als auch Männer (jeweils) betreffen und daher auch allen in der Wissenschaft Tätigen vermittelt werden sollten, wurde nochmals betont.

Als Zweites wurde der klassische Arbeitsbegriff zugunsten einer differenzierten und verschiedene Arbeitstypen umfassenden Definition hinterfragt. Nur wenn Vielfalt von Beschäftigungen und Tätigkeiten anerkannt werden, entsteht eine Durchlässigkeit und Vereinbarkeit dieser Bereiche. Die traditionelle Vorstellung des einsamen Denkers als Leitbild der Wissenschaft stellt noch immer eine wirkmächtige Hürde bei der Etablierung moderner

Arbeitsformen dar. Dies jedoch wirkt eben nicht geschlechtsneutral, sondern schließt bestimmte Formen des Arbeitens und Lebens systematisch aus.

Einen wesentlichen Beitrag für eine geschlechtergerechte Personalpolitik kann eine professionelle Personalentwicklung leisten, die nicht nur die notwendigen Kenntnisse in Hochschuldidaktik oder Controlling vermittelt oder Mentoring und Coaching bereitstellt, sondern etwa auch das symbolische Gefälle im Betreuungsverhältnis von Promotionen durch vertraglichere Kooperationsformen (Promotionsvereinbarungen) senkt. Die bestehenden Evaluationssysteme der Hochschul- und Forschungseinrichtungen sollten für die geschlechtergerechte Personalentwicklung genutzt werden. Einig war man sich darin, dass auch Pilotprojekte der Hochschulforschung oder der Arbeitssoziologie einen wichtigen Beitrag leisten können.

Insgesamt wurde deutlich, dass viele Probleme, die zur „leaky pipeline“ beitragen, bekannt sind. Allerdings fehlen strukturelle und kulturelle Voraussetzungen, diese zu überwinden. Dazu gehört einerseits die Planbarkeit der beruflichen Entwicklung (Personalentwicklung der Hochschulen), dazu gehört jedoch auch, Vielfalt als Chance und Möglichkeit zu begreifen und andere Arbeitsformen als gleichwertig anzuerkennen.

AG 6: Gewerkschaften am Verhandlungstisch – Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Hochschulbeschäftigten durch Tarifverträge

Der Frage, welche Perspektiven sich für eine moderne gewerkschaftliche Tarifpolitik in der Wissenschaft bieten, ging die AG 6 nach. Hans-Dieter Klein (Bundestarifkommission der GEW) bot einleitend einen Parforceritt durch die historischen, gesetzlichen und politischen Grundlagen der Tarifpolitik. Vorreiter dafür waren die ersten Tarifverträge vor 140 Jahren, deren Wirksamkeit damals wie heute am Streikrecht hing. Seit Gründung der Bundesrepublik hat sich in Deutschland eine kooperative Sozialpartnerschaft etabliert, die grundgesetzlich und durch laufende Rechtsprechung geschützt wird. Klein hob aber die seit einigen Jahren diversifizierte Verhandlungslage hervor, die durch das Ersetzen des Bundesangestelltentarifs (BAT) und das Austreten (Hessen) bzw. den Ausschluss (Berlin) einzelner Länder aus der Tariftgemeinschaft der Länder (TdL) entstanden ist. Auch wenn die Verhandlungslage dadurch unübersichtlicher und komplizierter geworden ist, bringen solche Entwicklungen auch Chancen mit sich. Es ergeben sich nämlich neue Möglichkeiten, in einzelnen Ländern oder an einzelnen Hochschulen modellhafte Tarifregelungen zu finden. Am Beispiel der Humboldt-Univer-

sität Berlin sowie der Stiftungsuniversität Frankfurt am Main wurden exemplarische Regelungen zur Eingruppierung, Mobilität oder auch Arbeitszeitberechnung vorgestellt und diskutiert. Denn die Verhandlung mit einzelnen Hochschulen ermöglicht auch, wissenschaftsspezifische Anforderungen besser berücksichtigen zu können. Anders als in anderen Branchen sind Wissenschaftler/-innen etwa an häufig wechselnden Orten (Bibliothek, Labor, Schreibtisch, Archiv, Konferenz, Seminarraum, Gremiensitzung) tätig, sodass Arbeitszeitmodelle nicht an klassischen Anwesenheitskriterien ansetzen können. Nebentätigkeiten, die Portabilität von Alterssicherung oder die Beteiligung an Sach- und Personalmitteln spielen für den Alltag eine große Rolle und können in der Ausgestaltung des tarifrechtlichen Rahmens als Regelungsgegenstände mitgedacht werden. Im Hinblick auf die aktuelle Tarifsituation sowie die strategische Ausrichtung in den kommenden Jahren stellte sich hieran anknüpfend die Frage, welche Regelungsbereiche für die Wissenschaftler/-innen am drängendsten – und damit auch am interessantesten sind. In der Diskussion wurde dabei deutlich, dass neben dem grundsätzlichen Bedarf, Personalentwicklung als Thema für Hochschulen zu etablieren, drei Regelungsbereiche als vorrangig angesehen wurden. Erstens erscheint eine wissenschaftsadäquate Anerkennung von Qualifikationen bei der Eingruppierung zwingend zu sein, die nach der Tätigkeit und Erfahrung fragt und nicht danach, wo sie formal ausgeübt wurde. Zweitens wurde dafür plädiert, innovative Modelle für Arbeitszeitregelungen zu entwickeln, die sowohl die Frage von Lehrverpflichtungen als auch von Forschungs- oder Qualifikationssemestern beinhalten. Schließlich wurde in der AG die Frage der Befristung als eines der drängendsten Probleme angesehen. Die Begrenzung der Unsicherheit ist für Wissenschaftler/-innen tarifpolitisch ein viel größeres Thema als die genaue Höhe des Verdienstes, weshalb innerhalb der bestehenden Rahmensetzungen auch nach neuen Wegen gesucht werden sollte, entfristete Stellen wieder zu befördern – etwa durch Zielvereinbarungen. Als wesentlich wurde jedoch in Übereinstimmung mit dem Templiner Manifest eine Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz angesehen, damit der Weg frei wird, diesen Bereich im Rahmen der Tarifautonomie sozialpartnerschaftlich und wissenschaftsadäquat zu regeln.

Fazit

Die Diskussion in den sechs Arbeitsgemeinschaften hat deutlich gemacht, wie groß das Interesse bei den betroffenen Wissenschaftler/-innen zurzeit ist, sich mit den Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und For-

schungseinrichtungen kritisch auseinanderzusetzen. Die Breite und Ausdifferenziertheit der Debatte zeigt, wie vielschichtig die strukturellen Probleme einerseits sind. Und wie eng verwoben die Arbeitsbedingungen immer auch zwangsläufig mit der Organisation von Wissenschaft insgesamt oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind. Andererseits wurde auch deutlich, dass aus dieser kritischen Diskussion in der wissenschaftlichen Gemeinschaft klare Erwartungen und Handlungsperspektiven abgeleitet werden, die sich auf unterschiedliche Politikfelder verteilen und doch am Ende ein einheitliches Ganzes ergeben.

In den Debatten zeigte sich insbesondere, dass das Thema der Personalentwicklung und der dazugehörigen Rahmenbedingungen eine zentrale Herausforderung für das Wissenschaftssystem ist. Es wird hier eingefordert, dass entsprechende Aktivitäten gesetzt werden und so zu einer Verbesserung der Situation beitragen. Dabei ist eine Reform der Personalstruktur zwingend notwendig. Dafür sind jedoch auch gewerkschaftliche Handlungsräume erforderlich, um entsprechende Ideen auch durchsetzen zu können.

Die Vielzahl der diskutierten Themen hat sich auch im Templiner Manifest niedergeschlagen – umfasst dieses doch nicht eine pauschale Grundforderung, sondern ist in zehn sehr unterschiedliche Punkte unterteilt. Die thematische Breite, die einem stringenten roten Faden folgt, dürfte eine wesentliche Grundlage dafür sein, dass innerhalb weniger Wochen so viele Wissenschaftler/-innen das Templiner Manifest unterzeichnet und damit den Forderungen Nachdruck und eine personalisierte Stimme verliehen haben.

Der Bericht aus den Arbeitsgruppen konnte von Alexandra Ortmann und Klemens Himpele nur erstellt werden, da die Berichterstatterinnen und Berichterstatter hierzu beigetragen haben. Dies waren Carsten Würmann (AG 1), Tobias Schulze (AG 2), Niklaas Hofmann (AG 3), Uta Sändig (AG 4), Franziska Günauer (AG 5) und Carmen Ludwig (AG 6). Ihnen gebührt herzlicher Dank. Darüber hinaus sind die Folien der Input-Vorträge und die Kommentare auch online abrufbar. Sie können unter http://www.gew.de/Materialien_Wissenschaftskonferenzen.html#Section39110 eingesehen werden.



Das Templiner Manifest – Dokumentation und Kommentare

Templiner Manifest Traumjob Wissenschaft Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind mit wachsenden Anforderungen konfrontiert: durch steigende Studierendenzahlen, durch die Reform der Studiengänge, eine autonome Steuerung der Einrichtungen und die zunehmende Bedeutung der Drittmiteleinwerbung. Diesen Anforderungen müssen sich die Beschäftigten in der Wissenschaft stellen, ohne dass sie aufgabengerechte Bedingungen vorfinden. Befristete Arbeitsverträge und weitere Formen atypischer und prekärer Beschäftigung betreffen immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden selbstständige Forschung und Lehre und verlässliche berufliche Perspektiven verwehrt.

Doch gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille. Wir fordern daher Bund, Länder und Hochschulen zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf, die sich an den folgenden zehn Eckpunkten orientiert.

1. Promotionsphase besser absichern und strukturieren

Wir verstehen die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Für Doktorandinnen und Doktoranden fordern wir daher ausreichend tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation mit Sozialversicherungsschutz, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen. Fächerübergreifende Graduiertenzentren sollen alle Promovierenden bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen. Wir treten für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion ein – auch für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen.

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. Die Hochschullehrerlaufbahn muss über unterschiedliche Karrierewege erreichbar sein, die Habilitation ist dabei immer nur eine Möglichkeit.

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. Und nur dann eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven auch neben der Professur.

4. Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen

Viele Hochschulen lassen unter großem finanziellen Druck einen erheblichen Teil ihrer Pflichtlehre von Lehrbeauftragten erbringen. Mit der Ausbeutung von Dumping-Lehrkräften muss Schluss sein! Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, müssen diese sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erhalten. Soweit zur Ergänzung des Lehrangebots Lehraufträge sinnvoll sind, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten.

5. Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben

Wissenschaft ist ein normaler Beruf, auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben ein Recht auf eine Work-Life-Balance. Das setzt eine familiengerechte Gestaltung von Hochschule und Forschung voraus. Dabei gehen wir von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung

übernehmen. Wir fordern bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

6. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen

Da Frauen in leitenden Funktionen des Wissenschaftsbetriebs unterrepräsentiert sind, brauchen wir wirksame Maßnahmen, um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen. 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, auch bei der Besetzung von Professuren und Leitungsfunktionen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte brauchen wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte.

7. Gleichberechtigt mitbestimmen

Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen demokratisiert, die Selbstverwaltung muss gestärkt werden. Alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen unabhängig vom Status in Hochschulgremien beziehungsweise Aufsichtsgremien der Forschungseinrichtungen auf Augenhöhe gleichberechtigt mitbestimmen können. Das gilt auch für neue Organisationsformen wie Graduiertenschulen oder Exzellenz-Cluster. Wir fordern eine Ausdehnung des Geltungsbereichs der Personalvertretungsgesetze bzw. des Betriebsverfassungsrechts auf alle Beschäftigten sowie einen Ausbau der Rechte der von ihnen gewählten Personalvertretungen und Betriebsräte – auch als Konsequenz der größeren Autonomie der Einrichtungen in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten.

8. Mobilität fördern, nicht bestrafen

Wir treten für Bedingungen in der Wissenschaft ein, die Mobilität ermöglichen: zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, im europäischen und globalen Hochschul- und Forschungsraum sowie zwischen Wissenschaft und Praxis. Altersversorgungs- und Sozialversicherungsansprüche müssen uneingeschränkt erhalten, Erfahrungszeiten bei anderen

Einrichtungen und Qualifikationen anerkannt werden. Gleichzeitig gilt: Auch wer nicht mobil sein will oder kann, muss eine faire Chance in der Wissenschaft haben.

9. Hochschule und Forschung bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen

Die wachsenden Anforderungen an Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sind auf Dauer nur durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu bewältigen. Dazu brauchen wir mehr Studienplätze, ein besseres Betreuungsverhältnis und eine intensivere Forschung, um den gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht zu werden.

10. Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich aushandeln

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie studentische Beschäftigte haben Anspruch auf tarifvertraglichen Schutz. Wir fordern daher die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung. Wir treten für wissenschaftsspezifische Regelungen ein, die den besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung Rechnung tragen. Der Gesetzgeber muss die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern respektieren und das Verbot, Regeln zur Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschule und Forschung auszuhandeln und anzuwenden, aufheben. Daher fordern wir die ersatzlose Streichung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Hinweis

Auf der Seite <http://www.templiner-manifest.de> finden sich weitere Informationen rund um das Templiner Manifest. So sind dort die Termine von Veranstaltungen einsehbar, und die Forderungen des Templiner Manifests können mit einer Unterschrift unterstützt werden.

Das „Templiner Manifest“ – eine Diskussionsgrundlage

Stefan Kaufmann

Bei der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz „Generation prekär. Karrierewege in Hochschule und Forschung“ am 3.9.2010 in Templin stand ein wichtiges Thema im Mittelpunkt der Diskussion: Welche Wertschätzung bringen Wissenschaftseinrichtungen und Politik dem wissenschaftlichen Nachwuchs entgegen?

Auf der einen Seite besteht zweifelsfrei eine hohe Attraktivität von Arbeitsplätzen in Forschung und Wissenschaft für qualifizierte Akademiker/-innen. Diese Anziehungskraft besteht aus meiner Sicht darin, dass es in den Wissenschaftseinrichtungen möglich ist, an interessanten Inhalten zu arbeiten, dabei eigene Ideen einzubringen und sich fachlich weiterzuentwickeln. Deshalb muss es die Aufgabe für die Zukunft sein, diese Attraktivität zu halten bzw. weiter zu steigern.

Weit verbreitet ist jedoch die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Das zielt besonders auf die übliche Befristung von Arbeitsverhältnissen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vor allem die schwierige Planbarkeit einer Karriere im Wissenschaftsbetrieb. Hinzu kommen erhöhte Leistungsanforderungen an die Mitarbeiter/-innen aufgrund steigender Studierendenzahlen, des Bolognaprozesses, größerer Autonomie der Hochschuleinrichtungen und der zunehmenden Bedeutung der Drittmiteleinwerbung.

Ungeachtet der Übereinstimmung in der Analyse habe ich das Templiner Manifest, das im Rahmen der Konferenz erarbeitet wurde, nicht unterzeichnet. Die dort enthaltenen Forderungen gehen mir in einigen Punkten zu weit.

Klar ist, dass die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und beruflichen Perspektiven für Beschäftigte in der Wissenschaft maßgeblich damit zusammenhängen, wie die Hochschulen finanziell ausgestattet sind. Hier hat die Bundesregierung in den letzten Jahren deutliche Zeichen gesetzt. Durch die Exzellenzinitiative wurden viele Stellen – nicht nur für Postdocs – an den Universitäten geschaffen. Bis 2015 sollen im Bereich Bildung und Forschung 10% des BIP ausgegeben werden. Mit diesem 10%-Ziel bekennt sich die christlich-liberale Koalition eindeutig dazu, Bildung als Schwerpunktthema der Regierung zu betrachten.

Mit dem Hochschulpakt und dem Pakt für Forschung und Innovation wird der Bildungsstandort Deutschland ebenfalls weiter gestärkt. Dies verleiht auch dem Arbeitsplatz „Hochschule und Forschung“ bessere Perspektiven. Zudem setzen wir mit dem Professorinnen-Programm Zeichen und schaffen bis 2015 zweihundert neue Stellen. Diese Leistungen sind vor dem Hintergrund des Sparzwangs im Haushalt und im Vergleich mit den europäischen Nachbarländern nicht kleinzureden.

Da dies jedoch immer noch nicht ausreicht und insbesondere die Länder ihren Verpflichtungen nicht nachkommen (können), setzen wir auch in der Zukunft auf eine Diversifizierung der Bildungsfinanzierung. Es ist nicht einzusehen, dass sich nicht auch die Wirtschaft an der Finanzierung von Bildung und Forschung beteiligt. Darum fördern wir die Kooperation von Unternehmen mit Hochschulen und setzen auf den Ausbau einer Stipendienkultur, um mehr Leistungsgerechtigkeit zu schaffen.

Bezüglich der einzelnen im Templiner Manifest genannten Punkte halte ich vor allem die Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz für überdenkenswert. Ebenso sinnvoll erscheint es, die in Punkt 8 des Templiner Manifests genannte regionale und sektorale Mobilität zu fördern.

Darüber hinaus kann der sogenannte Tenure Track eine Möglichkeit sein, den dauerhaften Verbleib von jungen Wissenschaftler/-innen in Hochschule und Forschung zu ermöglichen. Hierbei ist zwischen der Promotionsphase und der Postdoc-Phase zu unterscheiden. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob beispielsweise die Vergabe von Mitteln im Rahmen der Förderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) an das Angebot von Tenure-Track-Modellen geknüpft werden kann, um so Anreize für das Entstehen von Tenure-Track-Stellen zu schaffen.

Angesichts der bereits genannten Schwierigkeiten etlicher Länder bei der Bildungsfinanzierung muss zudem ernsthaft über eine Aufhebung des Kooperationsverbotes nachgedacht werden. Gerade im Bereich der Hochschulen wären größere Gestaltungsspielräume des Bundes sinnvoll.

Dringender Änderungsbedarf für „gute Arbeit“ des wissenschaftlichen Nachwuchses

Sven Schulz

„Gute Arbeit“: damit verbinden wir die Zielstellung guter Arbeitsbedingungen, Verlässlichkeit, ordentlicher Bezahlung und beruflicher Perspektiven. Gute Arbeit wollen wir auch für die Beschäftigten in der Wissenschaft erreichen, zumal hervorragende Lehre und Forschung ohne gute Arbeitsbedingungen nicht zu bekommen sind. Der Wandel im Wissenschaftssystem betrifft natürlich direkt die Beschäftigten. Sie müssen den Großteil der neu entstanden Belastungen in Lehre und Forschung trotz begrenzter Mittel auffangen. Während die Anforderungen und der Arbeitsaufwand sowie die Anzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich stetig ansteigen, ist die Zahl der Professuren stagnierend. Unbefristete Stellen sind in der besonders projektbezogenen Arbeitsform des Wissenschaftsbetriebs selten, bei Projekten mit Förderung aus Drittmitteln sogar kaum vorhanden. Gerade Nachwuchswissenschaftler/-innen sind von den Auswirkungen dieser Situation betroffen. Die damalige rot-grüne Bundesregierung hat deshalb Regelungen zur Ausschaltung von Kettenbefristungen geschaffen, in der Großen Koalition haben wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gemacht. Trotz allem ist eine Evaluation in diesem Bereich notwendig, und es gibt dringenden weiteren Handlungsbedarf, um die Situation der Beschäftigten an den Hochschulen zu verbessern:

1. Die Tarifsperrung muss aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestrichen und so Tarifverträge zugelassen werden. Gerade aufgrund der besonderen projektbezogenen Arbeitsform im Wissenschaftsbereich wurden Sonderregelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeführt. Sie sollten eine sichere Arbeitssituation für Nachwuchswissenschaftler/-innen insbesondere im Bereich drittmittelfinanzierter Projekte gewährleisten. Es sollte aber die Möglichkeit geben, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen gemeinsam Regelungen über das Gesetzliche hinaus treffen können.
2. Juniorprofessuren müssen als Personalkategorie an Hochschulen weiter gefördert werden. Ziel der Einführung der Juniorprofessur war, die Habilitation als Voraussetzung zur Lebenszeitprofessur zu ersetzen. Mit der Juniorprofessur wurden vor allem eine frühere Unabhängigkeit in Forschung und Lehre, eine Senkung des Erstbe-

rufungsalters und verbesserte Chancen für Wissenschaftler/-innen angestrebt. Unter Bundesbildungsministerin Schavan wurde die Förderung beendet. Was jedoch benötigt wird, ist ein Bund-Länder-Programm für 1.000 weitere Juniorprofessuren.

3. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs müssen durch eine Ausweitung von Tenure-Track-Professuren frühzeitig berechenbare und klare Karriereperspektiven angeboten werden, und es muss eine verstärkte Förderung und Betreuung von Doktorand/-innen stattfinden. Im Regelfall sollten hierfür Promotionsstellen vorgesehen werden, in denen mindestens die Hälfte der Arbeitszeit der eigenen Qualifizierung dient.
4. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss so umformuliert werden, dass Doktorand/-innen während ihrer Dissertation ein sicherer Anspruch auf eine befristete Beschäftigung gewährleistet wird. Über differenzierte tarifliche Regelungen ist zu verhindern, dass die Vertragslaufzeiten immer kürzer werden und so eine Dissertation kaum planbar ist.
5. Auch ist denkbar, den Erhalt von Bundesmitteln an Mindestbedingungen bei den Beschäftigungsverhältnissen zu knüpfen und damit Anreize für gute Arbeit zu schaffen. Denn es kann nicht sein, dass Beschäftigte zu prekären Bedingungen ausgebeutet werden und Arbeitsplätze haben, die nicht sozialversicherungspflichtig sind.

Das Templiner Manifest gibt für die weitere Debatte daher gute Anregungen. Die bessere Absicherung von Promotionen, die Schaffung von verlässlichen Perspektiven und die Förderung regulärer und abgesicherter Beschäftigung mit demokratischem Mitspracherecht sind nur einige der vielen Beispiele, denen ich sehr große Bedeutung für eine notwendige Personalstrukturreform im Hochschulbereich beimesse. Die Diskussionen der GEW-Wissenschaftskonferenz 2010 sind deshalb für eine erfolgreiche Reformdebatte und die Erarbeitung von Lösungen im Sinne aller beteiligten Akteure außerordentlich hilfreich.

Mit Hochschul- und Wissenschaftsfreiheit faire Beschäftigungsverhältnisse sichern – ein Kommentar zum „Templiner Manifest“

Martin Neumann

Die FDP-Bundestagsfraktion begrüßt den Vorstoß der GEW, die Belange der Beschäftigten im Bereich von Wissenschaft und Forschung zu betonen und in diesem Kontext umfassende Reformen bei Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft zu fordern. Gleichwohl verschließt das Templiner Manifest aus unserer Sicht jedoch die Augen davor, dass sich die Hochschulen bereits in einem internationalen Wissenschaftsraum befinden und wirken.

Das deutsche Hochschulsystem hat sich zunehmend in ein übergeordnetes internationales Gefüge integriert, und die Hochschulen positionieren sich auf einem globalen Bildungsmarkt. Sie bemühen sich im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler/-innen, versuchen Hochschullehrer/-innen mit grenzüberschreitendem Renommee anzulocken und kämpfen um Drittmittel für Forschungsprojekte und Kooperationen mit Wirtschaftspartnern. Hochschul- und Wissenschaftskarrieren zeichnen sich nicht (zumindest nicht im internationalen Raum) durch Stabilität und Sicherheit aus. Tenure ist eher die Ausnahme als der Regelfall. Mobilität und Flexibilität sind normalerweise Attribute erfolgreicher Karrieren im Wissenschaftssystem. Hochschulstandorte locken durch ein hervorragendes Umfeld, die Möglichkeit, flexibel eine überdurchschnittliche Vergütung anzubieten, und maßgeschneiderte Unterstützungsleistungen (z. B. Dual-Career-Lösungen) für Wissenschaftler/-innen. Die Vergütungsstrukturen des deutschen Hochschulsystems können dies nicht leisten und sind daher für Wissenschaftler/-innen, die nicht in Deutschland fest verwurzelt sind, wenig attraktiv.

Wir sind uns mit der GEW einig, dass Promotionsvorhaben stärker unterstützt werden sollten. Gerade der Aufbau von Graduiertenkollegs kann ein wirksames Instrument darstellen. Aber auch der klassische Weg zum Doktorgrad, das Promovieren auf einer Stelle am Lehrstuhl oder über drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte, bedarf verbesserter Bedingungen. Ein erheblicher Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen verfügt nach eigener Einschätzung nicht über ausreichend Zeit zur Arbeit an der Promotion. Hier könnte ein Wissenschaftstarifvertrag effektive Abhilfe schaffen.

Die von der GEW geforderte Planbarkeit des Berufsweges, im Tenure-Track-Modell verkörpert, steht dem in Deutschland vielerorts noch üblichen Hausberufungsverbot diametral entgegen. Wir müssen gemeinsam über-

legen, wie wir Karrierewege sichern, Hochschulen bei der Förderung von Nachwuchskräften unterstützen, gleichzeitig aber die Anforderungen wissenschaftlicher Hygiene achten und Seilschaften entgegenwirken können.

Die von der GEW geforderte pauschale Verdrängung von Lehrbeauftragten kann die FDP-Bundestagsfraktion nicht mittragen. Wir stellen vielmehr fest, dass zahlreiche Personen diese Aufgabe kompetent, gern und mit viel Leidenschaft wahrnehmen. Es wäre weder ihnen noch den Hochschulen damit gedient, wenn sie künftig an der Ausübung ihrer Tätigkeit gehindert würden. Gleichwohl wünschen wir uns, dass nach unserem Modell autonome Hochschulen gerade jungen Lehrbeauftragten faire Beschäftigungsbedingungen bieten können.

Wir teilen das Ziel der GEW, den Frauenanteil im Wissenschaftsbereich zu erhöhen. Hier gibt es bereits positive Entwicklungen bei den Hochschulzugängen und bei den Promovierenden. Die FDP-Bundestagsfraktion hat die berechtigte Hoffnung, dass sich die entsprechende Entwicklung mit den Alterskohorten auch in Richtung Professorinnen und Hochschulleitung fortführt. Quotierungen und andere Formen positiver Diskriminierung lehnen wir ab.

Eine Kernforderung des „Templiner Manifestes“ betrifft die Förderung von Mobilität im Wissenschaftssystem. Allerdings würden zahlreiche der vorgenannten Punkte eben diese Forderung konterkarieren. Dem Appell, die Hochschulen und Studienplatzkapazitäten weiter auszubauen und Betreuungsverhältnisse vor Ort zu verbessern, können wir uns nur anschließen. Auch die Notwendigkeit eines modernen Wissenschaftstarifvertrages sieht die FDP-Bundestagsfraktion. Es ist an der Zeit, dass die Tarifvertragsparteien diesen auf den Weg bringen. Die Tätigkeit in der Wissenschaft ist kein „normaler Job“. Gerade das Atypische am Wissenschaftlerberuf macht eine besondere Befassung mit den Bedürfnissen notwendig.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass es für die FDP-Bundestagsfraktion eine relativ einfache Lösung gibt, eine Vielzahl der von der GEW zu Recht beschriebenen Probleme zu lösen: mehr Freiheit für die Wissenschaft und mehr Freiheit für die Hochschulen! Nur wenn Wissenschaftseinrichtungen und Hochschulen autonomer werden, werden sich auch Verbesserungen für die Beschäftigten in diesem Sektor ergeben.

Umdenken in Politik und Wissenschaft nötig. Kommentar zum „Templiner Manifest“

Petra Sitte

Das Templiner Manifest ist eine wichtige und überfällige gewerkschaftliche Initiative gegen die beschämenden Beschäftigungsverhältnisse in Teilen der Wissenschaft. An erster Stelle der beobachtbaren drängenden Probleme steht das Verschwinden unbefristeter wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse im Mittelbau bei gleichzeitigem Rückgang von Professuren. Ohne Aussicht auf eine Professur oder eine alternative wissenschaftliche Dauerstelle wird Wissenschaft für den Einzelnen bzw. die Einzelne zu einem Tanz auf dem Vulkan. Dieser Berufsweg kann noch im Alter von 45 oder 50 Jahren enden, mit kaum beruflichen Alternativen angesichts von Spezialisierung und Überqualifizierung. Das sind persönlich und familiär sehr belastende Lebensläufe und eine sozialpolitische und volkswirtschaftliche Katastrophe.

Wissenschaft ist zwar traditionell eine Domäne atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Doch wenn Stellenzunahmen im wissenschaftlichen Mittelbau mit sinkender Grundfinanzierung der Einrichtungen einhergehen, wenn Umfragen unter Postdocs einhellig zeigen, dass sie aus Not die Früchte ihrer hervorragenden Ausbildung ins Ausland tragen, ist das ganze System gefährlich untertunnelt. Kurzfristige und schlecht ausgestattete Stellen sind dysfunktional für die Aufgaben, die die öffentliche Hand an Hochschulen und Forschungseinrichtungen eigentlich finanzieren möchte: gute Bildung, Ausbildung und wegweisende Forschung.

Politisch geht es auch um Grundsätzliches. Die versprochene „Bildungsrendite“ macht ausgerechnet an den Bildungsanstalten halt. Dass ein Hochschulstudium zu besserer und besser bezahlter Beschäftigung führt, wird dort zunehmend Lügen gestraft. Studien zeigen, dass es selbst karriereorientierten Nachwuchswissenschaftler/-innen, die alles „richtig“ machen, zu oft nicht gelingt, dauerhaft in der Wissenschaft zu verbleiben. Gesellschaftliche Übereinkünfte geraten so zum Popanz.

Das Manifest zeigt richtige Auswege. Postdocs müssen durch eine Tenure-Track-Option klare Planungsperspektiven bekommen. Daueraufgaben sollen auf Dauerstellen bewältigt werden. Das kann bereits durch bessere Drittmittelverwaltung passieren, indem der langfristig stabile Anteil der Mittel für kontinuierliche Beschäftigung eingeplant wird. Grundsätzlich

aber müssen Bund und Länder eine Übereinkunft über bessere Ausfinanzierung wissenschaftlicher Leistungen treffen.

Die Debatte sollte neben Vergütung und Dauerstellen auch die Organisation wissenschaftlicher Arbeit fokussieren. Wissenschaftler/-innen sind oft doppelt frustriert: aufgrund von Unsicherheit und Fremdbestimmung. Es mutet absurd an, dass Postdocs, die bereits mehrfach ihre wissenschaftliche Qualifikation bewiesen haben, meist nicht auf Augenhöhe mit Professor/-innen forschen dürfen. Das ist international unüblich und einer der wesentlichen Gründe für den Wechsel ins Ausland. Die weichen Faktoren sind die wissenschaftspolitisch härteren Brocken, da ein Umdenken hier kaum vom Gesetzgeber verordnet werden kann. Landesregierungen können durch Zielvereinbarungen einwirken. Personalverantwortung vom sogenannten „Lehrstuhl“ auf die Fachbereiche zu verlagern und andere Personalstrukturen zu schaffen muss zusätzlich vom Konsens darüber getragen sein, dass Wissenschaft Teamwork und ein Beruf wie jeder andere ist. Auch hier unterscheidet einen 33-Jährigen und einen 53-Jährigen die Erfahrung. Diese selbst zu machen muss aber überhaupt erst ermöglicht werden. Eine Voraussetzung fürs Umdenken nennt das Manifest, indem es die gleichberechtigte Mitbestimmung aller Statusgruppen einfordert.

Allen Beteiligten muss dabei klar sein, dass ohne mehr Geld im System alle Aushandlungen nichts helfen. Wer auf ein Nadelöhr zusteuert, wird daraus keine Gruppenveranstaltung machen, sondern seinen Kopf retten wollen. Die von der GEW beauftragte Prognose zum künftigen Personalbedarf zeigt deutliche Lücken in Lehre und Forschung.¹ DIE LINKE will im Bundestag ein großes Programm für Postdoc-Stellen mit Tenure Track auflegen. Wir hoffen auf ein wachsendes politisches Bündnis.

1 Silke Gülker 2011: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt a. M.

Attraktive und verlässliche Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Krista Sager

Das Templiner Manifest trifft mitten ins Schwarze. Die Personalstrukturen an den deutschen Hochschulen sind in den vergangenen Jahren dramatisch in Schieflage geraten. Das haben uns auch die drei Fachgespräche zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezeigt, die die grüne Bundestagsfraktion 2010 veranstaltet hat. Befristete Arbeitsverhältnisse bis ins fünfte Lebensjahrzehnt und damit auch während eines Alters, in dem etwa das Thema Familienplanung ansteht, sind heute der Normalfall an den Hochschulen. Teilzeitarbeit, Nebenberuflichkeit und prekäre Beschäftigung nehmen dramatisch zu. Zugleich bietet das deutsche Wissenschaftssystem dem akademischen Nachwuchs keine planbaren und verlässlichen Karrierewege, weil es jenseits der Professur für erfahrene Kräfte keine dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Mit dem existierenden Karrierflaschenhals verliert der Beruf Wissenschaft gefährlich an Attraktivität.

Die unsicheren Beschäftigungsbedingungen und das hohe Karriereisiko schaden der Qualität und Wettbewerbsfähigkeit des gesamten Wissenschafts- und Innovationssystems, das auf die Ausbildungsleistung der Hochschulen und hervorragenden Nachwuchs angewiesen ist. Ändert sich an den Personalstrukturen nichts, drohen die deutschen Hochschulen im Ringen um die besten Köpfe immer stärker den Anschluss zu verlieren. Mit dem demografischen Wandel wird der Konkurrenzdruck von privaten Arbeitgebern und auch von ausländischen Hochschulen noch wachsen. Schon heute wird versucht, mit Sonderprogrammen Nachwuchskräfte für die Rückkehr nach Deutschland zu gewinnen. Aber die Programme werden ins Leere zu laufen, wenn sich die Perspektiven für den Nachwuchs nicht verbessern.

Den drängendsten Handlungsbedarf sehen wir Grünen in der Post-doc-Phase und bei den spezifischen deutschen Personalstrukturen. Deswegen haben wir die Bundesregierung aufgefordert, einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen zu initiieren. Den entsprechenden Antrag haben wir im Dezember 2010 in den Bundestag eingebracht. Zusammen mit der überfälligen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird er im Forschungsausschuss hoffentlich dazu beitragen, dass die Probleme des wissenschaftlichen Nach-

wuchses die Aufmerksamkeit aller Fraktionen finden. Die Fakten sind sattem bekannt. Jetzt gilt es, zu handeln.

Für verlässlichere Karriereperspektiven sind vor allem mehr Professuren und Juniorprofessuren mit Tenure Track sowie Dauerstellen auch jenseits der Lehrstuhlprofessur nötig. Die Zahl der Professuren muss aufgestockt werden, bis die Studierenden-Professor/-innen-Relation internationalen Standards entspricht. Nötig ist auch ein neues Programm zum Ausbau der Juniorprofessuren, die grundsätzlich mit Tenure-Track-Regelungen auszustatten sind. Für Daueraufgaben an den Hochschulen sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auch jenseits der Vollprofessur notwendig, in denen genügend Raum für selbstständiges Forschen und Lehren gegeben ist. Um den Hochschulen bei der Grundfinanzierung mehr Luft zu verschaffen, sollte es Professor/-innen bei DFG- und BMBF-Projekten künftig möglich sein, Mittel für die anteilige Finanzierung ihrer eigenen Stelle einzuwerben. Diese Möglichkeit darf jedoch nicht mit einer Entbindung von der prinzipiellen Verpflichtung zur Lehre verknüpft sein.

Besondere Verantwortung trägt der Bund für die Drittmittelprogramme der Ministerien und der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Allein aus diesen beiden Quellen stammt die Hälfte aller Drittmittel, die bei sinkendem Grundmittelanteil einen immer größeren Anteil an der Finanzierung der Hochschulen einnehmen. Hier gilt es für den Bund, effektive Anreize für mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu setzen, zum Beispiel durch einen Risikoaufschlag für befristete Stellen. Der Risikoaufschlag wird an den/die jeweilige/n Stelleninhaber/-in ausgezahlt, wenn es nicht zu einer Entfristung kommt, bei der Umwandlung in eine Dauerstelle fällt er an die Hochschule. Die Postdoc-Förderung muss auf sozial abgesicherten Stellen erfolgen, nicht über Stipendien. Aber auch die Hochschulen sind gefordert, durch ein verbessertes Personalmanagement im drittmittelfinanzierten Bereich den Anteil unbefristeter Beschäftigung zu vergrößern.

Besser heute noch als morgen sollte der Bundestag die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz aufheben, damit die Tarifpartner wissenschaftsadäquate Regelungen vereinbaren können. Es passt nicht zur Autonomie der Hochschulen und zur Freiheit der Wissenschaft, wenn ausgerechnet im Wissenschaftsbereich das Tarifrecht eingeschränkt ist.

F

Traumjob Wissenschaft?

Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – Forderungen für eine Reform der Promotionsphase

*Niklaas Hofmann, Claudia Koepernik,
Julia Rüthemann und Torsten Steidten¹*

Wie gestaltet sich die Promotion in Deutschland, und welche Aufgaben erfüllen Promovierende heute an Hochschulen und Forschungseinrichtungen? Die Wege zur Promotion bzw. deren Finanzierung sind in den letzten Jahren vielfältiger geworden, denn junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler promovieren auf sehr unterschiedlichen Wegen: Klassisch ist die Tätigkeit im Rahmen einer Qualifikationsstelle an der Hochschule oder in außeruniversitären Forschungsprojekten. Doch Promovierende erhalten auch Förderung durch Stipendien von – insbesondere politischen – Stiftungen sowie vermehrt im Rahmen strukturierter Programme wie Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen. Sie promovieren auf Drittmittelstellen, die befristet sind und bei externen Geldgebern wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft beantragt werden müssen. Außerdem entstehen im Bereich des Wissenschaftsmanagements immer mehr Koordinationsstellen an Hochschulen, sei es nun für Studiengänge oder Graduiertenschulen, die durch Promovierende besetzt werden. Auf einem Teil dieser Stellen ist die Promotion als weiterführende Qualifizierung nicht unbedingt vorgesehen, wird aber geduldet. Schließlich gibt es eine Vielzahl an Promovierenden, die entweder neben ihrem regulären Beruf promovieren oder die zur Finanzierung ihrer Promotion wissenschaftsfern jobben.

So vielfältig die Finanzierungsmöglichkeiten sich also gestalten, so unterschiedlich sind auch die Tätigkeiten, die von Promovierenden erwartet werden: Neben der selbstständigen wissenschaftlichen Forschung im Rahmen der eigenen Dissertation leisten sie Beiträge oder unterstützende Forschung für Projekte und Publikationen der betreuenden Professorinnen und Professoren. Sie bestreiten einen erheblichen Teil der Lehre und Betreuung von Studierenden. Sie organisieren Tagungen, Konferenzen und Workshops, deren Zahl durch die vielfältigen Drittmittelprojekte stark zugenommen hat. Viel Zeit kostet außerdem das Einwerben von Drittmitteln durch das Verfassen von entsprechenden Anträgen und Bewerbungen, de-

1 Der Beitrag wurde von den Autor/-innen für die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden verfasst.

ren Erstellung oftmals in der vollen Verantwortung der Doktoranden und Doktorandinnen liegt. Zum durchaus zeitintensiven Wissenschaftsmanagement gehören im weiteren Sinne außerdem die Gremienarbeit im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung sowie vielfältige Koordinations- und Verwaltungsaufgaben an den Instituten.

Angesichts der Vielfalt der Aufgaben kann es nicht verwundern, dass Promovieren eine längere Zeit in Anspruch nimmt: Wenn alles gut läuft, schließen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach drei bis fünf Jahren ihre Promotion ab. Genaue Zahlen darüber sind rar, da Promovierende nicht systematisch erfasst werden. So ist insbesondere auch die Abbruchquote statistisch unbekannt. Denn nicht zuletzt wegen der Unterschiedlichkeit der Promotionsbedingungen ist eine einheitliche Zählung bislang unmöglich – orientiert sich der Status von Doktorandinnen und Doktoranden in Deutschland doch bislang an der Finanzierung statt an der Tätigkeit. Auch hierfür würden eine einfache Registrierungspraxis oder ein einheitlicher Status Abhilfe leisten.

Die Herausforderungen an Promovierende haben sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Seit Beginn der Bologna-Reformen und der Exzellenzinitiativen sind die Ansprüche an Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement erheblich gewachsen. Das hat durchaus positive Effekte, sind doch die deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich attraktiver geworden. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bedeuten die Veränderungen jedoch einen erheblichen Wandel der Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen. Denn die Ausweitung der durch den Bund finanzierten Promotionsförderung sowie eine Verschiebung von der Grund- zur Drittmittelfinanzierung wurde begleitet durch eine sukzessive Erosion der klassischen Promotionsstellen. Insgesamt sind die Universitäten auf dem Weg, die Promotion auch organisatorisch stark zu verschulen und als dritte Studienphase statt als erste Phase des Berufslebens zu klassifizieren.

Die bundesweite Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW hat sich intensiv mit diesem Wandel beschäftigt und eigene Positionen in die Hochschulpolitik eingebracht.

Die Forderungen des *Templiner Manifests*² sind daher nicht nur durch die Arbeit der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden mitbestimmt. Sie werden auch die Arbeit der Projektgruppe für die nächsten Jahre begleiten. Im Folgenden werden zentrale Reformansätze skizziert.

Dabei wird deutlich, dass die ursächlichen Probleme eng mit der grundsätzlichen Umgestaltung der deutschen Hochschullandschaft zusammenhängen und dass daher die Lösungsansätze auch einen ersten Schritt für grundlegende Reformen darstellen.

Der Beitrag wird, aufbauend auf einer Sammlung an detaillierten Konzepten (GEW 2010)³, einleitend einen grundsätzlichen Wandel im Blick auf die Promotion einfordern, in dem Wissenschaft als Beruf anzuerkennen ist. Darauf aufbauend, werden der Zugang zur Promotion, neue Modelle der Strukturierung, die Frage demokratischer Teilhabe und eines einheitlichen Status angesprochen. Abschließend wird dann der Blick erneut auf die grundsätzliche Arbeitssituation in der Wissenschaft erweitert und die Frage gestellt, welche Reformen notwendig wären, um Promovierenden die Wissenschaft als künftiges Arbeitsfeld attraktiv erscheinen zu lassen.

1) Wissenschaft als Beruf anerkennen

Mit der Promotion erfolgt der Eintritt in die wissenschaftliche Berufstätigkeit. Doktorandinnen und Doktoranden forschen umfassend zu neuen Fragestellungen, produzieren neues Wissen und erneuern die wissenschaftliche Debatte. Sie erfüllen darüber hinaus Lehrdeputate und weitere Arbeiten am Lehrstuhl (z. B. Betreuung von Studierenden, Organisation von Konferenzen). Insofern leisten sie mit und während der Promotion einen erheblichen Beitrag zur Wissenschaft. Dieser Leistung entsprechen jedoch mehrheitlich nicht die derzeitigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, wofür es eine Vielzahl an Gründen zu geben scheint.

Einerseits wird die Promotion in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit vor allem als individuelle Weiterbildung wahrgenommen, nicht aber als grundlegender wissenschaftlicher Beitrag zur Arbeit an Hochschulen. Andererseits lässt sich insbesondere im Zuge des Bologna-Prozesses und durch die verstärkte Anlehnung an das angloamerikanische Modell der Graduate Schools die Tendenz erkennen, die Promotion nur mehr unter dem Aspekt der Qualifikation als dritte Studienphase zu begreifen und nicht oder nur unzureichend als erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit. Das führt dazu, dass Promovierende, insbesondere in den Geisteswissenschaften, nur halbe Stellen erhalten, Stipendiatinnen und Stipendiaten kei-

3 Die nachfolgenden Reformvorschläge beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die in dieser Broschüre zusammengestellten Beschlüsse der GEW, die daher im Folgenden nicht einzeln aufgeführt werden.

nen Sozialversicherungsschutz genießen oder ein erheblicher Teil der bezahlten Arbeitszeit nicht zur Promotion zur Verfügung steht.

Dies muss auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über die Phase der Promotion hinaus, solange sie die Professur nicht erreicht haben, als wissenschaftlicher Nachwuchs gelten.⁴ Laut Hochschulrektorenkonferenz wird der Status als Wissenschaftler/-in erst mit der Professur erreicht. Damit ist die wissenschaftliche Laufbahn nicht nur einzig auf die Professur ausgerichtet und ausschließlich durch sie legitimiert, sondern es wird der wissenschaftliche Mittelbau, der einen wesentlichen Teil der Daueraufgaben an Hochschulen bewältigt, infantilisiert. Bis zur Professur muss der „Nachwuchs“ sich qualifizieren, seine Legitimität, die „Berufung“ zur Wissenschaft unter Beweis stellen, was sich schließlich unter dem Leitbild der „unternehmerischen“ Hochschule in zunehmend deregulierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der Professur widerspiegelt: Während Professor/-innen mehrheitlich die unbefristet Beschäftigten an Hochschulen stellen, sind inzwischen 85 % des wissenschaftlichen Mittelbaus befristet beschäftigt (Gülker 2011: 17). Der Anteil der gering oder gar nicht vergüteten Lehrbeauftragten ist zwischen 1997 und 2009 um 84,1 % gestiegen (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, lfd. Jahrgänge). Zugleich werden die Vertragslaufzeiten immer kürzer, über die Hälfte der befristeten Verträge an Hochschulen haben eine Laufzeit von weniger als einem Jahr (Jongmanns 2011: 73).

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft dagegen fordert, Wissenschaft als Beruf zu begreifen, der mit der Promotion beginnt und in Lehre und Forschung schon vor und neben der Professur ausgeübt wird. Deshalb sind entsprechende Bedingungen für die Phase der Promotion zu schaffen, die eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte wissenschaftliche Arbeit ermöglichen. Hierzu gehören Stellen, die drei Viertel der Arbeitszeit für die Promotion vorsehen, tarifvertraglich geregelt sind und Sozialversicherungsschutz einschließen. Promotionsferne Tätigkeiten müssen zeitlich und sachlich klar begrenzt werden. Zugleich sollen berechenbare Berufsperspektiven für die nachfolgende wissenschaftliche Tätigkeit geschaffen werden, z. B. durch Stellen mit Tenure-Track-Option. Gestützt

4 So formuliert die Hochschulrektorenkonferenz: „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.“ http://www.hrk.de/de/home/1242_1201.php (Zugriff am 14.03.2011).

wird die GEW-Position durch die EU-Forscher-Charta, die von „early stage researchers“ spricht.⁵

Wissenschaft als Beruf zu betrachten heißt aber auch, dass die Arbeit in einem ausgeglichenen Verhältnis zu anderen Lebensbereichen steht, und impliziert Arbeitszeiten, die Raum für diese anderen Lebensbereiche lassen. Hinzu kommt, dass die Promotion zumeist in einem Alter durchgeführt wird, in dem Familiengründung eine große Rolle spielt – häufig jedoch aufgrund der unsicheren beruflich-wissenschaftlichen Perspektive verschoben wird. Dies muss bei der Bestimmung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftler/-innen berücksichtigt werden: Alle Promovierenden müssen Sozialversicherungsschutz (inkl. Mutterschutz) genießen und Anspruch auf Elternzeit und -geld haben. Zudem müssen Arbeitszeitmodelle und Betreuungsangebote entwickelt werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch während der Promotion ermöglichen und unterstützen.

2) Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion

Doch schon bevor eine Promotion begonnen wird, geht wahrscheinlich ein Großteil an Promotionsinteressierten verloren. Dies liegt vor allem daran, dass insbesondere die Anfangsphase der Promotion finanziell nicht abgesichert, inhaltlich kaum strukturiert und wenig transparent ist.

Für die Bewerbung auf Stipendien, aber auch zunehmend auf Stellen ist zumeist die Erstellung eines Exposés zum geplanten Promotionsthema notwendig. Dies erfordert einen größeren zeitlichen Vorlauf. Doch für die Phase zwischen Studienabschluss und Sicherung der Finanzierung der Promotion sind in Deutschland kaum Finanzierungsoptionen vorgesehen.

Hier gibt es aus Sicht der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden drei Ansatzpunkte: Erstens sollen in die Endphase des Studiums bereits wichtige Vorbereitungsarbeiten einer Promotion – etwa durch die systematische Klärung von Rahmenbedingungen – integriert sowie Kompetenzen aufgebaut werden, die eine zügige Erstellung des Exposés ermöglichen. Die GEW selbst unterbreitet im Rahmen von Seminaren ihren Mitgliedern und an einer Mitgliedschaft Interessierten entsprechende Angebote. Dabei wäre es aber Aufgabe der Hochschulen, insbesondere der Graduiertenzen-

5 „Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (Empfehlung der EU-Kommission vom 11.03.2005), http://europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf (Zugriff am 21.03.2011).

tren, diese Kompetenzen zu vermitteln. Die Exposé-Erstellung selbst ist ein integraler Bestandteil des Promotionsprozesses. Die GEW setzt sich daher aktiv für die Integration der Forschungsvorbereitung in die reguläre Finanzierung der Promotion bzw. für vorübergehende Anschubfinanzierungsmodelle ein. Eine zweite Möglichkeit wäre, die Erstellung eines Exposés etwa im Rahmen der Probezeit durchführen zu lassen und Berufseinsteiger/-innen eine Bewerbung auf eine Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in bereits auf der Grundlage eines guten Studienabschlusses und einer grundsätzlichen Promotionsskizze zu ermöglichen. So könnte einerseits eine finanzielle Absicherung der Promotionsinteressierten erfolgen, die soziale Hürden abbauen würde, und andererseits würden die Hochschulen weiterhin über die Flexibilität verfügen, sich von jemandem in den ersten Monaten noch zu trennen, wenn ein Exposé in dieser Phase nicht oder nur unzureichend erstellt wird. Drittens sollten Begabtenförderungswerke und andere Stipendienggeber die Exposé-Erstellung in die Stipendienphase mit unterstützenden Coaching-Angeboten integrieren und die Laufzeit des Stipendiums dementsprechend um drei bis sechs Monate verlängern.

Der Zugang zur Promotion wird jedoch auch durch weitere, strukturelle Hindernisse unsachgemäß erschwert. Bestehende Hürden für Fachhochschulabsolvent/-innen oder bei einer Promotion in einem anderen als dem eigenen Studienfach müssen abgebaut werden. Hierzu sind die Promotionsordnungen und Landeshochschulgesetze entsprechend zu überarbeiten. Ziel dabei müssen eindeutige Regelungen und Transparenz sein, wozu auch eine hohe Vergleichbarkeit – und damit Überschaubarkeit – der Regelungen zwischen Fächern und Hochschulen beitragen würde. Altersgrenzen beim Zugang zur Promotion lehnt die GEW ab. Zur Reduzierung der bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse sollten Stellen nicht an eine Professur, sondern beispielsweise an die Fakultät gebunden sein.

Die Auswirkungen dieser und anderer Hürden zeigen sich in der geschlechtsbezogenen und sozialen Zusammensetzung der Promovierenden: Der Übergang ist unter anderem ein wesentliches Element der sogenannten „leaky pipeline“. Stellen Frauen ungefähr die Hälfte der Studierenden und der Hochschulabsolvent/-innen, sinkt der Frauenanteil erstmals mit der Qualifikationsphase der Promotion auf ca. 44 % (Statistisches Bundesamt 2011: Tabelle 18). Darüber hinaus schreibt sich mit der Promotion auch die Tendenz fort, dass Studierende aus sozial schwächer gestellten Familien und Studierende mit Migrationshintergrund mit jeder Qualifikationsphase im deutschen Bildungssystem weniger vertreten sind. Die GEW fordert deshalb eine aktive Gleichstellungspolitik und Maßnahmen zur Chancen-

gleichheit auch für die Promotion. Die Erhebung von Studiengebühren für Promotionsstudiengänge lehnt die GEW wie jede andere Art von Studiengebühren ab. Ein wesentliches Element für mehr soziale Gerechtigkeit beim Übergang zur Promotion stellt auch der Auswahlprozess dar, der transparent und strukturiert erfolgen sollte.

3) Strukturierung und soziale Absicherung

Die derzeitige Praxis der finanziellen und organisatorischen Ausgestaltung der Promotionsphase selbst trägt ebenfalls wesentlich dazu bei, Hürden für bildungsferne Schichten aufzubauen. Denn unstrukturierte und schlecht betreute Promotionsverhältnisse werden eher jene abschrecken, die im persönlichen Umfeld wenig Kompensation erfahren werden oder deren familiäres Umfeld nicht als „role model“ dienen kann. Die bestehenden prekären Rahmenbedingungen tragen nicht dazu bei, die sozialen Diskrepanzen im deutschen Bildungssystem zu senken.

Die GEW fordert die Schaffung von ausreichend tarifvertraglich geregelten Qualifikationsstellen mit Sozialversicherungsschutz, die auch die Vorbereitung der Forschungsarbeit beinhalten und in welchen den Promovierenden mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die Weiterentwicklung ihres Promotionsprojekts zur Verfügung steht. Der Zugang auf diese Stellen muss transparent sein; sie müssen daher bundesweit ausgeschrieben werden.

Mit der Tendenz der letzten Jahre, zunehmend Stipendien anstatt Stellen für die Promotionsphase zu vergeben, gehen auch sozialrechtliche Konsequenzen innerhalb der Sozialversicherung einher. Im Fall der Kranken- und Pflegeversicherung gelten Promovierende ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (z. B. Stipendiat/-innen) als sogenannte „freiwillig Versicherte“. Das bedeutet, dass sie wie selbstständig Tätige den gesamten Versicherungsbeitrag tragen müssen – eine hälftige Finanzierung durch den Arbeitgeber entfällt. Hinsichtlich der Renten- oder Arbeitslosenversicherung sind zwar keine Beiträge zu entrichten, doch wird auf diese Weise in der Promotionszeit auch keinerlei Anrecht auf entsprechende Leistungen erworben. Auch dies spricht für die gewerkschaftliche Forderung nach einer ausreichenden Anzahl von Qualifikationsstellen. Soweit zur Ergänzung des Lehrangebots Lehraufträge erteilt werden, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten.

Hinter der Zunahme der Stipendien steht oft auch die Intention, eine stärkere Strukturierung der Promotion zu erreichen. Die GEW begrüßt

ausdrücklich das Ziel, die Situation der Promovierenden durch klarere und verbindlichere Strukturen zu verbessern und damit nicht zuletzt auch die Qualität von Forschung und Wissenschaft zu fördern. Eine sinnvolle Strukturierung der Promotion droht jedoch in den vorhandenen Graduiertenschulen oftmals in eine Verschulung umzuschlagen, bei der Pflichtcurricula, pauschale Zeitpläne, einseitige Berichtspflichten und zahlreiche Zusatzaufgaben nicht nur die Individualität jedes Forschungsprozesses unterminieren, sondern die gegenseitige Verantwortlichkeit von Hochschule und Promovierenden in ein Ungleichgewicht bringen. Wenn neue Graduierteneinrichtungen lediglich die Strukturen schon bestehender Graduiertenkollegs, die in der Regel thematisch gebunden und sozial geschlossen sind, übernehmen, kann von einer grundlegenden Reform der Promotionsbedingungen nicht gesprochen werden. Gerade für die Individualpromovierenden, deren Forschungsarbeit meist ohne stützende Angebote auskommen muss, ändern sich die Bedingungen nicht. Um eine adäquate Ausgestaltung von Graduierteneinrichtungen zu erreichen, sind aus Sicht der GEW Promovierende schon in der Konzeptionsphase zwingend einzubeziehen. Oberstes Ziel muss die inhaltliche und institutionelle Unterstützung der mit der Promotion zu erbringenden eigenständigen Forschungsleistung bei gleichzeitiger Qualitätssicherung sein. Denn für die GEW stellt die Promotion die erste Phase eigenständiger Forschung und nicht eine weitere Phase des Studiums dar. Die Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden hat in ihrer Positionierung daher auf den bereits 2002 vom Wissenschaftsrat eingeführten Begriff des „Graduiertenzentrums“ (Wissenschaftsrat 2002) zurückgegriffen und ein eigenes Modell vorgelegt, das Flexibilität und Struktur verbindet. Strukturiertes Promovieren soll ermöglicht werden, ohne die Vielfalt der Promotionswege zu zerstören. Vielmehr sind diese zu integrieren. Jede/r Promovierende soll sowohl fächerspezifisch als auch individuell das für ihn oder sie gerade adäquate Modell wählen können. Sinnbildlich für das Konzept der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden steht daher das Motto: „Ein Haus braucht ein Dach.“⁶

Die Graduiertenzentren bieten allen Promovierenden und Promotionsinteressierten an den Hochschulen eine fächerübergreifende Dachstruktur. Bereits bestehende Promotionsmodelle sollen dadurch nicht ersetzt werden, sondern finden unter diesem Dach ebenso ihren Platz wie Indivi-

6 Siehe GEW: „Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach. Das Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW“, <http://www.gew.de/Binaries/Binary37010/Dok-HuF-2007-17%20Graduiertenzentren.pdf> (Zugriff am 21.03.2011).

dualpromotionen. Der Zugang zu diesen Zentren darf nicht durch Aufnahmeprüfungen, Gebühren oder ähnliche Hürden sachfremd eingeschränkt werden. Alle Promovierenden gehören somit einem Graduiertenzentrum an bzw. können freiwillig Mitglied werden. Nach diesem Modell machen die Graduiertenzentren Veranstaltungs- und Beratungsangebote, die von den Promovierenden und Promotionsinteressierten freiwillig und selbst organisiert in Anspruch genommen werden können. Sie sind nicht Bestandteil oder Voraussetzung einer zusätzlichen Abschlussprüfung. Die Zentren stellen Infrastruktur, Informationen und finanzielle Mittel zur Verfügung, mit deren Hilfe Projekte, Tagungen oder Weiterbildung organisiert werden können. Die legitimierte und institutionell verankerte Beteiligung der Promovierenden an den Gremien der Graduiertenzentren ist unverzichtbar. Im Rahmen der eigenen Gremien kann so von allen Promovierenden auch daran gearbeitet werden, langfristig die Ausgestaltung von Promotionsbedingungen zu reformieren und eigene Modelle der Betreuung, Unterstützung und Reglementierung zu erarbeiten.

Jenseits der institutionellen Veränderungen ist eine höhere Verbindlichkeit und Unterstützung auch auf der individuellen Ebene anzustreben. Die Beziehung zwischen Betreuer bzw. Betreuerin und Doktorand bzw. Doktorandin ist oft durch Unverbindlichkeit, starke Personalisierung und – dadurch bedingt – ein einseitiges Abhängigkeitsverhältnis charakterisiert. Um hier eine transparentere Grundlage zu schaffen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs als „Mitforschende“ ernst nimmt und ihn in die jeweilige „scientific community“ integriert, schlägt die Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden sogenannte Promotionsvereinbarungen vor, die für alle Seiten nachvollziehbare Betreuungsinhalte sowie eine Ziel- und Zeitplanung mit verbindlichen Absprachen für alle am Promotionsprozess Beteiligten zum Inhalt haben und regelmäßig aktualisiert werden sollten. Die individuell sinnvolle Form der Betreuung muss hierin schriftlich geregelt sein, und die jeweilige Einrichtung (z. B. die Fakultät) als „dritte Seite“ muss die Qualität der Betreuung absichern und durchsetzen. Im Ergebnis können mehr Planbarkeit und Transparenz erreicht werden. Ferner wird seitens der GEW eine Vermittlungsinstanz bei Konflikten in Form einer Ombudsperson oder einer Schlichtungsstelle z. B. an den Fachbereichen oder der Hochschule vorgeschlagen. Diese könnte auch für den Abbau und die Vorbeugung von Diskriminierung zuständig sein, sofern dies nicht in das Mandat der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten fällt.

4) Gleichberechtigte demokratische Teilhabe: einheitlicher Status

Während eine Mitbestimmung der Promovierenden als Mitglieder der Graduiertenzentren pragmatisch leicht zu lösen ist, ist die demokratische Teilhabe in den allgemeinen akademischen Gremien ein komplexeres Problem. Dabei sollen Hochschulen als zentrale gesellschaftliche Institutionen nicht nur das Wissen unserer Gesellschaft, sondern durch eine offene, plurale Auseinandersetzung und kritische Reflexion auch die demokratische Kultur fördern. Hier gibt es jedoch erheblichen Handlungsbedarf (GEW 2009), ließ sich doch in den vergangenen Jahren eine starke Tendenz zur Entmachtung der – ohnehin zu demokratisierenden – Gremien zugunsten der Hochschulleitungen beobachten. Das geschieht auch durch Auslagerung von Entscheidungsbefugnissen in gesonderte Stabsstellen an den Hochschulen, die nicht mehr den Gremien, sondern lediglich dem Präsidium verantwortlich sind. Doch die Mitwirkung der Betroffenen ist elementar für gute Entscheidungen, die dann auch breit akzeptiert werden. Denn jeder ist Experte bzw. Expertin für die eigenen Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen und kann mit seinem bzw. ihrem Wissen zu einer kooperativen Optimierung der Hochschule beitragen.

Für Promovierende stellt sich jedoch das Problem, dass sie rechtlich nicht automatisch Mitglieder der Hochschulen sind. Anstatt über die Tätigkeit definiert sich die Zugehörigkeit dieser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vielmehr über die Art der Finanzierung. So werden wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in Drittmittelprojekten oder an Instituten der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus der Hochschulen zugeordnet und können für die entsprechenden Gremien wählen. Zur Promotion Immatrikulierte werden als „Promotionsstudierende“ der Statusgruppe der Studierenden zugeordnet – unabhängig davon, dass sich ihre inhaltliche Tätigkeit kaum von jener der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen unterscheidet. Damit wird einerseits der Wert ihrer Promotion auf die Qualifikation reduziert. Die Forschung zum Erstellen der Arbeit als eigenständige wissenschaftliche Leistung wird nicht gewürdigt. Andererseits führt die Gruppenzuordnung dazu, dass etwa Promotionsstudierende mit Bachelor- und Masterstudierenden um die Plätze in den Gremien konkurrieren müssen, deren Probleme und Interessen aufgrund der unterschiedlichen Situation – Beginn des Berufslebens im Gegensatz zur Studienphase – sich komplett unterscheiden. Deutlich wird der Interessenkonflikt, wenn beispielsweise Promotionsstudierende über Lehraufträge an einer Hochschule unterrichten, in den Gremien ihre Interessen aber von der gleichen Statusgruppenvertretung, den Studierenden, repräsentiert werden müssen.

Neben diesen Zuordnungen innerhalb des Statusgruppensystems gibt es auch Promovierende, die über keine Interessenvertretung innerhalb der Gremien verfügen. Teilweise werden Promovierende nämlich lediglich als Angehörige einer Hochschule registriert, nicht aber als Mitglieder, oder sie sind nicht immatrikuliert oder angestellt und können deshalb gar kein Wahlrecht ausüben. Auch wissenschaftliche Hilfskräfte sind meist nicht stimmberechtigt. Selbst in vielen Graduiertenkollegs und -schulen gibt es für Promovierende keine Mitbestimmungsmöglichkeiten, obwohl diese Einrichtungen als primäres Ziel die Förderung von wissenschaftlichem „Nachwuchs“ haben!

Die GEW fordert daher, dass alle Promovierenden, die an einer Hochschule formal anerkannt sind – durch Arbeitsvertrag, Promotionsvereinbarung, Zulassung oder Immatrikulation –, als Mitglieder der Hochschule gelten sollen. Sie sollen gleichberechtigten Zugang zur allgemeinen Infrastruktur (Rechenzentren, Bibliotheken) erhalten und über aktives und passives Wahlrecht verfügen. Um ihre Interessen sinnvoll artikulieren zu können, sind sie – unabhängig von ihrer Finanzierungsart – komplett der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen zuzuordnen.⁷

5) Zukunftsperspektiven für Wissenschaftler/-innen

Wie steht es aber insgesamt um die Zukunftschancen für Menschen, die sich für den Beruf Wissenschaft entscheiden? Durch die Programme der Exzellenzinitiative, beispielsweise durch Stipendien in Graduiertenschulen und -kollegs, den Anstieg bei Stipendien in den Begabtenförderwerken, aber auch durch mehr befristete Stellen zur Promotion in Drittmittelprojekten wird grundsätzlich mehr Menschen eine Promotion ermöglicht.

Gleichzeitig zweifeln viele dieser „Nachwuchswissenschaftler/-innen“ an den beruflichen Perspektiven in Deutschland.⁸ Der Berufsweg als Wissenschaftler/-in ist risikobehaftet und kaum kalkulierbar, denn die einzige Möglichkeit, an deutschen Hochschulen Wissenschaft dauerhaft als Beruf zu betreiben, ist die Professur. Vor dem Erreichen einer Professur, im Durchschnitt im Alter von 41 Jahren (Statistisches Bundesamt 2010: Tabel-

7 Die korporationsrechtliche Zuordnung ist dabei systematisch von einer sozialrechtlichen Einstufung als Arbeitnehmer/-in oder Student/-in zu unterscheiden und hat daher keine Auswirkungen auf Fragen des Semestertickets o. Ä. Außerdem widerspricht diese Zuordnung grundsätzlich nicht einer parallelen Mitwirkung in der studentischen Selbstverwaltung, sofern diese als Promotionsstudent denn erwünscht ist.

8 HRK: „Im Brennpunkt: Der wissenschaftliche Nachwuchs“, <http://www.hrk.de/de/brennpunkte/1242.php> (Zugriff am 05.02.2011).

le 12), liegen in der Regel eine Kette von befristeten Teilzeitverträgen und sozial nicht abgesicherten Stipendien. Wer den Sprung auf die Professur nicht schafft, hat kaum eine Chance, dauerhaft seinen Lebensunterhalt als Wissenschaftler/-in zu verdienen.

Gleichzeitig führt die zunehmende öffentliche Drittmittelfinanzierung, besonders die Exzellenzinitiative, zu einem erheblichen Ausbau an Doktorandenstipendien und befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Dieser Doktorandenboom und der Anspruch der Politik, exzellente Forschung schaffen zu wollen, erwecken den Eindruck, dass es in der Wissenschaft durchaus Zukunftschancen für viele gäbe. Leider ist genau das Gegenteil der Fall, wie das englische Magazin *The Economist* konstatiert: „... *Universities have discovered that PhD students are cheap, highly motivated and disposable labour. With more PhD students they can do more research, and in some countries more teaching, with less money.*”⁹ Denn nach Stipendium oder Qualifikationsstelle sind bis zum Erreichen der einzigen sicheren Jobperspektive Professur häufig eine Kette von Stipendien und kurzzeitigen Arbeitsverträgen sowie schlecht oder unbezahlte Lehraufträge an der Tagesordnung. So hat mittlerweile über die Hälfte der Arbeitsverträge sowohl mit Doktorand/-innen als auch mit promovierten Wissenschaftlern (Postdocs) eine Laufzeit von weniger als einem Jahr (Jongmanns 2011: 73). Sieben von acht wissenschaftlichen Angestellten arbeiteten 2010 mit einem Zeitvertrag, fünf Jahre davor waren es noch vier von fünf. Von dieser Situation profitieren in besonderem Maße die Hochschulen, da die Risiken der unsicheren Finanzierung auf die Nachwuchswissenschaftler/-innen abgewälzt werden. Die gesetzliche Grundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen liefert seit 2007 das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz).

Damit Doktorand/-innen und Postdocs nicht als hoch motivierte akademische Billigarbeitskräfte ausgenutzt werden können, nur um jederzeit aus dem Arbeitsmarkt Wissenschaft herausgedrängt werden zu können, fordert die Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden eine deutliche Verbesserung der Berufsperspektiven von Wissenschaftler/-innen unterhalb und neben der Professur. Grundsätzlich muss es möglich sein, auch ohne Professur selbstständig in Forschung, Lehre und im Wissen-

9 The Economist: “The disposable academic. Why doing a PhD is often a waste of time”, 16. Dezember 2010, <http://www.economist.com/node/17723223> (Zugriff am 20.01.2011).

schaftsmanagement dauerhaft zu arbeiten. 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. Die strukturelle Unsicherheit nach der Promotion für Wissenschaftler/-innen sollte durch feste Stellen im akademischen Mittelbau sowie Juniorprofessuren mit *Tenure Track* eingedämmt werden.

Damit Gewerkschaften und Arbeitgeber selbst Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschule und Forschung aushandeln können, muss die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ersatzlos gestrichen werden. Das Gesetz insgesamt gehört angesichts des erwähnten immer höheren Anteils von befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit immer kürzerer Befristungsdauer schnellstmöglich auf den Prüfstand.

Das Templiner Manifest, das inzwischen über 6.500 Menschen (Stand: März 2011) unterschrieben haben und das die Arbeit der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW für die nächsten Jahre begleiten wird, hat gezeigt, dass eine Umsetzung der Forderungen dringend notwendig ist, um die beruflichen Perspektiven für Wissenschaftler/-innen in Deutschland nachhaltig zu verbessern.

Literatur

- GEW 2009:** Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern – das wissenschaftspolitische Programm der GEW, Frankfurt a.M.; online unter: <http://www.gew.de/Binaries/Binary39662/Wipop.pdf>.
- GEW 2010:** Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt a.M.; online unter: <http://www.gew.de/Binaries/Binary72695/Promotion%20Brennpunkt.pdf>.
- Gülker, Silke 2011:** Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt a. M.
- Jongmanns, Georg 2011:** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover.
- Statistisches Bundesamt 2010:** Fachserie 11 Reihe 4.4, Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2009, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2011:** Fachserie 11 Reihe 4.3.1, Bildung und Kultur, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2009, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat 2002:** Empfehlungen zur Doktorandenausbildung (Drs. 5459/02) Saarbrücken; online unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf>.

Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft – Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

Andreas Keller

Es gärt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Auf der einen Seite wird von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern immer mehr verlangt: Ihre Leistungen in Forschung und Lehre sollen nicht nur gut, sondern exzellent sein; nebenbei müssen Drittmittelanträge geschrieben, Akkreditierungsverfahren durchlaufen und Studiengänge reformiert werden – all das bei steigenden Studierendenzahlen und stagnierenden Budgets. Auf der anderen Seite waren die Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung nie so unsicher, die Karrierewege in der Wissenschaft nie so steinig wie heute.

Kamen 2005 bei wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis noch vier befristete, war 2009 bereits ein Verhältnis von eins zu sieben zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten zu verzeichnen.¹ Gleichzeitig werden die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse immer kürzer: Nach den Ergebnissen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat die Hälfte der mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr, an Hochschulen mit 53 % sogar mehr als die Hälfte (Jongmanns 2011: 73). Nur 18 % der Zeitverträge an Forschungseinrichtungen und 11 % der Zeitverträge an Hochschulen haben eine Laufzeit von zwei Jahren oder länger.

Gleichzeit wächst der Anteil der teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an: 56 % sind heute teilzeitbeschäftigt (2009), 2003 waren es noch 47 % (nach Statistisches Bundesamt 2010: 116 ff.). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 64 % dabei deutlich über dem Durchschnitt. In vielen Fällen handelt es sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der Betroffenen, sondern um Zwangsteilzeit, bei der nicht selten erwartet wird, dass die Beschäftigten in der formal freien Zeit unentgeltlich weiterarbeiten.

1 Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2010: 116 ff. Vgl. auch den Beitrag von Anke Burkhardt in diesem Band.

Die Qualifikation (Doktorarbeit, Habilitation) findet in vielen Fällen zudem außerhalb der bezahlten Arbeitszeit statt. Die Halbierung von Stellen ist insofern in vielen Fällen nicht etwa ein moderner Beitrag für mehr Work-Life-Balance in der Wissenschaft, sondern eine verdeckte Halbierung der Gehälter.

Daneben nimmt eine akademische Reservearmee in Form von scheinselbstständigen Lehrbeauftragten einen wachsenden Anteil der Lehraufgaben wahr. Diese werden stundenweise bezahlt und sind ohne Sozialversicherung, ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne existenzsicherndes Einkommen, selbst wenn sie acht, zwölf oder noch mehr Stunden pro Woche lehren – denn bezahlt wird nicht die tatsächliche Arbeitszeit, sondern nur die Präsenz im Hörsaal. Die Zahl der Lehrbeauftragten hat sich zwischen 1997 und 2008 um 84 % auf über 75.000 erhöht, während im gleichen Zeitraum die Zahl der Professorinnen und Professoren bei einem Wert deutlich unter 40.000 stagnierte (Statistisches Bundesamt 2010: 116 ff.). Ein ebenfalls überdurchschnittliches Wachstum verzeichnet die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (plus 53 % auf fast 150.000) sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Hochschulabschluss (plus 43 % auf 24.000). Das bedeutet: In den letzten zehn Jahren bewältigten die Hochschulen die wachsenden Aufgaben nicht mit mehr Hochschullehrer/-innen, sondern durch eine Ausweitung der Beschäftigungskategorien mit den schlechteren Arbeitsbedingungen: überwiegend befristet und teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, prekär beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften und scheinselbstständigen Lehrbeauftragten.

Professur oder Nachwuchs

Diese Zahlen sind der zugespitzte Ausdruck der Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in Deutschland. Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen ganz selbstverständlich zwischen der Kategorie des „senior staff“ (Professorinnen und Professoren) und des „assisting staff“ (in Forschung und Lehre unselbstständig tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern) eine relevante Größenordnung an „junior staff“ aufweist – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 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.²

Dies entspricht der Sicht, die die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) auf die Karrierewege an deutschen Hochschulen hat. So ist auf ihrer Internetseite 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.“³ 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“ ...

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, haben aber unterschiedliche Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Männern und Frauen: Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“: Stellen Frauen noch die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und -absolventen, fällt ihr Anteil bei den Promotionen bereits auf ca. 44 % zurück. Nur 18 % der Professuren sind mit Frauen besetzt, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 14 %.

Warum steigen überdurchschnittlich viele Frauen aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzuzusteigen? Der im Auftrag des BMBF vorgelegte Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) warnt davor, „die geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nur auf die objektiven Probleme zurückzuführen, die eine Doppelrolle als Wissenschaftlerin und Mutter mit sich bringt“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: 28). Die Ursachenforschung zur Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen hat vielmehr individuelle und strukturelle Barrieren identifiziert, die sich gegenseitig verstärken. In seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst (Wissenschaftsrat 2007: 20 ff.). Konkret kritisiert der Wissenschaftsrat die geringe Formalisierung und Transparenz des Zugangs zur Promotion und der Vergabe von Stellen und spricht von „subtil ausgrenzende[n] Faktoren“, die sich nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirkten. Das „Prinzip der homosozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Personalauswahl Angehörige der

eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, sieht der Wissenschaftsrat als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen an. Das Entscheidungskriterium „Passfähigkeit“ in das künftige Arbeitsumfeld“ habe negative Auswirkungen auf den Erfolg der Bewerbungen von Frauen. Ferner wird eine „unterschiedliche Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten“ kritisiert.

Die Strukturdefizite von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft sind klar identifiziert. Die Strukturen sind eindimensional auf die Professur zugeschnitten: Die deutsche Universität kennt nur einerseits Professorinnen und Professoren und andererseits all jene, die sich auf eine Professur vorbereiten, den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs. Die einzige Kategorie dazwischen, der akademische Mittelbau, wird systematisch ausgetrocknet – dauerhafte berufliche Perspektiven außerhalb der Professur gibt es kaum noch. Frei nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ werden damit atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse für den „Nachwuchs“ legitimiert: Zeitverträge, Zwangsteilzeit, aber auch scheinselfständige Tätigkeiten wie Lehraufträge, Werkverträge oder Honorarverträge bis hin zur vollständig unentgeltlichen Arbeit, die von Privatdozentinnen und Privatdozenten, aber auch arbeitslosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Phasen der Beschäftigungslosigkeit zwischen Kettenarbeitsverträgen erbracht wird. Wissenschaftlerinnen stoßen zusätzlich an eine „gläserne Decke“, wenn sie versuchen, die akademische Karriereleiter hinaufzuklettern.

Reform der Personalstruktur – ein uneingelöstes Versprechen

Viele dieser Probleme sind nicht neu – bei der Reform der Hochschulpersonalstruktur handelt es sich vielmehr um ein „uneingelöstes Vermächtnis“, das sich nicht nur bis 1968, sondern bis in das 19. Jahrhundert zurückverfolgen lässt (Keller 2000; Keller/Himpele 2011; siehe auch den ersten Beitrag von Andreas Keller in diesem Band). Damals formierte sich eine Nichtordinarienbewegung gegen das Elend von Privatdozenten sowie gegen die Benachteiligung von außerordentlichen Professoren (Nichtordinarien); 1968, als die deutsche Ordinarienuniversität immer noch fröhliche Urständ feierte, bildete sich parallel zur Studierendenbewegung eine Assistentinnen- und Assistentenbewegung heraus, die sich in der Bundesassistentenkonferenz (BAK) organisierte und bis heute wegweisende Konzepte für die „Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur“ erarbeitete (Bundesassistentenkonferenz 1970).

Diese tradierten Probleme haben sich in den letzten Jahren substantiell verschärft. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Folge eines Paradigmenwechsels in der Forschungsfinanzierung, weg von der auskömmlichen institutionellen Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen hin zur projektbezogenen Finanzierung. Im Zuge der milliardenschweren Exzellenzinitiative wurden für wenige Jahre neue Forschungsstrukturen aus dem Boden gestampft, die nach fünf oder zehn Jahren wieder abgebrochen werden müssen, da in dieser finanziellen Größenordnung keine Anschlussfinanzierung zu erwarten ist. Eine drastische Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die Folge. Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte aus der Exzellenzinitiative eröffnen zwar vielen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen erfolgreichen Einstieg in die akademische Laufbahn, doch eine verlässliche Perspektive über den Tag hinaus wird ihnen vorenthalten: Die Nachhaltigkeit der neuen Forschungsstrukturen ist nicht gegeben, die Zukunft der Beschäftigten ist unsicherer denn je.

Diese substantielle verschärfte Problemlage wird auch von den Betroffenen immer deutlicher wahrgenommen. Eine Studie der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH belegt bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf der einen Seite die „hohe Attraktivität der Wissenschaft, wenn es um die inhaltlichen Möglichkeiten der Tätigkeit als Forscher(in) geht“, auf der anderen Seite ihre Unzufriedenheit mit „strukturelle[n] und weitgehend bekannte[n] Probleme[n], die insbesondere die Karriereplanbarkeit, die berufliche Sicherheit, die Gerechtigkeit von Personalentscheidungen sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen“ (Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 55). Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die „Generation Exzellenz“ (Keller 2010) den Widerspruch zwischen wachsenden Leistungsanforderungen und Belastungen auf der einen Seite und sich verschlechternden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie beruflichen Perspektiven auf der anderen Seite immer deutlicher spürt und gegen die Strukturdefizite der Karrierewege in der Wissenschaft aufbegehrt.

Reformperspektiven des Templiner Manifests

Das ist der Grund für die enorme Resonanz auf das *Templiner Manifest*, das die Bildungsgewerkschaft GEW als Ergebnis ihrer Wissenschaftskonferenz vom 1. bis 4. September 2010 in der brandenburgischen Stadt Templin

vorgelegt hat.⁴ Gute Wissenschaft und gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille – das ist die zentrale Botschaft des Manifests, das unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ steht. Bis zum ersten Follow-Up-Kongress am 21. Januar 2011 in Berlin hatten bereits über 5.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner die zehn Eckpunkte für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung unterstützt – fünftausendster Unterzeichner war der Bürgermeister der Stadt Templin, Detlef Tabbert. Bis zum Ende des Wintersemesters 2010/11 stellte die GEW auf über 30 Veranstaltungen an Hochschulstandorten in ganz Deutschland das Templiner Manifest zur Diskussion.

Herzstück des Templiner Manifests 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 Personalentwicklung 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.

Die schwindende Beschäftigungsstabilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist nicht nur für die Betroffenen ungerecht und macht es den Hochschulen schwer, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Auch die Qualität von Forschung und Lehre leidet. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip semesterweise ausgewechselt werden, wer sorgt dann für die notwendige Kontinuität in der Lehre, welche Ansprechpersonen haben Studierende, wenn sie nach Vorlesungsrunde eine Beratung brauchen oder eine Prüfung absolvieren? Wie soll Hochschullehre professionalisiert werden, wenn ein Großteil der Lehrenden nach wenigen Jahren komplett ausgetauscht wird? Wie innovationsfreudig können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Ar-

4 Das Templiner Manifest ist in diesem Band im Wortlaut dokumentiert. Siehe auch www.templiner-manifest.de, wo das Manifest online unterzeichnet werden kann.

beitsvertrages bangen? Werden sie sich mit dem wissenschaftlichen Mainstream anlegen und einen neuen Forschungsansatz wagen, wenn zeitgleich ihr Vertrag ausläuft? All dies macht deutlich, dass stabile Beschäftigungsverhältnisse und berechenbare Karrierewege im Interesse sowohl der Beschäftigten als auch der Hochschulen und Studierenden sind und als eine zentrale Herausforderung des deutschen Hochschulsystems gelten dürfen.

Weitere Reformvorschläge des *Templiner Manifests* zielen auf die Umwandlung von prekären in reguläre Beschäftigungsverhältnisse, auf die Förderung der Mobilität oder auf eine gleichberechtigte Mitbestimmung auch in neuen Forschungsstrukturen wie Exzellenz-Clustern oder Graduiertenschulen ab. Für die Promotionsphase sieht das *Templiner Manifest* sowohl eine bessere Absicherung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung der Doktorand/-innenausbildung vor – beides wird häufig ohne Not gegeneinandergestellt. 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 – haben Doktorandinnen und Doktoranden der GEW erarbeitet (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2011).

Absatz sechs des *Templiner Manifests* trägt die Überschrift: „Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen“. Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erhöhen und langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erzielen, treten die Unterzeichner/-innen des Manifests für ein ganzes Bündel an Maßnahmen ein: 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 Gleichstellungsbeauftragte müssen endlich wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte erhalten.

Wie die GEW bereits in ihrer Stellungnahme zur Anhörung vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zu „Frauen in der Wissenschaft – Gender in der Forschung“ am 18.02.2008 dargelegt hat⁵, muss eine Politik zur Gleichstel-

5 Im Internet abzurufen unter http://www.gew.de/GEW_Hochschulen_muessen_weiblicher_werden_Professorinnenprogramm_grundsuetzlich_begruesst.html (Download: GEW-Stellungnahme).

lung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den Strukturdefiziten der Karrierewege ansetzen. Strukturelle Barrieren lassen sich nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden, es braucht vielmehr eine Strukturreform der Karrierewege. Dazu gehört auch, Wissenschaftler/-innen ein Recht auf Work-Life-Balance zu geben, wie es das *Templiner Manifest* in Abschnitt 5 unter dem Motto „Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben“ fordert. Dabei ist klar, dass es einer familiengerechten Hochschule bedarf – auf der Grundlage eines breiten Familienbegriffs, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Zur Familienfreundlichkeit in diesem Sinne gehören dann bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

Die Gewerkschaften als Tarifpartner

Das *Templiner Manifest* hebt schließlich auch die Rolle der Gewerkschaften als Tarifpartner des öffentlichen Dienstes hervor: Sie sollen sich für wissenschaftsspezifische Regelungen in den Flächentarifverträgen starkmachen. Das ist eine klare Absage an einen isolierten „Wissenschaftstarifvertrag“, aber auch ein unmissverständlicher Hilferuf, die Interessen von über 500.000 Hochschulbeschäftigten, darunter allein knapp 150.000 wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, besser zu vertreten. Mit dem *Templiner Manifest* hat die Bildungsgewerkschaft GEW eine Hochschuloffensive gestartet – um deutlich zu machen, dass das große W in der GEW, das für die Wissenschaft steht, in Zukunft noch größer geschrieben werden soll.

Aber beim Thema Tarifvertrag ist auch die Politik gefragt: Ohne die Streichung der Tarifsperre aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist es den Gewerkschaften gesetzlich untersagt, mit den Arbeitgebern eine sachgerechte Regelung für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft auszuhandeln. Vor diesem Hintergrund lässt hoffen, dass Bundestagsabgeordnete aus drei Fraktionen – SPD, DIE LINKE und Bündnis 90/Die Grünen – das *Templiner Manifest* unterzeichnet haben, unter ihnen die Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Ulla Burchardt. Beim Follow-Up-Kongress zum *Templiner Manifest* am 21. Januar 2011 in Berlin haben sich nicht nur die Vertreterinnen und Vertreter der Oppositionsfraktionen Ernst-Dieter

Rossmann (SPD), Petra Sitte (DIE LINKE) und Krista Sager (Bündnis 90/Die Grünen) für die Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgesprochen. Die Vertreter der Regierungsfraktionen, Stefan Kaufmann (CDU/CSU) und Martin Neumann (FDP) sagten zu, diese Frage nach Auswertung des Berichts zu seiner Evaluation ernsthaft zu prüfen. Am Vorabend des Follow-Up-Kongresses, am 20. Januar 2011, hatte sich der Deutsche Bundestag mit den Karrierewegen in der Wissenschaft und der Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befasst.⁶ Grundlage der – zu Protokoll gegebenen – Debatte war je ein Antrag der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und DIE LINKE.⁷ Beide Anträge haben zahlreiche Forderungen des *Templiner Manifests* aufgenommen und so zum Gegenstand parlamentarischer Beratungen gemacht.

Günstige Voraussetzungen für notwendige Reformen

Die Voraussetzungen für eine Reform sind insgesamt günstig. Zusätzlich zum bereits gestiegenen Selbstbewusstsein der „Generation Exzellenz“ wird deren Position durch den absehbaren Fachkräftemangel noch gestärkt werden: Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden sich in Zukunft etwas einfallen lassen müssen, um im Wettbewerb mit Arbeitgebern in der Wirtschaft oder im Ausland mithalten zu können. Sowohl bei den politischen Parteien als auch bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als wichtigster Drittmittelgeberin ist schon ein erhöhtes Problembewusstsein zu verzeichnen. Das belegen nicht nur die bereits erwähnten Reaktionen der Bundestagsfraktionen auf das *Templiner Manifest*, bereits im Juni 2009 hat der Deutsche Bundestag mehrheitlich – auf Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD – einen Beschluss gefasst, der sich unter anderem für verlässlichere Karrierewege durch einen Tenure Track starkmacht.⁸ In einer Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Forschung im März 2009 ermunterte vielmehr kein geringerer als DFG-Präsident Matthias Kleiner die Universitäten, auch mit Drittmitteln unbefristete Beschäfti-

6 Deutscher Bundestag, Stenografischer Bericht, 84. Sitzung, S. 9545 ff. (<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btp/17/17o84.pdf>, Zugriff am 14.03.2011).

7 Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Drucksachen 17/4203 (Bündnis 90/Die Grünen, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/042/17o4203.pdf>, Zugriff am 14.03.2011) und 17/4423 (DIE LINKE, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/044/17o4423.pdf>, Zugriff am 14.03.2011).

8 Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 16/13421 vom 17.06.2009 (Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zu den Fraktionsanträgen zum Thema Wissenschaftlicher Nachwuchs), mit weiteren Nachweisen.

gungsverhältnisse einzurichten.⁹ Er schlug den Universitäten konkret vor, mit 30 % der Drittmittel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Damit machte er deutlich, dass der Zusammenhang zwischen befristet gewährten Drittmitteln und befristeten Beschäftigungsverhältnissen keineswegs zwingend ist. Auch ein Unternehmen, das sich auf dem Markt behaupten muss, hat keine Gewissheit, dass die heutige Auftragslage auch noch morgen Bestand hat – und dennoch ist in der Wirtschaft nicht das befristete, sondern das unbefristete Beschäftigungsverhältnis die Regel.

Die Reform von Personalstruktur und Berufswegen ist nicht nur nötig, sondern auch möglich. Das belegt auch die Personalbedarfsstudie von Silke Gülker, die im Januar 2011 ebenfalls während des Follow-Up-Kongresses zum *Templiner Manifest* vorgestellt wurde (Gülker 2011). Gülker zeigt den enormen Personalbedarf auf, der in den kommenden Jahren bei den Hochschulen entstehen wird. Bis zum Jahr 2025 sind insgesamt bis zu 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzustellen, davon gut 16.000 als Professorinnen und Professoren – wobei der politisch gewollte Ausbau der Hochschulen durch eine deutliche Steigerung der Bildungsbeeteiligung von Menschen aus Familien ohne akademischen Hintergrund in diesen Zahlen noch nicht abgebildet ist. Selbst für den Fall rückläufiger Studierendenzahlen ab Mitte des Jahrzehnts 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 Ergebnisse der Studie von Silke Gülker sind der klare Beleg dafür, dass der notwendige Ausbau der Hochschulen auch den Spielraum für die im *Templiner Manifest* konzipierte Strukturreform eröffnet. Die Hochschulen brauchen nicht nur mehr Beschäftigte, sondern auch bessere Beschäftigung: durch mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die den Hochschulen die Möglichkeit geben, „Daueraufgaben mit Dauerstellen [zu] erfüllen“ (Abschnitt 3 des *Templiner Manifests*) und „Postdocs verlässliche Perspektiven [zu] geben“ (Abschnitt 2 des *Templiner Manifests*).

Mit dem *Templiner Manifest* liegen zehn überzeugende Vorschläge für die Reform von Karrierewegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung vor. Wer diese Reform auf den Weg bringen will, muss im kooperativen Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland gleich

9 Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Protokoll 16/78, Öffentliche Anhörung

an mehreren Stellschrauben drehen. Die Bildungsgewerkschaft GEW ist dafür gut aufgestellt. Betriebs- und Personalräte der GEW sowie ihre Mitglieder in Organen der akademischen Selbstverwaltung werden sich in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen für entsprechende Gremienbeschlüsse bzw. Betriebs- und Dienstvereinbarungen einsetzen. Auf Landesebene versuchen die Landesverbände der GEW, auf die Hochschulgesetzgebung Einfluss zu nehmen, in der die Personalstruktur normiert wird. Der Hauptvorstand der GEW steht bereits in engem Kontakt mit den Fachpolitikerinnen und Fachpolitikern der Bundestagsfraktionen, um die Bundesgesetzgebung – Stichwort Wissenschaftszeitvertragsgesetz – zu beeinflussen, aber auch um die Aufmerksamkeit auf die gemeinschaftliche Bund/Länder-Finanzierung von Hochschule und Forschung (Exzellenzinitiative, Drittmittelforschung, Hochschulpakt 2020) zu lenken: Die Mittelvergabe an Hochschulen und Forschungseinrichtungen könnte beispielsweise an die Auflage gekoppelt werden, dass Mindeststandards für die Beschäftigungsbedingungen eingehalten werden. Auf europäischer Ebene (Bologna-Prozess, Forschungspolitik der Europäischen Union) ist die GEW über ihre internationale Dachorganisation, die Bildungsinternationale (Education International – EI) und ihre europäische Struktur, den Europäischen Gewerkschaftsausschuss für Bildung (European Trade Union Committee for Education – ETUCE) tätig. Und schließlich ist die GEW als Gewerkschaft Tarifpartnerin und handelt mit den Arbeitgebern in Bund, Ländern und auf Hochschulebene Tarifverträge für ihre Mitglieder aus.

In all diesen politischen Handlungsarenen gilt indes: Die Bildungsgewerkschaft GEW ist immer nur so stark wie die Beschäftigten, die sie unterstützen, wie die Mitglieder, die hinter ihr stehen. Insofern ist die Tempeliner-Manifest-Bewegung ein ermutigendes Zeichen dafür, dass die Verhältnisse tatsächlich zum Tanzen gebracht werden können. Die Zeit ist reif für eine Reform von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft, aus dem Albtraum Wissenschaft muss endlich ein Traumjob werden!

Literatur

- Bundesassistentenkonferenz 1970:** Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur, 2. Aufl., Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) 2008:** Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Berlin (= Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/8491).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) 2011:** Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt a.M.
- Gülker, Silke 2011:** Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt a. M.
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja 2010:** Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Hannover.
- Jongmanns, Georg 2011:** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover.
- Keller, Andreas 2000:** Ein uneingelöstes Vermächtnis. Konzeptionen zur Reofrm der Personalstruktur an Hochschulen seit 1968, in: hochschule ost, H. 3–4, 15–29.
- Keller, Andreas 2003:** Deregulierung durch Tarifrecht? Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zum Wissenschaftstarifvertrag, in: Forum Wissenschaft, H. 2, 38–41.
- Keller, Andreas 2010:** Generation Exzellenz, in: Frankfurter Rundschau, 05.09.2010.
- Keller, Andreas/Himpele, Klemens 2011:** Wissenschaftskarrieren im Umbruch. Strukturdefizite und Alternativen, in: BdWi et al. (Hg.): Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft. Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, Marburg, 9–12.
- Kreckel, Reinhard (Hg.) 2008:** Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig.
- Statistisches Bundesamt 2010:** Fachserie 11, Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat 2007:** Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drucksache 8036-07, Köln.

Autorinnen und Autoren

Achim Brötz ist Diplom-Psychologe und arbeitet im Rechenzentrum der Universität Mannheim. Er ist halbtags freigestellt als Personalratsvorsitzender und Mitglied im Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Stuttgart.

Anke Burkhardt, Dr., ist seit 1980 auf dem Gebiet der Hochschulforschung tätig, seit 1999 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, seit 2001 als Stellvertretende Direktorin und Geschäftsführerin des Instituts. Sie war langjährig Mitglied der GEW-Projektgruppe „Frauen in Hochschule und Forschung“. 2008 wurde sie in den Vorstand der Gesellschaft für Hochschulforschung gewählt. Seit 2006 liegt ihr Forschungsschwerpunkt im Bereich Nachwuchsförderung und Karriereverlauf in der Wissenschaft. Dazu zählt die Leitung der vom BMBF geförderten Forschungsprojekte in Vorbereitung der Bundesberichte zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN).

Silke Gülder, Dr., ist Diplom-Politologin und seit 2007 Mitglied der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Sie hat an der Freien Universität Berlin studiert und zum Verhältnis von Evaluation und politischem Lernen promoviert. Sowohl als Projektleiterin in einem Politikberatungsinstitut als auch als langjährige Mitarbeiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am WZB hat sie sich mit Strukturfragen des Arbeitsmarktes auseinandergesetzt.

Niklaas Hofmann, M.A. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich „Geschichte Lateinamerikas“ des Lateinamerika-Instituts der Freien Universität Berlin. In der GEW-Projektgruppe Doktorand/-innen ist er seit 2009 aktiv. Seit 2011 ist er stellvertretender Vorsitzender der Abteilung Wissenschaft der GEW Berlin sowie Mitglied im akademischen Senat der Freien Universität Berlin.

Klemens Himpele, Dipl.-Volkswirt, ist Referent beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Bereich Hochschule und Forschung. Von 2005 bis 2007 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie in Köln und Berlin, von 2007 bis 2010 war er Projektleiter bei Statistik Austria in Wien. Er ist Mitglied im Beirat des Bundes demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi).

Georg Jongmanns, Dr., ist seit 2002 bei der Hochschul-Informations-System GmbH beschäftigt und hat dort in den Bereichen Ressourcenplanung, Strukturentwicklung und Studienangebotsentwicklung gearbeitet. Zuletzt hat er das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragte Projekt zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geleitet.

Sybille Jung, Dr., Kommunikationswissenschaftlerin, Psychologin, ist seit 2004 Gleichstellungsbeauftragte und seit 2009 Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit an der Universität des Saarlandes (UdS) sowie Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), Tätigkeiten in Forschung und Lehre an der UdS in der Medizinischen und Rechtswissenschaftlichen Fakultät, Beiratsmitglied im Zentrum für Schlüsselkompetenzen, in der Kooperationsstelle Hochschule und Arbeitswelt.

Stefan Kaufmann (CDU/CSU), Dr., Rechtsanwalt, ist seit 2009 direkt gewählter Bundestagsabgeordneter für den Wahlkreis Stuttgart-Süd und Mitglied im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung. Arbeitsschwerpunkte sind der gesamte Bereich der Studienfinanzierung sowie die europäische Bildungs- und Forschungszusammenarbeit.

Andreas Keller, Dr., ist seit 2007 Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frühere Tätigkeiten in Forschung und Lehre (Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg), Politikberatung (PDS-Fraktion im Deutschen Bundestag) und Hochschulverwaltung (Charité – Universitätsmedizin Berlin).

Claudia Koepernik hat in Dresden auf Magister Erziehungswissenschaften, Soziologie und Französisch studiert. Sie promoviert an der TU Dresden/Fakultät Erziehungswissenschaften und ist seit 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) Leipzig im Projekt zum Aufbau des Career Centers der Universität Leipzig. Seit 2004 ist sie Mitglied der GEW Projektgruppe Doktorand/-innen.

Reinhard Kreckel, Prof. Dr., Soziologe und Hochschulforscher, studierte in Berlin, Paris, Aix-en-Provence und München. Er war wissenschaftlicher Assistent an der Universität München, Lecturer und Senior Lecturer für Soziologie an der University of Aberdeen (Schottland), Professor für Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg und hatte Gastprofessuren in New York, Halifax (Kanada), Wien und Paris inne. Von 1992 bis zu seiner Emeritierung 2006 war er Gründungsprofessor für Soziologie an der Universität Halle-Wittenberg. Er wirkte dort als Dekan (1993/1994), Prorektor (1994–1996) und Rektor (1996–2000). Von 2001 bis 2010 war er Direktor des Instituts für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg (HoF). Er ist jetzt Professorial Fellow des Instituts.

Susanne Matuschek leitet seit Juni 2011 die Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität St. Gallen. Von 2003–2011 war sie beim Schweizerischen Nationalfonds verantwortlich für zwei Förderinstrumente in der Nachwuchsförderung, das Marie Heim-Vögtlin-Programm und die EURYI Awards. Von 2007–2010 hatte sie den Vorsitz zweier Arbeitsgruppen des MO-Forum Research Careers der European Science Foundation zum Thema „Conditions of a Research Career in Europe“ & „Gender Issues“, und war Mitglied der Steuerungsgruppe. Im 2010 hat Susanne Matuschek mit MATUSCHEK CONSULTING in diesen Bereichen ihr eigenes Unternehmen gegründet.

Martin Neumann (FDP), Prof. Dr.-Ing., ist seit 2009 Abgeordneter im Deutschen Bundestag für die Lausitz. Als Mitglied im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung in der FDP-Fraktion u. a. für die Bereiche Forschungspolitik, Hochschulpolitik und Technikfolgenabschätzung zuständig.

Alexandra Ortmann, promoviert an der Georg-August-Universität Göttingen im Fachbereich Geschichte und ist Mitglied in der GEW-Projektgruppe Arbeitsplatz Hochschule und Forschung. Sie arbeitet zurzeit in der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung in Berlin.

Julia Rüthemann hat Deutsch und Biologie (1. Staatsexamen) und am Centre for Medieval Studies in Toronto studiert, in Frankreich Deutsch unterrichtet und promoviert derzeit an der Universität Heidelberg in Germanistischer Mediävistik. Sie ist Mitgründerin des Blogs „Arm, aber sexy“ und Mitglied der GEW-Projektgruppe Doktorand/-innen.

Krista Sager (Bündnis 90/Die Grünen), ausgebildete Gymnasiallehrerin, seit 2002 ist die Hamburgerin Mitglied des Deutschen Bundestages. Sie war zweite Bürgermeisterin und Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung des Landes Hamburg (1997 bis 2001) sowie Vorsitzende (2002 bis 2005) und stellvertretende Vorsitzende (2005 bis 2009) der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen. Derzeit ist sie Sprecherin der grünen Bundestagsfraktion für Wissenschafts- und Forschungspolitik sowie Mitglied im Bildungs- und Forschungsausschuss.

Swen Schulz (SPD), Politikwissenschaftler, ist seit 2002 Mitglied des Deutschen Bundestages und Abgeordneter für den Wahlkreis Berlin-Spandau/Charlottenburg-Nord. Er ist Mitglied im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung sowie stellvertretender Sprecher der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion. Er ist u. a. zuständig für die Themen BAföG, Hochschulpolitik, Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie die Föderalismusreform, die Rechte von Praktikantinnen und Praktikanten und das Grundrecht auf Bildung.

Petra Sitte (DIE LINKE), Dr., ist seit 2005 Bundestagsabgeordnete für den Wahlkreis Halle, in dem sie 2009 das Direktmandat erlangte. Sie ist zudem seit 2004 Mitglied des Stadtrates in Halle. Von 1990 bis 2005 war sie Mitglied des Landtages von Sachsen-Anhalt und bis 2004 Fraktionsvorsitzende der PDS-Landtagsfraktion. Derzeit ist sie stellvertretende Vorsitzende der Linksfraktion im Deutschen Bundestag und ihre forschungspolitische Sprecherin. Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte sind: Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft, Medienkompetenz, Urheberrecht, Bioethik und Gesundheitsforschung.

Torsten Steidten ist Diplom-Mathematiker und promoviert an der TU Chemnitz im Maschinenbau. Er besitzt darüber hinaus einen Hochschulabschluss als Fachübersetzer Englisch – Deutsch. In der GEW ist er u. a. mitverantwortlich für den Internetauftritt des Organisationsbereiches Hochschule und Forschung und (ehrenamtlicher) Leiter des Referates Hochschule und Forschung beim Landesvorstand der GEW Sachsen.

Doktoranden- bildung

Projektergebnisse des Pilot- zentrums „Internationales Doktorandenforum“

Ulrike Senger

Pilotzentrum Internationales Doktoranden- forum

Erster Meilenstein hoch-
schuldidaktischer Perso-
nal-, Organisations- und
Hochschulentwicklung

**Doktorandenbildung neu
gestalten, 1**

2010, 134 S.,
29,90 € (D)/49,90 SFr
ISBN 978-3-7639-3669-4



Ulrike Senger,
Christian Vollmer

International promovieren in Deutschland

Studienergebnisse einer
an 20 Hochschulen
durchgeführten
Online-Befragung

mit CD-ROM

**Doktorandenbildung neu
gestalten, 2**

2010, 200 S.,
29,90 € (D)/49,90 SFr
ISBN 978-3-7639-3670-0



Ulrike Senger,
Christian Vollmer
**Innovationsfeld
Promovierenden-
erfassung an
deutschen
Universitäten**

Exemplarische
Erfahrungsberichte aus
„International promo-
vieren in Deutschland“

**Doktorandenbildung neu
gestalten, 3**

2011, 146 S.,
29,90 € (D)/49,90 SFr
ISBN 978-3-7639-3672-4



Ulrike Senger

Von der Doktoranden- ausbildung zur Personalent- wicklung junger Forschender

Innovative Konzepte an
deutschen Universitäten

**Doktorandenbildung neu
gestalten, 4**

2011, 167 S.,
29,90 € (D)/49,90 SFr
ISBN 978-3-7639-3673-1



wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

