

120 |

Andreas Keller | Doreen Pöschl | Anna Schütz | Hg.

Baustelle Hochschule

**Attraktive Karrierewege
und Beschäftigungs-
bedingungen gestalten**



Materialien aus Hochschule und Forschung

120 |

Andreas Keller | Doreen Pöschl | Anna Schütz | Hg.

Baustelle Hochschule

**Attraktive Karrierewege
und Beschäftigungs-
bedingungen gestalten**



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://dnb.dnb.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, Potsdam

ISBN (Print) 978-3-7639-4373-9 **Best.-Nr. 6001595**

ISBN (E-Book) 978-3-7639-4374-6

© 2013, 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	7
	<i>Andreas Keller, Doreen Pöschl, Anna Schütz</i>	
A	Wissenschaftliche Autonomie und gesellschaftliche Verantwortung	
A 1	Autonomie der Hochschulen in der Demokratie <i>Alex Demirović</i>	15
B	Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich	
B 1	Blick über den Tellerrand: Karrierewege in der Wissenschaft im internationalen Vergleich <i>Karin Zimmermann</i>	39
B 2	Karrierewege und Zusammenarbeit an Schweizer Fachhochschulen – Chancen und Probleme eines Aufbruchs <i>Annette Hug</i>	53
B 3	Tenure Track durch Kollektivvertrag – Karrierewege in Österreich <i>Peter Korecky</i>	61
C	Aktive Personalpolitik – Hochschulen auf dem Prüfstand	
C 1	Under Construction?! – Akademische Personalentwicklung als Bestandteil aktiver Personalpolitik an Hochschulen <i>Daniela Hrzán</i>	69
C 2	Wie können sich Hochschulen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz verpflichten? <i>Johanna Künne</i>	83
C 3	Perspektiven für das wissenschaftliche Personal an Fachhochschulen <i>Bernadette Stolle</i>	93
C 4	Schattenseiten einer Stellenausdifferenzierung – Autonomie, Hochschulfinanzierung und Personalpolitik für den wissenschaftlichen Nachwuchs <i>Wiebke Esdar</i>	101
C 5	Gute Beschäftigungsbedingungen als Voraussetzung für gute Gleichstellungspolitik <i>Sahra Damus</i>	107

D Gute Arbeit in der Wissenschaft – Die Verantwortung der Hochschulen und Geldgeber

- D | 1** Exzellente Wissenschaft – Gute Arbeit? Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeiterbeteiligung auf der Basis des DGB-Index *Gute Arbeit* an der Georg-August-Universität Göttingen 119
Frank Mußmann, Martin Riethmüller, Holger Epstein
- D | 2** Berechenbare Berufsperspektiven, faire Beschäftigungsbedingungen – Die Verantwortung der Hochschulen 137
Marina Frost, Hans Jürgen Prömel
- D | 3** Attraktive Rahmenbedingung für den wissenschaftlichen Nachwuchs gestalten – Die Ansatzpunkte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 145
Dorothee Buchhaas-Birkholz
- D | 4** Podiumsdiskussion: Wer zahlt, schafft an. Die Verantwortung der Geldgeber für gute Arbeit in der Wissenschaft 149
Anselm Fremmer, Ulrich Hörlein, Antje Tepperwein, Svenja Üing

E Gute Wissenschaft – Gute Arbeit. Baustelle Traumjob Wissenschaft

- E | 1** Was macht den Traumjob Wissenschaft aus? Ergebnisse des World-Cafés auf der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz 2012 in Herrsching 169
Ute Heinze, Claudia Jooß, Esther Borowski, Doreen Pöschl, Anna Schütz, Rene Vossen, Sabina Jeschke
- E | 2** Soziale Absicherung und Strukturierung der Promotionsphase 175
Judith Bilstein, Doreen Pöschl
- E | 3** Der Traum von *tenure* – Zu den strukturellen Problemen promovierter WissenschaftlerInnen im deutschen Hochschulsystem 183
Robert Schuster, Carsten Würmann
- E | 4** Mindeststandards als personalpolitische Kehrtwende – Zu den Forderungen zur Eindämmung des Befristungsunwesens 189
Thomas Hoffmann
- E | 5** Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung – Recht und Realität 193
Anne K. Krüger, Anna Schütz
- E | 6** Vielversprechend und hoch prekär – Hilfskrafttätigkeiten an der Hochschule 199
Sven Lehmann, Marco Unger

F	Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten	
F 1	Gute Arbeit in der Wissenschaft – Vom Templiner Manifest zum Herrschinger Kodex <i>Andreas Keller</i>	209
F 2	Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft	221
	Autorinnen und Autoren	229

Einleitung

Andreas Keller, Doreen Pöschl, Anna Schütz

„Achtung Baustelle! Unbefugtes Betreten verboten. Eltern haften für ihre Kinder.“ – Hinweise, die uns beim Betreten von Baustellen auf potenzielle Gefahren aufmerksam machen. Bekannt ist auch, dass die Aufsicht und Leitung einer Baustelle zeitintensiv und aufwendig ist – wie prominente Beispiele in Berlin, Hamburg und Stuttgart zeigen. Die Arbeit an kleinen wie großen Bauprojekten wird allzu oft von situativen Umplanungen, spontanen Ideen für Neuerungen, vom Beheben von Mängeln sowie durch Abstimmungsprobleme der beteiligten Akteure unterschiedlicher Zuständigkeitsbereiche, aber vor allem durch Diskussionen um die finanziellen Belange bestimmt.

Beim Betreten einer Hochschule wird in der Regel nicht gewarnt, welche Gefahren sie birgt, und dennoch kann von der *Baustelle Hochschule* gesprochen werden. Die Diskussionen rund um Umstrukturierungen, Erneuerungen, Effizienz und das Beheben von Mängeln bis hin zur finanziellen Ausstattung ähneln frappierend denen der genannten Großbaustellen. Im Unterschied zu den Baustellen existieren die Hochschulen bereits als Gebäude und Institutionen. Nicht selten beherbergen sie seit Jahrzehnten oder gar Jahrhunderten wissenschaftliche Forschung und Lehre unter ihrem Dach. Doch aktuell sind sie gefordert, im Zuge sinkender Grundfinanzierung einerseits und den Herausforderungen der Internationalisierung andererseits altbewährte traditionelle Strukturen zu hinterfragen und anzupassen.

Die aktuellen Diskussionen und Überlegungen kreisen um die Autonomie und Exzellenz von Hochschulen, die Reformen von Studiengängen und die Anwerbungen von Drittmitteln. Dabei gerät das Thema längst notwendiger Reformen von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen der WissenschaftlerInnen im gegenwärtigen Hochschul- und Wissenschaftssystem nur zu oft in den Hintergrund. Vor wenigen Jahren hat die Bildungsgewerkschaft GEW mit dem *Templiner Manifest* auf diese Schieflage nachdrücklich hingewiesen und dazu beigetragen, dass die Karrierewege an Hochschulen und Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen gerade im Zuge aktueller Entwicklungen in den Fokus der hochschulpolitischen Debatten rückten. Die Daten und Analysen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegten Berichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWin) und der von HIS Hochschul-Informations-System

GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführten Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zeigen die Vielfältigkeit und Brisanz der Problematik auf. Die Ergebnisse der Berichte unterstreichen und bestärken die Forderungen der GEW. Die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) für die *Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal* und die bevorstehenden Beschlüsse des Deutschen Bundestages zur Reform der Karrierewege in der Wissenschaft sind erste handfeste Schlussfolgerungen, die Politik und Hochschulen daraus ziehen.

Im Rahmen der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz im September 2012 in Herrsching am Ammersee wurden diese Auseinandersetzungen weiter vorangetrieben und auf die Handlungsebene der Hochschulen und Forschungseinrichtungen bezogen. Neben Bund und Ländern haben diese einen immer größeren Gestaltungsspielraum bekommen: Die Landeshochschulgesetze erweiterten die Autonomie der Hochschulen auch in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten, das 2012 verabschiedete Wissenschaftsfreiheitsgesetz des Bundes stärkte die Eigenverantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Aus unterschiedlichen Perspektiven wurde die Verantwortung von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Geldgebern für die Gestaltung attraktiver Karrierewege und fairer Beschäftigungsbedingungen durch eine aktive Personalpolitik der Hochschulen beleuchtet und diskutiert. Die vielfältigen Facetten und Handlungsfelder dieser personalpolitischen Thematik wurden durch die Beteiligung unterschiedlicher Akteure sowie ExpertInnen aus dem In- und Ausland aufgefächert. Damit war die Grundlage gegeben – nicht zuletzt durch die Beteiligung der TeilnehmerInnen –, um in einen regen und produktiven Austausch zu treten.

Die unterschiedlichen Perspektiven, Positionen und Ergebnisse der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz werden in diesem Tagungsband dokumentiert. Ausgangspunkt der Debatte um die Verantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen für eine aktive Personalpolitik ist die gestärkte Autonomie der Hochschulen. Wer sich auf diesen Handlungskontext einlässt, kommt um eine kritische Reflexion dieser Rahmenbedingungen nicht herum. In diesem Sinne macht den Anfang in Abschnitt A *Alex Demirović*, der den Status der autonomen Hochschule in der Demokratie ausleuchtet. Er nimmt kritisch den Entwicklungsprozess der Hochschulen in den Blick und fragt nach der Verortung der Hochschule als Ort der Wissensproduktion und Reproduktion im Spannungsfeld von gesellschaftlicher Verant-

wortung, Wissenschaftsfreiheit, politischen und ökonomischen Interessen, zwischen wissenschaftlicher Ausbildung und Erkenntnis, Forschung und Lehre sowie Profilbildung und Wettbewerb. Dabei verweist er einerseits auf Konsequenzen des technokratisch-neoliberalen Umbaus der Hochschulen für die Konstruktion von und den Umgang mit Wissen, das zugleich formalisiert und konstatierend-theoretisiert werde, und andererseits auf die strukturellen Konsequenzen für den Arbeitsplatz Hochschule.

Abschnitt B beschäftigt sich mit den Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen im internationalen Vergleich. *Karin Zimmermanns* Beitrag vergleicht Karrierewege im deutschen mit denen in anderen Wissenschaftssystemen, um so Strukturdefizite des deutschen Systems aufzuzeigen und Alternativen in den Blick zu bekommen, die Perspektiven für WissenschaftlerInnen (auch) unterhalb der Professur zu verbessern und autonomer zu gestalten. Die als *Junior Staff* bezeichneten Positionen innerhalb universitärer Personalstrukturen stehen im Mittelpunkt der komparativen Standortbestimmung aktueller Entwicklungen diesbezüglich in Deutschland und Österreich auch im Kontext des internationalen Wettbewerbs um die sogenannten besten Köpfe. Anschließend fokussiert *Annette Hug* Karrierewege und Zusammenarbeit an den in jüngerer Zeit erst eingeführten Schweizer Fachhochschulen und verweist auf Chancen und Probleme der aktuellen Transformationsprozesse der Hochschullandschaft in der Schweiz. Einerseits werden hier die Zugangsmöglichkeiten zum Studium ausgeweitet und andererseits entstehen ähnlich wie in Deutschland an Fachhochschulen neue, aber in vielen Punkten eingeschränkte wissenschaftliche Berufsfelder. *Peter Korecky* stellt dann die österreichische Variante einer Reform der Berufs- und Karrierewege in der Wissenschaft in Form des *Tenure Tracks* vor und liefert damit auch einen anregungsreichen Beitrag für die in Deutschland aktuell stattfindende Debatte. Vor dem Hintergrund der Debatte in Deutschland um die Tarifsperre im WissZeitVG ist von besonderem Interesse, dass der *Tenure Track* in Österreich Ergebnis eines zwischen Universitäten und Gewerkschaft ausgehandelten Kollektivvertrages ist.

In Abschnitt C werden Möglichkeiten einer aktiven Personalpolitik an den Hochschulen diskutiert. Den Auftakt macht *Daniela Hrzán*, die in einer Bestandsaufnahme fragt, wie aktiv die Personalpolitik an Hochschulen ist und ob sich unter dem Label der Personalentwicklung tatsächlich auch Maßnahmen zur Laufbahn- und Karriereentwicklung, zur nachhaltigen Entwicklung von Arbeitsstrukturen und zur organisationalen Weiterentwicklung verbergen. *Johanna Künne* zeigt anschließend in einer detaillierten

Auseinandersetzung mit dem WissZeitVG Wege auf, wie die Hochschulen ihrer Verantwortung gerecht werden können, indem sie sich zu einem entsprechenden Umgang mit dem Gesetz verpflichten. Die Perspektive der Fachhochschulen liefert *Bernadette Stolle* und verweist auf Konsequenzen der Entwicklung von Fachhochschulen zu verstärkt forschenden Institutionen hinsichtlich der Personalaufgaben, -struktur und -politik in diesem Feld. Sie reflektiert diese Entwicklung anhand ihrer Personalratserfahrungen, um anschließend tarifrechtliche Perspektiven zur Verbesserung der Lage des wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen aufzuzeigen. Die Schattenseiten von Stellenausdifferenzierung, Hochschulautonomie und -finanzierung sowie aktueller Personalpolitik fasst *Wiebke Esdar* in ihrem Beitrag zur Lage des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses zusammen. Sie konstatiert, dass es vornehmlich von zeitlichen Zufälligkeiten und sozialen Netzwerken abhängt, ob und welche Promotionsmöglichkeiten und Stellen sich ihnen bieten. Diesen Teil abschließend liefert *Sahra Damus* einen Diskussionsbeitrag aus der Perspektive der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und fokussiert den Zusammenhang von Personalpolitik und Gleichstellung. Dabei zeigt sie, dass gute Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven in der Wissenschaft als Voraussetzung für eine gute Gleichstellungspolitik zu verstehen sind.

In Abschnitt D wird die Verantwortung der Hochschulen und Geldgeber problematisiert. Der Beitrag von *Frank Mußmann*, *Martin Riethmüller* und *Holger Epstein* stellt dar, wie mit Hilfe von Mitarbeiterbefragung und Mitarbeiterbeteiligung auf der Basis des DGB-Index *Gute Arbeit* an der Universität Göttingen Erkenntnisse gesammelt wurden, um gezielt durch Maßnahmen die Arbeitsbedingungen und damit einhergehend die Arbeitszufriedenheit und Motivation zu steigern. *Marina Frost* und *Hans Jürgen Prömel* setzen sich mit der Verantwortung der Hochschulen für berechenbare Berufsperspektiven und faire Beschäftigungsbedingungen auseinander. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses steht dabei im Fokus des Beitrags. Aus Sicht der AutorInnen bieten die Leitlinien der HRK für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal eine gewichtige Anregung, um den Hochschulen ihre Verantwortung vor Augen zu führen. *Dorothee Buchhaas-Birkholz* beschreibt die Bemühungen des BMBF, mit Partnern der Hochschulforschung Daten und Analysen zu erheben und auszuwerten, die quantifizierbare Aussagen zur Situation und den Bedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zulassen. Auf dieser Grundlage ist das BMBF bemüht, die Rahmenbedingungen des

wissenschaftlichen Nachwuchses mit Hilfe von Programmen wie der Exzellenzinitiative und den Hochschulpakten zu stabilisieren. Zusätzlich haben wir die Podiumsdiskussion *Wer zahlt, schafft an. Die Verantwortung der Geldgeber für gute Arbeit in der Wissenschaft* mit *Anselm Fremmmer, Ulrich Hörlein, Antje Tepperwien* und *Svenja Üing* als Beitrag in den Tagungsband aufgenommen. In diesem Podiumsgespräch wird deutlich, welche Strategien und Ideen Wissenschaftsförderer wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die VolkswagenStiftung und auch die Ministerien der Länder verfolgen, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstützen. Zugleich werden aber auch Grenzen aufgezeigt, auf die die wissenschaftsfördernden Akteure stoßen. Deutlich wird, dass im Sinne einer strukturellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung alle systemrelevanten Akteure ihrer Verantwortung gerecht werden und ihren Beitrag leisten müssen.

Abschnitt E dokumentiert einleitend die Diskussionen des in Herrsching veranstalteten World-Cafés zum Thema *Traumjob Wissenschaft* und gibt einen Einblick in die facettenreichen Themen der Workshops, die im Rahmen der Wissenschaftskonferenz stattfanden. Die AutorInnen der Beiträge zu den Workshops unterstreichen, welche *Baustellen* in den Beschäftigungsbedingungen und Karriereverläufen der WissenschaftlerInnen aktuell auf einen unmittelbaren Handlungsbedarf verweisen. Neben der Problematik der sozialen Absicherung und Strukturierung der Promotionsphase (*Judith Bilstein* und *Doreen Pöschl*) erhalten die Diskussionen um die Karriereverläufe promovierter WissenschaftlerInnen immer größere Aufmerksamkeit und gewinnen an Bedeutung. Der Beitrag von *Robert Schuster* und *Carsten Würmann* zeigt auf, welche Versprechungen mit dem Tenure Track einhergehen und dass diese Avancen kaum in die Realität umgesetzt werden. *Thomas Hoffmann* fordert in seinem Beitrag dazu auf, Mindeststandards in der Personalpolitik der Hochschulen einzuführen, die das von ihm so titulierte Befristungsunwesen eindämmen. Er stellt heraus, dass für die Einführung solcher Mindeststandards das Engagement von Akteuren vor Ort, also von Personalräten und Hochschulangehörigen, zwingen notwendig ist. *Anne K. Krüger* und *Anna Schütz* zeigen in ihrem Beitrag auf, wie aus rechtlicher Perspektive eine Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung möglich sein soll, je nach Finanzierungsart der Qualifikationsphase aber stark erschwert ist. *Sven Lehmann* und *Marco Unger* haben sich des Themas der Hilfskräfte an Hochschulen angenommen. Sie verdeutlichen, dass Hochschulen bereits ihren Studierenden Beschäftigungen anbieten, die zunehmend prekär und studienfern sind. Sie

verweisen damit auf die Praxis einer systematischen Sozialisation für eine prekäre Karriere- und Berufslaufbahn.

Im abschließenden Abschnitt F des Bandes stellt *Andreas Keller* die gewerkschaftlichen Forderungen und Ziele für eine strukturelle Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen dar. Ausgehend vom Erfolg der *Templiner Manifest*-Kampagne und der daran anschließenden hochschulpolitischen Debatte zu prekären Bedingungen wissenschaftlicher Qualifikation fordert Andreas Keller die Hochschulen auf, mittels Selbstverpflichtungen die Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen nicht nur zu stabilisieren, sondern attraktiv und zukunftsorientiert zu gestalten. Der *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft* ist das zu diesem Zwecke entwickelte Instrument und zugleich das Ergebnis der hier dokumentierten GEW-Wissenschaftskonferenz 2012.

Die 6. GEW-Wissenschaftskonferenz wurde durch die finanzielle Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bildungs- und Förderungswerks der GEW ermöglicht. Unser Dank gilt weiter den ReferentInnen sowie den ModeratorInnen auf der Wissenschaftskonferenz und im Besonderen den MitarbeiterInnen des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung beim Hauptvorstand der GEW für ihren Beitrag zur Durchführung und zum Gelingen der Tagung. Der Max-Traeger-Stiftung danken wir für die Förderung der vorliegenden Publikation und den AutorInnen für die angenehme Zusammenarbeit.

A

Wissenschaftliche Autonomie
und gesellschaftliche
Verantwortung

1. Die unbedingte Autonomie

Seit einer Reihe von Jahren werden die Universitäten und Hochschulen umgebaut. Dieser Umbau betrifft die innere Organisation und Verwaltung der Hochschule, das Studium und die Lehre und schließlich die Funktion und Bedeutung von wissenschaftlichem Wissen und Hochschulen in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Generell stützt sich dieser Umbau auf neoliberale Konzepte. Erneut prägen Wirtschafts- und Unternehmensmodelle maßgeblich die Bemühungen um die Reorganisation der Hochschulen.

In den 1960er und 1970er Jahren war das fordistische Industrieunternehmen Vorbild. Technokratische und demokratische Momente durchdrangen sich. Um gleichwertige Lebensverhältnisse zu schaffen, Bildungspotentiale zu erschließen oder die regionale Wirtschaft zu fördern, wurden an vielen Orten neue Hochschulen gebaut oder vorhandene Einrichtungen zu Gesamthochschulen und Universitäten erweitert. Die Fakultäten wurden aufgelöst und Fachbereiche sowie wissenschaftliche Betriebseinheiten geschaffen; akademische Hierarchien sollten auf ihre funktionalen Aspekte reduziert werden, die Universität wurde als ein Ort von Arbeitsverhältnissen verstanden, an dem sich verschiedene Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Interessen gegenüberstehen. Sachlichkeit in den akademischen Umgangsformen verbreitete sich bis zur vollständigen Beseitigung akademischer Rituale wie offizielle Feierlichkeiten zur Immatrikulation oder der Übergabe von Zeugnissen. Der relative Erfolg der Bildungsreform – der Aufbau einer komplexen Wissenschaftslandschaft und die stetige Zunahme der Zahl der Studierenden – wurde bald von vielen Seiten in Politik und Wissenschaft als Belastung gesehen. Die Studienplatzwahl wurde in vielen Fächern eingeschränkt, sog. Kapazitätsberechnungen und -verordnungen verbanden sich mit Untertunnelungsstrategien, die sich als administrative Illusion erwiesen; die Hochschulen wurden als Arbeitsmarktpuffer zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit genutzt. Die Hochschulfinanzierung, die Wissenschaftsförderung und die Studienförderung wurden in den 1970er Jahren stark eingeschränkt.

Neue technokratische Instrumente versprachen Abhilfe. Sie wurden wiederum der Wirtschaft entliehen, die seit den 1980er Jahren ebenfalls

einer neoliberalen Restrukturierung unterworfen wurde. Hochschulen sollten nun in flexible, wettbewerbsfähige, global operierende Dienstleistungsunternehmen mit schlanken Hierarchien unter der Leitung von CEOs umgewandelt werden (vgl. Bultmann 1993). Ebenso wie in anderen Bereichen wurde damit begonnen, die Leistungen der Hochschulen nicht nur allein nach makroökonomischen, sondern vor allem nach betriebswirtschaftlichen Kriterien zu bewerten.

Nun werden die Kosten der Lehre und die Effektivität der Ausbildung thematisiert; die Hochschulen werden nach ihrer Leistungsfähigkeit hinsichtlich der Zahl der Studierenden, der Abschlüsse und Promotionen, ihres Ansehens in der wissenschaftlichen Community, der eingeworbenen Drittmittel oder der Zahl der Veröffentlichungen, ihres Impacts und ihrer öffentlichen Wirksamkeit gemessen und bewertet. WissenschaftlerInnen werden angehalten, Patente anzumelden und Unternehmen zu gründen, was, ebenso wie Studiengebühren oder Studiengänge, die international vermarktet werden, den Hochschulen Geld einbringen soll. Die Nähe zur Wirtschaft wird gesucht und damit der Eindruck vermittelt, dass die Autonomie der Hochschulen eingeschränkt oder gar verloren gehen könnte. Das wird ja dort augenfällig, wo Institute von Unternehmen direkt finanziert werden oder ihnen – obwohl sie aus öffentlichen Mitteln finanziert sind – unmittelbar zuarbeiten, wo Unternehmen Professuren stiften und damit das Recht erhalten, die inhaltliche Ausrichtung der Lehre und Forschung über Jahre oder gar Jahrzehnte festzuschreiben. Es entstehen viele private Hochschulen oder bislang staatliche Hochschulen werden in private Einrichtungen umgewandelt.

Nach Jahrzehnten der Abhängigkeit vom Staat scheint es, dass die Hochschulen ökonomischen Imperativen unterworfen werden. Diese Entwicklung wirft Fragen nach der Autonomie der Hochschulen auf: Was bedeutet Autonomie der Hochschulen überhaupt? In welchem Verhältnis steht die Autonomie der Hochschulen zur Demokratie? Kann die Politik die Autonomie der Hochschulen besser gewährleisten als die Ökonomie? Können die Hochschulen überhaupt in ihrer Autonomie wirklich eingeschränkt werden? Schließlich: Warum ist Autonomie der Hochschulen überhaupt notwendig und etwas Wünschenswertes?

Autonomie der Hochschulen erscheint zunächst als ein starker normativer Anspruch darauf, dass die wissenschaftliche Diskussion sich ohne Rücksichtnahme auf sonstige Interessen und Befindlichkeiten frei entfalten kann. Zunächst gegen die Religion und die Kirche gerichtet, wird Autonomie auch gegenüber staatlicher Kontrolle, sei diese autoritär oder demokratisch legitimiert, und schließlich gegenüber der Ökonomie in Anspruch

genommen. Letztlich geht es bei der Forderung nach Autonomie darum, dass das Prinzip der Wissenschaftlichkeit gilt, des sachhaltigen, reflektierten, diskutierten Wissens und des Rechts, es grundsätzlich in Frage zu stellen. Im Anschluss an Jacques Derridas Konzeption der unbedingten Universität schreibt Plínio Prado: „Unter dem ‚Prinzip Universität‘ verstehe ich das Prinzip, das ursprünglich die Universität als einen Ort der unbedingten, freien und öffentlichen Ausübung des Denkens begründet hat. Das ist die Bedeutung von *autonomia* in ihrem ursprünglichen, grundlegenden Sinn: Dass der Geist sich sein eigenes Gesetz (*nomos*) gibt. Das Prinzip der Autonomie oder der Autarkie ist ein entscheidendes konstituierendes Prinzip. Es errichtet die Universität als einen strukturell souveränen Ort, und zwar durch das Befragen, Hinterfragen und das freie reflexive Untersuchen. In einem Wort: durch Kritik. An der Universität hat man das Recht und die Pflicht, jede diskursive Behauptung (ob ihrer Wahrheit, Korrektheit, Schönheit, ...) zu untersuchen und eigenständig zu beurteilen (krinein, kritisieren). Nichts steht über der Hinterfragung und der kritischen Untersuchung, nichts ist vor ihr sicher, alles muss der freien und öffentlichen Kritik der Vernunft unterzogen werden können. [...] Folglich ist dem Prinzip Universität als solchem eigen, dass es keinerlei Macht und keinerlei externen Zwecken untergeordnet ist, weder wirtschaftlichen, politischen, ideologischen, von den Medien bestimmten, technischen oder technokratischen. [...] Man sieht also deutlich: Im Herzen des Prinzips Universität stellt die grundlegende Fähigkeit, frei und öffentlich zu kritisieren, Fragen zu erarbeiten und Zwecke zu gestalten, gleichzeitig die Bedingung und das Versprechen einer Emanzipation der Menschheit dar.“ (Prado 2011: 124 f.)

Eine so verstandene Autonomie der Hochschule ist also intern mit Emanzipation und Demokratie verbunden. Nicht, weil über wissenschaftliche Ergebnisse nach dem Mehrheitsprinzip entschieden würde – das ist eine karikatureske Vorstellung ebenso von Demokratie wie von Wissenschaft. Vielmehr, weil in der Diskussion allein das Wissen gilt, und zwar als Moment einer Frage oder eines Arguments. Kein Rang, kein Status hat vor der wissenschaftlichen Wahrheit Bedeutung, argumentierend gelten alle als Gleiche, niemand wird ausgeschlossen, kein Argument zählt mehr oder weniger, nur weil die Person, die es vorbringt, keinen akademischen Titel trägt, kein Bürger dieses Staates ist oder ein vermeintlich falsches Geschlecht hat. Die Freiheit des Argumentierens, des Nachdenkens und des Infragestellens – und selbst noch des Zweifelns an den Grundlagen, auf denen all das geschieht, um sich dieser Grundlagen erneut zu vergewissern – all das hat Wissenschaft mit Demokratie gemein.

Die Universität, die Hochschule nimmt für sich eine unbedingte Souveränität in Anspruch, die vergleichbar ist der Volkssouveränität; und sie trägt, indem sie Menschen in dieses souveräne Verhalten sozialisiert, auch dazu bei, Demokratie als Lebensform in einer breiteren Bevölkerung zu verankern. Dies meint die Fähigkeit, die eigene, mit Argumenten vertretene Wahrheit als einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion zu verstehen, zu dieser auf Distanz zu gehen, um sie im Lichte von Gegenargumenten oder neuer paradigmatischer Überzeugungen zu überprüfen und sie gegebenenfalls aufzugeben – und dies alles, ohne den abgeklärten Standpunkt des liberalen Relativisten einzunehmen, der deswegen gar nichts mehr für wahr halten kann, und dem alles nur noch als eine Frage der freien Wahl von Perspektiven, Meinungen oder Standpunkten erscheint. Diese Autonomie mit all ihren Kompetenzen bringt die Hochschule in eine Opposition zu einer ganzen Reihe von Mächten, wie Jacques Derrida betont: zur Staatsmacht, zu ökonomischen Mächten, zu medialen, kulturellen und religiösen Mächten. Sie alle arbeiten daran, „die kommende und im Kommen bleibende Demokratie“ einzuschränken (Derrida 2001: 14), wie sie sich im Prinzip der Hochschule schon zur Geltung bringt.

2. Autonomie und demokratischer Staat

Es scheint so, dass in Deutschland der Staat mit seiner Macht dem Prinzip der Universität und ihrer Souveränität selbst Rückhalt gibt. Die Autonomie der Hochschulen kann als Umsetzung von Artikel 5, Satz 3 des Grundgesetzes verstanden werden: „Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.“ Sieht man von dem zweiten und einschränkenden Satz ab, der keineswegs harmlos ist, weil er die Wissenschaftsfreiheit von ihrem universalistischen Gehalt trennt und an eine partikuläre politische Verfassung bindet und damit dem Staat erhebliche Einschüchterungsmittel an die Hand gibt, die dieser auch nicht gezögert hat zu benutzen („Berufsverbote“), so kann auf den ersten Blick die Autonomie der Hochschulen selbst als ein Grundmerkmal der Demokratie gelten: Demokratie ist gekennzeichnet dadurch, dass sie den Wissenschaften und den Hochschulen ihre Autonomie einräumt. Das Gegenteil wäre eine politische Steuerung und Kontrolle der Hochschulen durch übergeordnete politische Stellen.

Staatstheoretisch gesprochen hegt der Staat die Autonomie und gibt ihr eine spezifische Form: Er sichert sie und regt sie an – gleichzeitig beschränkt er sie. Dies geschieht nicht durch Eingriffe in den wissen-

schaftlichen Diskussionsprozess, sondern eher durch die gesellschaftliche Erzeugung und Gestaltung der epistemischen Bedingungen des Wissenschaftsfeldes selbst. Es ist zunächst einmal an sich bemerkenswert, dass wissenschaftliche Lern-, Vermittlungs- und Erkenntnisprozesse die besondere Form der Hochschule annehmen und damit von der Gesellschaft von anderen Bereichen der Wissensproduktion und -vermittlung abgegrenzt und auf Dauer gestellt werden. Damit – und das bedenken weder Derrida noch Prado – wird der Universalismus des kritischen Fragens und Wissens selbst eingeschränkt – die Autonomie impliziert eine genaue arbeitsteilige Abgrenzung der für Wissenschaften charakteristischen sozialen Situationen und Kontexte, der Personen, der Wissensarten und der Diskurspraktiken: Vieles, was in der Gesellschaft kritisch gedacht und gewusst wird oder werden sollte, wird Gegenstand wissenschaftlichen Wissens, damit aber auch aus der Gesellschaft herausgezogen und in gewisser Weise als spezifische Wissenspraxis monopolisiert. Dies sichert einen autonomen Raum, der Zeit und Muße gewährt und eigene Konventionen und Konformismen schafft, die vor denen des Alltagsverstands schützen können.

Gleichzeitig jedoch wird damit eine Distanz gegenüber den Menschen geschaffen, die vor allem aufgrund ihrer körperlichen Arbeit keine intellektuellen Funktionen in der Gesellschaft wahrnehmen. Dies schafft an den Hochschulen die Möglichkeit zur Herausbildung von antidemokratischem Bildungsdünkel, Elitismus und Geistesaristokratismus; zudem erschweren es die institutionell vermittelte arbeitsteilige Distanz und solche akademischen ideologischen Einstellungen, das erarbeitete Wissen und kritische wissenschaftliche Verhaltensmuster, die ja auch in der Hochschule selbst umkämpft sind, in anderen gesellschaftlichen Sphären zu verbreiten. Umgekehrt kann der gesellschaftliche Bedarf an bestimmter wissenschaftlicher Forschung kaum und allenfalls indirekt zur Geltung gebracht werden. Es fehlt der Prozess der systematischen, sensiblen Generierung und Aufnahme von neuen gesellschaftlichen Fragen und Problemen in den Bereich der Wissenschaften.

Wissenschaft nimmt trotz ihres Allgemeinheitsanspruchs den Charakter eines arbeitsteiligen Berufs an und bildet selbst einen spezifischen Arbeitsmarkt aus, der ständig hinsichtlich der Proportionen der Beschäftigten in der Wissenschaft insgesamt, in den verschiedenen Disziplinen, im Verhältnis von Forschung und Lehre ausbalanciert werden muss. Auf dieser Grundlage nimmt die Lenkung der Hochschulen als Regulierung der Autonomie konkrete Gestalt an: Die Orte, die Zahl und die Größe von Hochschulen, die Studienfächer, die Studien- und Prüfungsordnungen werden

in zivilgesellschaftlichen und politischen Prozessen festgelegt. Damit wird politisch faktisch auch bestimmt, wie viele Menschen welches Fach unter welchen Bedingungen studieren können, was im Grenzfall bis zu einer rigiden Studienplatzverwaltung reichen kann.

Eine besondere Form der Regulierung der Autonomie ist schließlich die Auswahl und die Einsetzung der WissenschaftlerInnen selbst, die forschen und lehren, denen also unterstellt wird, dass sie souverän die Fragen stellen, kritisch Zweifel äußern und offen nach Antworten suchen. Wer bestätigt ihnen unter welchen Voraussetzungen die Kompetenz, eine WissenschaftlerIn zu sein; gibt es dafür zentralisierte, staatliche Prüfungen der wissenschaftlichen Befähigung oder liegt dies in der Verantwortung der Hochschulen? Welche Stellen rekrutieren schließlich das Lehrpersonal, das befugt ist, im Rahmen staatlicher Institutionen mit Steuermitteln finanziert über Jahre und Jahrzehnte zu forschen, Studierende zu belehren und ihnen mit einem staatlich und gesellschaftlich anerkannten Titel den Erfolg des Studiums und eine Berufsbefähigung zu testieren? Welche Fragestellungen gelten als relevant, welche Forschungen werden gefördert, welche Wissenschaftler gelten als produktiv und innovativ?

Schließlich finden Lenkungsprozesse auch bei der Veröffentlichung und Verbreitung von Lehrmeinungen selbst statt. Innerhalb der Wissenschaften gibt es eine Vielzahl von fein aufeinander abgestimmten Hierarchiemechanismen, die solche Prozesse bestimmen: die hochschulinternen Rekrutierungsmechanismen und akademischen Netzwerke, die Fachverbände und ihre Sektionen, die Fachzeitschriften und Publikationsreihen, die Forschungsförderung, aber auch öffentliche oder staatliche Sanktionen bei der Verletzung der öffentlichen Meinung oder des mehr oder weniger stillschweigenden Konsenses der Wissenschaftlergemeinschaft. Auch Verlage und Medien, ob staatlich oder privat finanziert, bestimmen in einem starken Maße, welche WissenschaftlerInnen ihre Erkenntnisse öffentlich darlegen können. Sie fördern direkt oder indirekt spezifische Vorstellungen von Wissenschaft oder Lehrmeinungen. So können sich wissenschaftliche und mediale Öffentlichkeit verschränken, eine Agenda setzen oder einen Kreislauf der Ausgrenzung etablieren.

Für die Bestimmung der Autonomie der Wissenschaft geben diese prinzipiellen Überlegungen einen wichtigen Hinweis. Es geht um wissenschaftliches Wissen, das arbeitsteilig, spezialisiert und systematisch erzeugt wird. Das kann in der Gesellschaft, in Unternehmen, Akademien, privaten Wissenschaftseinrichtungen geschehen. Allerdings besteht dann das Risiko, dass die wissenschaftliche Forschung dem Zufall einzelunternehmerischer

Interessen oder der Initiative einzelner Gelehrter überlassen bleibt, dass Wissen, Technologien und Produktionsmethoden nicht ineinandergreifen und arbeitsteilige Kompetenzen, Produktions- und Verwaltungsmethoden oder Produkte sich nicht verschränken lassen. Wissen bleibt möglicherweise als Eigentum einzelner Kapitaleigentümer isoliert, andere dürfen dieses Wissen aus Gründen des Eigentumsrechts nicht nutzen oder müssen in die erneute Erzeugung oder Übertragung dieses Wissens investieren. Es kann dann auch an akademisch qualifiziertem Personal mangeln. All dies kann zu erheblichen Ungleichzeitigkeiten innerhalb des gesellschaftlichen Produktionsapparats führen, denn es fehlen die organisch aufeinander verweisenden Kompetenzen in den angemessenen Proportionen. Ist das Wissen nicht allgemein zugänglich und können die arbeitsteilig differenzierten Produktionen und Dienstleistungen nicht daran anknüpfen, wird auch die Entwicklung des kapitalistisch bestimmten Produktionsapparats insgesamt und damit die Konkurrenzfähigkeit selbst innovativer Unternehmen, Industriezweige oder Staaten verlangsamt oder blockiert.

Es kommt also mit einer gewissen Notwendigkeit aus zivilgesellschaftlichen Prozessen heraus zur staatlichen Formierung von wissenschaftlicher Forschung und Lehre; sie ist begründet im allgemeinen, gleichen und kostengünstigen Zugang der konkurrierenden Unternehmen zu wissenschaftlichem Wissen und entsprechend qualifizierten Arbeitskräften. Produktion auf hoher Stufenleiter, wie sie sich mit dem Kapitalismus entwickelt hat, ist nur auf der Grundlage von entfalteter Wissenschaft und Technik möglich. Gerade also die Gesetzmäßigkeiten der kapitalistischen Ökonomie haben historisch zur Ausbildung von Autonomie der Wissenschaften und dazu beigetragen, dass sich der Staat die Produktion von Wissen zu eigen macht und seine relative Allgemeinheit schützt. Die Autonomie der Hochschulen ist demnach immer eine von mächtigen ökonomischen und politischen Akteuren gewollte Autonomie, die Experiment, Überprüfung, Kritik, Kreativität und Innovation verlangen und schützen. Aber es handelt sich um eine historisch bestimmte relative Autonomie, niemals um die Form einer „unbedingten“ Autonomie, in der allein das Prinzip von Wissenschaftlichkeit und Wahrheit sich zur Geltung bringen könnte. Die Hochschulen bewegen sich im Spannungsfeld von ökonomischen Interessen, staatlicher Allwohlanforderung, konventionellen Denkgewohnheiten und wissenschaftlichen Auseinandersetzungen um die Universalität von wahren Erkenntnissen.

Die rechtsstaatlich verbürgte Autonomie der Hochschulen beinhaltet, dass die Parlamente den wissenschaftlichen Prozess an den Hochschulen allenfalls indirekt über Finanzmittel und Gesetzgebung fördern und

kontrollieren, dass sie aber keineswegs innerwissenschaftliche Prozesse selbst lenken können. Die Ministerien allerdings wirken mit an der inhaltlichen Ausgestaltung der Wissenschaften durch Anordnung und Umfang von Fachgebieten, durch Berufungen und die Genehmigung von Prüfungsordnungen; zudem regen sie Forschungen an, finanzieren sie und können damit Forschungsschwerpunkte schaffen, womit sie indirekt innerwissenschaftliche Diskussionen initiieren. Dennoch wird auch in solchen Fällen der wissenschaftliche Prozess nicht intern gesteuert.

Die Zurückhaltung des demokratischen Souveräns hat aber zur Folge, dass sich viele andere Machtmechanismen durchsetzen, die durchaus den Eigensinn der Wissenschaften bedrohen und dies umso mehr, als sie zu ihm gehören. Denn die Autonomie der Hochschulen ist in sich widersprüchlich. Sie ist notwendig, damit Lehrende und Studierende in aller Freiheit ihre wissenschaftlichen Probleme entfalten und kritisch diskutieren können, ohne durch parteiische Gesichtspunkte, Loyalität und Untertänigkeit gegenüber staatlichen und anderen Autoritäten die Wahrheit zu begrenzen. Aber die Autonomie der Hochschule kann vorgeschoben werden, um Missbräuche zu ermöglichen. WissenschaftlerInnen können ihre privilegierte Berufssituation ausnutzen, Lehr- und Prüfungsaufgaben nicht nachkommen, Studierende und MitarbeiterInnen für private und wissenschaftliche Aufgaben instrumentalisieren oder auf die Ausgestaltung von Fächern, Studien- und Prüfungsordnungen nach eigenen Vorlieben einwirken. So bereitet die Autonomie auch einen Boden dafür, dass die Lehre weder formal noch inhaltlich auf dem gebotenen aktuellen wissenschaftlichen Niveau stattfindet, sich im Bereich des Gesinnungshaften bewegt oder Selbstkontrollen im Namen der Freiheit von Forschung und Lehre unterläuft.

Von einer absoluten Autonomie gegenüber der Politik kann also nicht die Rede sein. Der demokratische Staat ist im institutionellen und wissenschaftlichen Prozess der Hochschulen allgegenwärtig. Autonomie ist demnach eher ein real wirksames und notwendiges Imaginäres, das eine Art prekäres Gleichgewicht zwischen vier Polen organisiert: dem Eigenleben von Forschung und Lehre und den Auseinandersetzungen auf dem wissenschaftlichen Feld um das anerkannte Wissen; der politisch und demokratisch legitimierten Aufgabe, mittels Steuergeldern und politischen Entscheidungen die Wissenschaften zu ermöglichen und sie auf die herrschende Definition des gesellschaftlichen Allgemeininteresses zu verpflichten und damit allen den Zugang zu ermöglichen; den kulturellen Gewohnheiten und Erwartungen; schließlich den ökonomischen Prioritäten hinsichtlich Fächerstruktur, Absolventen, Forschungsergebnisse. Autonomie gewähr-

leistet also den Eigensinn der Hochschulen, aber auch die Abschließung nach außen und die Ausgrenzung all dessen, was nicht zum herrschenden Wahrheitsregime gezählt werden soll. Autonomie ist demnach eine strategische Ressource, die in den gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um wissenschaftliche Wahrheit genutzt werden kann.

Deswegen ist der Anspruch darauf, dass die Hochschulen gegenüber der Gesellschaft verantwortlich sind und durch demokratisch gewählte Organe kontrolliert werden, demokratietheoretisch berechtigt. Auch die angedeuteten Kosten und negativen Folgen der Autonomie lassen ihre Kontrolle durch demokratische Institutionen aus der Distanz plausibel erscheinen. Mittels der zuständigen Ministerien und entsprechenden Gremien stellt der Volkssouverän, der die Hochschulen ja finanziert, sicher, dass die Wissenschaften sich in den Bahnen der Demokratie bewegen.

3. Autonomie und Ökonomie

In den vergangenen drei Jahrzehnten hat Autonomie eine neue Bedeutung angenommen. Von zivilgesellschaftlichen und politischen Kräften ebenso wie aus dem Bereich der Wissenschaften und der Hochschulen ging Druck aus, das Verhältnis von demokratischem Staat, Hochschulen und Wissenschaft zu verändern. Dieses Ziel wird in der mehrdeutigen Formel vermittelt, den Hochschulen mehr Autonomie und Verantwortung zu übertragen. Diese Autonomie sollte dann auch mit einem engeren Bezug zur Gesellschaft und mit neuen Formen der inneren Steuerung verbunden sein. Die Hochschulen sollen für die Gesellschaft geöffnet, kommunikativer und transparenter werden, es geht um Wissenstransfer, vor allem darum, das erarbeitete Wissen schneller wirtschaftlich und technisch umzusetzen. Die Fachgebiete sollen ihrer Struktur nach zeitgemäßer und flexibler werden, die Quote der AbsolventInnen soll höher, die Mobilität der Studierenden vor allem in der EU angeregt werden, die Leistungsabgabe von Hochschul-lehrerInnen, also der Output an Forschung und die Qualität der Lehre, sollte keine Black Box bleiben, sondern selbst Gegenstand der Analyse und Bewertung werden, und bislang möglicherweise brachliegende Kompetenzen bei Studierenden oder jungen WissenschaftlerInnen sollen neue Entfaltungsspielräume erhalten.

Manches an diesen Zielen ist rational und greift auf, was an den Hochschulen seit den 1970er Jahren immer wieder diskutiert wurde. Die wünschenswerte Öffnung des Hochschulsystems allein reicht noch nicht, um eine Demokratisierung der Hochschulen hinsichtlich der sozialen Zusam-

mensetzung durchzusetzen, wenn das Studium selbst schlecht organisiert, wenn die Lehre nicht auf der Höhe der Zeit ist und wenn am Ende viele am Studium scheitern und die Zahl der AbsolventInnen gering ist. Eine Analyse und Bewertung der Leistungen des Hochschulpersonals in Lehre und Forschung kann sinnvoll sein, auch wenn bedacht werden muss, dass auf die Erzeugung wissenschaftlichen Wissens ökonomische oder technische Effizienzgesichtspunkte nicht ohne Weiteres anwendbar sind. Denn es handelt sich um intellektuelle, forschersiche und kreative Prozesse, die ihren jeweils spezifischen Rhythmus haben: Forschungsreihen im Labor sind etwas anderes als empirische Befragungen in Gruppengesprächen, die historische Recherche in Archiven an abgelegenen Orten etwas anderes als das aufwendige Erlernen von Sprachen und Kulturen.

Das alles ist zeitlich nicht genau kalkulierbar, und insofern entstehen immer „zusätzliche“ Kosten, die in keinem unmittelbaren Verhältnis zum Ergebnis stehen. Es werden Muße oder Phasen der Rezeption und Diskussion benötigt, Projektideen müssen entstehen können, für manche Bücher braucht es Jahre. Dennoch ist immer wieder zu prüfen, ob Lehre und Forschung tatsächlich geeignet sind, die Wissenschaften fortzuentwickeln: es ändern sich die Zahl der Studierenden, ihr Wissen und ihre Alltagskultur, neue wissenschaftliche Paradigmen und Themen werden ebenso relevant wie ein neues Selbstverständnis von Wissenschaft und ihrer Rolle in der Gesellschaft, neue Kommunikationstechnologien und Verbreitungsmedien verändern die Routinen. In diesem Sinn ist es durchaus rational, wenn der Staat in Absprache mit den Vertretern von Wissenschaftsverbänden und Hochschulleitungen die Selbststeuerungsmechanismen der Hochschulen selbst stärkt, also die Verwaltung des Budgets, die Einrichtung von Studiengängen oder Berufungen, so dass näher am Bedarf und schneller entschieden werden kann. Es war wahrscheinlich auch dieser Rationalitätsgesichtspunkt, der viele in den Hochschulen seit den 1990er Jahren eine Reform hat für wünschenswert halten lassen.

Allerdings sind die zum Teil richtigen Einsichten in einer Weise verknüpft worden, die ihnen eine enge ökonomistische und partikularistische Bedeutung geben und sie mit autoritären politischen Maßnahmen verbinden. Die Folgen bedrohen die Hochschulen weniger von außen als von innen. Mehr Geld sollte es nicht geben. Dies wurde damit begründet, dass die Hochschulen schlecht organisiert seien und die HochschullehrerInnen im Verhältnis zu ihren Einkommen zu wenig arbeiteten. Es bedürfe also einer Mobilisierung der Rationalisierungsreserven durch Reorganisation, die es erlaube, mit geringeren finanziellen Mitteln im Verhältnis zur Ausdehnung

der Zahl der Studierenden auszukommen. Die Hochschulen sollen effizienter und effektiver werden.

Um dies zu erreichen, sollen sie nicht mehr länger Voll-Universitäten sein, sondern alle Hochschulen sollen sich um Profile bemühen und in einen Wettbewerb eintreten. Dieser Wettbewerb betrifft viele Aspekte: einzelne Hochschulen im Verhältnis zu anderen, die Konkurrenz von HochschullehrerInnen untereinander um finanzielle Mittel, von Fachbereichen um Studiengänge, um Lehrende mit hoher Reputation, um Studierende. Die Hochschulen sollen sich als Konkurrentinnen in einem globalen Wettbewerb verstehen; sie sollen in international vergleichenden Rankings hohe Platzierungen erreichen, und deswegen müssen sie exzellent, keine darf bloß durchschnittlich sein – obwohl auch dies an manchen Standorten schon eine gute Leistung wäre.

Mit Exzellenzinitiativen wird dieser Mechanismus noch verstärkt. Einige wenige gewinnen, viele werden abgewertet und noch schlechter als vorher. Während an einigen wenigen Hochschulen kleine Gruppen von ProfessorInnen wegen ihrer Exzellenz von der Lehre freigestellt sind und zu Managern mutieren, Konferenzen über Konferenzen veranstalten, umfangreich Promotionen fördern und Gelder gar nicht mehr abrufen können, fehlt es anderen Hochschulen am Grundlegenden. Vielfach gilt, dass die Hochschullehrenden Drittmittel einwerben müssen und sich im Erfolgsfall von der Lehre und von Prüfungen befreien können, die KollegInnen – häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen und schlechter bezahlt – dann übernehmen müssen. Sie alle müssen einen besonderen Output an Veröffentlichungen oder Absolventen vorweisen – wenn sie dies nicht tun, werden sie im Vergleich abgewertet und ihre Einkommen werden gekürzt oder zumindest nicht erhöht. Neben den Drittmitteln erlangen auch Finanzierungen durch frühere Absolventen, durch Unternehmen und Stiftungen an Bedeutung. Dies verschafft Vertretern der Wirtschaft nicht nur Einfluss auf die langfristige Entwicklung der Hochschulen, auf die Lehre und Forschung, sondern auch Reputation, denn Institute, Professuren oder Bibliotheken werden nach Geldgebern benannt, Vertreter der Wirtschaft bekommen auch selbst eine Lehrbefugnis.

Ein weiteres Beispiel, wie wissenschaftliche, hochschuladministrative, politische und wirtschaftliche Dynamiken ineinandergreifen und neue Konzepte der Hochschulorganisation, insbesondere der Steuerungsorgane innerhalb der Hochschulen, greifen, sind die Hochschul- oder Universitätsräte, die die Hochschulen näher an die Gesellschaft heranrücken sollen. Typischerweise handelt es sich dabei um Repräsentanten von wichtigen

Unternehmen oder bürgerlichen Milieus einer Stadt oder Region, von denen erwartet wird, dass sie Management- und Steuerungs-Know-how mitbringen, um die Hochschule professionell zu leiten. Sie sollen zudem die Attraktivität der Hochschule gegenüber wirtschaftlich relevanten Kreisen erhöhen, so dass diese tatsächlich sich auch finanziell engagieren. Schließlich wird wohl auch angenommen, dass in diesen Kreisen ein Überblick über relevante zukünftige Entwicklungen vorhanden ist, der für die strategische Ausrichtung, die Wettbewerbsfähigkeit und das Profil einer Hochschule sowie die Arbeitsmarktchancen ihrer Absolventen von Bedeutung ist. Die enge Verbindung mit Unternehmen soll die Forschung und die Ausbildung ausrichten, den AbsolventInnen einen Arbeitsplatz sichern, Spin-Offs und die Bildung von Start-up-Unternehmen ermöglichen, die in kurzer Zeit hochschulisches Wissen vermarkten sowie zur regionalen Wettbewerbsfähigkeit durch Cluster-Bildung und Entfaltung von Innovationspotentialen beitragen.

Ein weiterer Gesichtspunkt schließlich ist es, Studiengänge als solche international zu vermarkten oder mittels Studiengebühren die Kosten von Forschung und Lehre zu senken oder sogar Gewinn zu machen. So wie das Wissen, das an den Hochschulen mittels öffentlicher Gelder erarbeitet wird, aufgrund einer Verkehrung als ein privates Wissen, als kontextfreie Leistung besonderer Wissens-Eigentümer gesehen wird, das mit dem Recht verbunden ist, es in ihrem Namen zu verwerten und WissenschaftlerInnen unter Wettbewerbsdruck auch schnell zu Dieben am Copyright ihrer KollegInnen und MitarbeiterInnen werden lässt –, so werden die Studierenden nicht mehr als Individuen begriffen, die durch die Aneignung von gegenwärtigem wissenschaftlichen Wissen zum Fortschritt der Gesellschaft und zukünftigem Wissen beitragen. Sie werden vielmehr als KundInnen gesehen, die für Wissensvermittlung und Verwaltungsleistungen an den Hochschulen Gebühren zu zahlen haben. Dies wird dann in neoliberalen Argumenten als gerecht dargestellt: damit die Krankenschwester mit ihren Steuergeldern nicht das Studium des Chefarztes bezahlen muss. Nicht nur wird die Möglichkeit gar nicht mehr in Betracht gezogen, dass sich ein gewisses Maß an Verteilungsgerechtigkeit auch über die Besteuerung erreichen ließe; mehr noch werden auch die Folgen der Verschuldung von Studierenden und damit die langfristige Fortschreibung ungerechter sozialer Verhältnisse außer Betracht gelassen.

Weit problematischer an dem Argument ist allerdings, dass das Studium allein unter dem Gesichtspunkt des individuellen Nutzens, also des erwartbaren höheren Einkommens, betrachtet wird. Dies weist auf einen

grundsätzlichen Konflikt im Verständnis der Hochschulen und der Bedeutung wissenschaftlichen Arbeitens und Wissens hin. Handelt es sich bei der wissenschaftlichen Tätigkeit nur um einen angesehenen Beruf zur privaten Einkommenssicherung, dient das Studium nur dem Erwerb eines höchstmöglichen Bildungszertifikats – oder sind Studium und die Arbeit an den Hochschulen auch und vor allem Beiträge zur gesamtgesellschaftlichen Arbeit? Die technokratische Hochschulreform folgt dem ersteren Verständnis, doch kann das den Eigensinn des wissenschaftlichen Prozesses selbst nicht begreifen. Lehre und Studium sind ein kollektiver intellektueller Arbeitsprozess, der zwischen Lehrenden und Lernenden stattfindet. Im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung erarbeiten sie gemeinsam die Begriffe, die Theorien, das Wissen, mit denen sich die Gesellschaft die Welt erschließt und aneignet, ihre Verhältnisse und ihre Zukunft gestaltet.

Mittels der hochschulischen Bildungsprozesse wird die gesellschaftliche Arbeitsteilung, die gesamte gesellschaftliche Produktions-, Dienstleistungs- und Konsumstruktur, werden die gesellschaftlichen Lebensformen und die Beteiligung an gesellschaftlichen Prozessen und Entscheidungen auf ein höheres Niveau gehoben. Insbesondere die Produktivität und Innovationskraft der kapitalistischen Ökonomie ist ohne wissenschaftliche Forschung und Lehre auf allen Gebieten nicht zu denken, denn eine Gesellschaft blockiert sich, wenn anspruchsvolle wissenschaftliche Erkenntnisse und Technologien nur insulär stattfinden, wenn sie also nicht den gesamten gesellschaftlichen Prozess durchdringen. Gerade das aber muss wiederum herrschaftlich kontrolliert werden, um zu viel Rationalität zu verhindern. Tatsächlich glaubt der Neoliberalismus, sich allein auf bestimmte Wissensfelder, Technologien, Firmen, Regionen, Hochschulen oder Forschungseinrichtungen konzentrieren und diese in einen globalen Wettbewerb bringen zu können. Entsprechend werden Wissen und Ressourcen gepoolt.

Doch die Gesellschaft selbst wird dabei immer ungleichzeitiger; hinsichtlich Bildung, Einkommen, Mobilität, kulturellen Praktiken und Lebensgewohnheiten driften die verschiedenen Bevölkerungsteile auseinander. Dies wirkt sich dann bis in die Hochschulen hinein aus, die keineswegs mehr in der Lage sind, einen relativ gleichwertigen Qualitätsstandard zu sichern: avanciertes wissenschaftliches Wissen und nuancierte Verhaltensmuster lassen sich neben der Doxa eines unreflektierten Alltagsverständs und muffiger Ablehnung von Wissenschaftlichkeit beobachten. Die neoliberal reorganisierte Hochschule regrediert.

4. Zur Kritik der neoliberalen Hochschule

Diese angedeuteten Entwicklungen seit den 1990er Jahren haben zur Kritik der Unterwerfung der Hochschulen unter ökonomische Imperative geführt: Sie wurden ökonomisch zugerichtet, also Bildung auf die Qualifizierung von Arbeitskraft enggeführt und deren Anforderungen maßgeblich von Unternehmen und ihren Verbänden bestimmt, die Bildungspolitik werde marktwirtschaftlich gesteuert und mit der Liberalisierung des Bildungssektors ein neuer globaler Wachstumsmarkt geschaffen. An diesen Analysen ist sehr viel richtig. Ich will aber ergänzend dazu die These vertreten, dass nicht alle Tendenzen so neu sind, wie es nahegelegt wird. Die Hochschulen befinden sich nicht im Stadium ihrer ökonomischen Unschuld. Seit dem frühen 19. Jahrhundert waren sie immer ökonomischen und staatlichen Imperativen unterworfen – ihre Autonomie ist damit nicht ausgeschlossen. Das widersprüchliche Verhältnis, das zwischen dem Eigensinn der wissenschaftlichen Arbeit und den wirtschaftlichen und administrativen Anforderungen besteht, ist konstitutiv für die moderne, kapitalistische Hochschule. Habermas konnte schon 1957 schreiben, dass die Wirtschaft nicht mehr nur Abnehmerin der hochschulischen Wissenschaft und Ausbildung sei, sondern auch Auftrags- und Geldgeberin (Habermas 1957: 23). De facto vereint die Hochschule die wissenschaftlichen Aufgaben von Forschung und Lehre mit den Aufgaben der Ausbildung von Fachpersonal für Verwaltung und Wirtschaft. Dieses Wissen muss in der Ausbildung mit einem bestimmten Wissen-Wie verschmelzen, also eine derartige Modalität annehmen, dass die AbsolventInnen sich trotz oder gerade wegen ihres Wissens als Angehörige der herrschenden Klasse zu verhalten wissen und keinen Anspruch erheben, die erworbene Rationalität als wesentliche Bestimmung der Gesellschaft selbst zur Geltung zu bringen.

In den 1960er Jahren hat es gegen die technokratische Hochschulreform, die vieles durchsetzen wollte, was auch heute auf der Agenda steht, starke Proteste gegeben. Eine Vielzahl von WissenschaftlerInnen, die anti-elitär und demokratisch orientiert waren, kamen in den Hochschuldienst. Vor diesem historischen Hintergrund ist es aus meiner Sicht erklärungsbedürftig, warum so viele Angehörige der Hochschulen die Tendenz der technokratisch-neoliberalen Hochschulreorganisation in den vergangenen Jahren mitgetragen haben. Vieles von dem, was geschah, wurde den Hochschulen ja nicht von außen zugemutet, sie wurden dazu nicht gezwungen, vielmehr gab es Hochschulleitungen und Mehrheiten unter den HochschullehrerInnen sowie VertreterInnen in der Selbstorganisation der Wissenschaften, die diese

Entwicklungen mit konzipiert und teilweise sehr aggressiv gegen Widerstände aus dem Kollegium und von Studierenden durchgesetzt und verteidigt haben. Es kam also keineswegs zu einem politischen oder ökonomischen Übergriff in die Autonomie der Hochschule, sondern wesentliche Prozesse können durch die interne Dynamik von Hochschulen und Wissenschaft selbst erklärt werden. Diese Akteure haben, so könnte man gestützt auf eine Überlegung von Foucault sagen, eine externe mächtige Rationalität genutzt, um ihre eigene interne Macht zu vergrößern, und haben dabei gleichzeitig auch die neo-liberale Logik selbst noch weiter durchzusetzen geholfen.

Ich möchte deswegen auf drei Aspekte hinweisen. Das sind die Aspekte erstens der Autokratie in den Hochschulen, zweitens die Verschulung der Wissensordnung, drittens der Erhaltung von Herrschaftsverhältnissen durch Wissen.

1. In den Veränderungsprozessen, die seit den 1990er Jahren stattfinden, lässt sich eine Stärkung der Autonomie der Hochschulen gegenüber Ministerien feststellen. Allerdings handelt es sich vor allem um eine Autonomisierung bestimmter Entscheidungsinstanzen in den Hochschulen. Im hessischen Hochschulgesetz beispielsweise bündeln sich wesentliche Befugnisse im Amt des Hochschulpräsidenten, der Richtlinienkompetenz im Präsidium und die ausschlaggebende Stimme inne hat. Das Präsidium entscheidet über die Entwicklungsplanung der Hochschule, schließt Zielvereinbarungen ab, unter seiner Lenkung und seinem Einfluss stehen Finanzen, Studiengänge und Professuren, Fachbereiche und wissenschaftliche Einrichtungen, die Auswahl der DekanInnen und der Mitglieder von Berufungskommissionen, die Berufungen und die Leistungskontrolle von HochschullehrerInnen. Kontrolliert wird das Präsidium nur durch einen Senat, der unter der Leitung des Hochschulpräsidenten tagt, den jener selbst gewählt hat und dem gegenüber er sich also verpflichtet fühlen wird. Einen demokratischen Entscheidungsprozess von unten in hochschulischen Gremien oder eine Autonomie von wissenschaftlichen Selbstverwaltungskörperschaften gibt es weder, noch ist daran gedacht. Da es über den Hochschulen selbst keine demokratische Instanz mehr gibt, kommt es zu einer Partikularisierung. Die Hochschulen entscheiden intern, welche Profile sie bilden wollen; und das können sie ungeachtet des gesellschaftlichen Bedarfs tun. Da es um die Einwerbung von Geldern und um die Gewinnung von Studierenden geht, kommt es im Wettbewerb der Hochschulen zu dem paradoxen Effekt, dass diese sich in einzelnen Fächern oder ihrem Profil oftmals aneinander annähern.

2. Diese autoritäre Tendenz der Entwicklung wird noch dadurch verstärkt, dass nun die Arbeit an den Hochschulen immer weiter durch Prüfungen bestimmt und gegliedert wird. Die Prüfung ist – ich folge hier der Analyse von Michel Foucault (1977: 238 ff.) – eine Machttechnik, die die Prüfenden in eine hierarchisierende Distanz gegenüber Kollegium und Studierenden setzt, indem sie diese zu Objekten macht, die von ihnen ständig beobachtet und bewertet werden. War für angehende WissenschaftlerInnen in Deutschland, spät genug, das Ende der Prüfungen mit der Habilitation und spätestens dann mit der Berufung erreicht, setzt sich das nun immer weiter fort durch permanente weitere Leistungsüberprüfung in der Form von Drittmittelanträgen und ständigen Berichten über das Erreichen der Meilensteine, in Form von Peer Reviews oder Evaluationen und entsprechenden Punktsystemen, die Auswirkungen auf das Einkommen oder die Lehrbelastungen haben. Hinzu kommen vermehrte Verwaltungsaufgaben und Prüfungen als Ergebnis der Planung, Akkreditierung, Evaluation und Bewältigung der neuen Studiengänge.

Dieses allgemeine Prüfungsgeschehen erfasst das Wissen selbst, denn es muss in prüfbare, zeitlich gegliederte Einheiten zerlegt und hierarchisiert werden. Habermas beobachtete schon in den 1950er Jahren neben der Bürokratisierung auch die Tendenz der Verschulung der Hochschulen. Das Wissen werde „in einer zu Zwecken der Lehrbarkeit abgerichteten Gestalt schulmeisterlich wie eine Ware ausgeliefert“ (Habermas 1957: 28 f.): Zwischenprüfungen, zensierter Zugang zu gewissen Vorlesungen, der reglementierte Stundenplan – das alles beschneide die Freiheit des Lernens und lasse die Einheit von Forschung und Lehre fiktiv werden. Gegen ein Abschwächen der Hochschulautonomie setzt er eine relative Autonomie des wissenschaftlichen Forschens, Lehrens und Lernens sowie Kritikfähigkeit bei den Studierenden gegenüber der Hochschule als Organisation und der Berufsausbildung. Mit der Protestbewegung konnte das in Ansätzen durchgesetzt werden: Abschaffung des Lehrstuhlprinzips, Autonomie der MittelbaumitarbeiterInnen, Projektstudium, autonome studentische Arbeitsgruppen und Tutorien, breit angelegte Studiengänge. Hinzu kam ein Curriculum, in dem wie selbstverständlich auch unkonventionelles, kritisches und Gegen-Wissen seinen Platz fand. Es wurden hohe Wissenschaftlichkeits-, Rationalitäts- und Wahrheitsansprüche erhoben, die eine kritische Selbstreflexion auf das Wissen und die wissenschaftliche Tätigkeit ebenso wie die Reflexion auf die Konstitution wissenschaftlicher Gegenstände mit einschloss.

Doch gerade die einstmals errungenen Spielräume werden seit Langem immer weiter eingeschränkt oder beseitigt. Der Alltag der Studieren-

den wird aufgrund der Einführung von modularisierten Studiengängen noch weiter von Prüfungen durchdrungen. Das Wissen wird in Module, Lehrveranstaltungen und prüfbare Teileinheiten zergliedert, nach Abschluss eines Moduls ist häufig eine weitere Arbeit am Gegenstand nicht mehr möglich. Die Studienzeit muss effizient genutzt werden. Die wöchentliche Belastung durch den Besuch von Lehrveranstaltungen ist mit weit über zwanzig Stunden im Rahmen der häufig nur sechssemestrigen Bachelorstudiengänge enorm, und der pausenlos aktive Prüfungsapparat übt Druck auf die Studierenden aus, die einem ständigen Vergleich ausgesetzt sind, in dem sie gemessen und sanktioniert werden. Die Studierenden rächen sich am Wissen und an den HochschullehrerInnen, indem sie ihrerseits Druck ausüben und danach fragen, ob das Wissen überhaupt prüfungsrelevant und ob es wirklich notwendig ist, so lange über bestimmte Fragen zu diskutieren.

Das Verhältnis zwischen Wissen und Zeit ändert sich, die Chance wird geringer, dass sich die Individuen von ihrer Neugierde, von begrifflichen Zusammenhängen, Argumenten oder der Sache intrinsisch leiten lassen, dass sie doxische Selbstverständlichkeiten des Alltagsdenkens oder des Mainstreamwissens aufgeben, sich und ihre Lebensverhältnisse aufgrund von Wissen in Frage stellen und verändern, die Ziele von Wissenschaft und Gesellschaft selbst zur Diskussion stellen. Das Wissen „fließt“ nicht offen, Bildungsprozesse werden blockiert.

3. Der zur Institution gehörende Mechanismus der Disziplinierung von Wissen wurde in den vergangenen Jahren drastisch verstärkt. Ich erkläre mir das damit, dass die Hochschulen ein gesellschaftliches Problem bewältigen müssen, das sie nicht bewältigen können, das Problem von Unterfinanzierung und Bewältigung der immer weiter steigenden Zahl der Studierenden. Die Hochschulen sind seit vielen Jahrzehnten dadurch geprägt, dass sie zwei nicht leicht zu vereinbarende Aufgaben zu erfüllen haben: sie tragen zur wissenschaftlichen Forschung und Erkenntnis bei, gleichzeitig nehmen sie die Aufgabe der beruflichen Ausbildung wahr und tragen nicht zuletzt damit zur Reproduktion von Herrschaft bei. Unter modernen kapitalistischen Bedingungen, die sich ohne Wissenschaft nicht entfalten könnten, sind die Hochschulen grundsätzlich vergesellschaftet. Sie dienen erstens dazu, dass allgemein akzeptables Grundlagenwissen erarbeitet wird, das der Wirtschaft, dem Staat, der Gesellschaft Nutzen bringen und allen Marktteilnehmern in gleicher Weise zugänglich sein soll. Aber der offene Zugang zu einem solchen Wissen bringt auch Nachteile im Wettbewerb mit sich: zunächst unter den WissenschaftlerInnen selbst, die ja nicht nur Wissen

austauschen, sondern im wissenschaftlichen Feld auch konkurrieren, und zudem auch Nachteile im Wettbewerb zwischen Hochschulen, Unternehmen oder sogar Staaten.

Ein zweites Problem ist das der richtigen Proportion, also der ausreichenden Zahl akademisch qualifizierter Arbeitskräfte in den jeweiligen Fächern und im Verhältnis zur gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung. Da es keine direkten Lenkungsmittel gibt, stellen sich beide Probleme zyklisch immer wieder ein. Seit den 1820er Jahren wird diese vermeintliche Überakademisierung immer wieder thematisiert unter dem Stichwort der Gefahr der proletarisierten Akademiker, die für die Gesellschaft gefährlich werden könnten (vgl. Demirović 2006). Aber die Zahl der HochschulabsolventInnen insgesamt blieb ja trotz solcher zyklischer Disproportionalitäten über viele Jahrzehnte im Verhältnis zur Bevölkerung gering, es handelte sich um eine kleine bildungsbürgerliche Gruppe von Ärzten, Theologen, Verwaltungsbeamten, Lehrern für Gymnasien und Hochschulen sowie Naturwissenschaftler und Ingenieure. Das Hochschulstudium spielte für die Reproduktion der bürgerlichen Klasse über lange Zeit eine untergeordnete Rolle. Das änderte sich seit den 1920er Jahren allmählich, seitdem klassische patriarchale Unternehmensformen zunehmend durch anonym geleitete Großunternehmen ersetzt wurden sowie der Staat sozialstaatlich ausgedehnt wurde. Ein immer größerer Teil der jeweiligen Altersjahrgänge drängen seitdem in die höheren Schulen und Hochschulen. Das Studium ist längst kein Privileg einer kleinen Minderheit, die sich als Elite verstehen könnte, und die Hochschulen sind keine Elfenbeintürme mehr. Ein Prozess, der gegen die Erwartungen vieler Hochschuladministratoren noch lange nicht an sein Ende gekommen ist.

Auch HochschullehrerInnen, die aufgrund ihrer kritischen und demokratischen Haltung für eine Bildungsöffnung waren, waren durch diese Entwicklung seit den 1970er Jahren völlig überfordert. Aber bestimmender dürfte eher die Haltung derer gewesen sein, die – um mit Bourdieu zu sprechen – sich ihrem Habitus und ihrer Selbstwahrnehmung nach als Angehörige der herrschenden Klassen sehen. Sie haben auf diese Dynamik mit Ablehnung, stärkerer Kontrolle, Abschreckung oder sozialer Schließung reagiert: Schließung mit dem Mittel finanzieller Knappheit, mit Professionalisierung und disziplinärer Eingrenzung, Schließung durch Abschreckung der Studierenden (rigide Benotung, unfreundlicher Umgang), Schließung vor allem durch Ausgrenzung von KollegInnen, deren wissenschaftliche Ansätze als ideologisch und überholt abgewertet wurden. Solche elitären Schließungen stehen jedoch im Widerspruch zu der ökonomischen und bildungspolitischen Notwendigkeit, die Hochschulen offen zu halten.

Die neoliberal gesteuerte Hochschulreform verspricht eine Lösung dieses Widerspruchs durch eine Strategie der Staffeln und wettbewerbsvermittelten Hierarchisierung der Hochschulen: ihr Ranking und ihre Gliederung in exzellente Hochschulen, Fachbereiche und Forschungsprofessuren. Lehre selbst wird in diesem Prozess als Belastung negativ konnotiert, sie wird formalisiert und einer Vielzahl von didaktischen Techniken unterworfen. Die größere Zahl der Studierenden wird schnell durch das Studium hindurchgeschleust, die Lehre wird von besonderen Lehrkräften, MitarbeiterInnen übernommen, die im Wesentlichen Grundkenntnisse vermitteln sollen. Für die Wirtschaft ist dies ambivalent: Einerseits muss sie selbst stärker nachausbilden, andererseits sind die Lohnkosten von Akademikern niedriger und ihre berufliche Abhängigkeit größer. Der einen autonomen Bildungsprozess erst ermöglichende enge Austausch der Lehrenden mit Studierenden – und damit umfassendes kritisches Denken – kann kaum zustande kommen. Unterhalb hochbezahlter Professuren entstehen neue Kategorien von prekär beschäftigten Lehrkräften, Lehrprofessuren, Hochdeputatsstellen, Gastprofessuren, Lehrbeauftragten. Die Erwartung der besser gestellten HochschullehrerInnen ist, dadurch freie Zeit für eigene wissenschaftliche Arbeit zu gewinnen.

Doch um alle diese Reorganisationsmaßnahmen durch- und umzusetzen, bedarf es eines neuen Wissenschaftlertyps, der sich stärker in Organisation und Management engagiert und bereit ist, an permanenten Wettbewerben teilzunehmen. Wissenschaftliche Arbeit selbst bestimmt immer weniger den Arbeitsalltag von Wissenschaftlern. Je größer ihr Gewicht und ihre Reputation ist, umso stärker werden sie in das Management, in Netzwerkaktivitäten zur Erhaltung oder Vermehrung ihrer Machtpositionen, in externe Gutachtertätigkeiten bei Berufungsverfahren, Drittmittelvergabe oder Aufsatzbeurteilungen hineingezogen. Das verschafft zwar sehr viel Macht, aber signalisiert gerade auch von der Spitze der Wissenschaft her, dass es primär gar nicht mehr um Wissenschaft geht.

Die gegebenen gesellschaftlichen Verhältnisse – also auch die Bildungsverhältnisse – lassen die notwendigen Veränderungen nicht zu. Die Probleme bleiben vorläufig bestehen: die Zahl der Studierenden wird weiter zunehmen und die finanzielle Ausstattung der Hochschulen wird hinter dieser Entwicklung zurückbleiben. Um wissenschaftliche Wahrheit und ihr Verhältnis zur Macht wird es auch weiterhin Konflikte geben. So verschränken sich die Zwänge der Rekrutierung von Nachwuchs für Herrschaftspositionen und der Ausbildung für eine nicht demokratisch bestimmte gesellschaftliche Arbeitsteilung mit dem Prozess der wissenschaftlichen Erkenntnis in der

Weise, dass nach außen immer wieder elitäre Schließung betrieben und nach innen der Wissensprozess kontrolliert und neutralisiert wird statt einen für alle zugänglichen Prozess freier Erkenntnis zu ermöglichen.

Es muss deswegen jener eingangs dargestellten These von der unbedingten Autonomie der Universität widersprochen werden. Es kann nicht um eine Verteidigung oder Forderung nach Autonomie oder Autarkie des Geistes schlechthin gehen. Das würde völlig die Wirklichkeit der Hochschulen und Wissenschaften aus dem Auge verlieren und gerade die herrschaftliche Trennung von körperlicher und geistiger Arbeit noch idealistisch verschärfen. Die Hochschule ist nicht machtlos; schon gar nicht, wie Derrida behauptet, weil sie so unbedingt ist, sie gibt sich nicht manchmal preis und verkauft sich, sie läuft nicht Gefahr, „besetzt, erobert, gekauft, zur Zweigstelle von Unternehmen und Verbänden zu werden“, weil sie „eine schutzlos preisgegebene, einzunehmende, zuweilen zur bedingungslosen Kapitulation verurteilte Festung“ ist (ebd.: 17). Das sind Mystifikationen. Die Hochschulen sind ein privater und öffentlicher Machtapparat. In ihm besteht gerade deswegen immer auch Autonomie. Allerdings hat diese Autonomie selbst ganz verschiedene Bedeutungen, um die es gesellschaftliche Konflikte gibt. Dabei geht es nicht um entweder mehr Staat oder mehr Ökonomie, sondern um den sozialen Gehalt der Autonomie.

Für die Gewerkschaften ebenso wie für alle, die das Interesse der Wissenschaften wie der Gesellschaft im Auge haben, ist es erforderlich, für eine bessere finanzielle Ausstattung einzutreten, für eine weitere Öffnung der Hochschulen, für eine deutliche Vergrößerung des Lehrkörpers, der weit hinter der Entwicklung der vergangenen zwanzig Jahre zurückgeblieben ist, für gute Beschäftigungsverhältnisse, die denen, die an den Hochschulen arbeiten, die materiellen Grundlagen für wissenschaftliches Arbeiten geben. Aber daran hängt es nicht allein. Die Gewerkschaften müssen sich auch für den Prozess der wissenschaftlichen Wahrheitssuche, für die Wahrheitsregime, für die Ergebnisse des Erkenntnisprozesses selbst engagieren. Denn es gibt einen ständigen Streit um die Art des Wissens, die Richtung der Neugierde, die Fragestellungen und Gegenstände, die Fachgebiete, den Kanon des Wissens, die Haltung der WissenschaftlerInnen und die tonangebenden Disziplinen, die legitimes Wissen produzieren.

Letztlich gibt sich die Gesellschaft auf diese Weise selbst an die Zukunft weiter. Dies ist bisher weitgehend antiemanzipatorisch geschehen. Nüchtern betrachtet werden solche Auseinandersetzungen die Probleme unter gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen nicht auflösen, sondern nur auf höherem Niveau reproduzieren. Deswegen bedarf es schließlich

der gesellschaftlichen Veränderungen, in denen wissenschaftliche Wissensprozesse insgesamt einen neuen Platz einnehmen können. Der Idee nach sollten alle studieren und alle am wissenschaftlichen Prozess teilnehmen können. Von einer solchen Konstellation könnte man erhoffen, dass Wissenschaft an vielen Orten in der Gesellschaft und von vielen Menschen praktiziert wird. Das würde dem alten Wissenschaftsideal entsprechen: die Lernenden wären Lehrende und umgekehrt, das Wissen wäre nicht disziplinär abgeschottet, sondern würde „fließen“, und es wäre auch nicht länger von der Praxis getrennt, so wenig wie diese von der Theorie getrennt wäre. Den Hochschulen käme in solchen Prozessen eine völlig neue Bedeutung zu: Knotenpunkte und Stationen in einem umfassenden Wissensnetzwerk, die von vielen Menschen in den verschiedenen Phasen ihres Lebens in verschiedenen Funktionen und mit unterschiedlichen Zielen durchquert und genutzt werden.

Literatur

- Bultmann, Torsten (1993):** Zwischen Humboldt und Standort Deutschland. Die Hochschulpolitik am Wendepunkt, Marburg.
- Derrida, Jacques (2001):** Die unbedingte Universität, Frankfurt/Main.
- Demirović, Alex (2006):** Kritische Gesellschaftstheorie und ihre Bildungsbedingungen im fordistischen und postfordistischen Kapitalismus, in: Supplement der Zeitschrift Sozialismus 7–8/2006.
- Foucault, Michel (1977):** Überwachen und Strafen, Frankfurt/Main.
- Habermas, Jürgen (1957):** Das chronische Leiden der Hochschulreform, in: ders.: Kleine politische Schriften I–IV, Frankfurt/Main 1981.
- Prado, Plínio W. (2011):** Das Prinzip Universität als unbedingtes Recht auf Kritik, in: Ingrid Lohmann u. a. (Hg.): Schöne neue Bildung? Zur Kritik der Universität der Gegenwart, Bielefeld.

B

Karrierewege und
Beschäftigungsbedingungen
in der Wissenschaft
im internationalen Vergleich

Blick über den Tellerrand: Karrierewege in der Wissenschaft im internationalen Vergleich

Karin Zimmermann

Für das Panel *Blick über den Tellerrand* war ein Beitrag gewünscht worden, der Karrierewege im deutschen mit den Karrierewegen in anderen Wissenschaftssystemen vergleicht. Es sollten Strukturdefizite des deutschen Systems aufgezeigt und Alternativen in anderen Ländern herausgestellt werden. Perspektiven für WissenschaftlerInnen (auch) unterhalb der Professur, auf Dauer in einer selbstständigen Position Forschung und Lehre ausüben zu können, sollten dabei im Mittelpunkt stehen.

Im Folgenden werden Defizite auf der Grundlage einer Analyse der Personalstrukturen im Vergleich der Länder USA, Großbritannien, Frankreich, Schweiz, Österreich und Niederlande thematisiert. Aufgrund der Themenstellung, die Perspektive auf Positionen unterhalb der Professur zu richten, steht dort die Betrachtung von *Junior-Positionen* bzw. eines *Junior Staff* innerhalb der universitären Personalstrukturen im Mittelpunkt. Daran anschließend werden die in Deutschland geführten Tenure Track-Diskussionen im Zusammenhang mit der Juniorprofessur und personalstrukturell neue Konzeptionen in Österreich als Suchprozesse für alternative Wege in die Professur dargestellt. In einem Fazit werden diese Tenure Track-Debatten in den Kontext eines internationalen Wettbewerbs um „die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler“ gestellt.

Universitäre Personalstrukturen im Ländervergleich

Die Analyse der universitären Personalstrukturen baut auf das Ländervergleichsmodell von Kreckel (2008a) auf.¹ Dieses Modell setzt den Schwerpunkt auf Positionen und Wege zwischen Promotion und Professur. Im Mittelpunkt stehen die *Universitäten als die akademischen Kerninstitu-*

¹ Siehe auch Kreckel 2008b, 2010, 2012a und 2012b. Die dort entwickelten Länderstudien basieren auf personalstatistischen Analysen, die sich auf die offizielle Hochschulstatistik der einzelnen Länder stützen. Die Länderstudien bilden die Grundlage für Strukturvergleiche und ermöglichen Quervergleiche. Hier schließt das Projekt „Akademische Laufbahnmodelle im internationalen Vergleich“ (<http://www.hof.uni-halle.de/projekte/laufbahnmodelleinternational.htm>) an. In dem Projekt wurden die Länderstudien aktualisiert, Ungarn als osteuropäisches Land neu aufgenommen und das Material neu aufbereitet für einen Forschungsbericht (an das BMBF, das das Projekt förderte), der derzeit noch nicht veröffentlicht ist.

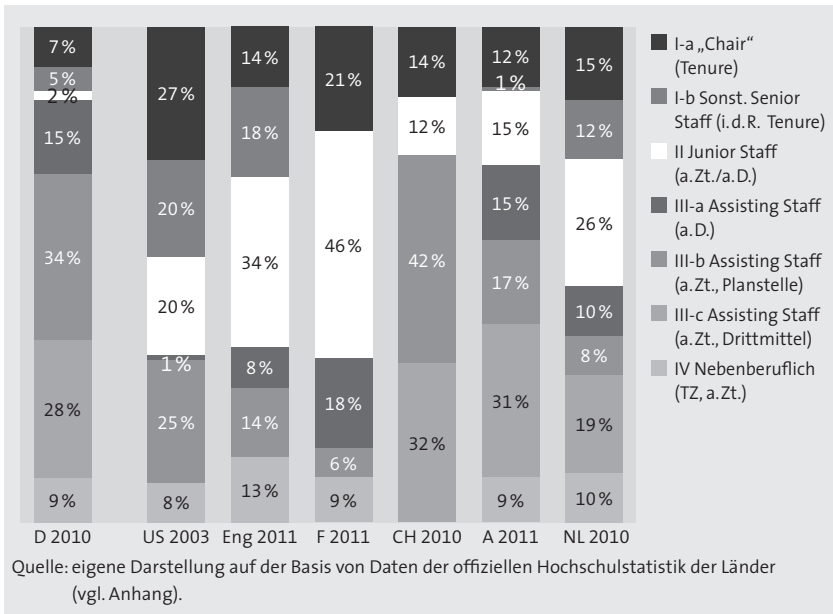
tionen, in denen Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung in Verbindung miteinander stattfinden.

Dabei ist zu beachten, dass die *Funktion der Promotion* in den Ländern unterschiedlich ist. Während sie in den USA, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden als die formelle Qualifikationsvoraussetzung fungiert, die zu selbständiger Lehre und Forschung berechtigt, ist dafür an den Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz die *Habilitation* nötig. In diesen drei Habilitationsländern verleiht erst der Erwerb der *Habilitation* (oder eines Äquivalentes) die Befähigung zu selbständiger Forschung und Lehre.² In den Ländern mit traditionellem Habilitationsmodell gelten alle Lehr- und Forschungstätigkeiten vor der Habilitation bzw. vor der Berufung auf eine Professur eo ipso als unselbständig. Folglich werden in den drei noch stark vom klassischen *Lehrstuhlprinzip* geprägten Universitätssystemen die für Nichthabilitierte vorgesehenen Stellen vor allem als *befristete Qualifikationsstellen* verstanden. Der universitäre Lehrkörper setzt sich entsprechend ganz überwiegend aus befristet beschäftigtem Personal in assistierender Funktion zusammen. An deutschen Universitäten umfasste er im Jahr 2010 fast 80 Prozent (vgl. Übersicht 1, die Kategorien III-a bis III-c zusammengefasst).³

Wie der verschiedentlich gezeigte, die Länder vergleichende Blick verdeutlicht (vgl. z. B. Kreckel 2008b, 2010, 2012a), sind erstens – in allen drei Habilitationsländern – die etatmäßigen Professuren mit ca. 13 Prozent in Deutschland und Österreich bzw. 14 Prozent in der Schweiz als Stellen für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal vergleichsweise rar (vgl. Übersicht 1, die Kategorien I-a und I-b). Zweitens kennen alle Universitätssysteme – mit Ausnahme des deutschen und teilweise des schweizerischen – unterhalb der ordentlichen Professur den Typus des selbständigen Hochschullehrers mit eigenen Lehr- und Forschungsaufgaben, die als Lecturer (u. a. Großbritannien), Docent (u. a. Niederlande), Maître de Conférences (Frankreich) oder Assistant Professor (USA etc.) dauerhaft an einer Hochschule tätig sind. Dagegen fehlt den deutschen Universitäten, sozusagen als ein Alleinstellungsmerkmal mit negativem Vorzeichen, „die Dozentenebene. Die akademische Juniorposition fällt praktisch aus.“ (Kreckel 2012b: 12)

2 Die Habilitation (bzw. die Habilitationsäquivalenz) ist in Österreich, der Schweiz und Deutschland heute keine bindende gesetzliche Voraussetzung für die Besetzung von Hochschullehrerstellen mehr. In Frankreich ist das noch der Fall. In der Berufungspraxis spielt die Frage der Habilitation bzw. Habilitationsäquivalenz aber überall noch immer eine sehr gewichtige Rolle.

3 Zur Zuordnung und zu den Berechnungsgrundlagen für die einzelnen Personalkategorien mit Erläuterungen vgl. Übersicht 2 im Anhang.



Übersicht 1: Akademische Personalstrukturen an Forschungsuniversitäten im Ländervergleich

Das nahezu vollständige Fehlen eines *Junior Staff* innerhalb der akademischen Personalstruktur verweist auf eines der aktuell größten Strukturdefizite des deutschen Systems, das letztlich mit habituellen Mustern zu erklären sein dürfte, in denen die kulturellen Normen und Erwartungen eines historisch tradierten Lehrstuhlprinzips überlebten. Das deutsche universitäre System erlaubt die selbständige Forschung und Lehre als dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft als Beruf im Prinzip erst bzw. nur mit dem Erreichen der Professur.

Insbesondere mit der *Juniorprofessur* in Deutschland, der *Assistenzprofessur* in Österreich und in der Schweiz wurde in den drei Habilitationländern begonnen, nach Alternativen Ausschau zu halten.

Wie aus Übersicht 1 (Kategorie II) ablesbar ist, macht die Juniorprofessur in der Personalstruktur deutscher Universitäten bisher lediglich einen Anteil von ca. 2-Prozent aus (absolut um 1.200 Juniorprofessuren), während Junior-Positionen an österreichischen Universitäten mit einem Anteil von ca. 15 Prozent und in der Schweiz mit einem Anteil von ca. 12 Prozent innerhalb der universitären Personalstruktur vertreten sind.

Die deutsche Tenure Track-Debatte im Kontext der Juniorprofessur

Dass sich mit der Juniorprofessur das Manko der fast vollständig fehlenden Ebene des *Junior Staff* strukturell auszugleichen beginnt, darf bezweifelt werden.⁴ Ursprünglich waren bis zum Jahr 2010 6.000 Juniorprofessuren geplant. Die tatsächliche Entwicklung hat damit nicht Schritt gehalten. Im Jahr 2010 gab es gut 1.200 Juniorprofessuren (siehe oben den ca. 2-Prozent-Anteil in der Personalstruktur). Während die jährlich abgeschlossenen Habilitationen seit dem Jahr 2004 rückläufig sind, weist die Zahl der pro Jahr besetzten Juniorprofessuren eine steigende Tendenz auf (Statistisches Bundesamt 2011, Fachserie 4-4, Reihe 11). Insbesondere könnten die seit 2007 beobachteten höheren Steigerungsraten auch mit der Einrichtung von Juniorprofessuren im Rahmen der Exzellenzinitiative zusammenhängen (vgl. Sondermann et al. 2008). Dabei gibt es zum Teil große disziplinabhängige Unterschiede⁵, die auf unterschiedliche Akzeptanzen in den Fachkulturen schließen lassen. Inwieweit sich der im Vergleich zu Männern (62 Prozent) beachtlich hohe Frauenanteil (38 Prozent) bei den Juniorprofessuren als allgemeiner Gleichstellungsfortschritt interpretieren lässt, sei aufgrund der schwachen Position der Juniorprofessur dahingestellt (bei den W3-Professuren liegt der Frauenanteil nach wie vor knapp unter 10 Prozent).

Eine Gleichbehandlung von Juniorprofessur und Habilitation als Berufungsvoraussetzung zeichnet sich in den hochschulgesetzlichen Bestimmungen der Bundesländer zwar ab, doch sehen nur wenige Bundesländer bisher eine *Tenure Track-Option* vor, die es erlaubt, bei positiver Evaluation auf eine unbefristete Professur an derselben Hochschule berufen zu werden. Mehrheitlich gibt es in den Bundesländern bisher keine Verankerung eines Tenure Track, während der hochschulpolitischen Intention nach, die sich in diesem Aspekt an das US-amerikanische Modell des Assistant Professor anlehnt, die Juniorprofessur in der neuen Besoldungsstufe W1 als Position innerhalb der Gruppe der Hochschullehrer *direkt nach der Promotion und ohne die Habilitation* in die selbständige

4 Weitere Förderprogramme des Bundes und der Länder werden hier nicht behandelt. Als Wege neben Juniorprofessur und Habilitation als Berufungsvoraussetzungen wäre als dritter Weg der über die Programme zur „Nachwuchsgruppenleitung“ zu nennen (vgl. z.B. Emmy-Noether-Programm der DFG bei Böhmer 2010).

5 Naturwissenschaften: 31 Prozent, Sprach- und Kulturwissenschaften: 24 Prozent, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: 21 Prozent, Humanmedizin: 6 Prozent, Ingenieurwissenschaften: 8 Prozent, Kunst- und Kunstwissenschaft: 3 Prozent, Zentrale Einrichtungen: 4 Prozent, Sport: 1 Prozent.

Forschung und Lehre führen sollte. Daher scheint die Juniorprofessur (bisher zumindest) eher dem traditionellen Weg über die Habilitation zu ähneln, mit der sie das im alten Lehrstuhlprinzip verankerte Merkmal teilt, faktisch eine befristete *Qualifikationsstelle* zu sein. Während die anschließende Berufung auf eine W2- bzw. W3-Professur auf Dauer an derselben Universität für die von auswärts berufenen JuniorprofessorInnen möglich ist, gilt auch hier ein *Hausberufungsverbot* – wenn hausintern rekrutierte JuniorprofessorInnen das Haus nach Ablauf der Befristung auch bei positiver Evaluation verlassen müssen. Das Hausberufungsverbot soll demnach bei der Juniorprofessur nur dann nicht gelten, wenn nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mindestens zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule nachgewiesen wird. Allerdings ist in den Hochschulgesetzen der Bundesländer eine Abschwächung des Hausberufungsverbotes insofern festzustellen, dass eine Professur nicht zwingend öffentlich ausgeschrieben werden muss, wenn eine Juniorprofessorin bzw. -professor der eigenen Hochschule berufen werden soll (Bloch et al. 2011: 167).

In der Praxis scheint die Unsicherheit hinsichtlich einer grundlegenden Abkehr von der Habilitation als Berufungsvoraussetzung für die Lebenszeitprofessur fortzubestehen (vgl. Buch et al. 2004; Federkeil/Buch 2007; Buchholz et al. 2009; Teuteberg 2006; Mugabushaka et al. 2006; Rösse/Landfester 2003 und 2004). Weiterhin ist in der Praxis bei Stellenausschreibungen zu beobachten, dass diesen eine explizite Tenure-Track-Option bisher meist fehlt. Im hochschulpolitischen Diskurs hat die Juniorprofessur in letzter Zeit unter anderem mit der Forderung Aufmerksamkeit gefunden, ein neues Bund-Länder-Programm aufzulegen, um die Zahl der Juniorprofessuren (um 1.000) möglichst mit Tenure Track-Option zu erhöhen.⁶

Während die in dem Zusammenhang zu erwähnenden „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstrukturen“ des Wissenschaftsrats (2007) bislang uneingelöst sind, die u. a. den Weg in die reguläre Professur über eine forschungs- bzw. lehrorientierte Juniorprofessur vorsehen, beobachten wir bei der deutschen Tenure Track-Diskussion zwischenzeitlich andere Anstöße zur Belebung derselben, nämlich durch einzelne Universitäten wie etwa der als Exzellenzuniversität ausgezeichneten

6

Ausgelöst u. a. durch die Publikation „Wissenschaftliche Karrieren“ des HIS, in der in konzentrierter Form die bekannten Mängel aufgelistet werden (Jakszat et al. 2010). Vgl. die Debatte des Deutschen Bundestags (2010) zu „fehlenden Aktivitäten der Bundesregierung hinsichtlich der Zukunftsängste des wissenschaftlichen Nachwuchses“.

Technischen Universität München. Hier wird seit 2012 ein neues „Faculty Tenure Track-Modell“ eingerichtet, verbunden mit einer harschen Kritik am Konzept der Juniorprofessur und dem Hausberufungsverbot: „Der TUM Faculty Tenure Track (...) entspricht den international besten Standards, ist attraktiv für exzellente Nachwuchskräfte aus aller Welt, einschließlich unserer jungen deutschen Landsleute, die sich nach der Promotion an Spitzenuniversitäten im Ausland weiter qualifizieren. Warum sollten sie zurückkommen (...) auf eine Juniorprofessur mit ihrer lausigen W1-Besoldung, und dann faktisch auch noch assoziiert mit einem Lehrstuhl (bzw.) wenn sie auf einer W2-Stelle hängen bleiben (...). Die Neuberufenen sollen am eigenen Beispiel erfahren haben, wie es anderswo in der Welt zugeht. Deshalb verbieten sich Hausberufungen.“ (Forschung & Lehre 1/2013: 18 f.)⁷

Die W1-Juniorprofessur wird im TUM-Modell aufgegeben und stattdessen nach US-amerikanischem Vorbild eine Junior-Position mit Tenure-Track-Option im Status des Assistant Professor (W2-Professur) geschaffen, der bei reduziertem Lehrdeputat mit den gleichen Rechten und Pflichten wie reguläre ProfessorInnen ausgestattet ist. Nach Zwischenevaluationen soll der Weg in Anlehnung an den US-amerikanischen Associate Professor fortgesetzt werden. Die externe Tenure-Evaluation schließlich soll (nach 6 Jahren) über das Aufrücken in eine feste W3-Professur (*Full Professor*) entscheiden bzw. bei Verfehlen dieses Ziels über das Auslaufen des Beschäftigungsverhältnisses (wie beim „up or out“ der US-Tenure-Evaluation). Wie die TU München ankündigte, sollen bis zum Jahr 2020 dort insgesamt 100 neue W2-Assistenzprofessuren geschaffen und 30 Prozent aller frei werdenden Professuren mit Tenure Track-Optionen besetzt werden.

Während wir für Deutschland einzelne Vorstöße und Diskussionen um Tenure beobachten und hochschulpolitische Entscheidungen ausstehen, stellt sich die Situation in Österreich etwas anders dar.

Die österreichischen Personalstrukturreformen

Historisch war an den österreichischen Universitäten das Zusammenspiel von *Habilitation*, *Hausberufungsverbot*, *Lehrstuhl- und Qualifikationsstellenprinzip* und damit zusammenhängend eine stark „mittelbaulastige“ Personalstruktur prägend. Das Hausberufungsverbot wurde dabei aber zunehmend weniger rigoros interpretiert und für Positionen unterhalb der

7 Auch die bisherige Kategorie der dauerhaften W2-Professur (in Bayern „Extraordinarie“) soll wegfallen.

Professur faktisch außer Kraft gesetzt. Ein Großteil der promovierten und praktisch alle habilitierten AssistentInnen wurden zu „pragmatisierten“ Lebenszeitbeamten. Die Habilitierten rückten auf Dozentenstellen auf und trugen den Titel *außerordentlicher Professor*, während sie statusrechtlich weiterhin zum wissenschaftlichen Mittelbau gehörten und die „Professorenkurie“ den berufenen ProfessorInnen vorbehalten blieb.

Die seit Anfang der 2000er Jahre erfolgten personalstrukturellen Reformen basieren in Österreich erstens auf einer Dienstrechtsreform (2001), die bis dahin übliche „Pragmatisierung“ (Verbeamtung) aufgab. Zweitens kam es durch das (in der Folgezeit mehrmals novellierte) Universitätsgesetz (UG)⁸ aus dem Jahr 2002 zur Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen: Neueinstellungen des Personals werden seither nach neuem Recht vorgenommen, wobei die Universitäten die volle Personalhoheit besitzen und somit hinsichtlich ihrer Angestellten selbst Arbeitgeber und berechtigt sind, autonom Personal nach den für den Privatsektor geltenden arbeitsrechtlichen Konditionen einzustellen (BMWF 2011: 74). Drittens wurde im Rahmen eines im Jahr 2009 erstmals abgeschlossenen Kollektivvertrags (KV)⁹ für die Universitäten eine veränderte Personalstruktur verhandelt. In diesem Zusammenhang wurde auch die Assistenzprofessur als neue Aufstiegsposition vom Junior zum Senior Level innerhalb der universitären Personalstrukturen konzipiert (s. dazu auch Korecky in diesem Band).

Entsprechend den Neuregelungen wird die *volle Universitätsprofessur* auch weiterhin durch ein *reguläres Berufungsverfahren* mit der üblichen Qualifikationsvoraussetzung Habilitation oder Vergleichbares besetzt. Ein neuer universitärer Karrierepfad in die Professur zeichnet sich in der Assistenz- und Assoziierten Professur ab. Ohne die Habilitation formal abzuschaffen, soll im Übergang zwischen beiden Positionen ein *Tenure Track-Verfahren* greifen. Es gilt für die *Assistenzprofessur* mit der formalen Berufungsvoraussetzung Promotion und für die *Assoziierte Professur* mit der Berufungsvoraussetzung Habilitation bzw. gleichwertige Qualifikation. In Anlehnung an das US-amerikanische Tenure Track-Modell können befristete Assistenzprofessuren, nach externer Tenure-Evaluation, in unbefristete Assoziierte Professuren einmünden, mit gleichen Rechten und Pflichten in Forschung und Lehre wie bei der vollen Universitätsprofessur (KV 2009, §27, Abs. 6 und 7).

8 Universitätsgesetz (UG), Stand 2012: [http://www.jusline.at/Universitaetsgesetz_\(UnivG\).html](http://www.jusline.at/Universitaetsgesetz_(UnivG).html) (13.7.2012).

9 Kollektivvertrag für die Universitäten (KV), Stand 2012: http://www.goed.at/documents/kv_uniInternet.pdf (03.07.2012).

Für die vorangehenden Stufen wissenschaftlicher Qualifizierung sind (in der Regel) vierjährige Laufbahn- bzw. Karrierestellen vorgesehen, die zunächst befristet sind und in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt werden können. Solche so bezeichneten *Karriere- bzw. Laufbahnstellen* im Rahmen des Laufbahnmodells des Kollektivvertrags sind für die *Universitätsassistentur*, *Senior Scientists/Artists* und *Senior Lecturers* vorgesehen. Es sind *wissenschaftliche bzw. künstlerische MitarbeiterInnen* in Lehre, Forschung, Administration in jeweils unterschiedlicher Gewichtung dieser Aufgabenbereiche.

Laufbahnstellen sind in der Regel für eine Vollzeitbeschäftigung vorgesehen. Als Eingangsqualifikation wird ein absolviertes Doktorats- oder PhD-Studium vorausgesetzt, an medizinischen Universitäten teilweise die Facharztausbildung. Die Universität kann innerhalb von zwei Jahren nach Einstieg in eine Laufbahnstelle eine *Qualifizierungsvereinbarung* anbieten.¹⁰ Auf Basis der in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Qualifikationsziele und -zeiträume ist ein Qualifizierungsprozess zu durchlaufen, der im Regelfall auf vier Jahre ausgelegt ist und mit einer Evaluierung der vereinbarten Qualifizierungsziele endet. Als zentrales *Qualifizierungsziel* ist die Erreichung der *Venia docendi* oder einer vergleichbaren wissenschaftlichen Qualifikation vorgesehen. Mit Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ist die Überleitung des zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnisses in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis verbunden.

Von den Laufbahn- bzw. Karrierestellen im akademischen Mittelbau sind die *Rotationsstellen* zu unterscheiden. Sie werden auch als flexible Stellen bezeichnet und sind nur im Rahmen *befristeter Arbeitsverhältnisse* möglich: „auf flexiblen Stellen sollen die fachliche und wissenschaftliche Ausbildung und die wissenschaftliche Qualifikation vertieft und gleichzeitig die Eignung für wissenschaftliches Arbeiten bzw. eine wissenschaftliche Karriere erprobt werden“ (BMWF 2011: 78).¹¹

Damit ist in Österreich, von der Konzeption her, eine Synthese aus dem US-amerikanischen *Tenure Track*-Modell, dem westeuropäischen

10 14 von 21 Universitäten (die 22. Universität Krems unterliegt nicht dem Kollektivvertrag) hätten bereits Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen. Eine Reihe von Universitäten setze das Instrument gezielt zur Förderung von Frauen ein (BMWF 2011: 78). Einzelne Universitäten differenzieren zwischen einer Professorenlaufbahn mit Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung, die auf die Erreichung einer Associate-Professur ausgerichtet ist, und einer Fachlaufbahn für Senior Scientists mit Abschluss einer „Entwicklungsvereinbarung“.

11 Die Zahl der Stellen legen die Universitäten im Rahmen ihrer Personalstrukturplanung fest und schließen dazu Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium ab. Langfristig strebten die Universitäten ein Verhältnis von 50 zu 50 zwischen Rotations- und Karrierestellen an.

Tenure-System und dem im deutschsprachigen Raum dominierenden Habilitationsmodell entstanden: Auf der unteren Mittelbauebene scheint mit einer verstärkten Betonung des Befristungsprinzips eher die Annäherung an das deutsche Modell stattzufinden. Auch bleibt die Berufsbarriere bestehen. Dazwischen ist ein neuer „oberer Mittelbau“ im Entstehen, der mit den Positionen des *Senior Lecturer* und *Senior Scientist* eher an England, Frankreich oder auch die Niederlande erinnert. Hinsichtlich der Karrieresequenz *Assistenzprofessor* und *Assoziierter Professor* orientiert sich die universitäre Personalstruktur eher am US-amerikanischen Vorbild.

Da die früheren Rechtsverhältnisse für das vorhandene Personal weiter wirksam bleiben, die Hochschulen höhere Autonomie genießen und über die Umsetzung vor Ort praktisch bisher wenig bekannt ist, sind die Auswirkungen der eingeleiteten Reformen hier nicht abschließend zu beurteilen. Festzuhalten bleibt, dass die personalstrukturellen Reformen im Vergleich der Habilitationsländer derzeit am weitesten reichen. Sie sind, wie erwähnt, mit weiteren Governance-Reformen verbunden wie der Privatisierung der Hochschulen und der Abschaffung der Verbeamtung etc.

Fazit

Auf der Basis des empirischen Vergleichs der Personalstrukturen ließen sich Strukturdefizite im Hinblick auf Junior Staff- bzw. Junior-Positionen länderspezifisch und -übergreifend benennen. Dabei ist eine länderübergreifende Suche nach Lösungen für die Schaffung von Junior-Positionen festzustellen, die eine frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre sowie verlässlichere Karrierewege in die Dauerbeschäftigung an Universitäten ermöglichen könnten. Hinsichtlich der Reformen, die in Österreich weiter fortgeschritten sind als in Deutschland, können wir als gemeinsamen Trend bei der Suche nach alternativen Karrierewegen die Orientierung am US-amerikanischen Tenure Track-Modell akademischer Karriereverlaufsmuster erkennen (vgl. auch Kreckel 2013).¹²

Wie beide Beispiele zeigen, sind die Wirkungen aufgrund der Besonderheiten der nationalen Systeme und ihrer kulturell und historisch

12 Während in den USA, worauf hier nicht weiter eingegangen werden kann, seit Jahren Kontroversen um die Erosion des Tenure Track-Modells virulent sind, u. a. wird die Zunahme der Positionen ohne Tenure Track-Optionen konstatiert (vgl. Schuster/Finkelstein 2006; Finkelstein 2010; Slaughter/Cantwell 2012) sowie die Entwicklung eines vorgelagerten „postdoc-systems“ (Xie/Killewald 2012), was zu wissenschaftlicher Unselbständigkeit und Verlängerung der Postdoc-Phase in befristeten Beschäftigungsverhältnissen führt.

gewachsenen Strukturen langlebig. Sie verlangen je spezifische Lösungen, während die westlichen Universitätssysteme zugleich vor das Erfordernis gestellt sind, sich anzugleichen insbesondere hinsichtlich der zunehmenden internationalen Konkurrenz um „die besten Köpfe“. Sie betrifft insbesondere die natur- und technikwissenschaftlichen Disziplinen, die im Rahmen eines internationalen „academic capitalism“ deutliche Bedeutungsgewinne gegenüber den Sozial- und Kulturwissenschaften zu verzeichnen haben (vgl. Schuster/Finkelstein 2006; Slaughter/Cantwell 2012; Xie/Killewald 2012).

Dabei verstehen sich die Universitäten zunehmend als „Forschungsuniversitäten“ als Kern der Wissenschaftssysteme (Kreckel 2012a). Gleichzeitig fungieren die Forschungsuniversitäten als ein westliches Exportmodell von globaler Geltung, das beispielsweise auch in den nicht-westlichen Wissenschaftskulturen Asiens Fuß fasst. Das kann vor allem am zunehmenden Erfolg von globalen Universitäts-Rankings wie dem Shanghai-Ranking und dem Times Higher Education World University Ranking abgelesen werden. Dort nehmen die US-amerikanischen und die britischen Forschungsuniversitäten regelmäßig die Spitzenplätze ein, die deutschen und die französischen Universitäten liegen mit deutlichem Abstand dahinter. Das heißt, *Forschungsuniversitäten* stehen heute in einem auch öffentlich wahrgenommenen weltweiten Wettbewerb.

In Deutschland, England, Frankreich und den USA sind Wissenschaftssysteme mit eigenständigen akademischen Karrierestrukturen entstanden, die in den letzten beiden Jahrhunderten in der weltweiten Wissenschafts- und Forschungslandschaft eine dominierende Stellung innehatten. In Deutschland hat sich ein *Habilitationsmodell*, in England ein *Tenure-Modell*, in Frankreich ein kombiniertes *Habilitations-und-Tenure-Modell*, in den USA ein *Tenure Track-Modell* durchgesetzt. Sie haben bis heute für die anderen hier betrachteten Länder eine Orientierungs- und *Referenzmodell*-Funktion. Gleichzeitig stehen diese selbst unter Reformdruck – einerseits wegen des Wettbewerbs um Spitzenleistungen in der Forschung, andererseits wegen des permanenten Anstiegs der Studierendenzahlen. Die hat die Hochschulen in ein „Spitze-Breite-Dilemma“ (Kreckel 2010) gebracht und bildet einen Hintergrund für das zu beobachtende Ringen um konkurrenzfähige Wettbewerbsmodelle, bei denen Drittmittellorientierung, Flexibilisierung und Leistungskontrolle eine wichtige Rolle spielen. Die Veränderungen im Zuge dieser Reformen haben häufig noch keinen quantitativ spürbaren Niederschlag in der Personalstatistik gefunden, wie der geringe Anteil der Juniorprofessuren in Deutschland besonders deutlich zeigt. Ähnliches gilt für die erst vor wenigen Jahren eingeführte Personalstrukturreform an den

österreichischen Universitäten. Personalstrukturen sind bekanntlich Generationenphänomene, bei denen sich Änderungen sehr langsam auswirken.

Literatur

- Bloch, Roland/Burkhardt, Anke/Franz, Anja et al. (2011): Personalreform zwischen föderaler Möglichkeit und institutioneller Wirklichkeit, in: Peer Pasternack (Hg.) (2011): Hochschulen nach der Föderalismusreform, Leipzig, 155–214.
- BMWF – Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011): Universitätsbericht 2011, Wien. http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/Universitaetsbericht2011.pdf (02.07.2012).
- Böhmer, Susan (2010): Der Preis der Freiheit. Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern, in: Die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung (1/2010), 64–76.
- Buch, Florian/Landfester, Katharina/Linden, Pia/Rössel, Jörg/Schmitt, Tassilo (2004): Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. <http://hsdbs.hof.uni-halle.de/documents/t956.pdf> (27.07.2012).
- Buchholz, Kai/Gülker, Silke/Knie, Andreas/Simon, Dagmar (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. http://www.e-fi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Febr09.pdf (29.08.2012).
- Deutscher Bundestag (2010): Stenografischer Bericht 78. Sitzung Berlin, Donnerstag, den 2. Dezember 2010, Berlin (BT-Plenarprotokoll 17/78). <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btp/17/17078.pdf> (21.06.2012).
- Federkeil, Gero/Buch, Florian (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. CHE-Arbeitspapier 90, Gütersloh.
- Finkelstein, Martin J. (2010): Diversification in the Academic Workforce: The Case of the US and Implications for Europe, in: European Review (1/18), 141–156.
- Forschung & Lehre (2013): Aufstieg im System. Der „TUM Faculty Tenure Track“, in: F&L 1.2013, 18–19.
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Forum Hochschule (14/2010), Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf (15.05.2012).
- Kreckel, Reinhard (Hg.) (2008a): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig.
- Kreckel, Reinhard (2008b): Nachwuchs oder „junior staff“: Die Eingangsphase zum Hochschul-lehrerberuf im internationalen Vergleich, in: BMBF (Hg.): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn, Berlin, 271–286.
- Kreckel, Reinhard (2010): Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich, in: Krüger, H. H./Rabe-Kleeberg, U./Kramer, R. T./Budde, J. (Hg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule, Wiesbaden, 235–356.
- Kreckel, Reinhard (2012a): Die Forschungspromotion. Internationale Norm und nationale Realisierungsbedingungen, iFQ-Working Paper, Dezember 2012, 141–160.
- Kreckel, Reinhard (2012b): Habilitation versus Tenure. Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich, in: Forschung & Lehre (1/12), 12–14.
- Kreckel, Reinhard (2013): „It would be a good idea“. Der US-amerikanische Tenure Track als Importmodell, in: Forschung & Lehre (1/2013), 10–12.

- Mugabushaka, Alexis-Michel/Rahlf, Thomas/Güdler, Jürgen (2006):** Antragsaktivität und -erfolg von Juniorprofessoren bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, in: DFG infobrief (1/2006), 1–12.
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina (2003):** Perspektiven der Umsetzung der Juniorprofessur in den Bundesländern und an den Hochschulen, in: Die Hochschule (2/2003), 158–174.
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina (2004):** Die Juniorprofessur und das Emmy-Noether-Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie. http://www.diejungeakademie.de/pdf/Juniorprofessur_%20und_Emma_Noether.pdf (21.06.2012).
- Schuster, J.H./Finkelstein, M. J. (2006):** The American Faculty: The Restructuring of Academic Work and Careers, Baltimore.
- Slaughter, S./Cantwell, B. (2012):** Transatlantic moves to the market: the United States and the European Union, in: Higher Education (63), 583–606.
- Sondermann, Michael/Simon, Dagmar/Scholz, Anne-Marie/Hornbostel, Stefan (2008):** Die Exzellenzinitiative. Beobachtungen aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper No. 5. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf (26.07.2012).
- Statistisches Bundesamt (2011):** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010. Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Teuteberg, Frank (2006):** Die Junior-Professur – Teil 1: Situationsanalyse und Erfahrungen, in: Das Hochschulwesen (2/2006), 52–56.
- Technische Universität München (2012):** TUM – Berufs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement, München. <http://www.tum.de/die-tum/stellenangebote/tum-faculty-tenure-track/> (17.8.2012).
- Wissenschaftsrat (2007):** Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Köln, WR-Drs. 7721-07.
- Xie, Y./Killewald, A. A. (2012):** Is American Science in Decline? Cambridge, London.

Personal-kategorie	Deutschland	USA	England	Frankreich	Schweiz	Österreich	Niederlande
	Nur Universitäten (ohne gleichgestellte Hochschulen), 2010, VZÄ	Research & Doctoral Universities, 2003, VZÄ	Nur „old“ Universities (pre-1992), Academic Year 2010–11, VZÄ	Hochschulen unter dem Ministère de l'Éducation Nationale, ohne klinische Disziplinen, 2011, VZÄ	Universitäre Hochschulen (ohne FH/PH), 2010, VZÄ	Universitäten, 2010, VZÄ	Forschungsuniversitäten (ohne HBO; ohne Medizin), 2010
I-a „Chair“ (Tenure)	C4-Prof. („alten Rechts“); W3-Prof. u. vergleichbare	Full Professor (i.d.R. Tenure)	Professor	Professeur des Universités, unterschieden nach drei Rängen: - Professeur classe exceptionnelle, deuxième classe u. première class; nicht getrennt ausgewiesen, daher entfällt Kateg. I-b	o. Professor (stat. Eingrupp.: SHIS I); a.o. Professor und z.T. Assistenz-Prof. (SHIS II)	Ord. Univ.-Prof. („alten Rechts“); Univ.-Prof.	Professor/Hoogleraar
I-b Sonst. Senior Staff (i.d.R. Tenure)	C3-Prof. + C2-Prof. a.D.; W2-Prof.; Gastprof. (hauptamtlich)	Associate Professor (überwiegend Tenure)	„Senior Academic“ (Senior Lecturer, Reader, Senior Researcher etc.), i.d.R. unbefristet	Ränge hochschulstat. nicht getrennt ausgewiesen, daher entfällt Kateg. I-b	Entfällt, da in der CH-Hochschulstatistik nicht separat ausgewiesen	Assoziierter Professor (kleine Gruppe, erst 2009 eingeführt)	Senior Lecturer/Universitair Hoofddocent (UHD); i.d.R. a.D.
II Junior Staff (a.Zt./a.D.)	W1-Juniorprof. C2-Prof. a.Zt.; Univ./Hochschul-Dozent, Oberass., Obering. (insg. 89% von II auf Zeit, 11% auf Dauer beschäftigt)	Assistant Professor (i.d.R. Tenure Track)	„Academic“ (Lecturer A, Lecturer B), nach Probezeit i.d.R. unbefristet	Maitre de Conférences (unbefr.), die beiden Rangstufen, „classe normale“ und „hors classe“ sind nicht differenziert ausgewiesen)	II u. III-a zusammengefasst, da CH-Hochschulstatistik unter SHIS III-VI („übrige Dozierende“) unterschiedl. Tätigkeitsgruppen nennt, die i.d.R. prom. o. habil. mit sehr unterschiedlichem Beschäftigungsumfang u. ca. 50% befristet	a.o. Professor („alten Rechts“, a.D.); Assistenzprofessor (a.Zt., mit Tenure Track)	Lecturer/Universitätsdozent/ Universitair Docent (UD); ca. 75% a.D.
III-a Assisting Staff (a.D.)	Ak. Rat./ Obererrat/Direktor a.D.; Lektor a.D.; w/ikü. Mitarb. a.D.; w/ikü. Mitarb. a.D.; Studienrat/-direktor i.H.	Instructor, Lecturer, „Other“/No Rank, full-time u. unbefr. (Schätzung)	„Assistant Academic“ (Research Assistant, Research Associate etc.)	Enseignants du Secondaire (unbefr.)		Universitätsassistent al-ten Rechts (a.D.), Senior Lecturer, Senior Scientist (beide a.D. seit 2009)	Sonst. wiss. Personal; a.D.; überwiegend ONPOW (Schwerpunkt Lehre)
III-b Assisting Staff (a.Zt., Planstelle)	Hochschul-Ass.; wiss. Ass.; w/ikü. Mitarb. a.Zt.; Ak. Rat./Obererrat/Direktor a.Zt.; Lehrkr. f. bes. Aufg. a.Zt. – aus Haushaltsmitteln finanziert	Wie III-a, jedoch full-time befristet plus part-time befristet (Befristungsanteil geschätzt)	Angaben über den Anteil der befristeten „Assistant Academics“ (65%) liegen nur undifferenziert für alle Hochschularten vor, wurden hier für die Unterscheidung nach III-a u. III-b an „Pre-1992“-Universities verwendet	ATER (befristete Qualifikationsstellen)	Titel u. Zuordnungen nach Universitäten sehr unterschiedlich; unter „übrigen Dozierenden“ z.Zt. auch Titularprof., Assistenzprof., Privatdoz., Doz., Maitres d'Enseignement et de Recherche, Oberass., Lektor, Lehrbeauftragt., Gastprof.	Universitäts-Assistent (a.Zt.), wiss. Mitarb. (a.Zt.) aus Haushaltsmitteln finanziert	Sonst. wiss. Pers.; a.Zt. (ohne Personal mit Schwerpunkt Forschung)

III-c Assisting Staff (a. Zt., Drittmittel)	Wie III-b, aber aus Drittmitteln finanziert	Drittmittelpersonal nicht systematisch einbezogen (vgl. dazu Kreckel 2013)	Entfällt, da die Unterscheidung zwischen haushalts- und drittmittelfinanzierten Assistant Academics nicht möglich ist	Drittmittelpersonal nicht zu ermitteln, spielt in Frankreich keine bedeutende Rolle	„Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende“ (GHIS VII-X); Assistent, teilw. Oberassistent, Wiss. Mitarbeiter, Hilfsassistent u. A. (befristet) – aus Haushaltsmitteln finanziert	Wie III-b, aber aus Drittmitteln finanziert	Sonst. wiss. Pers., a. Zt. mit Schwerpunkt Forschung (OWPOZ)
IV Nebenberuflich (TZ, a. Zt.)	Nebenberufl. Prof./Honorarprof.; sonst. Nebenberufl. Lehrende/Lehrbeauftragte; examinierte Hilfskräfte/Tutoren (alle befristet)	Graduate Student Assistants (Teilzeit, befristet)	„Atypical Staff with Academic Role“ (vgl. dazu die Erläuterung oben, Abschnitt A-3)	Professeur associé, Maître de Conf. Associé, Professeur invité, Lecteur, Maître de Langue, Moniteur/Tuteur; keine stat. Erf. Vacataires (Aushilfskräfte)	wie III-b, aber aus Drittmitteln finanziert	Nebenberufl. Gastprofessor; Lektor (a. Zt.); Examinierte Hilfskräfte/Tutoren nicht erfasst	Promovendus / Trainee Research Assistant (PROM); a. Zt.: nebenberuflich Tätige in der Hochschulstatistik nicht erfasst
Quelle	Berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Hochschulpersonalstatistik 2010	Berechnet nach: NCES, Digest of Education Statistics 2011, Table A-67 (full-time and part-time instructional faculty 1995–6 to 2010–11)	Berechnet nach: HEFCE 2012a (Staff employed at HEFCE-funded HEIs. Trends and Profiles 1995–6 to 2010–11)	Berechnet nach: MENESR 2011a, Tables 1 u. 2.	Entfällt, da die Schweizer Hochschulpersonalstatistik nicht zwischen neben- und hauptberuflich Beschäftigten unterscheidet, sondern nur Beschäftigungsumfänge ausweist	Berechnet nach: BMBWK, UNIDATA, PRODPJU Personal nach Verwendung: http://reportal.bmbwk.kg.vat/discover/view?&cn=c_f_at04&nsl=de-at&_po=1000000001000100000&(Zugriff 11/2011)	Berechnet nach: WOPI (Wissenschaftsjahr) Onderwijs Personeels Informatie: http://www.vsn.nl/universiteiten/feiten-cijfers/personeel/ Downloadbare-tabellen, htm (Zugriff 11/2012). VZA-Angaben aus NL-Hochschulstatistik übernommen
Art der Berechnung	Berechnung der VZÄ nach der Formel $VZ = 10 \cdot TZ = 0,5 \cdot \text{Nebenberuflich} = 0,2$	Berechnung der VZÄ nach der Formel $10/0,5/0,2$	Berechnung der VZÄ nach der Formel $10/0,5/0,2$	Die VZA-Angaben wurden nach dem dort beschriebenen Verfahren der amtlichen französischen Hochschulstatistik errechnet	Berechnet nach: BFS, Portal Statistik Schweiz, Universitäre Hochschulen. Personal nach Finanzquelle und Personalategorie (http://www.pxweb.bfs.admin.ch/Dialog/Saveshow.asp (Zugriff 1/2013))	VZA-Angaben sind von der österr. Hochschulpersonalstatistik übernommen	

Übersicht 2: Zuordnungen, Berechnungsgrundlagen und Erläuterungen zu Personalkategorien und -strukturanalyse in
Übersicht 1

Karrierewege und Zusammenarbeit an Schweizer Fachhochschulen – Chancen und Probleme eines Aufbruchs

Annette Hug

In den vergangenen 20 Jahren wurde die Schweizer Hochschullandschaft radikal verändert. Dieser Prozess kommt 2013 mit dem Inkrafttreten des neuen, eidgenössischen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetzes (HFKG) zu einem vorläufigen Abschluss. Wichtigste Veränderung ist der Aufbau von Fachhochschulen. Außerdem werden strategische Entscheidungen über die Finanzierung, die Zulassungsbestimmungen und Akkreditierungskriterien neu in einer nationalen Hochschulkonferenz gefällt, die alle Hochschulen, die Kantone und den Bund umfasst und somit eine koordinierte Politik ermöglicht. Parallel dazu haben dieselben Reformen stattgefunden wie in praktisch allen europäischen Ländern: die Bologna-Reform und der Umbau der öffentlichen Institutionen nach dem Prinzip des New Public Management.

Während die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den zehn kantonalen Universitäten und den zwei eidgenössischen technischen Hochschulen (ETH) mit derjenigen an deutschen Hochschulen vergleichbar ist, hat sich der Mittelbau an den sieben Fachhochschulen gerade erst entwickelt. Dabei zeigt sich, dass die Situation alles andere als befriedigend ist. Die Qualifizierungsmöglichkeiten und Karrierewege sind ungeklärt, widersprüchliche Zielvorstellungen werden auf dem Rücken der Nachwuchs-MitarbeiterInnen ausgetragen. Gleichzeitig bietet die ungeplant entstandene Personalstruktur der Fachhochschulen auch Anlass, um vom universitären Modell wegzudenken und eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Forschenden und Lehrenden mit unterschiedlichen Hintergründen und Qualifikationen zu skizzieren.

Im Spagat zwischen Ausbildung und Wissenschaft

Die Entwicklung der Schweizer Fachhochschulen ab 1995 folgte verschiedenen Zielsetzungen: Die bisherigen Ingenieurschulen (HTL) standen vor der Situation, dass ihre Abschlüsse im internationalen Austausch trotz hoher Qualität nicht als Hochschulabschluss galten. Die Schweiz zeichnete sich zwar durch eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeit aus, fiel aber im OECD-Vergleich immer wieder mit einer tiefen Maturitätsquote auf. Von

den Eidgenössischen Technischen Hochschulen war umgekehrt verlangt worden, dass die HTL-Absolventen den Titel *Ingenieur* nicht länger tragen dürften (Weber et al. 2010). Aus diesem Statuskampf gingen die, in der Bevölkerung und Wirtschaft gut verankerten, Ingenieurschulen als Sieger hervor. In einem für Schweizer Verhältnisse einmaligen Tempo wurde ein Fachhochschulgesetz entworfen und verabschiedet, Schulen aus dem Bereich Technik und Architektur wurden mit Kunst-, Musik- und Schauspielschulen, Ausbildungsstätten für SozialarbeiterInnen, für JournalistInnen und angewandte PsychologInnen und mit höheren Ausbildungen im Bereich Betriebswirtschaft und Management in insgesamt sieben Fachhochschulen fusioniert. Als Zugangsvoraussetzung für diese Hochschulen wurde die Berufsmaturität eingeführt – ein Abitur, das mit zusätzlichem Schulunterricht parallel zur Berufslehre erreicht wird. Mit dieser Reform wurde innerhalb eines Jahrzehnts die Hochschuleintrittsquote von 20 auf 30 Prozent erhöht (BfS, 2007). Die folgende Grafik zeigt, wie sich dieses Wachstum auf den Personalbestand der Hochschulen insgesamt und der Fachhochschulen im Speziellen ausgewirkt hat:

	1995	2005	2010
Studierende	88.243	166.515	206.529
davon FH	0	54.140	75.035
Personal (Vollzeitäquivalent)	24.402	39.572	49.820
davon FH	0	9.724	13.727
Quelle: eigene Darstellung auf der Basis von Daten der offiziellen Hochschulstatistik der Länder (vgl. Anhang).			

Tabelle 1: Übersicht Hochschulen (Bundesamt für Statistik 2012, Schweiz)

War das Schweizer Bildungssystem bisher darauf angelegt gewesen, dass im Alter von 12 oder spätestens 16 Jahren die Weichen in Richtung Universität oder Berufsbildung gestellt wurden, so ist die Durchlässigkeit heute gestiegen. Wesentlich mehr junge Leute haben die Möglichkeit, ein international anerkanntes und anschlussfähiges Studium anzutreten. Aus diesem Grund wurde die Entwicklung vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund sehr begrüßt: Der Umbau ermöglicht es, die wachsende Nachfrage nach Hochschulabgängern zu decken, ohne dass die Stärken des Berufsbildungssystems verloren gegangen sind.

Wie Weber et al. (2010) in ihrer Studie zur Entstehung der Fachhochschulen mit Bezug auf Bourdieu darlegen, hat dieser Prozess eingespielte Status- und Distinktionsmerkmale durcheinandergebracht. Für die Umstel-

lung wurde der Slogan „Gleichwertig, aber anders“ geprägt. Er läuft den traditionellen akademischen Wertungen diametral entgegen. In der Auslegung führte er zu einer doppelten Anforderung: Die Fachhochschulen sollten wie bisher PraktikerInnen ausbilden, die nach der Bachelorausbildung in ihrem Beruf einsatzfähig sein würden. Gleichzeitig sollte die Vermittlung wissenschaftlichen Denkens und Forschens Teil der Ausbildung werden; die Fachhochschulen erhielten einen Forschungs- und Dienstleistungsauftrag.

Einige Probleme, die aus dieser doppelten Anforderung entstanden, mussten vom Mittelbau ausgebadet werden:

1. Die Fachhochschulen richteten Forschungs- und Dienstleistungsabteilungen ein. Für die Dienstleistungen brauchten sie ausgewiesene ExpertInnen, die in Firmen und Verwaltungen für teure Beratungen engagiert wurden. Ganz anders war das Profil der ForscherInnen: Sie brauchten akademische Qualifikationen, wenn möglich ein Doktorat, denn sie konkurrierten neu mit den Universitäten um Drittmittel. Es wurde gesetzlich vorgeschrieben, dass diese Forschungsabteilungen vollständig über Projektmittel finanziert werden mussten. Die Stammebelegschaft der fusionierten Schulen bestand jedoch aus Dozierenden, die einen Abschluss vom Lehrdiplom bis zum Lizentiat (Magister oder Diplom) hatten, Doktorate waren eher selten. Die neuen Mittelbaustellen für wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende wurden also dazu genutzt, fehlende Forschungskompetenz und die nötigen akademischen Abschlüsse aufzustocken. Während die – als Empfehlung formulierte – Vorgabe war, dass Mittelbaustellen auf drei Jahre zu befristen seien, sind laut Böckelmann et al. (2012) 44 Prozent der heutigen Mittelbauangestellten unbefristet angestellt. Dies werde ich als Ausdruck der Tatsache, dass diese Mitarbeitenden strukturell unverzichtbar sind, dass es aber keine Vorstellungen über Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs innerhalb der Fachhochschulen gibt. Häufig ist die Situation, dass offiziell ein direkter Übergang in eine Dozierendenstelle und die Verlängerung einer befristeten Anstellung ausgeschlossen sind, dass aber in der Realität sehr viele Ausnahmen gemacht werden, womit das Fortkommen innerhalb der Institution von höfisch anmutenden Prozessen abhängt.

2. Hinter den ersten Richtlinien für den Mittelbau an Fachhochschulen stand die Vorstellung, dass diese Mittelbauangehörigen später „in die Praxis“ zurückkehren und zum Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Berufsfeld beitragen würden. Dem widersprach das Bedürfnis, UniversitätsabgängerInnen anzustellen, um den Bedarf an ForscherInnen zu decken. In

einigen Fächern (z. B. Soziale Arbeit) begann die Rekrutierung von eigenen AbgängerInnen für den Mittelbau erst nach der verzögerten Einführung von Masterstudiengängen. Es wurde zunehmend unklar, ob mit dem Mittelbau ein Nachwuchs für die eigene Disziplin gefördert werden soll oder ob Fachhochschulen in erster Linie ein Arbeitsfeld für UniversitätsabgängerInnen aus verwandten Disziplinen werden.

3. Bei oftmals sich überschneidenden Tätigkeitsgebieten wurde der Lohnunterschied zwischen Dozierenden und Mittelbau dadurch begründet, dass Mittelbaustellen Qualifikationsstellen seien. In diesem Gebiet liegen die größten Missstände. Da die Fachhochschulen kein Promotionsrecht haben, sind Forschende für eine Dissertation auf eine gute Kooperation mit einer Universität angewiesen. Die Erfahrung zeigt, dass das Etablieren einer solchen Kooperation dem Geschick der Assistierenden selbst überlassen bleibt. Außerdem entwickeln sich ähnliche Probleme wie an Universitäten: Zeit für die Arbeit an eigenen Qualifikationsprojekten wird selten entlohnt. Im schlimmsten – nicht seltenen Fall – ist die Arbeitsbelastung auch bei Teilzeitstellen so hoch, dass keine Zeit für die eigene Forschungsarbeit oder Weiterbildung bleibt. Dass nur 48 Prozent der heutigen FH-Mittelbauangestellten parallel zur Anstellung eine Weiterbildung, ein Studium oder eine Qualifikationsarbeit unternehmen (Böckelmann et al. 2012), ist Ausdruck dieser Situation.

4. Obwohl die Fachhochschulen „Gleichwertig, aber anders“ sein sollen, ging man implizit oder explizit von einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation der Mittelbau-Angehörigen aus – im Idealfall von einer Promotion. Schnell – und in verschiedenen Disziplinen auf unterschiedliche Art – stellte sich die Frage, welche anderen Qualifikationen der Praxisnähe und Anwendungsorientierung der Fachhochschulen entsprächen. Nur 10,6 Prozent der Beschäftigten im Mittelbau arbeiten heute an einer Dissertation, gut ein Drittel engagiert sich in beruflicher Weiterbildung, rund 60 Prozent geben als Weiterbildung den Besuch von Tagungen und Kongressen an (ebd.). Es zeigt sich, dass eine wissenschaftliche Karriere für die Mehrheit des FH-Mittelbaus nicht im Vordergrund steht oder stehen kann.

Gleichwertig, aber anders – Warum nicht im Team?

Aus all diesen historischen Gründen bietet die Personalstruktur der Fachhochschulen ein ganz anderes Bild als jene der Universitäten. Die Schweiz

gehört mit Deutschland und Österreich zu den „Habitationsländern“ (s. Zimmermann in diesem Band). Ihre Universitäten bestehen zu rund 70 Prozent aus befristet angestellten Mitarbeitenden. Die Forderung des *Templiner Manifests*, Daueraufgaben mit Dauerstellen zu erfüllen, stößt deshalb bei Gewerkschaftsmitgliedern an Schweizer Universitäten auf offene Ohren. An den Fachhochschulen bietet sich ein anderes Bild:

	Universitäten	Fachhochschulen
ProfessorInnen	13,96 %	46,67 %
Übrige Dozierende	13,06 %	24,61 %
Assistierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen	72,98 %	28,72 %

Tabelle 2: Personalstruktur der verschiedenen Hochschultypen
(Weber et al. 2010)

Die Personalstruktur der Fachhochschulen nähert sich, was Befristungen betrifft, derjenigen, die Zimmermann (s. Beitrag in diesem Band) für England (28 Prozent befristet), die USA (17 Prozent befristet) und Frankreich (26 Prozent befristet) darstellt. Es fragt sich: Soll sich daran etwas ändern und, wenn ja, was?

In der hochschulpolitischen Diskussion stehen sich verschiedene Lager gegenüber: Während der Gewerbeverband gemeinsam mit dem Gewerkschaftsbund dafür eintritt, dass die Praxisorientierung der Fachhochschulen weiterhin gesetzlich vorgeschrieben und in entsprechenden Vorgaben umgesetzt wird, setzen sich einige Fachhochschulen, wie auch der Berufsverband der Fachhochschuldozierenden, für eine Aufhebung der unterschiedlichen Vorgaben und Charakterbestimmungen ein. Um die Qualität der Forschung und des Studiums zu heben, sei eine Angleichung an die Universitäten zu befürworten. Aus finanziellen Gründen wird an einigen Schulen darüber nachgedacht, Dozierendenstellen mit befristeten Mittelbaustellen zu ersetzen. Weber et al. (2010) weisen darauf hin, dass die Zahl der Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Universitätsabschlüssen an den Fachhochschulen massiv zugenommen hat und dass innerhalb der Schulen universitäre Maßstäbe an Bedeutung gewonnen haben. Ein wichtiger Treiber für die Anpassung an universitäre Modelle können auch die Kosten sein: Weil an den Fachhochschulen Klassen oder Modulgruppen bisher kleiner sind und mehr praktische Übungsanlagen mit intensiver Betreuung angeboten werden, ist ein durchschnittlicher

ECTS-Punkt an den Fachhochschulen teurer als an den Universitäten. Der Druck steigt also, auch an Fachhochschulen in größeren Vorlesungen zu unterrichten, was dem Selbstverständnis der klassischen FH-Dozierenden widerspricht.

Der vpod hat seine Position in dieser Frage auf folgenden Nenner gebracht: Wo Ausbildung draufsteht, muss Ausbildung drin sein. Wo Wissenschaft draufsteht, muss Wissenschaft drin sein! Das heißt aber nicht, dass wir einer Rückkehr zu höheren Berufsschulen das Wort reden. Den größten Hemmschuh für die Entwicklung einer eigenständigen Forschungspraxis an den Fachhochschulen und einer sinnvollen Verknüpfung von Forschung und Lehre sehen wir in den Finanzierungsvorgaben, die Fachhochschulen dazu zwingen, fast ausschließlich Auftragsforschung zu betreiben. Auch anwendungsorientierte Forschung kann frei oder unfrei betrieben werden – für freie Forschung braucht es eine projektunabhängige Grundfinanzierung.

Und was heißt das für den Mittelbau? Hier ist es besonders dringend, das Vorbild Universität in Frage zu stellen. Es wäre absurd, wenn die Schweizer Fachhochschulen der deutschsprachigen Habilitationsuniversität nacheifern würden, während ebendiese Universitäten langsam erkennen, dass sie im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ein strukturelles Problem haben. Punkto Befristung entsprechen die Fachhochschulen den attraktiveren Universitäten im französisch- und englischsprachigen Raum. Damit die Fachhochschulen mit diesem Pfund wuchern können, müssen aber einige Widersprüche gelöst werden. Es braucht die Einsicht, dass langjährige hochwertige Praxiserfahrung, eine Dissertation und didaktische Fähigkeiten nicht immer in einer Person zusammenkommen können. Das Schlagwort der „eierlegenden Wollmilchsau“ wird hoffentlich aus dem Alltag der Fachhochschulen wieder verschwinden. An seine Stelle könnte die Idee treten, dass Forschung und Lehre in Teams von gleichwertigen, aber anders qualifizierten Leuten geleistet werden kann: Forschungskompetenz und Praxiswissen, eine Nähe zu den Fragen und Problemen in den Berufsfeldern, Kenntnisse und Erfahrungen in der Ausbildung von Berufsleuten können von verschiedenen Leuten eingebracht werden, die einen Auftrag gemeinsam erfüllen. Dieses Modell hat sich aus ganz praktischen Gründen da und dort verwirklicht, aber es wird nicht als visionär erkannt, und sein Bestand hängt vom Goodwill einzelner Personen ab.

Hinderlich für die explizite Formulierung und Umsetzung einer solchen Vision sind auch zwei politisch genährte Vorstellungen: man könne wissenschaftliche Erkenntnis in Modelle und praktische Tools abfüllen, die

dann von PraktikerInnen angewendet werden. Diese Vorstellung schlägt sich zum Beispiel in Vorgaben nieder, die von anwendungsorientierter Forschung ausschließlich die Entwicklung von „Tools“ verlangen. Zweitens dominiert die Idee, eine anspruchsvolle praktische Tätigkeit ließe sich im Alltag Schritt für Schritt wissenschaftlich begründen, empirische Forschung sei demnach der zentrale Bezugsrahmen für das Entwickeln von Handlungs- und Entscheidungsfähigkeiten. Aber das rührt an Fragen zum Verhältnis von Wissenschaft und Praxis, die den Rahmen dieses Artikels sprengen. Sie müssten vertieft werden, um den Wert der hier formulierten Vision zu prüfen.

Ganz praktisch geht es heute darum, Nachwuchsstellen so auszugestalten, dass ein Qualifikationsprojekt möglich ist – sei es eine Promotion, ein Master of Advanced Studies, eine Führungsausbildung, u. a. m. Die Situation, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende bei gleichen Aufgaben unterschiedlich bezahlt werden, ist in Richtung einer flachen, in Teams organisierten Forschungs- und Lehrkultur aufzulösen. Schließlich ist die Idee, dass Fachhochschulen und Praxisfelder in einem regen Austausch stehen, durch praktisch und transparent geförderte Karrierewege umzusetzen. Dies betrifft jedoch nicht nur den Mittelbau, sondern das ganze Feld der Dozierenden und Lehrbeauftragten: Wie kommt man hinein? Wie kommt man hinauf? Wohin geht man hinaus? Kommt man auch wieder zurück?

In den nächsten Jahren wird sich zeigen, ob die Fachhochschulen ihre spezifischen Möglichkeiten – auch im Interesse des eigenen Nachwuchses – ausbilden und nutzen.

Literatur

- ACIDUL (2012):** États généraux de la recherche. <http://www3.unil.ch/wpmu/acidul/etats-generaux-de-la-recherche> (27.08.2012).
- Böckelmann, Christine/Erne, Cordula/Kölliker, Alexandra/Zölch, Martina (2012):** Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Situationsanalyse auf der Basis einer repräsentativen Befragung. <http://www.fhnw.ch/ppt/content/prj/T999-0088> (28.01.2013).
- Bundesamt für Statistik (Bfs) (2007):** Bildungsstatistik, Bern.
- Bundesamt für Statistik (2012):** Personal der Fachhochschulen 2010, Bern.
- Bundesamt für Statistik (2012):** Übersicht Hochschulen. <http://www.bfs.admin.ch/bfs> (23.08.2012).
- vpod (2010):** Baustelle Fachhochschule. Ausgabe der Zeitschrift Bildungspolitik. Nr. 168.
- vpod (2012):** Hochschulen im Wettkampf. Beiträge zur Tagung des vpod-Fachausschusses ‚Hochschulen‘ 2012 in Bern. Ausgabe der Zeitschrift Bildungspolitik. Nr. 177.
- Weber, Karl/Tremel, Patricia/Balthasar, Andreas/Fässler, Sarah (2010):** Programmatik und Entwicklung der Schweizer Fachhochschulen (hrsg. von Universität Bern und Gebert Ruf Stiftung), Bern.
- Young, Chris/Curty, Philipp/Hirt, Matthias/Wirth Bürgel, Katja (2009):** Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH, Bern.

Zölch, Martina/Greife, Stephanie/Semling, Corinna (2005): Die Situation von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Schweizer Fachhochschulen. Ergebnisse einer schweizweiten Befragung, Olten.

Tenure Track durch Kollektivvertrag – Karrierewege in Österreich

Peter Korecky

Der Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der österreichischen Universitäten trat nach siebenjährigen Verhandlungen zum 01.10.2009 in Kraft. Die Existenz dieses Kollektivvertrags wurde im Zuge der Autonomisierung der Universitäten im Universitätsgesetz 2002 festgelegt. Im selben Gesetz wurde als Kollektivvertragspartner auf Arbeitgeberseite der „Dachverband der Universitäten“ (§108 UG 2002) festgeschrieben. Auf Arbeitnehmerseite ist der Verhandler der Österreichische Gewerkschaftsbund vertreten durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

Ziele

Die gemeinsamen Ziele der KV-Verhandler waren:

- Ein einheitlicher Kollektivvertrag für alle MitarbeiterInnen der 21 Universitäten unter besonderer Herausforderung der Vielfalt der Berufsbilder
- Die Ausdifferenzierungen der berufsbildbedingten Regelungen über Unterkapitel zum wissenschaftlich-künstlerischen Personal und allgemeinen Personal inklusive Spezialregelungen für Kunstuniversitäten, medizinische Universitäten usw.
- Die Beachtung von Überlappungszonen unterschiedlicher Unterkapitel durch Anknüpfungen in den Gehaltsschemata z. B. bei „Systemerhalten“, die teils aus dem wissenschaftlichen und teils aus dem allgemeinen Personal stammen
- Das Finden praktikabler Übergangsbestimmungen und Übertrittsmöglichkeiten in den KV unter Berücksichtigung der drei davon betroffenen Arbeitsrechte, dem Beamtendienstrecht, dem Vertragsrecht des Bundes und den Dienstverträgen seit 2001
- Ein Zusatz-KV für die Altersvorsorge, der auch den Umgang mit Pensionskassenverträgen und Alt-Ansprüchen regelt

Spannungsfelder

Aus diesen Zielen haben sich schnell drei Hauptspannungsfelder herauskristallisiert, die im Folgenden kurz skizziert werden:

1. Mitbestimmungsfragen

Ausgangspunkt war die Universität der 1990er Jahre mit drittelparitätlicher Mitbestimmung. Über die Dienstrechtsnovelle 2001 kam es zur „Entmachtung“ von Studierenden und Mittelbau und zur Gegenentwicklung hin zur „Ordinarienuniversität“. Der Kollektivvertrag liefert nun eine De-facto-Annäherung im Arbeitsrecht (Universitätsprofessoren zu assoziierten Professoren) und könnte die Basis für ein Faculty-Modell im Organisationsrecht darstellen, wenn das politisch gewollt ist.

2. Dienstrechtsfragen

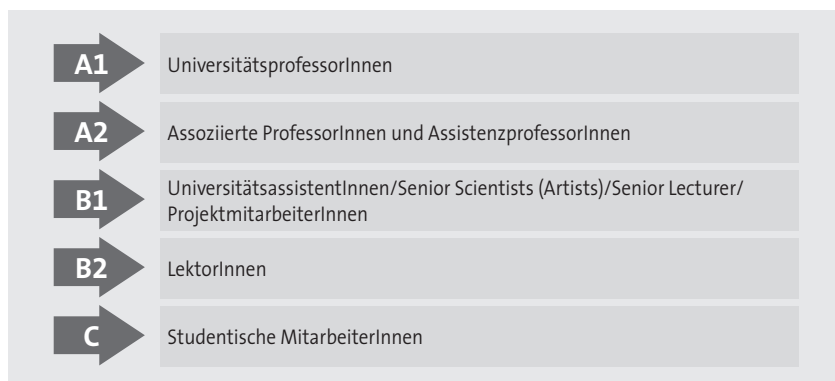
Ausgangspunkt war ein Beamtenrecht im Anschluss an die Habilitation. Das brachte zwar größtmögliche arbeitsrechtliche Absicherung, aber auch eine „Versteinierung“ in der Personalstruktur. Die Dienstrechtsnovelle 2001 lieferte das andere Extrem: einen Dauerwettbewerb der befristeten Neueinstellungen. Der Kollektivvertrag sollte einen Mittelweg beschreiben: auf Basis einer langfristigen Personalplanung eine klare Trennung von Rotations- und Laufbahnstellen und einen „gelenkten Tenure Track“ für wissenschaftliche Karrieren.

3. Probleme des Stellenplans

Der ministeriell vorgegebene Stellenplan war nicht bedarfsgerecht und konnte auf Bedarfsveränderungen nicht dynamisch reagieren. Die Politik bekämpfte diese Schwäche mit Ad-hoc-Stellenplankorrekturen im Nachhinein. Im Kollektivvertrag strebt man eine Trennung von „Systemerhalten“ und Zusatzangeboten an und führt mit der Kategorie „Senior Lecturer“ einen fixen Angestellten für die Lehre ein, der geringere Personalkosten verursacht als die Dauerbestellung von befristeten Lektoren.

Bedienstetenkategorien

Ferner wird im Kollektivvertrag eine endgültige Aufzählung aller Bedienstetenkategorien vorgenommen. Für das wissenschaftliche/künstlerische Personal sind dies:



Wesentlicher Bestandteil der neuen Personalentwicklungsphilosophie ist, dass jeder Arbeitsplatz eine eindeutige Zuordnung zu einer der obigen Gruppen haben muss. Dabei ist klar festzulegen, welchen Anteil an Forschung, Lehre, Systemerhaltung und Verwaltung dem jeweiligen Arbeitsplatz innewohnt und ob dadurch eine Laufbahn- oder eine Rotationsstelle definiert ist. So wird eine Stelle als Universitätsassistent *ehrer* als Vorbereitung für eine wissenschaftliche Laufbahn gesehen werden und daher *ehrer* befristet konzipiert sein. Demgegenüber wird eine Stelle als Senior Scientist *ehrer* als Systemerhalter zu sehen sein und daher *ehrer* unbefristet angelegt werden und näher der Verwaltungstätigkeit anzusiedeln sein als der Forschung. Diese Verantwortung für die Verwaltung unterscheidet auch jene Senior Scientists, die einen unbefristeten Schwerpunkt auf der Lehre haben (*Senior Lecturer*), von Lektoren, die meist befristet und ausschließlich mit (Zusatzangeboten in der) Lehre beschäftigt sind.

Arbeitsplatzbezogene Zuordnung

Diese arbeitsplatzbezogene Zuordnung ist im Entwicklungsplan (3- bis 6-jährig) und im internen Strukturplan der Universität festzulegen. Der Entwicklungsplan ist Basis für die Leistungsvereinbarung der Universität mit dem Bundesministerium und damit bestimmend für die Zuweisung budgetärer Mittel. All das mündet in den Organisationsplan und die Personalbedarfsplanung der Organisationseinheiten.

Die tatsächliche Zuordnung und die konkreten individuellen Aufgaben sind im Arbeitsvertrag mit dem Bediensteten festzulegen. In den Ausschreibungen müssen die Grundmerkmale eines Arbeitsplatzes vorab festgelegt sein.

Dabei ist zwar grundsätzlich alles erlaubt (befristet/unbefristet, Vollzeit/Teilzeit etc.), es gibt aber praktisch „Grundkategorien“, die immer wieder vorkommen:

Fall A (DoktorandInnenstellen): Ein Arbeitsplatz erfordert kein Doktorat. Er ist meist bis maximal 6 Jahre befristet und entspricht der Eingruppierung in Laufbahn B1 unter Anrechnung von Vorerfahrungen.

Fall B (Postdoc-Stelle): Diese ist eher eine Dauerstelle, aber keine Karriere-stelle. Sie entspricht der Laufbahn B1, aber beginnend mit Gehaltsstufe 3.

Fall C (Stelle mit „Qualifizierungsvereinbarung“ (QuV)): Diese ist eine zunächst eher befristete Karrierestelle; es muss nach spätestens 2 Jahren eine QuV angeboten werden, die „professorabel“ machen soll und deren Ziele innerhalb von 4 Jahren erreichbar sein sollten. Mit Übernahme der QuV erfolgt ein Laufbahnwechsel von B1 nach A2.

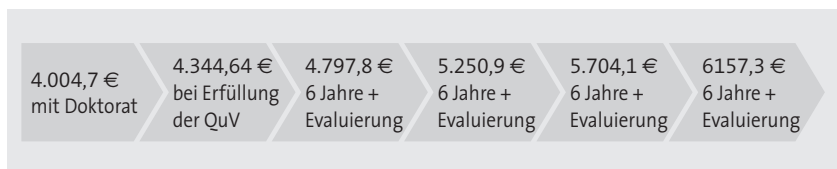
Der gelenkte Tenure Track

Der Fall C erweckt unser besonderes Interesse, da er den erwünschten „gelenkten Tenure Track“ darstellt. Um diesen Karriereweg richtig einschätzen zu können, betrachten wir zunächst die erwähnten Laufbahnschemata:

Laufbahnschema B1:



Laufbahnschema A2:



Die Dauer der ersten Phase hängt hier von der vereinbarten Zeit zur Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung als Voraussetzung für die dann folgende Stufe der assoziierten Professur ab.

Daneben interessant ist das Laufbahnschema der berufenen Professur A1 im Vergleich:



In die Laufbahngruppe B1 fallen alle Arbeitsplatzkategorien, die mindestens ein einschlägiges Master- oder Diplomstudium als Voraussetzung haben. Grundsätzlich kann sich natürlich jede(r) um eine Karrierestelle mit QuV bewerben. Aber sehen wir uns noch einmal kompakt den „Normfall“ an:

Eine Universität bzw. eine Organisationseinheit einer Universität beschließt, einen wissenschaftlichen Schwerpunkt zu setzen. Dieser schlägt sich im Entwicklungsplan nieder, wird budgetiert und es kommt über das Rektorat zur Ausschreibung einer Stelle mit QuV. Eine Universitätsassistentin oder ein Universitätsassistent (mit Doktorat; Laufbahn B1 + 8 = 3381,7 €) bewirbt sich und erhält die Stelle. Binnen zwei Jahren ist ihr/ihm eine QuV vorzulegen, die sie/ihn professorabel machen soll und die binnen vier Jahren erfüllbar ist. Mit der Übergabe der QuV wird die Universitätsassistentenzur *Assistenzprofessur* (A2 = 4004,7 €) und genießt während der Arbeit an der QuV auch erweiterten Kündigungsschutz. Wird die QuV nicht erfüllt, wird das befristete Dienstverhältnis im Allgemeinen auslaufen oder ein etwaiges unbefristetes Dienstverhältnis gekündigt werden. Wird die QuV erfüllt, erwächst der Assistenzprofessorin bzw. dem -professor der Rechtsanspruch(!) zur Ernennung der *assoziierten Professur* (A2 = 4344,6 €). Das Dienstverhältnis wird unbefristet, die Leistung evaluiert, die Gesamtlaufbahn A2 angetreten. Sie/Er hat Anspruch auf Studienurlaub, genießt alle Freiheiten, Selbständigkeiten und Unterstützungen der Universität für ihre/seine wissenschaftliche Arbeit und hat die *venia docendi*.

Der Unterschied zwischen einer berufenen Professur und einer assoziierten Professur liegt daher lediglich im universitätsorganisatorischen und weder im arbeitsrechtlichen noch im wissenschaftlichen Bereich. Die universitätsorganisatorische Gesetzgebung war durch den Kollektivvertrag nicht korrigierbar.

Der Kollektivvertrag konnte bewirken, dass der Tenure Track zur Position der assoziierten Professur es nun jeder und jedem wissenschaftlichen MitarbeiterIn erlaubt, durch Bewerbung um eine QuV-Stelle ihre/seine wissenschaftliche Laufbahn zu planen.

Theorie und Praxis

Ein wesentliches Moment dabei ist die Anforderung an das Universitätsmanagement, die Personalentwicklung zu planen und diese Pläne mit der wissenschaftlichen Schwerpunktsetzung abzustimmen. Dadurch sollten Cluster wohldefinierter Arbeitsplatzkategorien entstehen, die gegenüber BewerberInnen, aber auch den Betriebsräten, der Gewerkschaft und dem Auftraggeber „Bundesministerium“ transparent gemacht werden. Ob das in der Praxis auch gelingt, kann sich erst in der Zukunft erweisen und wird zum ständigen Arbeitsprogramm der Kollektivvertragspartner gehören. Die theoretische Grundlage für diese Entwicklung ist jedenfalls im Kollektivvertrag angelegt.

Anmerkung

Der Kollektivvertrag beschäftigt sich natürlich nicht nur mit Laufbahn- und Arbeitsplatzfragen. Zu den Grundelementen jedes Kollektivvertrags gehören Vereinbarungen über Arbeitszeit, Arbeitsumfang, Sonderzahlungen, Zuschüsse, Ersatzleistungen, Kündigungsregelungen, erweiterten Kündigungsschutz usw. In diesen Bereichen ist klar geregelt, welche Mindestanforderungen an Lehre an die einzelnen Bedienstetenkategorien gestellt werden, wann diese Lehre stattfinden soll (darf) bzw. welche Lehrveranstaltungskategorien welche Wertigkeiten haben (s. dazu GÖD 2012 sowie mit einem kommentierenden Teil und einem Abschnitt über die personalrechtlich relevanten Bestimmungen des UG 2002 und einem Abschnitt über den Zusatz-KV für die Altersvorsorge Pfeil 2010).

Literatur

GÖD (2012): Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, in: Broschürenreihe der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Wien. http://www.goed.at/documents/kv_unilnernet.pdf.

Pfeil, Walter J. (Hg.) (2010): Personalrecht der Universitäten, Wien.

C

**Aktive Personalpolitik –
Hochschulen auf dem
Prüfstand**

Under Construction?! – Akademische Personalentwicklung als Bestandteil aktiver Personalpolitik an Hochschulen¹

Daniela Hrzán

Personalplanung, Personalmanagement und Personalentwicklung sind gern gebrauchte Schlagwörter, wenn es um den Reformbedarf und die derzeitigen Umstrukturierungen von Hochschulen geht.² Die akademische Personalentwicklung nimmt in diesen Diskussionen einen besonderen Stellenwert ein. Gerade angesichts der vielfach beschriebenen strukturellen Schwächen des deutschen Wissenschaftssystems (vgl. GEW 2010) erscheint die optimale Vorbereitung von Promovierenden und Postdocs auf den Beruf Wissenschaft ebenso wie auf alternative Karrierewege außerhalb der Hochschulen als zwingend notwendig. Vor diesem Hintergrund haben sich in den vergangenen Jahren an etlichen Hochschulen Einrichtungen gegründet, die Personalentwicklungsmaßnahmen für NachwuchswissenschaftlerInnen konzipieren.

Doch inwieweit handelt es sich bei diesen Angeboten tatsächlich um Personalentwicklung? Sind es nicht doch wieder vor allem Weiterbildungskurse, die mit dem PE-Etikett versehen werden? Und was hat das mit aktiver Personalpolitik zu tun? Die von Wolff-Dietrich Webler 2006 getätigte Feststellung, demnach die begriffliche Formel „Personal- und Organisationsentwicklung“ zum „Modebegriff“ avanciert ist, der die alten Begriffe „Fort- und Weiterbildung“ ersetzt, lässt sich vielerorts nach wie vor als gültig beobachten, ebenso wie die Tatsache, „dass ein PE-Konzept nicht existiert, eine solche Personalentwicklung [...] nicht stattfindet“ (Webler 2006: 3). Hinzu kommt, dass Maßnahmen zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs häufig verstreut organisiert sind. Je nach Einrichtung und Konzept gibt es entsprechende Angebote z. B. im Rahmen

- 1 Der vorliegende Text basiert auf dem auf der GEW-Wissenschaftskonferenz 2012 in Herrsching gehaltenen Vortrag „Wie aktiv ist die Personalpolitik der Hochschulen?“ der Autorin und hat von Diskussionen mit GEW-KollegInnen sowie Teilnehmenden der Tagung profitiert. Erwähnen möchte ich vor allem Johanna Künne, Andreas Keller, die Mitglieder der AG HuF sowie all diejenigen, die ihre Erfahrungen mit Best-Practice-Beispielen zu aktiver Personalpolitik mit mir geteilt haben.
- 2 Der Fokus dieses Beitrags liegt auf Hochschulen. Selbstverständlich gibt es auch an Forschungsinstituten Best-Practice-Beispiele aktiver Personalpolitik. Genannt werden können hier z. B. die 2012 verabschiedete Zielvorgabe der Leibniz-Gesellschaft zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen oder der vom WZB Berlin 2010 entwickelte „Code of Conduct guter wissenschaftlicher Betreuung“.

von thematisch ausgerichteten Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen oder Clustern, an fachübergreifenden Einrichtungen für Promovierende (Dachgraduiertenschulen) oder auch durch die häufig in der Verwaltung angesiedelten zentralen Einrichtungen zur akademischen Personalentwicklung. Dass diese Einrichtungen ihre Angebote nicht immer optimal koordinieren, trägt dazu bei, dass akademische Personalentwicklung immer noch den Eindruck einer Baustelle vermittelt. Eine weitere Herausforderung liegt in der zum Teil noch unklaren Vorstellung darüber, was Personalentwicklung für WissenschaftlerInnen eigentlich leisten kann und welche Maßnahmen darin impliziert sind.

Grundsätzlich lassen sich unter Personalentwicklung alle Aktivitäten und Prozesse erfassen, die eine Organisation benutzt, um die Leistung zu verbessern und das Potenzial ihrer Mitglieder zu fördern. Dies beinhaltet insbesondere auch Maßnahmen zur Laufbahn- und Karriereentwicklung, der Entwicklung der Arbeitsstrukturen und der Organisationsentwicklung (Pellert 1995: 125). Auf NachwuchswissenschaftlerInnen bezogen, lässt sich dies wie folgt übertragen: Promovierende und Postdocs werden gemäß ihren Zielen und Bedürfnissen unterstützt. Die Hochschule macht in diesem Zusammenhang Angebote, die den Abschluss von Promotionen und Habilitationen fördern und entwickelt Maßnahmen zur Anschluss- und Weiterbeschäftigung von WissenschaftlerInnen nach erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierungsphasen, was explizit auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft einbezieht.

Im Folgenden wird akademische Personalentwicklung als zentraler Bestandteil aktiver Personalpolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen genauer betrachtet. Dabei werden aktuelle Entwicklungen aufgezeigt und Desiderate identifiziert.

Akademische Personalentwicklung als Bestandteil aktiver Personalpolitik

„Unter aktiver Personalpolitik verstehe ich, dass die Hochschulen in Zukunft nicht darauf vertrauen, dass sich schon irgendwie naturwüchsig Karrierewege entwickeln. So ist es ja häufig heute, dass eine Hochschule es dem Zufall überlässt, ob es dann gerade eine weitere Perspektive gibt. Nein, ich finde, die Hochschulen müssen sich aktiv darüber Gedanken machen wie sich Personalpolitik gestaltet.“ (Keller 2012) In dieser Aufforderung zum Nachdenken geht es vor allem um eine aktive Personalpolitik jenseits operativer Notwendigkeiten, deren Akteure strategisch und konsistent agie-

ren und – auch wenn sie Restriktionen unterliegen – vorhandene Gestaltungsspielräume aktiv nutzen (vgl. Schramm/Zeitlhöfler 2004: 6). Denkbar sind in diesem Kontext Maßnahmen wie aktive Rekrutierung (Berufungsleitlinien, Berufsmanagement, anonymisierte Bewerbungsverfahren), Dual-Career-Programme, Quotenregelungen bzw. besondere Zulassungsverfahren für ausgewählte Gruppen, wie sie an vielen Hochschulen in unterschiedlich starker Ausprägung bereits existieren.

Im Idealfall basieren derartige Personalentwicklungsstrategien auf gemeinsam getragenen Werten wie zum Beispiel Leitbildern. Zwar haben Hochschulen heutzutage Leitbilder als Teil ihres Präsentations- und Marketingkonzepts, diese wirken aber – wie eine Studie des Stifterverbands gezeigt hat – häufig austauschbar und ignorieren wichtige Aufgaben wie die Personalentwicklung (Meyer-Guckel/Mägdefessel 2010). Es scheint nach wie vor so zu sein, dass sich Hochschulen als einen durch hohe persönliche Autonomie und wenig Interesse an Gemeinsamkeit geprägten Organisationstypus verstehen – die professionelle Identität bleibt stark mit den Disziplinen und damit dem eigenen Institut bzw. der eigenen Arbeitsgruppe verbunden (Pellert 1995: 134). Dies wiederum resultiert in der mangelnden Einsicht, demnach personalpolitische Initiativen eine Reorganisation von Hochschulen erfordern würden, also Schritte in Richtung einer Organisationsentwicklung nötig wären. An eine solche mit strategischen Zielen verknüpfte Personalentwicklung ist aber vielerorts nicht zu denken. Diese Beobachtung wird auch von Boris Schmidt geteilt, der davon ausgeht, dass bisher nur rund ein Drittel aller Hochschulen über eine explizite Einrichtung zur Personalentwicklung oder vergleichbare Funktionseinheit auf zentraler Ebene verfügen (Schmidt 2007: 127). Vor diesem Hintergrund versteht es sich von selbst, dass Bemühungen, Dokumente der Selbstverpflichtung³ zu entwickeln, anhand derer Maßnahmen zur Personalentwicklung ausgerichtet werden könnten, bestenfalls ein Anfang sein können. Sie sind rechtlich nicht bedeutsam, können aber als Instrument der internen und externen Kommunikation sowie zur Selbstverständigung und zur Diskussion über Leitlinien, bspw. im Umgang mit Promovierenden und Postdocs, eine wichtige Rolle spielen. So heißt es in dem an der Universität Konstanz entwickelten „Kodex für promovierte Wissenschaftlerinnen

3 Beispiele für derartige Dokumente der Selbstverpflichtung an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind u.a.: „Gender-Kodex“ der Universität Konstanz (2010), „Kodex für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ der Universität Konstanz (2011) und der „Kodex zur Mitarbeiterführung“, Heinrich-Heine Universität Düsseldorf (2012).

und Wissenschaftler“ unter dem Punkt „Sichtbarkeit“, dass die Universität die Teilnahme von NachwuchswissenschaftlerInnen an nationalen wie internationalen Tagungen ausdrücklich wünscht. Wie dieser Wunsch Wirklichkeit werden und auf eine nachhaltige Basis gestellt werden kann und wie sich die Universität in dieser Frage hinsichtlich existierender Programme nationaler und internationaler Förderorganisationen positioniert, bleibt allerdings unklar.

In ihrem 2012 verabschiedeten *Herrschinger Kodex* rät die GEW allen Hochschulen, sich zu einem Maßnahmenkatalog „Guter Arbeit in der Wissenschaft“ zu verpflichten, der insbesondere auch „stabile Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege“ als zentrale Voraussetzung für den Traumjob Wissenschaft definiert (GEW 2012: 4). Inwieweit es für diese Empfehlung jetzt schon Best-Practice-Beispiele gibt, soll nachfolgend diskutiert werden.

Was Hochschulen jetzt schon tun – Beispiele aus der Praxis

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es Bereiche gibt, in denen sich bestimmte Vorstellungen und Maßnahmen als konsensual durchsetzen. Dazu gehören vor allem die Einführung von Promotionsleitlinien und Betreuungsvereinbarungen, Programme zur Ermöglichung von längerfristigen Perspektiven für Postdocs und Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung. Weniger gut sieht es in den Bereichen Richtlinien für Zeitverträge und Überbrückungsfonds aus. Allgemein gesprochen besteht der Eindruck, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor allem dann geneigt sind, Potenziale auszuschöpfen, wenn diese weniger an rechtliche Rahmenbedingungen gekoppelt und somit niedrigschwelliger erscheinen. In den auch schon auf den ersten Blick rechtlich regulierten Bereichen, in denen es um Vertragsgestaltung und Mittelverwaltung geht (die teils auch EU-Regularien unterliegt), schätzen die Einrichtungen ihre Interventionsmöglichkeiten offensichtlich von vornherein als weniger erfolgversprechend ein bzw. es herrscht Unkenntnis darüber, wie die gesetzliche Lage sich genau darstellt und welche Gestaltungsmöglichkeiten es gibt – ein Punkt, auf den auch Johanna Künne in ihrer Präsentation zu „Drittmittelbefristungen und Selbstverpflichtungen: Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein?“ hingewiesen hat (vgl. Adamietz/Künne 2012 und Künne in diesem Band).

Auf gutem Weg – Promotionsleitlinien und Qualifizierungsvereinbarungen

Dass Deutschland unbedingt Maßnahmen für DoktorandInnen initiieren muss, damit sich auch hierzulande eine international konkurrenzfähige Promotionskultur entwickeln und etablieren kann, gilt mittlerweile als unumstritten. Dabei verweist der Begriff „Promotionskultur“ bereits auf die Tatsache, dass es dabei nicht nur um quantitativ mehr und qualitativ höhere Abschlüsse geht, sondern dass die Erfahrung des Promovierens selbst stärker in den Blick geraten ist. Entscheidende Stichwörter in diesem Zusammenhang sind Transparenz, Verbindlichkeit, Kommunikation, Betreuung und Selbstständigkeit. Absprachen sollen Unklarheit über das, was in der Dissertation verlangt wird, beseitigen. Abhängigkeit soll mit einem neuen Betreuungsmodell begegnet werden, das von dem traditionellen Zweier-Betreuungsverhältnis wegrückt und zu einer Praxis gelangt, in der Promotion als ein zu gestaltender Prozess verstanden wird, an dem neben den Promovierenden mehrere Betreuungspersonen teilhaben und dessen Verlauf im Interesse aller Beteiligten transparent dokumentiert wird.

Etliche Hochschulen haben bereits auf diese Herausforderung reagiert. Promotionsleitlinien und Qualifizierungsvereinbarungen haben sich zu einem wichtigen Merkmal strukturierter Promotionsprogramme entwickelt. Die Humboldt-Universität Berlin – um ein konkretes Beispiel zu nennen – hat gemäß einem Beschluss des Akademischen Senats vom Juni 2012 Promotionsleitlinien eingeführt, die sich an den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Qualitätssicherung der Promotion⁴ orientieren (HU Berlin 2012). Dabei werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen soll die Transparenz des Promotionsverfahrens sichergestellt werden. Zum anderen soll die Funktionsfähigkeit der wissenschaftlichen Qualitätsbewertung gestärkt werden. Basis der Promotionsleitlinien der HU sind schriftliche Betreuungsvereinbarungen, die auch Aspekte wie regelmäßige Beratung und die Notwendigkeit, Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, beinhalten. Ein weiterer Bestandteil ist die Erstellung von zwei voneinander unabhängigen Gutachten, von denen eins von außerhalb der Humboldt-Universität sein muss.

4 Der Wissenschaftsrat hat 2011 ein Positionspapier „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“ verabschiedet. Die darin formulierten Empfehlungen beziehen sich vor allem auf Betreuungsvereinbarungen, die Integration externer Promovierender, Regeln zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten, die Notwendigkeit unabhängiger Begutachtungen sowie auf Standards von publikationsbasierten Dissertationen.

In Aussicht – längerfristige Zukunftsperspektiven für Postdocs

Auch bei der Gruppe der PostdoktorandInnen besteht Handlungsbedarf. Von den an Universitäten befristet beschäftigten promovierten WissenschaftlerInnen zeigten sich 2010 nur 10 Prozent mit der Planbarkeit ihrer wissenschaftlichen Karriere, 13 Prozent mit der Arbeitsplatzsicherheit und 22 Prozent mit den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden (Jongmanns 2011: 82). Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die Einführung eines Tenure Track die derzeit am meisten diskutierte Maßnahme zur Neustrukturierung der Postdoc-Phase ist.

So hat die TU München im Rahmen eines neu geschaffenen sechsjährigen Berufungs- und Karrieresystems einen Tenure Track für Postdocs eingeführt. Dieser bedeutet, „dass in einem gestuften leistungskontrollierten Karrieresystem die gesamte Laufbahn von einer befristeten Professur (*Assistant Professor*; W2) über deren Entfristung nach sechs Jahren und Aufstieg (nach W3) zum *Associate Professor* bis zum *Full Professor* mit jeweils individuell definierter Arbeitsausstattung durchlaufen werden kann“ (TU München 2012: 5). Die TUM sieht dieses Karrieresystem für Postdocs explizit als eine Maßnahme zur strategischen Personalentwicklung, die wiederum als Teil der Profilbildung der TU verstanden wird. Im Zuge einer proaktiven Berufungspolitik sollen potenzielle BewerberInnen nach Headhunting-Prinzipien bereits im Vorfeld identifiziert und zur Bewerbung aufgefordert werden. Als Ziele werden die Senkung des Erstberufungsalters, die Förderung früher Selbstständigkeit bis hin zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren genannt (TU München 2012: 5).

Auch einige der neuen Exzellenzuniversitäten haben wegweisende Konzepte vorgelegt. Die TU Dresden plant als Teil ihres Zukunftskonzepts einen „Open Topic“ Tenure Track. Damit möchte die Einrichtung den weltweit besten WissenschaftlerInnen den Sprung von einer Postdoc-Stelle auf eine zunächst befristete W2- oder W3-Stelle ermöglichen. Diese Stellen sollen thematisch völlig frei ausgeschrieben werden, um mögliches Innovationspotenzial nicht durch zu enge Vorgaben schon im Vorfeld einzuschränken und auch, um aufstrebende Forschungsfelder überhaupt erst einmal identifizieren zu können. Wer sich bewährt, erhält nach sechs Jahren eine W3-Stelle (TU Dresden 2011: 32 f.).

Doch auch jenseits des viel diskutierten Tenure Track gibt es Vorschläge zur Ausgestaltung der Postdoc-Phase. So hat eine Ende 2010/Anfang 2011 durchgeführte Online-Befragung unter Postdocs der Friedrich-Schiller-Universität Jena ergeben, dass diese die Einführung eines

Karriereberatungszentrums für ihre eigene Zielgruppe überwiegend befürworten (Wagner-Baier/Funke/Mummenday 2011: 58). Der Hochschule wurde empfohlen, auch über Betreuungsvereinbarungen in der Postdoc-Phase nachzudenken – analog zu den bereits diskutierten Maßnahmen für Promovierende – um gegenseitige Erwartungen und Verpflichtungen frühzeitig abzuklären. Die Einführung eines Mentoring-Systems für Postdocs im Sinne einer Laufbahnberatung, die über eine rein fachliche Betreuung hinausgeht, wurde ebenso angeregt wie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und Wirtschaftskenntnissen, die promovierte WissenschaftlerInnen für Karrieren innerhalb *und* außerhalb der Wissenschaft qualifizieren (Wagner-Baier/Funke/Mummenday 2011: 92).

In der Mitte angekommen – Gleichstellung und Familienförderung

Quer zur Situation von Promovierenden und Postdocs liegt der Bereich der Gleichstellung zu den damit verbundenen Fragen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie. Obwohl sich auch hier dank verschiedenster Richtlinien und Instrumente, u. a. den *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der DFG oder dem Zertifikatsprogramm *audit familiengerechte Hochschule* vergleichsweise viel getan hat, ist es nach wie vor häufig noch so, dass Hochschulen primär Angebote machen, die auf die individuelle Wissenschaftlerin bzw. den individuellen Wissenschaftler abzielen. Dazu gehören Maßnahmen wie die flexible Arbeitszeitgestaltung, Unterstützungs- und Beratungsangebote, Wiedereinstiegsprogramme, Dual-Career-Angebote und Regelungen zur Umsetzung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG. Derartige Angebote sind in unterschiedlicher Form und Ausprägung an der Leibniz Universität Hannover, der Universität Erfurt, der Universität Trier, der Universität Heidelberg und der Humboldt-Universität Berlin zu finden – um nur einige Beispiele zu nennen.

Wie Nina Blasse in einem Vortrag während des Workshops „Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie? Arbeitszeit des wissenschaftlichen Nachwuchses“ gezeigt hat, bestehen allerdings nach wie vor Lücken bei langfristigen und strukturverändernden Maßnahmen. Stellvertretend dafür können Mindestvertragslaufzeiten, die Regelung von Teilzeitverträgen und Dauerstellen genannt werden (Blasse 2012). Einige Universitäten, darunter die Universität Konstanz, begegnen diesen Herausforderungen größtenteils schon erfolgreich. So wurde in Konstanz bereits eine ganze Reihe expli-

zit strukturverändernder Maßnahmen eingeleitet, wie bspw. die Einrichtung eines Prorektorats für Gleichstellung (gemeinsam mit Internationales) sowie die Integration von Gleichstellungsaspekten in Qualitätsmanagement, Controlling, Lehre, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung. Ein weiterer zentraler Baustein ist die aktive Rekrutierung von Frauen auf W1 und W3-Professuren. Im Fall der Universität Konstanz bedeutet dies „die gezielte Recherche nach und die Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen für eine Professur, Juniorprofessur oder eine andere wissenschaftliche Position innerhalb der Universität im Rahmen eines geregelten Verfahrens“ (Weisz 2012). Von den zwischen 2008 und 2011 neu berufenen Professorinnen wurden nach eigenen Angaben 67 Prozent aktiv rekrutiert, was einem Prozentsatz von 25 Prozent aller Professorinnen entspricht. Von diesen hätten sich 79 Prozent nicht beworben, wenn sie nicht aktiv dazu aufgefordert worden wären. Ohne das Instrument der aktiven Rekrutierung hätte die Universität Konstanz elf Professorinnen weniger (Universität Konstanz 2012: 46).

Noch im Abseits – Regulierung von Zeitverträgen

Wie an früherer Stelle bereits angedeutet wurde, ist insbesondere der Bereich der Regulierung von Zeitverträgen ein Gebiet, auf dem noch besonders viel zu leisten ist. Das Nachdenken darüber ist allerdings in Gang gekommen, wie ein Beispiel der Universität Kassel zeigt, wo das vorhandene Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Bezug auf die „familienpolitische Komponente“ des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) problematisiert wurde. Als besonders dringlich wurde dabei eine „angemessene Berücksichtigung familiärer Belastungen bei der Berechnung der Vertragsdauer von Promotionsstellen“ (Beltz 2011: 3) erachtet. Im September 2011 verabschiedete das Präsidium eine Übergangsregelung, demnach eine Promotionsstelle auch über das an der Universität vorgesehene vierte Jahr hinaus auf maximal fünf Jahre verlängert werden kann, und zwar auch dann, wenn Elternzeit nicht oder nur in einem geringen Maße in Anspruch genommen wurde (Beltz 2011: 3). Dieser Entscheidung kann das Mittelbau-Netzwerk der Universität Kassel allerdings nicht zustimmen. Dessen Mitglieder fordern sechs Jahre – so wie es im WissZeitVG auch vorgesehen ist. Die Diskussionen darüber sind noch nicht abgeschlossen.

Während es – wie das Beispiel Kassel und vergleichbare Fälle zeigen – häufig Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus sind, die das

Thema der Befristung und Zeitverträge in die universitätsinterne Diskussion tragen, tun dies immer wieder aber auch Personalräte. In dieser Hinsicht stellt die Universität Bremen ein positives Beispiel dar, insofern das Rektorat mit dem Personalrat der Universität konkrete Vereinbarungen für die Dauer von Arbeitsverträgen von wissenschaftlich Mitarbeitenden getroffen hat. So müssen drittmittelbasierte Arbeitsverträge grundsätzlich für die Dauer der Projektzeit bzw. der vorhandenen Personalmittel festgesetzt werden. Haushaltsstellen der Universität sind dagegen immer für eine Mindestlaufzeit von drei Jahren zu besetzen. Kürzere Verträge sind nur zum Ende einer Berufungszusage möglich. (Universität Bremen 2012).

Regeln zur Befristungsdauer sind aber nur *ein* wichtiger Mechanismus, wenn es darum geht, Promovierenden und auch Postdocs die erfolgreiche Qualifizierung zu ermöglichen. Nicht zufällig ist auch der Umfang der Arbeitszeit, der für die eigene Qualifikationsarbeit zur Verfügung stehen sollte, immer wieder umkämpft. Das Präsidium der TU Darmstadt hat in seinen „Grundsätzen zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse“ dazu festgelegt, dass „ein Drittel der Arbeitszeit“ der „selbstbestimmten Forschung“ zur Verfügung stehen soll (TU Darmstadt 2002). Darüber hinaus trägt der Beschluss der Tatsache Rechnung, dass die Realität an vielen Lehrstühlen und in vielen Arbeitsgruppen anders aussieht. Es wird daher auch die Möglichkeit eingeräumt, einen ursprünglich auf drei Jahre befristeten Vertrag per Antrag auf bis zu fünf Jahre zu verlängern, wenn das Qualifizierungsziel noch nicht erreicht werden konnte. Sollten diesbezüglich Konflikte zwischen Promovierenden und Vorgesetzten auftreten, entscheidet der Fachbereichsrat (ebd.). Diese Regelung löst nicht alle Probleme, zeigt aber eine gewisse Sensibilität für Situationen, in denen DoktorandInnen eine notwendige Verlängerung ihres Vertrags nicht selbst zu vertreten haben.

Mit vielen Fragezeichen versehen – Überbrückungsfonds

Dass es Überbrückungsfonds geben sollte, ist weitgehender Konsens. Hier stellen sich allerdings vielfältige Herausforderungen, für die Universitäten bisher noch keine optimalen Lösungen gefunden haben. Oft wird die positive Entscheidung über Anträge auf die wenigen existierenden Übergangsfinanzierungen, bspw. im Rahmen von sogenannten Brückienstipendien für WissenschaftlerInnen, an das Vorhandensein bereits nachfolgender Arbeitsverhältnisse oder Drittmittel geknüpft. Gerade diesen

Nachweis können frisch Promovierte oder kurz vor Abschluss der Promotion stehende WissenschaftlerInnen aus arbeits- und antragsorganisatorischen Gründen (Anträge bei den großen Förderorganisationen können meist erst nach Abgabe der Dissertation eingereicht werden), nicht immer erbringen. Dies hat zur Folge, dass in diesen Übergangsstadien, also zum Beispiel nach Abschluss des Studiums oder der Dissertation, diejenigen zuallererst aus dem System fallen, die solche Zeiträume nicht anhand eigener oder familiärer finanzieller Mittel überbrücken können bzw. gezwungen sind, sich eine Beschäftigung u. U. auch außerhalb der Wissenschaft zu suchen. Hinzu kommt, dass trotz (vermeintlichem) Nachweis einige der positiv bewilligten Zwischenfinanzierungen regelmäßig im Sand verlaufen. Nützlicher scheinen daher Ansätze zu sein, die mit größtmöglicher Flexibilität operieren. Mehrfachausschreibungen im Jahr oder gar fortlaufend gültige Ausschreibungen sind eine Lösung, die sich Promovierende und Postdocs dabei häufig wünschen. Dies ist allerdings von den Hochschulverwaltungen und sonstigen betroffenen Einrichtungen kapazitär nicht zu leisten.

Ein anderer Ansatz besteht darin, nicht mehr von einer Normwissenschaftlerin oder einem Normwissenschaftler auszugehen, sondern finanzielle Unterstützung von konkreten Biografien und Qualifizierungszielen abhängig zu machen. Dies wird bereits im Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen der Integration“ an der Universität Konstanz praktiziert. Wie der dortige Koordinator Christopher Möllmann mitteilt, werden Mittel flexibel eingesetzt, so dass ein breites Angebot an Überbrückungsmaßnahmen ermöglicht werden kann. Auf diese Weise sind in der Vergangenheit erfolgreich Wissenschaftlerinnen, Promovierende und Postdocs mit Migrationshintergrund sowie originelle Forscherpersönlichkeiten (auch jenseits der 12-Jahre-Regelung) gefördert worden – ein Diversity-Plus, das nicht zu unterschätzen ist. Dabei steht die Suche „nach individuellen Lösungen basierend auf Selbstreflexion und plausibel dargelegten Karriereoptionen“ (Möllmann 2012) im Vordergrund. Ein solches Prozedere, das auf den ersten Blick nicht immer transparent erscheinen mag, lässt sich selbstverständlich auch kritisch hinterfragen. Dennoch kann dieser Versuch, eine Kultur der Ermöglichung zu schaffen, dazu beitragen, Türen zu öffnen um kreativ über Übergangsfinanzierungen an Hochschulen nachzudenken.

Nicht immer selbstverständlich – aktive Mitbestimmung und Einbeziehung von NachwuchswissenschaftlerInnen

Rückmeldungen auf die Präsentation der Autorin während der GEW Wissenschaftskonferenz zeigten, dass Promovierende sich nicht immer in den als positiv herausgestellten Personalentwicklungs- und Nachwuchsförderungskonzepten wiederfinden, diese gelegentlich sogar als „Exzellenzrhetorik“ verstehen, demnach das gerade aktuelle Thema „Nachwuchs“ benutzt wird, um einer Hochschule im Wettbewerb einen kurzfristigen Vorteil zu verschaffen, aber keine wirklichen strukturellen Verbesserungen nach sich zieht. Anders formuliert könnte man auch sagen, es gibt eine Differenz zwischen der Selbstwahrnehmung und Selbstdarstellung einer Institution als nachwuchsfördernde Einrichtung und dem, was Promovierende selbst als angebotenen Service wahrnehmen. Angemerkt wurden in diesem Zusammenhang vor allem die fehlende Einbeziehung der Erfahrungen und Bedürfnisse der DoktorandInnen bei der Entwicklung von Angeboten sowie die fehlende Auseinandersetzung mit Ergebnissen von Rückmeldungen und Evaluationen. Damit einher geht häufig das Fehlen ganz grundsätzlicher Informationen zum Status von Promovierenden und Postdocs. So fehlen vielerorts genaue Zahlen und es herrscht Unklarheit darüber, wie groß die Zielgruppe „wissenschaftlicher Nachwuchs“ an der eigenen Einrichtung eigentlich ist. Vor diesem Hintergrund ist die GEW-Forderung nach regelmäßigen Berichten zur Situation und den Perspektiven von WissenschaftlerInnen, vor allem in den Qualifizierungsphasen, noch einmal besonders hervorzuheben (GEW 2012: 9).

Dem Hamsterrad entkommen – Strukturen nicht aus den Augen verlieren

Zum Ende dieses Beitrags soll noch einmal die Frage universitärer Personalentwicklung angesprochen werden. Ada Pellert sieht drei Ausgangspunkte, an denen erfolgreiche Personalentwicklung auch an Hochschulen ansetzen kann: Strukturen, Prozesse und Einstellungen (Pellert 1995: 126 f.). Während sich bei den Einstellungen, bspw. hinsichtlich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf mit Familie, und bei den Prozessen, u. a. bei der Gestaltung der Promotion als Prozess wissenschaftlicher Qualifizierung, erste Erfolge zeigen und sich Best-Practice-Modelle etablieren, besteht bei strukturellen Ansätzen ganz klar Nachholbedarf. Hier ist es wichtig, dass Hochschulen am Ball bleiben und bestehende (auch rechtliche) Gestal-

tungsspielräume nutzen, um die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu erhöhen.

Auf das Individuum zugeschnittene Maßnahmen wie spezialisierte Weiterbildungskurse oder Coaching-Angebote können und dürfen eine Strukturreform des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems nicht ersetzen, auch wenn sie zunächst leichter zu etablieren sind und als Komplementärangebot sinnvoll sein können. Hinzu kommt, dass derartige Maßnahmen, die sich durchaus auch als neoliberale Regierungstechniken verstehen lassen, die Verantwortung für strukturelle Defizite indirekt den Promovierenden und Postdocs aufbürden, die diese Angebote dann zum Zweck der fortlaufenden Selbstoptimierung wahrnehmen sollen. Schließlich bewegen sich NachwuchswissenschaftlerInnen in einem hochkompetitiven Feld, und zu verbessern gibt es ja immer irgendetwas. Auf diese Weise aber dreht sich das Hamsterrad immer weiter. Daran kann niemand Interesse haben! Was dagegen wirklich gebraucht wird, sind mehr gute Ideen und Best Practice-Beispiele, die im Rahmen dieses Beitrags vorgestellt wurden.

Literaturverzeichnis

- Adamietz, Laura/Künne, Johanna (2012):** Drittmittelbefristungen und Selbstverpflichtungen. Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein? Vortrag auf der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz „Baustelle Hochschule: Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“, Herrsching am Ammersee, 6. September 2012.
- Beltz, Elisabeth (2011):** Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und „familienpolitischen Komponente“, in: PR Journal (Personalrat, Universität Kassel, Dezember 2011), 3.
- Blasse, Nina (2012):** Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie? Aktivitäten an Hochschulen und rechtliche Rahmenbedingungen. Ein exemplarischer Überblick. Vortrag im Rahmen des Workshops „Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie? Arbeitszeit des wissenschaftlichen Nachwuchses“, Berlin, 4. Juni 2012.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2010):** Templiner Manifest. http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html (23. August 2012).
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2012):** Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft, Frankfurt/Main.
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Rektorat (2012):** „Kodex zur Mitarbeiterführung“. http://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/Rektorat/HHU_Kodex_zur_Mitarbeiterfuehrung_web.pdf (3. September 2012).
- Humboldt-Universität zu Berlin (2012):** Leitlinien der Promotionskultur an der Humboldt-Universität zu Berlin. Beschluss des Akademischen Senats vom 26. Juni 2012. http://www.hu-berlin.de/forschung/wiss_nachw/promotionskultur (4. Juli 2012).
- Jongmanns, Georg (2011):** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in: HIS:Forum Hochschule (04/2011), Hannover. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Keller, Andreas (2012):** Interview mit dem Deutschlandfunk im Rahmen der Sendung „Promotion und dann? Mehr Sicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, 18. Januar 2012.

- Meyer-Guckel, Volker/Mägdefessel, Daniela (2010):** Vielfalt an Akteuren, Einfalt an Profilen. Hochschuleleitbilder im Vergleich: Ergebnisse der Untersuchung. Studie des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft, Essen. http://stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2010/2010_08_24_hochschuleleitbilder/hochschuleleitbilder_im_vergleich_zusammenfassung.pdf (23. August 2012).
- Möllmann, Christopher (Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“, Universität Konstanz) (2012):** E-Mail an Autorin, 26. Juli 2012.
- Pellert, Ada (1995):** Gedanken zu einer zukunftsorientierten Personalentwicklung an Universitäten. Spannungspunkte – Ansatzpunkte – Spannungsfelder, in: Zeitschrift für Hochschuldidaktik (1/19), 122–140.
- Schmidt, Boris (2007):** Personalentwicklung an der Hochschule. Zehn Wege in ein unentdecktes Land, in: die hochschule (2/2007), 125–153.
- Schramm, Florian/Zeithöfner, Ingrid (2004):** Personalpolitik an Hochschulen – eine Studie anhand der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, Berlin.
- Technische Universität Darmstadt, Präsidium (2002):** Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse. Rektoratsbeschluss vom 11. Dezember 2002. http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_viii/infosaz_1/grundsaeetze_beschaeftigung_wimi.de.jsp (23. August 2012).
- Technische Universität Dresden (2011):** Die Synergetische Universität. Zukunftskonzept zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung. <http://tu-dresden.de/aktuelles/news/Downloads/zuk> (5. August 2012).
- Technische Universität München (2012):** TUM Berufungs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement, München.
- Universität Bremen, Personalrat (2012):** Vereinbarung über die Dauer der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zwischen dem Rektor und dem Personalrat der Universität Bremen. <http://www.uni-bremen.de/personalrat/aktuelles-uebersicht/aktuelle-meldung/article/dauer-der-arbeitsvertraege-fuer-wimis.html?cHash=18a2e95475105aab64b73ac9051c5c8c> (3. Juni 2012).
- Universität Konstanz, Rektorat (2010):** Gender Kodex. <http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/universitaet-gestalten/gender-kodex> (10. Dezember 2010).
- Universität Konstanz (2011):** Ein Kodex für den Nachwuchs. Universität Konstanz verpflichtet sich zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Presseinformation Nr. 145 vom 25. November 2011. <http://www.aktuelles.uni-konstanz.de/presseinformationen/2011/145/> (28. November 2011).
- Universität Konstanz, Gleichstellungsrat und Referat für Gleichstellung und Familienförderung (2012):** Doppel-Jahresbericht zur Gleichstellung für die Studienjahre 2009/10 und 2010/11, Konstanz.
- Wagner-Baier, Annette/Funke, Friedrich/Mummenday, Amélie (2011):** Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena.
- Webler, Wolff-Dietrich (2006):** Personalentwicklung an Hochschulen, in: PO-E Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (1/2006), 2–6.
- Weisz, Tanja (Referat für Gleichstellung und Familienförderung, Universität Konstanz) (2012):** E-Mail an Autorin, 23. Juli 2012.
- Wissenschaftsrat (2011):** Positionspapier „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf> (14. Januar 2012).

Wie können sich Hochschulen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz verpflichten?

Johanna Künne

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Möglichkeiten der Hochschulen, Arbeitsverträge zu befristen, gehen damit weit über die des „normalen“ Arbeitsrechts hinaus. Das wird damit begründet, dass durch befristete Beschäftigungsverhältnisse die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen sichergestellt werden könne (BT-Drs. 16/3438, 8).

Das Ergebnis ist, dass die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an Hochschulen mittlerweile zum Regelfall geworden ist.

Der Konflikt zwischen angeblich erforderlicher Fluktuation von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen zur Erhaltung der „Innovationsfähigkeit der Wissenschaft“ und deren Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz und einer planbarer Zukunft wurde durch das WissZeitVG einseitig zu Lasten des wissenschaftlichen Nachwuchses gelöst. So stellt sich jetzt die Frage, wie das WissZeitVG so angewandt werden kann, dass sowohl die Interessen der Hochschulen als auch die Interessen des angestellten wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigt werden.

Die folgende Darstellung beschränkt sich auf die Situation von wissenschaftlichem Personal, vor allem von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die an staatlich anerkannten Hochschulen angestellt sind.

Was ist ein verantwortungsvoller Umgang mit dem WissZeitVG?

Bevor überlegt wird, wie Hochschulen sich verpflichten können, stellt sich die Frage: Zu was sollen sie sich verpflichten? Was bedeutet ein „verantwortungsvoller Umgang“ mit dem WissZeitVG? Anregungen dazu gibt es auf Seiten der Vertretungen der betroffenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Viele Forderungen zu einer verantwortungsvolleren Befristungspraxis finden sich im „Herrschinger Kodex“ der GEW. Kritik am WissZeitVG und

Vorschläge zur Änderung der bisherigen Befristungspraxis kommen auch von den Hochschulen, etwa in der Entschließung der Hochschulrektorenkonferenz vom 24.04.2012. Die Hochschulen sind als Arbeitgeberinnen kurzfristig zwar Nutznießer der flexiblen Befristungsregelungen, hinterfragen gleichzeitig aber, ob der Anteil befristeter Stellen tatsächlich so hoch sein muss und wie sie ihrem Personal langfristige Perspektiven bieten können.

Aus der Diskussion haben sich unter anderem folgende Ziele ergeben, die einen verantwortungsvollen Umgang mit dem WissZeitVG ausmachen würden:

- die Einführung von Mindestlaufzeiten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen;
- das Qualifikationsziel (z.B. Promotion, Habilitation oder andere wissenschaftliche Qualifikationen) soll in einem befristeten Arbeitsvertrag bestimmt werden und innerhalb der Befristung erreichbar sein;
- die unbefristete Anstellung eines substantiellen Teils der Beschäftigten und die Entwicklung entsprechender Dauerstellenkonzepte (in denen zum Beispiel geregelt wird, dass unbefristete Beschäftigung der Regelfall sein soll und Befristungen nur in Ausnahmefällen zulässig sein sollen; auch denkbar sind Regelungen, nach denen ein bestimmter Anteil von Beschäftigten unbefristet angestellt sein muss);
- Drittmittelbefristungen sollen zumindest nicht hinter der Laufzeit der Mittelbewilligung zurückbleiben dürfen;
- Einrichtung von Fonds zur übergangsweisen Finanzierung von Beschäftigten, die auf diese Weise zwischen Drittmittelprojekten weiterbeschäftigt werden können;
- Bevorzugung der sachgrundlosen Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gegenüber der Drittmittelbefristung aus § 2 Abs. 2 WissZeitVG, um die automatische Vertragsverlängerung im Falle der Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Elternzeit zu gewährleisten.

Dürfen Hochschulen überhaupt von den Vorgaben des WissZeitVG abweichen?

Hochschulen und Personalvertretungen können Vereinbarungen treffen, um die oben genannten Ziele durchzusetzen. Der Abschluss von Vereinbarungen, die dem WissZeitVG entgegenstehen, ist aber schon nach dem sogenannten „Abweichungsverbot“ in § 1 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG ausgeschlossen: *„Von diesen Vorschriften darf durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.“*

Deshalb muss zunächst unterschieden werden: Welche Vereinbarung wäre eine unerlaubte Abweichung – und welche Vereinbarung eine zulässige Anwendung des Gesetzes? Im WissZeitVG ausdrücklich festgeschrieben sind nur die Höchstbefristungsgrenzen von jeweils sechs Jahren vor und nach Abschluss der Promotion (§ 2 Abs. 1, S. 1 WissZeitVG, mit Sonderregelungen im Bereich der Medizin). Bestimmte Mindestfristen von Arbeitsverträgen werden im WissZeitVG offen gelassen. Eine Vereinbarung über Mindestlaufzeiten von Verträgen kann deshalb keine unzulässige Abweichung sein. Auch die anderen hier vorgeschlagenen Maßnahmen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem WissZeitVG widersprechen nicht dessen Regelungen: Außer der Höchstbefristungsdauer sind keine Befristungsgrenzen vorgesehen. Die Anpassung der Befristungsdauer an das jeweilige Qualifikationsziel ist deshalb möglich und entspricht auch dem Gesetzeszweck: wissenschaftlicher Nachwuchs kann nur sinnvoll gefördert werden, wenn das Qualifikationsziel, etwa die Promotion, innerhalb der Befristungsdauer überhaupt erreicht werden kann.

Das WissZeitVG überlässt den Hochschulen auch die Wahl, ob diese „sachgrundlos“ (bis zu zweimal sechs Jahre nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG) oder aufgrund von Finanzierung durch Drittmittel befristen („Drittmittelbefristung“ ohne feste Befristungsgrenzen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG). Wenn die Hochschulen sich durch Vereinbarung verpflichten, eine bestimmte Befristungsart vorzuziehen, wäre auch das keine unzulässige Abweichung vom Gesetz.

Und – besonders wichtig – das WissZeitVG verpflichtet nicht zur Befristung, sondern lässt ausdrücklich auch die unbefristete Einstellung von WissenschaftlerInnen zu: *„Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten [...] Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.“* (§ 1 Abs. 2 WissZeitVG).

Die Grenze zwischen unerlaubter Abweichung und zulässiger Vereinbarung ist gerichtlich zwar noch nicht geklärt. Im Ergebnis zeigt sich aber, dass der rechtliche Spielraum der Hochschulen weit ist und Vereinbarungen über die Anwendung des WissZeitVG zulässt.

Wie können Hochschulen sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem WissZeitVG verpflichten?

Die entscheidende Frage ist nun, wie sich Hochschulen über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem WissZeitVG verpflichten können.

Rechtlich kann eine solche Verpflichtung umgesetzt werden durch die Festlegung in einer Satzung der Hochschule oder durch Beschlüsse der entsprechenden Gremien der Hochschule. In der Praxis ist dies teilweise schon geschehen – oft unter dem Titel „Kodex“. Verpflichtungen in Absprache mit den Personalvertretungen können durch Tarifverträge, Dienstvereinbarungen oder formlose Dienstabsprachen gesetzt werden. In Absprache mit den Ländern können Hochschulen Verpflichtungen auch im Rahmen von Hochschulverträgen, Ziel- oder Zuwendungsvereinbarungen eingehen.

Diese hier vorgestellten rechtlichen „Instrumente“ unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihrer Bindungswirkung und ihrer rechtlichen Durchsetzungskraft: Müssen sich die Hochschulen an die so gesetzten Verpflichtungen halten oder ist die Wirkung eher eine symbolische? Was hat der einzelne Wissenschaftler oder die einzelne Wissenschaftlerin davon? Was passiert, wenn die Hochschule die Verpflichtungen nicht einhält?

Vertragliche Absprachen – Tarifverträge und Dienstvereinbarungen

Die für die angestellten WissenschaftlerInnen „stärkste“ rechtliche Wirkung haben die vertraglichen Absprachen zwischen Hochschulen und Personalvertretungen, und zwar Tarifverträge und Dienstvereinbarungen.

Für beide bestehen aber auch die höchsten Hürden beim Abschluss: das Abweichungsverbot des WissZeitVG beinhaltet eine „Tarifsperr“, durch das Verbot abweichender Vereinbarungen sind auch Tarifverträge grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme ist in der „eingeschränkten Öffnungsklausel“ des § 1 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG zu finden: danach sind Tarifverträge für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche zulässig. Für diese können auch abweichende Höchstbefristungsgrenzen durch Tarifvertrag vereinbart werden. Zweck dieser Öffnungsklausel ist, dass den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben werden soll, besondere Bedürfnisse von bestimmten Fachrichtungen zu berücksichtigen. Bisher wurde ein solcher Tarifvertrag noch nicht geschlossen.

Dienstvereinbarungen sind rechtlich bindende Verträge zwischen Personalrat und Hochschule. Dienstvereinbarungen stehen zwar unter Tarifverträgen, das heißt, dass die Regelungen in Tarifverträgen Vorrang gegenüber abweichenden Dienstvereinbarungen haben. Für den Bereich der Befristungspraxis hat das noch keine Bedeutung, da ein entsprechender Tarifvertrag noch nicht geschlossen wurde. Dienstvereinbarungen haben eine starke rechtliche Wirkung: alle Beschäftigten müssen nach

den Vorgaben einer Dienstvereinbarung behandelt werden. Nachteilige Abweichungen in den individuellen Arbeitsverträgen sind unzulässig, auch wenn diese schon vor dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung geschlossen wurden. Soweit sich aus der Dienstvereinbarung individuelle Ansprüche für einzelne Beschäftigte ergeben, können diese von dem oder der Beschäftigten gerichtlich geltend gemacht werden.

Ob der Abschluss von Dienstvereinbarungen, die die Befristung von Arbeitsverträgen regeln, überhaupt rechtlich zulässig ist, hängt von den verschiedenen Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer ab. Zwischen den Bundesländern bestehen erhebliche Unterschiede, auf die hier nicht weiter eingegangen werden kann. Nach derzeitigem Stand ist jedenfalls eine Dienstvereinbarung über Befristungen in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Saarland, Sachsen und Thüringen rechtlich ausgeschlossen. In den anderen Ländern sind die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen sehr unterschiedlich geregelt, der Abschluss einer Dienstvereinbarung über Befristungen wäre nicht generell ausgeschlossen.

Scheitert es – aus rechtlichen oder anderen Gründen – am Abschluss einer Dienstvereinbarung, kommen formlose Dienstabreden zwischen Hochschulen und Personalvertretungen in Betracht. Formlose Dienstabreden haben aber im Gegensatz zu Dienstvereinbarungen keine rechtlich bindende Wirkung, sie sind als freiwillige Selbstverpflichtungen der Hochschulen zu betrachten. Beschäftigte können aus formlosen Dienstabreden keine individuellen Ansprüche herleiten, die sie gerichtlich durchsetzen könnten. Die Abgrenzung zwischen Dienstvereinbarungen und formlosen Dienstabreden ist teilweise schwierig. Wenn in den Vereinbarungen etwa die Befristungspraxis an Hochschulen geregelt wird, obwohl das Personalvertretungsrecht des jeweiligen Landes dem entgegensteht, so ist die Vereinbarung als Dienstvereinbarung zwar unwirksam, wäre dann aber als formlose Dienstabrede anzusehen.

Im Ergebnis haben Dienstvereinbarungen zwar eine starke rechtliche Bindungswirkung, die Hürden für ihren Abschluss sind aber hoch: Sie setzen eine Vereinbarung zwischen Personalrat und Hochschule voraus, wobei beide den Willen zeigen müssen, sich rechtlich binden zu wollen, was für die Hochschule bei Befristungen eine starke Einschränkung bedeutet. Und eine solche Dienstvereinbarung müsste nach Landesrecht zulässig sein, was in vielen Bundesländern nicht der Fall wäre. Wohl aus diesen Gründen sind Dienstvereinbarungen zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen noch eine Ausnahme.

Satzungen der Hochschulen

Die Hochschulen können Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen in Satzungen treffen.

In der Praxis gibt es häufig „Drittmittelsatzungen“, die neben dem Umgang mit Drittmitteln auch Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen regeln, die durch Drittmittel finanziert werden.

Satzungen sind juristisch gesehen autonome Rechtsetzung der Hochschulen. Nach dem Grundsatz der Selbstverwaltung, der sich aus der Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz ergibt, dürfen die Hochschulen ihre eigenen Angelegenheiten selbst regeln, gewissermaßen selbst ihre Gesetze machen. Dementsprechend verbindlich wirken auch Satzungen, die für die Mitglieder der Hochschulen verbindliches Recht sind, wie Gesetze. Welche Angelegenheiten der Selbstverwaltung der Hochschulen unterfallen, ist aber umstritten. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll etwa eine Angelegenheit der universitären Selbstverwaltung sein. Die Personalverwaltung durch die Hochschulen erfolgt dagegen in allen Ländern als Auftragsverwaltung des jeweiligen Bundeslandes. Da eine Vereinbarung über Befristungen sowohl die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch die Personalverwaltung betrifft, handelt es sich nicht um reine Selbstverwaltung. Eine Satzung hierüber erfordert deshalb eine Ermächtigung des jeweiligen Bundeslandes. Die bestehenden Drittmittelsatzungen, in denen die Befristung von drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen geregelt wird, beruhen immer auf einer entsprechenden Ermächtigung des Landes. Einige Bundesländer sehen in ihren Landeshochschulgesetzen vor, dass Satzungen der Hochschulen immer von den Ländern genehmigt werden müssen. Besteht eine Ermächtigung oder Genehmigung durch das jeweilige Bundesland, so sind die Hochschulen inhaltlich an Bundes- und Landesrecht gebunden: die Regelungen in Satzungen dürfen Bundes- und Landesrecht nicht widersprechen. Deshalb ist auch bei der Satzungsgebung das Abweichungsverbot des WissZeitVG zu beachten.

Satzungen haben zwar rechtlich eine starke Wirkung, die Hochschulen sind in ihrer Satzungsgebung aber sehr eingeschränkt: Regelungen zur Befristung in Satzungen sind ohne Einverständnis des jeweiligen Bundeslandes nicht möglich.

Gremienbeschlüsse

Die universitäre Selbstverwaltung erfolgt durch Gremien, die – auch durch ihre Beschlüsse – die inneren Abläufe einer Hochschule prägen und gestalten. Gremien dürfen Beschlüsse innerhalb ihres jeweiligen Kompetenzbereichs fassen. Die Kompetenzen sind je nach Landeshochschulgesetz und Grundordnung der jeweiligen Hochschule unterschiedlich verteilt. Dritte können aus Gremienbeschlüssen keine Ansprüche ableiten. Wenn durch Gremienbeschluss Regelungen zur Befristungspraxis der Hochschule getroffen werden, gibt das den Beschäftigten unmittelbar keine Rechte. Insofern wirken Gremienbeschlüsse eher als freiwillige Selbstverpflichtung. Die fehlende Rechtsverbindlichkeit der Gremienbeschlüsse kann aber auch Vorteile haben: Die Mitglieder des Gremiums haben so möglicherweise mehr Mut, Regelungen freier zu gestalten und mehr „auszuprobieren“. Auch wenn Rechte aus Gremienbeschlüssen nicht gerichtlich durchgesetzt werden können, können sie erhebliche tatsächliche Veränderungen bewirken, solange die Beteiligten sich an ihre Beschlüsse halten. Inhaltlich müssen auch Gremienbeschlüsse höherrangigem Recht entsprechen, das heißt, sie dürfen nicht gegen Bundes- und Landesrecht und auch nicht gegen Satzungen der Hochschule verstoßen.

Selbstverpflichtung durch „Kodex“

Hochschulen legen Regelungen zur Selbstverpflichtung oft in einem sogenannten „Kodex“ fest. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise haben die Hochschulen und das Land sich in ihren Zielvereinbarungen darüber verständigt, dass ein „Kodex für gute Arbeit“ entwickelt werden soll, an den die Hochschulen sich dann halten sollen. Die GEW hat den *Herrschinger Kodex* (s. in diesem Band) entwickelt, der den Hochschulen eine Empfehlung für gute Arbeit in der Wissenschaft gibt.

„Kodex“ ist kein Rechtsbegriff. Was genau ein „Kodex“ rechtlich ist, ist durch die Umstände seiner Verabschiedung zu ermitteln. Von einem Gremium verabschiedet könnte ein Kodex ein Gremienbeschluss sein, in Absprache mit dem Personalrat könnte es sich um eine formlose Dienstabsprache handeln. Theoretisch möglich wäre es auch, eine Satzung als „Kodex“ zu bezeichnen. In der Praxis haben die als „Kodex“ bezeichneten Regelungen gemeinsam, dass sie unabhängig von ihrer rechtlichen Einordnung unverbindlich sind und nur eine freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen darstellen.

Was kann eine freiwillige Selbstverpflichtung bzw. ein „Kodex“ dann bewirken? Auf die rechtliche Verbindlichkeit und die gerichtliche Durchsetzbarkeit von Ansprüchen kommt es erst im Streitfall an. Solange alle Beteiligten sich auch an unverbindliche Regelungen halten, ist viel gewonnen. Das wird in der Praxis nicht immer der Fall sein. Aber auch bevor es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommt, bieten die in einem Kodex festgeschriebenen Regelungen den Beschäftigten eine stärkere Verhandlungsposition. Ein Kodex wird von den Hochschulen grundsätzlich veröffentlicht, um nach außen zu zeigen, dass die Hochschule besondere Standards einhält, etwa wenn es um die Grundsätze des wissenschaftlichen Arbeitens, des Umgangs mit Drittmitteln oder um Gleichberechtigung geht. Zusätzlicher Druck kann ausgeübt werden, wenn – am besten schon im jeweiligen Kodex selbst – bestimmte Kontrollmechanismen vorgeschrieben werden. Denkbar ist die Einsetzung einer Kommission, die die Einhaltung der Standards überwacht und in regelmäßigen Berichten ihre Ergebnisse veröffentlicht.

Selbstbindung der Verwaltung

Auch an sich unverbindliche Rechtsinstrumente – wie formlose Dienstabsprachen oder Gremienbeschlüsse, oft als „Kodex“ bezeichnet – können rechtlich verbindlich werden und Betroffenen individuelle, gerichtlich durchsetzbare Ansprüche geben. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes besteht gegen öffentliche Einrichtungen ein Anspruch auf Gleichbehandlung, wenn eine verbindliche Verwaltungspraxis besteht. Für die Personalpolitik an Hochschulen heißt das, dass die Hochschule von einer bestimmten, regelmäßig ausgeübten Praxis nicht mehr grundlos abweichen darf. Entscheidend ist also, ob es eine Verwaltungspraxis gibt, die eine solche „Selbstbindung der Verwaltung“ begründet. Allein ein „Kodex“ kann eine solche Verwaltungspraxis nicht ausmachen, ist aber zumindest ein Indiz dafür, dass eine verbindliche Verwaltungspraxis besteht. Wenn beispielsweise in einem „Kodex“ einer Hochschule vereinbart ist, dass die Befristung von Arbeitsverträgen ein Jahr nicht unterschreiten darf, und die Hochschule sich über einen gewissen Zeitraum daran hält, darf sie nicht mehr grundlos davon abweichen. Ansonsten hätte der oder die betroffene Beschäftigte einen Anspruch auf Gleichbehandlung und könnte diesen Anspruch auch gerichtlich durchsetzen. Ein solcher Anspruch setzt die grundsätzliche Einhaltung von Selbstverpflichtungen voraus. Wenn zwar

ein „Kodex“ oder eine andere Form der Selbstverpflichtung besteht, die Hochschule sich aber nicht daran hält, dann besteht keine gleichmäßige Verwaltungspraxis und ein Anspruch auf Gleichbehandlung könnte nicht durchgesetzt werden.

Wie können Beschäftigte ihre Forderungen am besten durchsetzen?

In der Praxis werden Regelungen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem WissZeitVG zumeist als freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen ausgestaltet. Damit entsteht zwar nicht die starke rechtliche Bindungswirkung, die einer Dienstvereinbarung oder einer Satzung zukommt. Diese Rechtswirkung sollte aber auch nicht überschätzt werden: Auch wenn sie den betroffenen angestellten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen einklagbare Ansprüche gewährt, so scheuen gerade im Arbeitsrecht viele Betroffene die gerichtliche Klage. Besonders der wissenschaftliche Nachwuchs ist für sein berufliches Fortkommen auf ein gutes Verhältnis zu seinen Vorgesetzten und auf deren wohlwollende Beurteilung angewiesen. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in einer rechtlichen Auseinandersetzung mit der Hochschule vor allem deren Personalabteilung beteiligt wäre. Das Verhältnis zu anderen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der Hochschule muss durch eine gerichtliche Auseinandersetzung nicht verschlechtert werden. Durch Gerichtsentscheidungen könnten auch zahlreiche noch bestehende rechtliche Unsicherheiten in der Anwendung des WissZeitVG geklärt werden.

Freiwillige Selbstverpflichtungen sind demgegenüber nicht zu unterschätzen. Sie können eine tatsächliche Wirkung entfalten, die weit über ihre rechtliche Verbindlichkeit hinausgeht. Die rechtliche Unverbindlichkeit kann eine freiere und mutigere inhaltliche Gestaltung zur Folge haben, nicht geprägt von Haftungs- oder Prozessrisiken der Hochschule. Freiwillige Selbstverpflichtungen sollten veröffentlicht werden und die Einhaltung der Verpflichtungen durch dazu eingesetzte Kommissionen überwacht werden.

Es ist Aufgabe von Personalvertretungen und Gewerkschaften, angestellte WissenschaftlerInnen im Streitfall nicht nur bei einer Klage zu unterstützen, sondern auch bei der außergerichtlichen Durchsetzung ihrer Rechte aus freiwilligen Selbstverpflichtungen.

Literatur

- Deutscher Bundestag (2006):** Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 16.11.2006, Bundestagsdrucksache 16/3438 (Gesetzesbegründung zum WissZeitVG)
- Adamietz, Laura/Künne, Johanna (2012):** Drittmittelbefristungen und Selbstverpflichtungen: Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein?, Frankfurt am Main.
- Jongmanns, Georg (2011):** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in: HIS:Forum Hochschule (04/2011), Hannover. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Löwisch, Manfred/Wertheimer, Frank (2010):** Das Arbeitsrecht des Hochschulpersonals, in: Hartmer/Detmer (Hg.), Hochschulrecht, 440–517.
- Reich, Andreas (2012):** Hochschulrahmengesetz mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Perspektiven für das wissenschaftliche Personal an Fachhochschulen

Bernadette Stolle

Welche Aufgaben werden heute den Fachhochschulen gestellt? Welche Veränderungen hat es diesbezüglich in den letzten Jahren und Jahrzehnten gegeben? Welche tatsächlichen Auswirkungen hat dies auf die Beschäftigtenstruktur der Fachhochschulen? Spiegeln sich diese tatsächlichen Veränderungen in den bisherigen Personalkategorien wider? Aus der Sicht einer Personalvertretung einer Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen werden diese Fragen diskutiert und auf Grundlage der Analyse des Ist-Zustandes Perspektiven für das wissenschaftliche Personal an Fachhochschulen aufgezeigt.

Ausgangslage

Ein Drittel aller Studierenden ist in Deutschland an Fachhochschulen eingeschrieben, davon der überwiegende Teil an staatlichen Fachhochschulen (Destatis 2012). Die meisten dieser Studierenden streben einen Bachelorabschluss an, aber die Fachhochschulen offerieren inzwischen auch akkreditierte Masterstudiengänge. Die Kultusministerkonferenz hat im Zuge des Bologna-Prozesses in ihren „Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen“ festgelegt, dass Bachelorabschlüsse den ehemaligen FH-Diplomabschlüssen gleichgestellt werden, während Masterstudiengänge den ehemaligen Magister- und Diplomabschlüssen entsprechen (Kultusministerkonferenz 2010: 9).

Neben der quantitativen Ausweitung der Lehre übernehmen die Fachhochschulen aber auch immer mehr Aufgaben im Forschungsbereich und in der wissenschaftlichen Weiterbildung, dies ist in einigen Landesgesetzen auch verankert.¹ Das Bundesverfassungsgericht hat in einer Entscheidung vom 13.04.2010 u. a. festgestellt, dass „Forschung den Fachhochschulen vielmehr als Aufgabe, teilweise sogar ohne funktionale Bindung an ihren Ausbildungsauftrag, ausdrücklich zugewiesen“ (1 BvR 216/07) wird. Mit dieser Entscheidung wurde erstmals verfassungsgerichtlich festgestellt, dass die Wissen-

1 Z.B. § 3 Abs. 2 HG NRW: „Die Fachhochschulen [...] nehmen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, künstlerisch-gestalterische Aufgaben sowie Aufgaben des Wissenschaftstransfers (insbesondere wissenschaftliche Weiterbildung, Technologietransfer) wahr.“

schaftsfreiheit im Hochschulsystem nicht ausschließlich den Universitäten und den dortigen Forschenden zuzuordnen ist, sondern dass auch die ProfessorInnen der Fachhochschulen Trägerinnen bzw. Träger der Wissenschaftsfreiheit sind, auch wenn das Lehrdeputat der FachhochschulprofessorInnen in der Regel doppelt so hoch ist wie das ihrer KollegInnen an Universitäten. Festzustellen ist weiterhin, dass das *Primat der Lehre* an den Fachhochschulen gelebte Praxis ist, aber der Forschungsbereich immer größer wird. In den Jahren 2006 bis 2009 konnten beispielsweise die Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen ihre Drittmiteinnahmen insgesamt um 64 Prozent steigern, während die Universitäten im gleichen Zeitraum einen Zuwachs von 48 Prozent verbuchen konnten. Insgesamt lagen die vereinnahmten Drittmittel der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen in diesem Zeitraum allerdings nur bei knapp einem Zehntel der Drittmittel der Universitäten, aber die steigenden Tendenzen sind eindeutig feststellbar (Möhler).

Der Wissenschaftsrat hat 2010 festgestellt, dass „die Personalstruktur an Fachhochschulen mit den zunehmend komplexen Anforderungen, die an diesen Hochschultyp gestellt werden, nur unzureichend Schritt [hält]“ (Wissenschaftsrat 2010: 78). Dies liegt auch daran, dass die grundlegende Personal- bzw. die dafür vorgesehene Finanzausstattung der Fachhochschulen sich in den letzten Jahren kaum verändert hat: Der Wissenschaftsrat hat sogar festgestellt, dass „die Grundmittelausstattung an Fachhochschulen (ohne zentrale Einrichtungen) [...] gegenüber dem Jahr 2000 nahezu konstant geblieben [ist]. Inflationsbereinigt ergibt sich ein realer Rückgang der Grundmittel für den Fachhochschulsektor (ohne zentrale Einrichtungen) um knapp 5,4 Prozent“ (Wissenschaftsrat 2010: 72).

Im Gegensatz zu den Universitäten verfügen die Fachhochschulen nicht über ein eigenständiges Promotionsrecht, und das bedeutet auch, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in erster Linie bei den Universitäten und nicht bei den Fachhochschulen liegt. Der Weg zur Fachhochschulprofessur erfolgt in der Regel über ein Studium mit anschließender Promotion an einer Universität und darauf folgender beruflicher Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulsystems. Dies wirkt sich auf die Personalstruktur im wissenschaftlichen Bereich aus: Grundfinanzierte Qualifikationsstellen gibt es in der Regel an Fachhochschulen nicht.

Um den Lehrbetrieb sicherstellen zu können, ist jeder Professur rechnerisch ungefähr eine halbe Mitarbeiterstelle zugeordnet. Hinzu kommen die Beschäftigten in Drittmittelprojekten und eventuell Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte. Die Begrifflichkeiten und Aufgabenzuschreibungen für diese MitarbeiterIn-

nen in den Fachbereichen und Instituten sind aufgrund des Bildungsföderalismus in den Landeshochschulgesetzen sehr unterschiedlich beschrieben und festgelegt. In NRW definiert das Hochschulgesetz die MitarbeiterInnen, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, insbesondere in Form von Praktikumsbetreuung und in der Anleitung von Studierenden als „wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Fachhochschulen“ (§ 45 HG NRW).

Aus der Praxis der Personalratstätigkeit heraus ist offensichtlich, dass die tatsächlichen Tätigkeiten dieser wissenschaftlichen MitarbeiterInnen oft weit über diese Definition hinausgehen: Sie übernehmen Prüfungsaufgaben, teilweise übernehmen sie selbstständig Lehraufgaben, sie betreuen und korrigieren Abschlussarbeiten, entwickeln Studienunterlagen und übernehmen Aufgaben in Forschungsbereichen. An der Weiterentwicklung der Fachhochschulen zu Hochschulen, in denen Forschung und Lehre ihren Platz haben, waren und sind neben den ProfessorInnen auch diese wissenschaftlichen MitarbeiterInnen maßgeblich beteiligt. Die NRW-Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen stellte 2009 fest: „Auch hat sich hinsichtlich der tatsächlichen Tätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeitern längst eine Grauzone gebildet, die unbedingt durch Gesetzesänderungen und neue Laufbahnordnungen beseitigt werden sollte.“ (LRK NRW: 2)

Notwendige Perspektiven im Tarifrecht

Außer Frage steht, dass wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Universitäten, die über einen Master- oder vergleichbaren Studienabschluss verfügen, mindestens Anspruch auf die Zuordnung zur Entgeltgruppe 13 haben. Werden solche Beschäftigte an den Fachhochschulen eingestellt, ist dies nicht zwingend. Hochschulleitungen argumentieren oftmals, dass der vorhandene wissenschaftliche Hochschulabschluss nicht erforderlich sei, um die formal zugewiesenen Aufgaben übernehmen zu können. Deshalb werden auch MitarbeiterInnen mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss bei Einstellung an einer Fachhochschule der Entgeltgruppe 10, teilweise sogar der Entgeltgruppe 9 zugeordnet.

In mehreren arbeitsgerichtlichen Verfahren haben sich Ingenieure (*Dipl.-FH*), die als wissenschaftliche Mitarbeiter an den Fachhochschulen beschäftigt sind, erstritten, dass ihre Arbeit auch tarifrechtlich eine adäquate Anerkennung findet. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer wegweisenden Entscheidung vom 11.11.1992 (4 AZR 83/92) entschieden, dass FachhochschulmitarbeiterInnen, deren Hauptaufgabe die Arbeit mit

Studierenden ist, nach drei Jahren Berufserfahrung einen Anspruch auf BAT III (heute Entgeltgruppe 12) haben. Mit der Neufassung der Entgeltordnung zum TV-L ist es seit 01.01.2012 den MitarbeiterInnen mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund sogar möglich, die Entgeltgruppe 13 zu erreichen. Obwohl mit den faktischen Tätigkeiten von FH-MitarbeiterInnen oftmals die Kriterien für Höhergruppierungen erfüllt werden, führt dies nicht automatisch dazu, dass die Eingruppierungen entsprechend ausfallen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Höhergruppierungen in der Regel nur auf Antrag der betroffenen Beschäftigten stattfinden. Solche Anträge werden selten von MitarbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen gestellt. Zum anderen werden die vielfältigen Aufgaben der MitarbeiterInnen in den Fachbereichen seitens der Hochschulverwaltung oftmals nicht anerkannt, die Anträge bleiben dann erfolglos. Notwendig ist aus Sicht der Personalvertretungen, dass die gelebte Hochschulwirklichkeit und die vielfältigen Tätigkeiten der MitarbeiterInnen anerkannt werden und die Rechtsprechung konsequent umgesetzt wird.

Eine besondere Beschäftigtengruppe bilden die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Für diese Personalkategorie gibt es keine tarifliche Grundlage der Eingruppierung², deshalb wird diese einseitig vom Land und/oder der jeweiligen Hochschule festgelegt. Folge dieser tariflichen Lücke ist, dass diese Lehrkräfte an Fachhochschulen insbesondere dann, wenn sie über einen FH- oder Bachelorabschluss verfügen, mancherorts lediglich der Entgeltgruppe 10 zugeordnet werden, unabhängig davon, dass sie für die Lehre in den ihnen zugewiesenen Veranstaltungen verantwortlich sind, selbstständig Prüfungen konzipieren und abnehmen. Einige Hochschulen haben erkannt, dass diese Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, auch um attraktive Arbeitsplätze zu bieten, und dass dies letztlich auch der Studienqualität zugute kommt. Diese Hochschulen setzen bessere Eingruppierungen um, wenn es keine Vorgabe des Landes gibt und sie dies selbst entscheiden dürfen. Offensichtlich ist aus Personalratssicht, dass dieser Bereich einer tariflichen Regelung bedarf, bei der in erster Linie die Tätigkeit und Verantwortlichkeit zugrunde gelegt wird, während die formale Qualifizierung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers erst in zweiter Linie ausschlaggebend sein sollte.

Eine weitere Beschäftigtengruppe, die vom Tarifvertrag nicht erfasst wird, ist die der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung vom 20.09.1995 fest-

gestellt, dass die Dienstaufgaben von wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sich der Art nach nicht wesentlich unterscheiden (vgl. 7 AZR 78/95). Das durch das BAG herausgearbeitete Unterscheidungskriterium liegt lediglich im zeitlichen Umfang der Tätigkeit. Ob die Tarifbindung vom zeitlichen Umfang der Tätigkeit im Angesicht der bisherigen Rechtsprechung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), durch das die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten eigentlich ausgeschlossen wird, aufrecht erhalten werden kann, ist bisher einer gerichtlichen Überprüfung vorbehalten geblieben. Diese Problematik stellt sich an Universitäten und Fachhochschulen gleichermaßen.

Qualifikationsmöglichkeiten

Die Fachhochschulen verfügen im Gegensatz zu den Universitäten nicht über ein eigenständiges Promotionsrecht. Der Wissenschaftsrat folgert: „Die exklusive Ausstattung der Universitäten mit dem Promotionsrecht impliziert eine Kooperationspflicht. Universitäten müssen auf der einen Seite für qualifizierte AbsolventInnen von Fachhochschulen den Zugang und die Abwicklung des Promotionsverfahrens transparent und kalkulierbar machen und auf der anderen Seite die Fachhochschulen an der Betreuung der Promovierenden und am Verfahren angemessen beteiligen.“ (Wissenschaftsrat 2010: 86) Notwendig ist der Abbau von rechtlichen oder tatsächlichen Hürden zur Promotion nicht nur aus Sicht der betroffenen FachhochschulabsolventInnen, die eine Promotion anstreben, sondern auch, weil der wissenschaftliche Nachwuchs an den Fachhochschulen auch aus hochschulpolitischen und gesellschaftlichen Gründen sicherzustellen ist. Insbesondere in den Bereichen, in denen die Fachhochschulen über gewachsene wissenschaftliche Expertise und Forschungsbereiche verfügen (z.B. Ingenieurwissenschaften, Soziale Arbeit), und in den Bereichen, die bisher fast nur an Fachhochschulen angesiedelt sind (z.B. Pflegewissenschaften), ist die Verbesserung der Promotionsmöglichkeiten auch aus den Fachhochschulen heraus offensichtlich geboten, weil sichergestellt werden muss, dass Fachhochschulprofessuren in diesen Fachbereichen auch mit qualifiziertem Personal besetzt werden können. Die Verbesserung der Durchlässigkeit vom Master zur Promotion auch für Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen würde mehr Möglichkeiten für MitarbeiterInnen in Fachhochschulen eröffnen, sich auch innerhalb des Systems Fachhochschule weiter für den Wissenschaftsbereich zu qualifizieren.

Befristung von Arbeitsverträgen

Gerade weil es in den Fachbereichen der Fachhochschulen kaum Promotionsstellen, sondern in erster Linie Dauertätigkeiten für Beschäftigte gibt, waren diese Stellen in der Vergangenheit in der Regel unbefristet angelegt. Inzwischen liegt die Befristungsquote nach Erfahrungen der Personalvertretungen der Fachhochschulen in NRW in diesem Personalsegment bei annähernd 60–70 Prozent in den NRW-Fachhochschulen. Aus Sicht der Personalräte auch vor dem Hintergrund des BAG-Urteils zur Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 01.06.2011 sind Befristungen allerdings nur tolerierbar, wenn die Stellen Qualifikationsmöglichkeiten bieten (vgl. 7 AZR 827/09). Dies ist in den meisten Fällen jedoch nicht gegeben. Bieten die Fachhochschulen diese Möglichkeiten nicht, fällt es ihnen auch zunehmend schwerer, qualifiziertes Personal zu finden. Abgesehen von der dann fehlenden beruflichen Perspektive für die Einzelne bzw. den Einzelnen, kann dies auch negative Auswirkungen auf die Qualität des Lehrbetriebs haben, u. a., weil die Kontinuität in den Versuchslaboren nicht sichergestellt werden kann.

Zusammenfassung

Die Fachhochschulen haben sich innerhalb der letzten 40 Jahre weiterentwickelt. Fachhochschulen unterscheiden sich weiterhin von Universitäten durch das Primat der Lehre, die oftmals enge Anbindung an die jeweilige Region und die dort beheimateten Industrieunternehmen, die auch Drittmittelgeber sind, und durch das Fächerspektrum. Allerdings sind den Fachhochschulen inzwischen in beachtlichem Maße Forschungsaufgaben zugewachsen und die Studierenden können hier ebenso wie an Universitäten Bachelor- und Masterabschlüsse machen.

Mit dieser Entwicklung haben sich die Personalkategorien und die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen allerdings bis auf die faktische Ausweitung von befristeten Arbeitsverträgen kaum verändert. Fachhochschulen sind dann attraktive Arbeitgeber, wenn sie anerkennen, was MitarbeiterInnen in den Fachbereichen und Instituten tatsächlich leisten, und wenn dies auch durch die Eingruppierung der Beschäftigten zum Ausdruck kommt. Insbesondere befristet Beschäftigten sollten Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnet werden, dies würde den Betroffenen mehr Perspektiven eröffnen und dies liegt auch im eigenen Interesse der Fachhochschulen, die damit zur Nachwuchsförderung für den eigenen wissenschaftlichen Bereich beitragen könnten.

Literaturverzeichnis

- Destatis, Statistisches Bundesamt (2012):** Studienanfänger/innen. Erstes Hochschulseмester nach Hochschularten, Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Gesellschaft-Staat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeErstesHSHochschulart.html> (Stand 25.01.2013).
- Kultusministerkonferenz (2003/2010):** Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor und Masterstudiengängen (Beschluss vom 10.10.2003 i. d. F. vom 04.02.2010). http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf (Stand 25.01.2013).
- Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen (2009):** Entwurf für die Überarbeitung des Positionspapiers zur Perspektive der Personalgruppe Wissenschaftliche MitarbeiterIn an Fachhochschulen. http://www.fh-nrw.de/fileadmin/user_upload/Webseiteninhalte/Dokumente/Entwurf_LRKPositionspapier__28.06.2009.pdf (Stand 25.01.2013).
- Möhler, Dietmar (2011):** Novellierung des Hochschulgesetzes als Basis für eine Neuorientierung der Fachhochschulen; Rede am 17.11.2011 an der Fachhochschule Aachen, unveröffentlicht.
- Wissenschaftsrat (2010):** Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Drs. 10031-10, Berlin. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10031-10.pdf> (25.01.2013).

Schattenseiten einer Stellenausdifferenzierung – Autonomie, Hochschulfinanzierung und Personalpolitik für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Wiebke Esdar

Dreizehn Jahre Bologna, sechs Jahre Exzellenzinitiative, fünf Jahre Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) – der Arbeitsplatz Hochschule hat sich in den letzten Jahren für (Nachwuchs-)WissenschaftlerInnen grundlegend verändert. „Autonomie“ ist eins der am häufigsten genannten Stichworte, um die aktuelle hochschulpolitische Entwicklung zu beschreiben. Um international wettbewerbsfähig zu sein, wird das Modell einer autonomen und unternehmerischen Hochschule propagiert, das verspricht, effizienter und leistungsfähiger zu sein als das alte Modell der öffentlichen, bürokratischen Forschungs- und Bildungseinrichtung. Bildungspolitik verzichtet auf Detailsteuerung, an ihre Stelle tritt eine outputorientierte „educational governance“ (Wild 2013), die insbesondere Hochschulleitungen, aber auch Dekanen eine höhere Autonomie gewährt. So auch in der Personalpolitik: In Personalmanagement, Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Vertragsbedingungen, die sich durch das WissZeitVG deutlich vom normalen Arbeitsmarkt unterscheiden. Folglich ergibt sich die Frage: Wie gestaltet sich aktuelle Personalpolitik an Hochschulen?

Um dies nachvollziehbar beantworten zu können, wird zunächst die Arbeitssituation der Zielgruppe betrachtet: Was muss bei einer nachhaltigen Personalpolitik insbesondere für die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigt werden? Dann wird ein Blick auf die aktuelle Hochschulsteuerung geworfen: Welche Rahmenbedingungen setzen die aktuelle Hochschulpolitik und -finanzierung?

Was muss bei einer nachhaltigen Personalpolitik insbesondere für die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigt werden?

Der Arbeitsplatz Hochschule ist klassischerweise nicht zuletzt aufgrund der traditionellen Einheit von Forschung und Lehre durch vielfältige Aufgaben gekennzeichnet: Forschungstätigkeiten, Lehraufgaben, Selbstverwaltung und Administration. Er ist abwechslungsreich, bietet und erfordert ein hohes Maß an Eigen- und Selbständigkeit. Der (erfolgreiche) Umgang damit ist für Nach-

wuchswissenschaftlerInnen eine entscheidende Voraussetzung, um sich im Wissenschaftssystem zu behaupten und im Wettbewerb um Stellen und Professuren Erfolg zu haben (Esdar/Gorges/Wild 2012). Hinlänglich bekannt ist, dass in Deutschland (fast) keine unbefristeten Stellen unterhalb der Professur besetzt werden und die Karriereperspektiven bis mitunter ins hohe Alter unsicher sind (Kreckel 2011). Wer „bestehen“ will, muss sich in der langen Qualifikationsphase karrierestrategisch geschickt aufstellen: Forschungsreputation – festgemacht etwa an Publikationen und Drittmiteleinwerbungen – gibt bei Berufungen den Ausschlag, hingegen sind Engagement in Lehre und Selbstverwaltung „nice to have“, aber nicht entscheidend. Bezogen auf unterschiedliche Arbeitsplatzbedingungen lässt sich folglich festhalten, dass die Stellen vor allem bezüglich der Möglichkeiten zur Forschung – Unterschiede in der Ausstattung wie Literatur oder Technik – und Anforderungen in der Lehre – bei Lehrdeputat und Betreuungsaufwand – differieren und so unterschiedliche Ausgangssituationen im Wettbewerb um eine Karriere in der Wissenschaft generieren. Es gilt *Lehrbelastung* und *Forschungsleistung*.

Welche Rahmenbedingungen setzen die aktuelle Hochschulpolitik und -finanzierung?

Die politisch vorangetriebene Stratifizierung der Hochschullandschaft wird, zulasten der traditionellen Grundfinanzierung, durch zunehmende Projektförderung und leistungsparametergestützte Hochschulfinanzierung gesteuert. Die hierdurch vorangetriebene Ausdifferenzierung der unterschiedlichen Hochschulen schlägt sich auch in einer stärker ausdifferenzierten Stellenstruktur nieder – innerhalb und zwischen den Hochschulen. Hochschulfinanzierung speist sich heute mehr denn je aus Forschungsdrittmitteln (DFG, BMBF, EU etc.), Projektförderung für Lehrverbesserungen (u. a. Qualitätspakt) oder anderen außenwirksamen, zeitlich begrenzten Programmen (z. B. zu Internationalisierung o. Ä.) sowie aus leistungsparametergestützten Mittelzuweisungen (z. B. Leistungsorientierte Mittelvergabe – LOM). Welche Folgen bringt das mit sich?

Erstens: Die Finanzierungssituation wird unsicherer. Befristete Arbeitsverträge aus Forschungs-, Lehr- oder anderen Projekten können nach deren Ende nicht verlängert werden, weil mit der Finanzierung zumeist auch die Stellen der zeitlich begrenzten Programme wegfallen. Zusätzlich minimiert sich die finanzielle Planungssicherheit, wenn zunehmend Haushalts- und damit Personalmittel über Leistungsparameter einem extern forcierten Wettbewerb unterworfen werden – eine Unsicherheit, die sich letzt-

lich in Vertragslaufzeiten der einzelnen MitarbeiterInnen niederschlägt. Das hat die Evaluation des WissZeitVG durch die HIS GmbH im vergangenen Jahr eindrücklich gezeigt: Mehr als die Hälfte aller befristeten Arbeitsverträge weist eine Laufzeit von weniger als einem Jahr auf (HIS 2011).

Zweitens: Der Anteil „klassischer“ Lehrstuhlstellen sinkt, immer mehr Stipendien und Projektstellen dienen der Finanzierung einer Promotion oder Postdoc-Phase. Dies zeigt, dass Qualifizierung heute seltener ganzheitlich, in klassischer Einheit von Forschung und Lehre, dafür zunehmend aber in ganz unterschiedlichen Stellenprofilen stattfindet. Der Anstieg an Drittmitteln lässt mehr Beschäftigte an Unis ausschließlich in Forschungsprojekten arbeiten. Die politisch gewollte Erhöhung der Promovierendenquote wird im Rahmen von Exzellenzinitiative und Bologna-Reform als ein dritter Ausbildungszyklus vor allem durch strukturierte Promotionsverfahren für StipendiatInnen im Rahmen von Graduiertenschulen oder Kollegs ohne eigene Lehraufgaben verfolgt. Studiengebühren und Förderlinien wie der Qualitätspakt Lehre führen zu mehr Stellen mit besonders hohem Lehrdeputat, wie den „Lehrkräften für besondere Aufgaben“, die zunehmend im regulären Studienalltag eingesetzt werden.

Deutlich wird, es steigen die multiplen, aber singulär, jeweils nach Förderschwerpunkt getrennt formulierten Anforderungen, die Bund, Länder und Drittmittelgeber mit ihren einzelnen Reformen an Hochschulen und WissenschaftlerInnen stellen: Forschung muss inzwischen exzellent, Lehre durchweg kompetenzorientiert sein, um nur zwei Beispiele herauszugreifen. Kennzeichen aller Förderprogramme ist, dass sie jeweils singulär auf die Verbesserungen eines bestimmten Teilbereichs der universitären Kernaufgaben abzielen, zum Beispiel einen bestimmten Forschungszweig voranzubringen *oder* die Lehre in bestimmter Weise zu verbessern.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass eine zunehmend leistungsparametergestützte und aus Projektförderung gespeiste Hochschulfinanzierung keine Autonomie im Sinne von Freiheit verspricht, sondern Wissenschaft vielmehr durch Wettbewerb, vorgegebene Output-Kriterien und singuläre Förderkriterien gesteuert wird, die in ihrer Gesamtheit den vermeintlichen Handlungsspielraum einschränken und zumindest in der Personalpolitik wenig bedachte Folgen zeitigen.

Wie gestaltet sich aktuelle Personalpolitik an Hochschulen?

Ein generelles, lange bekanntes und gewerkschaftlich immer wieder beklagtes Problem besteht in den unsicheren Karrierewegen: der lange Weg

zur Professur, Befristung durch das WissZeitVG. Hinzu kommt, wie oben beschrieben, bei Projektförderungen die zeitlich begrenzte Finanzierung, die oft ohne Anschluss bleibt. Wenn die Evaluation des WissZeitVG zeigt, dass jeder Zweite aktuell seinen/ihren Lebensunterhalt nur für kürzer als ein Jahr gesichert hat, lässt sich aber auch feststellen, dass es offensichtlich an den Hochschulen nicht gelingt, WissenschaftlerInnen für die Dauer einer gesamten Projektlaufzeit einzustellen – schließlich ist davon auszugehen, dass Förderzusagen bei Projektfinanzierung zumeist über einen längeren Zeitraum als ein Jahr gegeben werden. Folglich muss und kann Personalpolitik vor Ort darauf hinwirken, dass berufliche Unsicherheit wenigstens durch längere, mindestens der Projektlaufzeit entsprechende, Vertragslaufzeiten verringert wird.

Die unstete, an Ausschreibungen und Projektbewilligungen gebundene Hochschulfinanzierung hat in den letzten Jahren zu der o. g. Ausdifferenzierung der Stellenstruktur an deutschen Hochschulen geführt, die die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses verändert. Die Arbeitsplätze an verschiedenen Hochschulen in verschiedenen Fachdisziplinen waren schon immer heterogen und schwer vergleichbar. Aktuell ist Personalpolitik an den Hochschulen allgemein aber zunehmend dadurch gekennzeichnet, dass Stellenausschreibung und -inhaberInnen sich spezialisieren, um den Anforderungen der zweckgebundenen Finanzierung gerecht zu werden. Für NachwuchswissenschaftlerInnen bedeutet dies folglich, dass ihre Qualifikationswege je nach Stellen frühzeitig auf unterschiedliche Gleise gestellt werden: beste Forschungsbedingungen, also keine Lehrverpflichtung, für „high potentials“ in Exzellenzclustern. Die neue Autonomie lässt den Hochschulen den gewünschten Handlungsspielraum gerade beim Konkurrieren um die besten Köpfe. Auf den Nachbargleisen hingegen finden sich „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ in weniger drittmittelstarken Disziplinen oder Massenstudienfächern, die oft auch wegen eines angespannten Arbeitsmarktumfeldes besonders viel Raum für besonders prekäre Beschäftigungsbedingungen bieten: Sie sorgen mit ihrem hohen Lehrdeputat dafür, dass die Hochschulen ihren Bildungsauftrag gerade auch bei steigenden Studierendenzahlen erfüllen können.

Ist es uns Ernst mit der Einheit von Forschung und Lehre, dürfen reine Forschungs- oder Lehrstellen nur zeitlich begrenzte Phasen auf dem Qualifikationsweg zur Professur sein. Unser Wissenschaftssystem braucht ProfessorInnen, die Forschen *und* Lehren und darum eine ganzheitliche Ausbildung durchlaufen haben. Derzeit scheint es vornehmlich von zeit-

lichen Zufälligkeiten und sozialen Netzwerken abzuhängen, ob und welche Promotionsmöglichkeiten und Stellen sich NachwuchswissenschaftlerInnen bieten. Wenn zeitgleich zum Abschluss keine alternativen Stellen zur Verfügung stehen oder durch Auslaufen eines Vertrages Arbeitslosigkeit droht, lassen sich Promovierende beispielsweise als Lehrkräfte für besondere Aufgaben „verheizen“.

Wer wegen der hohen Lehrbelastung keine herausragende Forschung in der Promotion vorweisen kann, wird Schwierigkeiten haben, als Postdoc in einem attraktiven Forschungsprojekt eingestellt zu werden. Wer in sechs Jahren seine Promotion nicht schafft, fliegt ganz aus dem System. Denn solange es keinen absehbaren Karriereweg „Lehre“ gibt, wird es bei der Einschätzung von *Lehrbelastung* und *Forschungsleistung* bleiben, wenn es um die Chancen einer zukünftigen Berufung auf eine Professur geht. Die bereits vor Jahren u. a. vom Wissenschaftsrat angestoßene Diskussion um Lehrprofessuren oder eine generell höhere Gewichtung der Lehre führt bisher an der Realität von Personalauswahl und Berufungspolitik vorbei. Viele NachwuchswissenschaftlerInnen sind zwar in der Lehre hoch motiviert (vgl. Esdar/Gorges 2012), sehen aber, dass Forschung der Faktor ist, der Reputation verspricht. Ein Ungleichgewicht, das sich nicht ändern wird, solange Forschungsleistung über Drittmittelwerbung oder Zitationen gerankt, Lehre aber nicht weiter honoriert wird.

Es ist notwendig, dass diese unfaire, oft zufällige Personalselektion und ungleichen Karrierechancen reflektiert werden. Es braucht neben formalisierten Verfahren der Rekrutierung eine längerfristige, verlässlichere Karriereplanung insbesondere für Menschen mit hoher Lehrbelastung. Diese können entweder unbefristete Stellen vergleichbar mit denen der „Lecturer“ in anderen Ländern bieten. Oder, um die Einheit von Forschung und Lehre zu gewährleisten, Arbeitsphasen müssen mit starker Schwerpunktsetzung auf Lehre oder Forschung durch längerfristig geplante, verlässliche Phasen, in denen intensives Arbeiten im jeweils anderen Feld möglich ist, abgelöst werden. Dazu bedarf es einer Personalpolitik die vorausschauend über den Förderzeitraum einzelner Projekt hinausgeht.

Eine starke, einheitliche **Interessensvertretung vor Ort** – das liegt bei den vorangegangenen Schilderungen auf der Hand – ist für *den* wissenschaftlichen Mittelbau nahezu unmöglich. Unterschiedliche Arbeitsformen, ständiger Personal- und Stellenwechsel, Belastungen und Perspektiven bilden ein äußerst heterogenes Bild, das in der klassischen Statusgruppenuniversität schwer zu vertreten ist. Hinzu kommt, dass PromotionsstipendiatInnen trotz ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zumeist gar nicht der Statusgruppe

des wissenschaftlichen Mittelbaus angehören und auch in Graduiertenschulen und Kollegs oftmals gar keine Interessensvertretung vorgesehen ist.

Zum einen wird gewerkschaftliche Arbeit vor Ort durch die zuvor genannten Punkte erschwert, zum anderen fällt ihr eine neue Aufgabe zu, denn es geht nicht mehr nur darum, die Arbeitsbedingungen bestehender, klassischer Vertragsverhältnisse zu verbessern. Bei der Schaffung und Ausgestaltung neuer Stellen und Beschäftigungsformen müssen Mindeststandards, wie im *Herrschinger Kodex* vorgeschlagen, formuliert und durchgesetzt werden. Die größte Gefahr einer ausdifferenzierten Stellenstruktur besteht in einer Endsolidarisierung, die Platz lässt für besonders prekäre Beschäftigungsbedingungen.

Literatur

- Esdar, Wiebke/Gorges, Julia/Wild, Elke (2012):** Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen – Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: *die hochschule* (2/2012), 273–290.
- Esdar, Wiebke/Gorges, Julia (2012):** Ist Bologna angekommen? Nachwuchswissenschaftler/innen und die Umsetzung der Studienreform an deutschen Universitäten, in: Becker, Fred G./Krücken, Georg/Wild, Elke (Hg.): *Lehre in der Hochschule – Wirkungen von Anreizen, Kontextbedingungen und Reformen*, Bielefeld, 99–114.
- HIS (2011):** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) http://www.his.de/pdf/33/WissZeitVG_Ergebnisse_Zusammenfassung.pdf (20.12.2012).
- Kreckel, Reinhard (2011):** Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg, in: Himpele, Klemens/Keller, Andreas/Ortmann, Alexandra (Hg.): *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, Bielefeld, 47–60.
- Wild, Elke (2013):** Steuerung der Lehre? Was Hochschulleitungen (nicht) beitragen können, in: BMBF (Hg.): *Bildungsforschung 2020 – Herausforderungen und Perspektiven*. Reihe Bildungsforschung, Bonn.

Gute Beschäftigungsbedingungen als Voraussetzung für gute Gleichstellungspolitik

Sahra Damus

Seit einigen Jahren gibt es eine lebhafte hochschulpolitische Debatte um die Personalpolitik der Hochschulen, da wissenschaftliche Beschäftigte die Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere zunehmend als unattraktiv empfinden. Während dieses Thema für viele Hochschulleitungen noch Neuland zu sein scheint, stehen Gleichstellungspolitik und Familienfreundlichkeit demgegenüber schon etwas länger im Fokus der Aufmerksamkeit und werden an einem Großteil der Hochschulen intensiviert und professionalisiert, etwa durch die Verankerung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an jeder Hochschule, aber auch durch den Einbezug von Gleichstellungsindikatoren in die sogenannten „neuen Steuerungsinstrumente“. Dass nun auch die Personalpolitik der Hochschulen in den Blick genommen wird, eröffnet die Chance, Gleichstellung und Personalpolitik besser miteinander zu verknüpfen und auch auf einen bisher häufig unterschätzten Aspekt hinzuweisen: dass gute Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven in der Wissenschaft auch eine wichtige Voraussetzung für eine gute Gleichstellungspolitik sind. Daher soll hier aufgezeigt werden, welche Zusammenhänge zwischen beiden Bereichen bestehen, aber auch, wie Hochschulen die Personalpolitik als eine Voraussetzung für die Gleichstellung begreifen können.

Gleichstellungspolitik und Beschäftigungsbedingungen

Unattraktive Beschäftigungsbedingungen werden sich voraussichtlich nicht positiv auf den Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen auswirken, möglicherweise können sie die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft sogar negativ beeinflussen oder sie verlangsamen. Zwar hat sich der Frauen- dem Männeranteil unter den Studierenden und Promovierenden in vielen Fächern schon angenähert oder ist auf einem guten Wege dahin¹, er steigt aber insgesamt noch zu langsam, und zwar insbesondere in der Postdoc-Phase und auf Professuren. Der Effekt der „leaky

1 Hier zeigen sich jedoch noch immer deutliche Unterschiede zwischen den Fächern. So ist der Frauenanteil insbesondere in MINT-Fächern auch bei den Studierenden und Promotionen weiterhin gering und erfordert besondere Maßnahmen.

pipeline“ setzt inzwischen durchschnittlich etwas später ein und beginnt in vielen Fächern nicht mehr während des Studiums, sondern in Phasen des eigenständigen Forschens und Lehrens und damit in Phasen, in denen die Betreffenden in erster Linie Beschäftigte der Hochschulen sind. Der Frauenanteil ist in denjenigen Personalgruppen, die unsicher oder am wenigsten förderlich für eine wissenschaftliche Karriere sind, höher als der der Männer – etwa in befristeten und Teilzeitstellen. Am höchsten ist der Frauenanteil bei den Stellen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die durch die hohe Lehrverpflichtung und die mangelnde Gelegenheit zu eigenständiger Forschung schlechtere Perspektiven im Wissenschaftssystem eröffnen², am niedrigsten ist er bei Professuren (vgl. Tab. 1).

ProfessorInnen	19,8 %
DozentInnen und AssistentInnen	34,7 %
Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen	40,1 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	49,9 %
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	36,4 %

Tabelle 1: Frauenanteile am Personal nach Personalgruppen 2011
(Statistisches Bundesamt 2011)

Demgegenüber stehen eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, Frauen dazu zu bewegen, in die Wissenschaft zu gehen, sie nicht zu verlassen, ggf. wieder einzusteigen und im Wissenschaftssystem aufzusteigen. Sie können als Anshub und punktuelle Unterstützung für bestimmte Phasen verstanden werden, die durchaus auch nachhaltige Wirkungen entfalten. Die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen können sie aber nicht beeinflussen und das beträchtliche Risiko für einen Dropout nicht minimieren. Letztlich sind Frauen von mangelnder Vereinbarkeit, Planbarkeit und Perspektive stärker betroffen und in ihrer wissenschaftlichen Weiterentwicklung benachteiligt, solange sie noch häufiger als Männer Familienaufgaben übernehmen.

Betrachtet man grob zwei Phasen einer wissenschaftlichen Karriere, fallen unterschiedliche Grundproblematiken einerseits auf den Stel-

2 Eine mögliche Verstärkung des Reputationsgefälles zwischen Lehre und Forschung durch die Einführung neuer Personalkategorien in den letzten Jahren wird z. Z. am Beispiel der Lehr- und Forschungsprofessuren im Projekt „Männliche‘ Forschung – ‚weibliche‘ Lehre? – Konsequenzen der Föderalismusreform für Personalstruktur und Besoldung am Arbeitsplatz Universität“ des Hochschulforschungsinstituts Halle-Wittenberg untersucht.

len *unterhalb einer Professur* und andererseits *auf Professuren* (oder wissenschaftlichen Leitungspositionen) auf.

Perspektiven für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase

Wer sich auf den Weg zu einer Professur begibt, muss heutzutage – so scheint es – sehr risikofreudig und genügsam sein. In Deutschland gibt es verhältnismäßig wenige Professuren auf viele akademische MitarbeiterInnenstellen im Vergleich zu anderen Ländern (vgl. Kreckel 2010), und dennoch ist das Wissenschaftssystem einseitig auf die Perspektive der Professur fixiert. An den Hochschulen finden sich inzwischen fast keine Alternativen mehr zur Professur, da unbefristete Stellen unterhalb der Professur kaum noch vergeben werden. So hat sich das Verhältnis von unbefristeten zu befristeten Stellen zwischen 2005 und 2010 von 1 : 4 auf 1 : 8 verschlechtert (Keller 2012). Da nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer eine sachgrundlose Befristung nicht mehr möglich ist, gehen WissenschaftlerInnen ein hohes Risiko ein, nach Ablauf der Qualifikationszeit ohne feste Stelle dazustehen. Während eine Befristung für die Qualifikation, insbesondere für die Promotion, sinnvoll erscheint, schließen später jedoch meist keine adäquaten, verlässlichen Beschäftigungen für bereits hochqualifizierte WissenschaftlerInnen an. Insbesondere die Postdoc-Phase verläuft von Seiten der Hochschulen weitgehend konzeptlos und viele Juniorprofessuren weisen keine Tenure-Optionen auf. Dabei gibt es eine Reihe von Tenure-Modellen bspw. in Österreich (vgl. dazu auch Korecky in diesem Band) und den USA, aber auch an einigen deutschen Hochschulen, die als Beispiele fungieren könnten.

Selbst wenn der Sprung auf die Professur gelingt, muss bis dahin eine lange Phase von kurzen, befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Kauf genommen werden (Jongmanns 2011: 3 f., 19). Noch dazu bietet die wissenschaftliche Tätigkeit durch unfreiwillige Teilzeit u.Ä. oftmals kein ausreichendes Einkommen, um davon den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Der Anteil von Frauen auf befristeten und Teilzeitstellen ist dabei nach wie vor höher als der der Männer (vgl. Tab. 2), und er steigt sogar noch mit zunehmender Qualifikation (Jongmanns 2011: 71). Die derzeitige Ausweitung von Befristung und Teilzeit trifft Frauen also häufiger und schmälert damit ihre Chancen, die höheren Karrierestufen zu erreichen. Unfreiwillige Teilzeit impliziert auch, weniger Zeit für die Qualifikation zur Verfügung zu haben. Nicht selten wird die eigene Qualifikation – obwohl diese auf den Qualifikationsstellen überhaupt erst die Befristung recht-

fertigt – in einem zu geringen Anteil in die Arbeitszeit einberechnet oder gar als in der Freizeit zu erledigende Privatangelegenheit angesehen.

Die inkonsistenten Anrechnungsregelungen von Qualifikationszeiten des WissZeitVG (Jongmanns: 57 ff.) fallen jedoch zu Ungunsten von Teilzeitbeschäftigten – welche häufiger Frauen sind – aus, da die geringere zur Verfügung stehende Zeit im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigungen auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet wird. Auch bei Drittmittelbeschäftigten ist eine Qualifikation im Rahmen der Arbeitszeit nicht immer vorgesehen, teils sogar ausgeschlossen, dennoch werden auch diese Zeiten angerechnet.

Hinzu kommt, dass die „familienpolitische Komponente“ im WissZeitVG an Hochschulen nur in 0,4 Prozent der Fälle überhaupt angewendet wird (Jongmanns 2011: 46), obwohl Familiengründungen häufig mit der Qualifikationszeit zusammenfallen. Für Drittmittelbeschäftigte gilt sie nicht einmal. Auch dies benachteiligt Frauen mit Kinderwunsch stärker, da sie in jedem Fall Auszeiten während des Mutterschutzes haben und auch (noch) häufiger und länger in Elternzeit gehen als Männer.

ProfessorInnen	gesamt	Frauen	Männer
Anteil der auf Zeit Beschäftigten	18,16 %	24,89 %	16,66 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt	6,23 %	9,75 %	5,44 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an auf Zeit Beschäftigten	13,07 %	16,40 %	11,96 %
Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen			
Anteil der auf Zeit Beschäftigten	82,88 %	86,48 %	80,58 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt	42,40 %	55,10 %	34,30 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an auf Zeit Beschäftigten	46,91 %	57,81 %	39,45 %

**Tabelle 2: Frauenanteil der befristet und in Teilzeit Beschäftigten
(Deutscher Bundestag 2011)**

Mehr Flexibilität und Balance für Professoren und Professorinnen

Ist eine Professur oder eine (wissenschaftliche) Leitungsposition erreicht, finden sich Frauen nach der unsicheren und teils prekären Qualifikationszeit in einer völlig anderen Situation wieder. Zwar ist mit der Professur meist erstmals im wissenschaftlichen Erwerbsleben eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung erreicht, für diese Sicherheit wird allerdings im Gegen-

satz zur weitgehenden Flexibilität der vorherigen Qualifikationsphasen von den ProfessurInhaberInnen eine Verfügbarkeit und Präsenz erwartet, die oftmals über eine Vollzeitstelle hinausgeht und inzwischen vielfältige neue Tätigkeiten im Wissenschaftsmanagement mit einschließt. Während zuvor ein Aufstocken von unfreiwilliger Teilzeit oftmals gewünscht gewesen wäre, beginnt nun eine Phase, in der Teilzeit noch sehr unüblich ist (vgl. Tab. 2). Auch die praktische Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auf einer Professur vielfach nur zu meistern, wenn ein/e PartnerIn zu Hause bleibt und dem bzw. der anderen den Rücken für die Wissenschaft frei hält. So finden sich an den Hochschulen zwar häufig Professoren mit Kindern, gleiches gilt für Professorinnen aber seltener.

Dass dieses WissenschaftlerInnenideal zunehmend überholt ist, zeigen jedoch die steigenden Anfragen von Dual-Career-Paaren und auf sie zugeschnittene Angebote der Hochschulen. Diese beschränken sich bisher jedoch zumeist auf die Gewinnung von BewerberInnen und greifen weniger die Bedürfnisse bereits beschäftigter WissenschaftlerInnen auf. Familiäre Auszeiten auf W2/W3-Professuren sind noch immer ein seltenes Phänomen. Dies hängt zum Teil damit zusammen, dass Frauen mit Kinderwunsch diesen häufig schon vor der Professur verwirklichen. So liegt das Erstberufungsalter auf W3-Professuren bei 42,2 Jahren (Statistisches Bundesamt 2011). Auch die sich ggf. anschließende Elternzeit wird noch selten von Professorinnen oder Professoren genutzt. Hingegen machen die Hochschulen mit dem Phänomen von Schwangerschaft und Elternzeit zumindest auf Juniorprofessuren inzwischen häufiger Erfahrungen, da das Erstberufungsalter mit 35,3 Jahren hier deutlich niedriger liegt (ebd.). Die mangelnde Akzeptanz von Teilzeit oder Arbeitszeitreduzierungen auf Professuren und Leitungspositionen sowie die unzureichende Abgrenzung von Arbeit und Privatem – auch unabhängig von Familienaufgaben – spiegelt eine bisher männlich geprägte Arbeitskultur wider, die von Frauen häufig als unattraktiv empfunden wird.

Qualitätsstandards für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit – aber nicht für die Personalpolitik?

Diese schwierigen Aussichten sind ein entscheidender Grund dafür, dass viele qualifizierte ForscherInnen die Wissenschaft verlassen. Für Frauen kommt jedoch hinzu, dass sie neben der eigenen Karriere gleichzeitig auch noch die Hürde – und damit häufig auch die Belastung – meistern müssen, sich als Vertreterinnen einer bisher unterrepräsentierten Gruppe zu etablieren und sich gegenüber geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen zu behaupten.

Die „gläserne Decke“ steht bereits seit mehreren Jahrzehnten im Fokus der hochschulpolitischen Aufmerksamkeit. Um sie abzubauen, nehmen viele Hochschulen an Benchmarkingprozessen und Auditierungsverfahren teil. Es wurden Gleichstellungsindikatoren in die „neuen“ Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen und Mittelverteilungsmodelle integriert. Auch die Forschungsförderung (DFG, Bundesministerien etc.) und Sonderprogramme wie die Exzellenzinitiative haben Gleichstellungskriterien aufgenommen. Gleichstellung erhielt dadurch einen Aufmerksamkeitsschub, und für die Hochschulen entstand ein externer Druck, Gleichstellungsstandards zu erfüllen, da sie sich zur Grundvoraussetzung für Drittmittelfinanzierung oder kompetitive Verfahren entwickelt haben. Viele Hochschulen gehen das Themenfeld daher inzwischen systematisch mit einer Vielzahl von Maßnahmen an – etwa in Gleichstellungskonzepten oder Frauenförderplänen. Wenn sich hierbei auch noch Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen und Bundesländern zeigen, kann doch insgesamt eine Entwicklung von Qualitätsstandards beobachtet werden.³

Auch Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit finden oft eine breite Zustimmung und es scheint unstrittig, dass Vereinbarkeitsprobleme gelöst werden müssen.

Eine ähnliche Selbstverständlichkeit und Systematisierung gibt es im Bereich der Personalpolitik hingegen nicht. Personalentwicklungskonzepte der Hochschulen – soweit vorhanden – beziehen das wissenschaftliche Personal mit seinen spezifischen Problemstellungen oft nur marginal mit ein. Personalpolitik genießt zudem gegenüber anderen strategischen Zielen der Hochschulen häufig nur eine geringe Priorität.

Hinzu kommt, dass Gleichstellung als Aufgabe der Hochschulen definiert wird, während die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen tendenziell als Partikularinteresse der Beschäftigten interpretiert wird, welches den Interessen der Hochschulen als Arbeitgeberinnen gegenübersteht. GleichstellungsakteurInnen, die auf Defizite in der Personalpolitik hinweisen, können sich leicht dem Vorwurf ausgesetzt sehen, ihre Kompetenzen zu überschreiten, da Personalpolitik kein originäres Gleichstellungsthema sei.

Dabei ist es jedoch wichtig herauszustellen, dass gute Beschäftigungsbedingungen notwendig sind, um Gleichstellung und Familienfreund-

3 Den Wandel und die Professionalisierung von Gleichstellungsbemühungen an Hochschulen untersucht derzeit das Projekt des CEWS „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ (<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekt/?browseproject=&selcat=HGfW%3E%3E&qt1=HGfW>).

lichkeit zu fördern und sie somit auch für die Hochschule als Ganzes und die Gesellschaft relevant sind. Angesichts des nur langsam steigenden Frauenanteils und der unattraktiven, einen Dropout befördernden Perspektiven kommen die Hochschulen um eine Auseinandersetzung mit den Beschäftigungsbedingungen nicht mehr herum, wenn sie gute Gleichstellungspolitik umsetzen wollen. So finden sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, aber auch Hochschulleitungen verstärkt bei Themen wieder, die bisher als Domänen der Personalräte und Gewerkschaften galten.

Erste Ansätze zur Entwicklung von Standards für die Personalpolitik an Hochschulen finden sich in einer Reihe aktueller wissenschaftspolitischer Empfehlungen. Entweder wird dabei aus Sicht der Beschäftigungsbedingungen argumentiert und es werden Auswirkungen auf die Gleichstellungssituation thematisiert, wie etwa in den Leitlinien der HRK zu befristeten Beschäftigungen (2011) und dem *Herrschinger Kodex* der GEW (2012). Oder es wird aus Perspektive der Gleichstellung angeregt, auch die in der Personalpolitik liegenden Stellschrauben zu nutzen, wie etwa in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterführung von dessen Offensive für Chancengleichheit (Wissenschaftsrat 2012).

Personalpolitik als eine Grundlage für Gleichstellungspolitik begreifen

Wenn sich an vielen Hochschulen bisher noch keine systematische Personalpolitik für die wissenschaftlichen Beschäftigten etabliert hat, werden nicht zuletzt durch die Gleichstellungsarbeit immer häufiger Beschäftigungsbedingungen berührt und eröffnen Gestaltungsspielräume, sodass GleichstellungsakteurInnen Impulse für die Personalpolitik geben können. Diese stoßen aber an Grenzen, wenn die Bereitschaft fehlt, die Rahmenbedingungen für eine wissenschaftliche Tätigkeit aktiv zu verbessern. Daher ist es wichtig, dass die Hochschulen von sich aus eine aktive und umfassende Personalpolitik für WissenschaftlerInnen betreiben und diese wiederum durchgängig gleichstellungsorientiert und familienfreundlich gestalten.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können:

- Personalpolitik stärker auch als ihr Themenfeld begreifen und mit Personal(entwicklungs)abteilungen und Personalräten zusammenarbeiten,
- eine aktive Personalpolitik auch aus Gleichstellungssicht einfordern und

- Impulse für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Personalpolitik geben.

BeschäftigtenvertreterInnen in akademischen Gremien und PersonalrätInnen können:

- sich mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vernetzen,
- gemeinsam Schnittmengen finden und daraus Strategien entwickeln.

Hochschulleitungen können:

- ebenso wie die Gleichstellungs- und Familienpolitik auch ihre Personalpolitik professionalisieren und priorisieren und bestehende Spielräume nutzen,
- dabei eng mit GleichstellungsakteurInnen, BeschäftigtenvertreterInnen und PersonalrätInnen zusammenarbeiten,
- sich Qualitätsstandards geben (z. B. anhand der Empfehlungen von HRK, GEW, WR)
- und systematische Konzepte zur Weiterentwicklung der Personalpolitik, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, etablieren.

Darüber hinaus ist es an Bund und Ländern, die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass gute Beschäftigungsbedingungen möglich sind. Dazu ist nicht nur eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nötig, sondern auch eine solide Grundfinanzierung der Hochschulen, um zu verhindern, dass diese auf irreguläre Beschäftigungen zurückgreifen, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Die Beschäftigungsbedingungen haben das Wissenschaftssystem bisher nicht sonderlich attraktiv für Frauen gemacht und es ist zu befürchten, dass durch die aktuellen Entwicklungen die Beteiligung von Frauen eher noch verlangsamt wird. Eine Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere würde hingegen erleichtert, wenn gute Beschäftigungsbedingungen in Aussicht stünden.

Literatur

Deutscher Bundestag (2011): Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“. Drucksache 17/5541, Berlin.

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2012): Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft, Frankfurt/Main.

Hochschulrektorenkonferenz (2012): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal.

- Jongmanns, Georg (2011):** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in: HIS:Forum Hochschule (04/2011), Hannover. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Keller, Andreas (2012):** Materialien zur GEW-Wissenschaftskonferenz 2012. http://gew.de/Binaries/Binary91086/Andreas_Keller.pdf (15.01.2013).
- Kreckel, Reinhard (2010):** Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich (Vortrag im Rahmen der Arbeitstagung „Der lange Weg zur Professur – Berufliche Perspektiven von Nachwuchswissenschaftler/innen“, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2010). <http://www.sozio-logie.uni-halle.de/kreckel/docs/fes-kreckel-nachwuchswiss-2010-vortrag.pdf> (15.01.2013).
- Statistisches Bundesamt (2011):** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010. Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat (2012):** Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bremen.

D

Gute Arbeit in der
Wissenschaft –
Die Verantwortung der
Hochschulen und Geldgeber

Exzellente Wissenschaft – Gute Arbeit? Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeiterbeteiligung auf der Basis des DGB-Index *Gute Arbeit* an der Georg-August-Universität Göttingen

Frank Mußmann, Martin Riethmüller, Holger Epstein

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden an der Universität Göttingen seit 2010 Mitarbeiterbefragungen (MAB) durchgeführt. Die vereinbarten Ziele richten sich auf die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, konkret die Reduktion von Fehlbelastungen am Arbeitsplatz durch gezielte Maßnahmen, sowie die Steigerung von Arbeitszufriedenheit und Motivation. Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse werden relevante Organisations- und Personalentwicklungsthemen identifiziert und priorisiert, Maßnahmenvorschläge partizipativ entwickelt und konkrete Maßnahmen umgesetzt bzw. zur Umsetzung vorgeschlagen. Integriert sind Pilotprojekte mit (zum Teil) neuen Partizipationsformen und u. a. onlinebasierten (virtuellen) Kommunikationsformen mit größerer Reichweite und zeitlicher Flexibilität.

Mitarbeiterbefragungen an der Georg-August-Universität Göttingen

Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeiterbeteiligung sind kein Selbstzweck, sondern schrittweise im organisatorischen Zusammenhang anzuwendende Instrumente und Katalysatoren von Entwicklungsprozessen. Voraussetzung für das Gelingen von Evaluations- und Beteiligungsprozessen ist dabei, dass sie an die Organisation, ihre Subsysteme und Personen so angepasst werden, dass sie valide und akzeptierte Resultate als Basis für Veränderungsmaßnahmen ergeben. Ebenso wichtig ist, auf dieser Grundlage lebensnah an der konkreten Arbeitswelt zu arbeiten, sodass aus Dialog- und Beteiligungsprozessen und persönlicher Relevanz die Motivation zur Veränderung entsteht. In diesem Sinn dienen Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeiterbeteiligung der Aktivierung und Realisierung (interner) Innovationspotentiale auf der Grundlage von Diagnoseprozessen. Damit aus diesen Diagnoseprozessen reflexiv regulierte Entwicklungsprozesse werden können, sind sie im Kontext von sieben Basisprozessen der Organisationsentwicklung zu realisieren (vgl. Glasl/Kalcher/Piber 2005: 33 ff., 90 ff.).

Im Fall der Universität Göttingen sind dabei die Spezifika einer Universität mit starker Forschungstradition und Fächervielfalt zu beachten. Solch etablierten Organisationen wie Universitäten stehen in der Regel nur eingeschränkte Potentiale zur strukturverändernden Selbstreform zur Verfügung. Sie weisen dabei spezifische Merkmale loser Verkopplung dezentraler Einheiten in Verbindung mit spezifisch fragmentierten und differenzierten Fachkulturen und Partikularexpertisen auf. Die Konsequenz sind systemimmanente polare Spannungen zwischen Einrichtungen, Gremien und Verwaltungen. Altpäsident Horst Kern (1999) konstatiert in diesem Kontext, dass innere „Potentiale durch Routinen, Idiosynkrasien und Egoismen“ sowie „Selbstbezüglichkeit, Besitzstandsdenken und Kommunikationsblockaden“ verschüttet werden können.

Universitäten kann man jedoch auch dann (selbst wenn man wollte) nicht einfach Top-down optimieren, wenn Blockaden und Frustrationen einen Machteingriff nahelegen scheinen. Dies wirkt sich u. a. direkt und mehrdimensional im Forschungsmanagement aus: Durch quantitativ ausgerichtete Anreizsysteme wie der Leistungsorientierten Mittelvergabe Forschung (LOM-Forschung) steht etwa die Zahl der Veröffentlichungen im Fokus. Das Ziel eines quantitativ hohen Outputs steht jedoch in Spannung mit dem Ziel eines qualitativ hochwertigen und innovativen Forschens. Letzteres kennzeichnet nur begrenzt planbare Zeiträume, es erfordert Muße und den Mut, Risiken des zwischenzeitlichen Scheiterns in Kauf zu nehmen. Daher können (zu stark) an Qualitätsmanagement- und Anreizsysteme aus der Wirtschaft angelehnte Instrumente der Corporate Governance in der Wissenschaft zu destruktiven und innovationshemmenden Auswirkungen führen¹. Das Streben der aktuellen Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen Ulrike Beisiegel nach „Leistungssteigerung durch Entschleunigung“ in der Wissenschaft ist vor diesem Hintergrund nicht nur sinnvoll, sondern zeigt exemplarisch, dass scheinbar paradoxe Interventionen nicht selten erfolversprechender sein können als der vermeintlich „direkte“ Weg zum Ziel (Beisiegel 2011). Weitere beispielhafte in einer Pilot-fakultät durch die Mitarbeiterbefragung identifizierte Themenfelder sind:

- Hinsichtlich *individueller Entwicklungsmöglichkeiten* sind stark unterschiedliche Detailbewertungen festzustellen. Während unbefristet angestellte ProfessorInnen dieses Thema insgesamt positiv bewerten, sind deutlich kritischere Bewertungen dazu bei Mitarbeite-

1 Vgl. dazu vor dem Hintergrund von Universitätsrankings Epstein (2010: 289 ff., 560 ff.) und zum Prinzip von Freiheit im Bereich des geistig-kulturellen Subsystems Glasl et al. (2005: 73 ff.).

rInnen des technische Dienstes und der Verwaltung festzustellen. Der wissenschaftliche Nachwuchs schätzt seine eigenen Karriere-möglichkeiten in der Universität insgesamt als gering ein.

- Hinsichtlich der *konkreten Rahmenbedingungen der Arbeit* wird die Ressource Informationsfluss als kaum vorhanden bewertet. Dies gilt in allen Beschäftigtengruppen in Wissenschaft und Verwaltung mit Ausnahme der wissenschaftlichen Hilfskräfte, die ihre diesbezügliche Situation insgesamt als befriedigend bis gut bewerten.
- Bezüglich der *Bewertung von Arbeit, Aufgaben und Gestaltungsmöglichkeiten* sind die Beschäftigten in allen Statusgruppen davon überzeugt, sinnvolle bis sehr sinnvolle Aufgaben und Tätigkeiten zu haben. Die Intensität der Arbeit wird jedoch nahezu durchgängig als hoch bis stark belastend bewertet.
- *Betriebskultur und -klima* werden in einer Fakultät durch viele Faktoren und Personen geprägt. Die Unterschiede in der Einschätzung innerhalb einer Fakultät sind daher erheblich. Ursachen könnten persönliche und/oder organisatorisch-systematische *Brennpunkte* sein. Beispielhaft sei für die positive Seite der Betriebskultur genannt, dass die Gegebenheiten von anregenden Diskussionen unter KollegInnen in allen Berufsgruppen positiv bis sehr positiv bewertet werden. Jedoch wird der Beitrag von Führungskräften zur Lösung von Konflikten insgesamt als sehr gering eingeschätzt. In diesem Zusammenhang ist es dann naheliegend, dass von teils erheblichen emotionalen Belastungen berichtet wird.

Um die in einer Mitarbeiterbefragung identifizierten Spannungs- und Themenfelder bis hin zur späteren Umsetzung bearbeiten zu können, sind bedarfsorientierte Interventionen erforderlich. Diese werden idealerweise in enger Abstimmung und unter Partizipation der „Betroffenen“ entworfen und umgesetzt. Horst Kern beschreibt die persönlichen und sozialen Dynamiken, die in solchen Veränderungsprojekten essentiell sind: „Mitwirken macht verletzbar, und das Wissen um diese potentielle Verletzbarkeit kann in ein risikoaverses Verhalten umschlagen, das der Erneuerung dann zuwiderläuft.“ Zugleich sollen dezentrale „Experten des operativen Geschäfts das freigeben, was nur sie haben: das intime Vorort-Wissen“. Es brauche lokale „Handlungsvollmacht“, damit diese „ins Risiko“ gehen. Aber: „Damit sie diesen Einfluss aber nicht zur bloßen Befriedigung partikularer Interessen einsetzen, muss die Autonomie der operativen Einheiten gebunden werden.“ (Kern 1999) Damit solche Handlungsvollmacht jedoch

tatsächlich auch in mitgestaltete Veränderungen mündet, braucht es Freiräume des Vertrauens, in denen Kreativität, Mut zum Experiment und zur Neugestaltung gedeihen können (vgl. Ballreich/Glasl 2011: 45 ff.; Epstein 2010: 429 ff.; Fischer 1999: 77 ff.). Dabei ist es elementar zu beachten, dass Volluniversitäten als Musterbeispiel des Prinzips *Organisation als Konfliktpotential* gedeutet werden können, ein Phänomen das gerade bei Veränderungsprozessen gelegentlich auch ausgelebt wird. Dann stoßen partizipativ organisierte Selbsterneuerungsprozesse an klare Grenzen.²

An der Universität Göttingen wird vor den so skizzierten Hintergründen, kein am Reißbrett geplantes Projekt durchgeführt, vielmehr wird ein komplexer Lernprozess von

- a) „Beteiligten“ (Projektleitung Personalentwicklung, Projektpartner Gremien und Interessenvertretungen, Betriebliches Gesundheitsmanagement mit NetzwerkpartnerInnen, dezentrale Projektgruppen in Fakultäten, Einrichtungen in Wissenschaft und Verwaltung, externe Dienstleister für Online-Befragungen, interne Berater usw.),
 - b) „Betroffenen“ (Einrichtungen, Institute, WissenschaftlerInnen, MTV usw.) und
 - c) strategisch Verantwortlichen (Lenkungs-gremien, Präsidium usw.)
- rollierend projektiert und realisiert. Über die damit angedeutete mehr formale Komplexität und die daraus resultierenden Abstimmungsbedarfe hinaus ist es wesentlich, bei dieser Projektierung weitere Zusammenhänge zu beachten:

- sehr unterschiedliche Arten und Erfahrungen mit partizipativ organisierter universitärer Selbstentwicklung,
- beschränkte Ressourcen und die Fluktuation von MitarbeiterInnen im Kontext von befristeten Vertragsverhältnissen,
- Pioniercharakter der Realisierung eines integrierten Prozesses der Mitarbeiterbefragung mit Folgemaßnahmen.

Aus den bisherigen Erfahrungen der Entwicklung und der Einführung des Instruments *Mitarbeiterbefragung* sowie den daraus abgeleiteten Folgeprozessen können bisher fünf Erfolgsfaktoren abgeleitet werden:

- die an Interessen-, Kompetenzen und Rollen orientierte *Einbindung* der ganzen Vielfalt der oben gelisteten Stakeholder, die Etablierung einer stabilen Projektorganisation mit zentraler und repräsentati-

2 Zu Prinzip und Auswirkungen organisatorischer Konfliktpotentiale sowie zum Standardmodell der Konflikteskalation nach Glasl (vgl. Ballreich und Glasl 2011: 134 ff., 223 ff.).

ver Projektgruppe sowie einem übergeordneten Lenkungsausschuss und dezentralen Projektgruppen;

- eine steuernde und kontinuierlich unterstützende *Begleitung* von entscheidungsbefugten bzw. einflussreichen Personen und Gremien;
- motivierte, lernbereite *Projektbeteiligte* mit einem nicht geringen Maß an Frustrationstoleranz und der Bereitschaft, immer wieder „dicke Bretter“ zu bohren;
- die gleichzeitige *Beachtung von Potentialen, Grenzen und beschränkten Ressourcen* bei der Konkretisierung der Prozesse. Dabei ist es hilfreich, zunächst schnell mögliche und kleine Veränderungen zu realisieren und zu kommunizieren;
- Die Realisierung des Gesamtprozesses folgt sinnvollerweise einem *iterativ rückgekoppelten Austauschprozess* von „Top-down-“ und „Bottom-up-“ sowie horizontal-kollegialen Prozessen. Letztere sichern die Handhabbarkeit und das Gelingen des Gesamtprozesses durch die schrittweise Fokussierung und Realisierung von lokalen Prozessen in Bereichen mit eher hoher Partizipationsbereitschaft und hohen Veränderungspotentialen, häufig in Verbindung mit „Leidensdruck“ und/oder idealerweise schon am Beginn vorhandener Lust an Partizipation und Veränderung (vgl. Glasl et al. 2005: 102 f., 408 ff.).

Grundlage der Veränderungsarbeit ist weniger der sehr umfangreiche und abstrakte Bericht als das, was man daraus unmittelbar macht: Jede Einrichtung/Fakultät erhält als Auftakt nach dezentralen Rückkopplungsprozessen durch die Projektleitung (Personalentwicklung) fokussierte Inhalte, die zweierlei umfassen:

- die Verdichtung der 23 Oberthemen der Befragung in 11 thematische auf die Einrichtungen hin konkretisierte Diskussionsfelder (vgl. Abbildung 2);
- die „Übersetzung“ des Berichts zur Mitarbeiterbefragung in kurze allgemeinverständliche und diskussionsanregende Leittexte mit exemplarischen Grafiken mit der Möglichkeit, die kompletten Ergebnisse online verlinkt abzurufen;

Der Beteiligungsprozess *von Ergebnissen zu Maßnahmen* wird schließlich systematisch mit wechselnden Präsenz- und Online-Teilprozessen gestaltet. Für diesen Musterprozess ist charakteristisch, dass auf der Basis der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zunächst online und anonym Themen

zur Bearbeitung und Maßnahmen zu deren Lösung vorgeschlagen und priorisiert werden. Im Anschluss daran wird die Umsetzung von Maßnahmen in einem Wechsel von Präsenz- und Online-Diskussionen vorangetrieben (vgl. Kapitel 3). Abbildung 1 veranschaulicht den gesamten Beteiligungsprozess von den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung bis zu Veränderungsmaßnahmen.

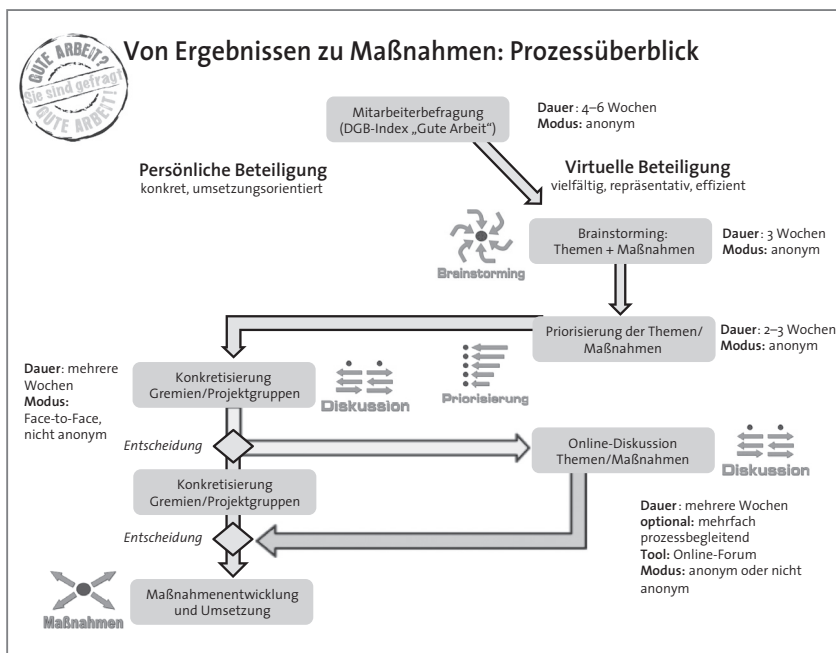


Abbildung 1: Von Ergebnissen zu Maßnahmen: Prozessüberblick

Am Beginn der Umsetzung des Prozesses aus Abbildung 1 stehen immer die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, so wie sie für die jeweilige Zielgruppe relevant sind. Der hier dargestellte Prozess wird seit 2012 in einer Pilotfakultät umgesetzt, evaluiert und 2013 schrittweise für weitere Fakultäten angepasst.

Der DGB-Index *Gute Arbeit* als Instrument von Mitarbeiterbefragungen an Universitäten

Grundlage der Befragungen an der Universität Göttingen ist der DGB-Index *Gute Arbeit*, dessen arbeitswissenschaftliches Instrument seit 2007 repräsentativ zum Einsatz kommt und auch für Mitarbeiterbefragungen genutzt wird. Er ging 2009 als passfähigstes Befragungskonzept aus einer internationalen Ausschreibung hervor, das sowohl die Erhebung der wichtigsten Arbeitsaspekte aus Sicht der Beschäftigten gewährleistet als auch die Identifikation von (personal-)entwicklungsrelevanten *Potenzialen* und *Brennpunkten* der konkreten Arbeitsorganisation. Darüber hinaus bietet das Instrument die Gewähr, bei Bedarf konkrete Befunde aus einer Mitarbeiterbefragung an repräsentativ ermittelten Daten zu spiegeln (z. B. nach Berufsgruppen oder nach Sektoren). Schließlich überzeugten Konstruktion und Indexsystematik, die nun auch auf wissenschaftliche Arbeitsbedingungen angewendet werden sollten.

Der DGB-Index *Gute Arbeit* erhebt seit 2007 jährlich und repräsentativ die Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Perspektive der abhängig Beschäftigten in Deutschland und schließt damit eine Lücke in der Arbeitsweltberichterstattung (vgl. Conrads/Kistler/Mußmann 2009). In der Regelberichterstattung spielt neben einer Reihe wichtiger Arbeitselementen und z. B. Arbeitszufriedenheitsaspekten die regelmäßige Ausweisung des Index selbst eine wichtige Rolle. Als hierarchisch zusammengesetzter Index komprimiert er die komplexe Arbeitswirklichkeit in Deutschland auf wenige Kennzahlen und sorgt so für Übersicht. Für die Index-Berichterstattung wurden aus einer Vielzahl einschlägiger Fragen früherer Erhebungen (vgl. Fuchs 2006) theoretisch begründet und auf Grundlage statistischer Berechnungen 31 Fragen (Items) ausgewählt. Die drei gleichgewichtigen Teilindizes *Ressourcen*, *Belastungen* und *Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit* werden am Ende auf einen Wert zwischen 0 (= sehr schlechte Arbeitsbedingungen) und 100 (= ideale Arbeitsbedingungen) zusammengeführt (vgl. Fuchs 2009; Kistler/Mußmann 2009a; Kistler/Mußmann/Trischler 2011).

Konzeptionell vereinigt der DGB-Index *Gute Arbeit* pathogenetische (krankmachende Arbeitsfaktoren) und salutogenetische (gesunderhaltende Arbeitsfaktoren) Perspektiven der arbeitswissenschaftlichen Gesundheitsforschung und setzt dies methodisch durch ein Belastungs-Beanspruchung-Konzept um: Zu jedem der 31 erhobenen Arbeitsaspekte wird durch eine entsprechende Nachfrage („Wie stark belastet Sie ...?“) die

individuelle Beanspruchung durch diesen Aspekt ermittelt. Auf diese Weise wird der Tatsache Rechnung getragen, dass arbeitsbedingte (starke oder weniger starke) Anforderungen (1) ebenso wie (vorhandene oder fehlende) Ressourcen (2) ebenso wie (ein/e hohe/s oder ein/e niedrige/s) Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit (3) individuell sehr unterschiedlich als Beanspruchung erlebt werden können (Belastungs-Beanspruchung-Konzept). – Arbeits- und gesundheitspolitisch angestrebt (BGM) werden ein möglichst niedriges Belastungsniveau, möglichst viele arbeitsförderliche Ressourcen und ein angemessenes Einkommen, in der Summe also möglichst positive, bei Bedarf ausgleichende und möglichst förderliche Beanspruchungseffekte durch die Arbeit (vgl. zu weiteren konzeptionellen Fragen Fuchs 2010; Kistler/Mußmann 2009b; Fahimi et al. 2010).

Bei der Mitarbeiterbefragung 2010 (Papierfragebogen, Projektbericht 2010) musste sich das Instrument zunächst am Gegenstand der Arbeitsbedingungen einer Wissenschaftsverwaltung bewähren, deren wesentliche Tätigkeitsmerkmale durch mehrere repräsentative Wellen (DGB-Index *Gute Arbeit* 2007–2010) bereits vergleichbar und in ausreichender Fallzahl erhoben wurden. Nach dieser Bewährungsprobe sollten jedoch 2012 (Online-Fragebogen) an fünf Fakultäten der Universität Göttingen erstmals auch explizit wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse untersucht werden, die sich aufgrund einer Vielzahl von Besonderheiten nicht ohne Weiteres aus der allgemeinen Arbeitsweltberichterstattung übertragen lassen.

Die bewährten 15 allgemeinen Arbeitsdimensionen des DGB-Index wurden als Kernbestandteil auch im Wissenschaftsbereich erhoben, mussten allerdings für ProfessorInnen leicht modifiziert (vgl. Anmerkung zu Abb. 2) und insgesamt um acht Aspekte wissenschaftlichen Arbeitens ergänzt werden. Abbildung 2 zeigt in der linken Spalte zunächst die 15 Arbeitsdimensionen des DGB-Index, wie sie auch in der Repräsentativerhebung und in der Zentralverwaltung verwendet wurden. Erweitert wurde dieses Modell um die wissenschaftsspezifischen Dimensionen Lehre, Forschung, Betreuung Promotion und Habilitation, Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Gremienarbeit und die Leitungsthemen eigene Einrichtung, Fakultät (Dekanat) und Universität (Präsidium).



Abbildung 2: Neuordnung und Ergänzung der Dimensionen des DGB-Index Gute Arbeit³

3 Die kursiv markierten Dimensionen der Mitarbeiterbefragung und der Oberthemen stellen die Erweiterung des DGB-Index an die universitären Rahmenbedingungen dar.

*/** für ProfessorInnen modifiziert:

* „Führungsqualität“: im universitären Alltag sind ProfessorInnen die Führungskräfte der wissenschaftlichen Einrichtungen; die Dimension wird daher nur für alle sonstigen MitarbeiterInnen erhoben und dann mit Bezug auf das Führungsverhalten der vorgesetzten ProfessorInnen ausgewertet. ProfessorInnen werden stattdessen zu ihrer Einschätzung der Führungsqualitäten des Präsidiums ihnen gegenüber befragt.

** Die Dimension „Aufstiegsmöglichkeiten“ wurde für ProfessorInnen nicht erhoben.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden in der zweiten Jahreshälfte 2012 im Präsidium und in den fünf beteiligten Fakultäten vorgestellt (Projektbericht 2012). Danach wurde zur Maßnahmenentwicklung bzw. zur vertiefenden Diskussion mit möglichst vielen Mitarbeitenden an den Fakultäten ein virtuelles Beteiligungsmanagement aufgebaut und an einer Pilotfakultät erprobt. Dieser Prozess und das dazu entwickelte (virtuelle) Kommunikationsmodell ist Gegenstand des dritten Kapitels. Zum Gelingen einer Diskussion unter breiter Beteiligung mussten jedoch die Dimensionen der Mitarbeiterbefragung erst noch in eine neue Ordnung überführt werden – denn 23 differenzierte Themen stehen einer systematischen und effizienten (virtuellen) Diskussion eher entgegen. Nicht zuletzt wächst auch die Gefahr von Fehleinträgen mit der Anzahl der Themen. Konkret wurden die 23 Befragungsdimensionen in 11 Oberthemen überführt und zusammengefasst (Abbildung 2, rechte Spalte). Diese neue Ordnung hat sich in der Kommunikation bewährt und führte nur zu sehr wenigen Fehleinträgen.

Virtuelle Beteiligung realisieren: Der MAB-KOM-Prozess

Partizipation wird häufig in Arbeitskreisen oder Qualitätszirkeln realisiert (vgl. Cotton et al. 1988: 10). Diese zeichnet aus, dass motivierte Mitarbeitende regelmäßig in Präsenzmeetings an der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen arbeiten. Im universitären Kontext kann dieses Vorgehen allerdings zu organisatorischen Problemen führen. Durch Lehrverpflichtungen, Forschungsaktivitäten, externe Wissenschaftskooperationen, verschiedene Projektverpflichtungen, Gleitzeit und Teilzeit haben Mitarbeitende häufig sehr unterschiedliche Arbeitszeiten, so dass sich das Finden eines gemeinsamen Zeitfensters – besonders in größeren Gruppen – als äußerst schwierig herausstellen kann. Die Verteilung der Mitarbeitenden über verschiedene Standorte des Campus birgt ein zusätzliches Hindernis zur Realisierung von Präsenzmeetings. Ist das Finden eines geeigneten Ortes und Zeitfensters mit hohem Aufwand verbunden, kann allein dies zu Motivations- und folglich Teilnahmereduzierung führen. Um diese Probleme zu umgehen und möglichst viele Beschäftigte am Kommunikations- und Partizipationsprozess teilhaben zu lassen, wurde an der Georg-August-Universität ein virtueller Beteiligungsprozess – genannt MAB-KOM (Abkürzung für Mitarbeiter-Kommunikationsplattform) – konzipiert.

Darstellung des MAB-KOM-Prozesses

Der MAB-KOM-Prozess basiert auf drei Teilschritten. Im ersten Teilschritt, dem *Brainstorming*, sollen konkrete Themen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation gesammelt werden. Im zweiten Teilschritt (*Priorisierung*) werden die gesammelten Themen nach persönlicher Relevanz und die Maßnahmen nach wahrgenommener Sinnhaftigkeit bewertet. Im dritten Teilschritt sollen die relevantesten Themen und die dazugehörigen Maßnahmen gemeinsam diskutiert und die Umsetzung vorbereitet werden (*Diskussion*). Alle Teilschritte werden Internet-gestützt umgesetzt, so dass die virtuelle Beteiligung unabhängig von Zeit- und Ortsvorgaben lediglich unter Zuhilfenahme eines internetfähigen Computers stattfinden kann. Im universitären Kontext soll somit möglichst vielen Beschäftigten Kommunikation und Partizipation ermöglicht werden. Dabei kann jede und jeder selbst bestimmen, an welchem Teilschritt sie bzw. er teilnehmen möchte. Alle Teilschritte sind über eine zentrale Plattform aus ansteuerbar (www.mab-kom.uni-goettingen.de).

Im *Brainstorming* werden konkrete Themen benannt und dazu passende Maßnahmenvorschläge gesammelt. Folgt man der Task-Media-Fit Hypothesis (vgl. McGrath/Hollingshead 1994) sowie der Media Synchronicity Theory (vgl. Dennis/Valacich 1999), dann birgt das Sammeln von Ideen unter Einsatz von Computern Vorteile gegenüber einer Ideensammlung in Präsenz. Dies liegt vor allem darin begründet, dass in Computer-vermittelten Settings, in denen die Teilnehmenden parallel Ideen äußern können, keine Produktionsblockierung stattfindet (vgl. Stroebe/Diehl 1994: 282 ff.; Valacich/Dennis/Connolly 1994: 451 f.). Der Vorteil Computer-gestützter gegenüber Präsenz-Brainstormings wurde in Studien empirisch belegt (z. B. Valacich/Dennis/Connolly 1994). Es kann angenommen werden, dass ein Brainstorming davon profitiert, wenn man an Ideen anderer Teilnehmender anknüpfen kann. Werden also Themen- und Maßnahmenvorschläge gesucht, so kann es von Vorteil sein, bereits gesammelte Vorschläge sichtbar zu machen. Um den genannten Punkten gerecht zu werden, ist der Brainstormingprozess im MAB-KOM-Rahmen anonym angelegt, und bereits gesammelte Themen- und Maßnahmenvorschläge werden online dargestellt. Praktisch bedeutet dies, dass Teilnehmende nach dem Ansteuern der MAB-KOM-Plattform auf das Brainstorming wechseln können, von wo aus sie Themen- und Maßnahmenvorschläge abgeben können. Für die Brainstormingphase ist ein Zeitraum von drei Wochen angesetzt (siehe Abbildung 1), in dem sich alle berechtigten Personen beteiligen können (<http://mab-kom.uni-goettingen.de/beispielbrainstorming.php>).

Sind die Brainstormingergebnisse gesammelt, werden sie redaktionell angepasst (z. B. sprachlich gekürzt oder präzisiert) und die Zuordnung zu den Oberthemen geprüft, Dopplungen werden gelöscht. Mit den überarbeiteten Ergebnissen wird schließlich die *Priorisierung* vorbereitet. Sie dient der Identifikation relevanter Themen und der subjektiven Evaluation von Maßnahmen. Dazu wird ein Online-Fragebogen eingesetzt. Die Themen werden auf einer fünfstufigen *Likert*-Skala nach persönlicher Relevanz (1 – gar nicht relevant bis 5 – sehr relevant) eingestuft, wohingegen Maßnahmen nach empfundener Sinnhaftigkeit (1 – gar nicht sinnvoll bis 5 – sehr sinnvoll) bewertet werden. Dieser Bewertungsprozess dient der Legitimation und der Vorbereitung der weiteren Diskussions- und Verfahrensschritte. Nach einer erneuten individuellen Einladung kann sich jede/r MitarbeiterIn beteiligen, auch diejenigen, die bislang keine Themen- und Maßnahmenvorschläge abgegeben haben. So wird auch hier eine breite Partizipation am Veränderungsprozess ermöglicht. Zusätzlich hat die Priorisierung einen ökonomischen Aspekt: Nur die Themen hoher und mittlerer Relevanz und die zugehörigen Maßnahmen sollen in die nachfolgenden Diskussionsphasen einfließen, um einen Fokus zu setzen. Alle weniger relevanten Themen bleiben im Themenspeicher und können zu einem späteren Zeitpunkt bearbeitet werden. Für die anonyme Bewertung hat sich ein Zeitraum von zwei bis drei Wochen bewährt. Im Unterschied zum Brainstorming kann aber jede/r MitarbeiterIn nur einmal an der Priorisierung teilnehmen, um Verzerrungen zu verhindern (<http://mab-kom.uni-goettingen.de/beispielpriorisierung.php>).

Sind die relevanten Themen identifiziert, kann die *Diskussion* vorbereitet werden. Dies erfolgt – je nach konkretem Bedarf – in Gremien oder Projektgruppen in Präsenz oder vor- oder nachgelagert online. Technisch basiert die Online-Diskussion auf einem gängigen Online-Forum wie etwa dem freien Forum-Script phpbb⁴. Dieses bietet neben zeitunabhängiger (asynchroner) Kommunikation die Möglichkeit, eine beliebige Anzahl von Diskussionsthemen, sogenannten *Threads*, zu öffnen. Im Forum wird demnach die bereits bekannte Struktur der 11 Oberthemen und der priorisierten konkreten Themen abgebildet. Jedes konkrete Thema bekommt dabei einen eigenen Diskussionsraum, in dessen erstem Beitrag (ein sogenannter *Post*) die zum Thema vorgeschlagenen Maßnahmen und deren durchschnittliche Bewertung dargestellt werden.

Im Unterschied zu den anderen Kommunikationsschritten muss für die Diskussionsphase je nach Anforderung und Passung zwischen Anonymität und Nicht-Anonymität entschieden werden. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen: Zum einen kann Anonymität in Diskussionen zu stärkerem Egozentrismus führen (vgl. Reicher/Spears/Postmes 1995: 167) und das bekannte Internetphänomen des *Flamings* (persönliche Beschimpfungen) fördern (vgl. Döring 2003: 155). Werden jedoch Klarnamen verwendet, ist die Gefahr des Flamings reduziert. Zum anderen darf erwartet werden, dass das Commitment für die Umsetzung der Maßnahmen in der Regel höher ist, wenn die an der Diskussion beteiligten Personen identifizierbar sind. Der wesentliche Nachteil nicht-anonymer Diskussionen besteht darin, dass sich Mitarbeitende ganz oder teilweise zurückhalten, weil sie negative Konsequenzen durch Ihre Beiträge befürchten (bspw. weil sie über Missstände am Arbeitsplatz diskutieren). Beide Optionen sind erfolgskritisch und daher jeweils konkret abzuwägen bzw. fallspezifisch zu entscheiden. An der Universität Göttingen werden in Pilotprojekten sowohl anonyme, als auch nicht-anonyme Diskussionsformen getestet (<http://mab-kom.uni-goettingen.de/beispielforum.php>).

Wenn sich kleinere Gruppen (z. B. eine Projektgruppe) auf ein gemeinsames Zeitfenster einigen, sind auch ergänzende Webkonferenzen innerhalb des Tools möglich. Diese synchrone Kommunikationsform ist laut Task-Media-Fit Hypothesis (vgl. McGrath/Hollingshead 1994) besonders bei komplexen Aufgaben geeignet, z. B. auch, wenn unterschiedliche Motive verhandelt werden müssen, die natürlich auch bei der Umsetzungsplanung von Maßnahmen auftreten können (z. B. Ressourcenverhandlungen).

Um den MAB-KOM-Prozess durchführen zu können, wird schließlich die Mitarbeit von ModeratorInnen benötigt. Diese haben neben der Clustierung der Themen- und Maßnahmenvorschläge nach dem Brainstorming vor allem die Aufgabe, den Diskussionsprozess moderativ zu unterstützen. Zur Leitung der Diskussionen und der Schaffung eines offenen Diskussionsklimas gehört vor allem auch darauf zu achten, dass sich die Diskutierenden an die forumsbezogenen Diskussionsregeln, die sogenannte *Netiquette*, halten. Generell müssen moderierende Personen – auch im Sinne eines Vorbilds für die Diskutierenden – kompetent mit dem Diskussionsforum umgehen können. Sie müssen also auch sprachlich konkrete und verständliche Beiträge schreiben. Da die Kommunikation im Forum nur schriftlich stattfindet, müssen die ModeratorInnen fehlende nonverbale und paraverbale Hinweisreize im Sinne des Medien-Kompensationsmodells der Kommunikation (vgl. Riethmüller/Boos 2011) kompensieren können. Von Vorteil ist

es auch, zwischen den Zeilen lesen zu können, etwa um sich anbahnende Konflikte zwischen Diskutierenden zu erkennen. Da diese Anforderungen die Präsenzmoderationsfähigkeiten überschreiten, können die benötigten Kompetenzen in speziellen Weiterbildungen erworben werden. Eine solche Weiterbildung beschreiben Boos, Müller und Cornelius (2009). Dabei wird nicht nur bloße Medienkompetenz trainiert, sondern auch das Moderieren in der (neuen) medialen Umgebung.

Ergebnisse des MAB-KOM-Prozesses in der Pilotanwendung

In einem Pilotprojekt wurde der MAB-KOM-Prozess an einer Fakultät der Universität Göttingen durchgeführt und jeder Teilschritt durch die Teilnehmenden evaluiert. Im Vorfeld des Prozesses wurden Informationsveranstaltungen an der Fakultät durchgeführt sowie Flyer und Poster verteilt, die auf den Beteiligungsprozess aufmerksam machen sollten. Jedem Fakultätsmitglied wurden anschließend zu *jedem* neuen Kommunikationsschritt eine Einladung per E-Mail sowie persönliche Zugangsdaten gesendet, so dass nur berechnigte Personen am Beteiligungsprozess mitwirken konnten. Hinter jeden Prozessschritt wurde eine freiwillige Evaluation geschaltet, um den Prozess sowie die verwendete Software zu optimieren.

In der Brainstormingphase wurden insgesamt 161 konkrete Themen und 151 Maßnahmenvorschläge gesammelt. Ein Maßnahmenvorschlag zum Problem der fehlenden Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses (siehe Kapitel 1) war zum Beispiel das Einführen von Tenure Tracks nach amerikanischem Vorbild. Nach der Clusterung sind insgesamt 80 konkrete Themen und 151 Maßnahmenvorschläge in die anschließende Priorisierung eingeflossen. Die Evaluation des Brainstormings ergab, dass insbesondere die zeitliche Unabhängigkeit bei der Beteiligung sowie die Anonymität positiv wahrgenommen wurden, da man nun *Meinungen ohne Ängste äußern* könne. Schwierig fanden einzelne Teilnehmende hingegen die Unterscheidung zwischen Thema und Maßnahme, da mit einem konkreten Thema (z. B. „Das Jobticket ist zu teuer.“) häufig auch schon eine Maßnahme impliziert sein könne.

Nach redaktioneller Überarbeitung der gesammelten Themen und Maßnahmenvorschläge wurde priorisiert. Wurde ein konkretes Thema als wenig relevant bewertet, so musste man auch nicht die zugehörigen Maßnahmen bewerten, was der Durchführungsökonomie zugute kam. Es wurden 62 Themen als mittel- bzw. hochrelevant bewertet, denen insgesamt 121 Maßnahmen zugeordnet waren. Die Teilnehmenden bewerteten vor allem die gute Abdeckung aller Bereiche sowie die detaillierte Fragestellung

als positiv. Das Priorisieren der 80 Themen und 151 Maßnahmen dauerte ca. 25 Minuten, was laut Evaluation teilweise noch als zu lang andauernd wahrgenommen wurde.

Die Online-Diskussion der mittel- bzw. hochrelevanten 62 Themen sowie von deren 121 Maßnahmen erstreckte sich über einen Zeitraum von vier Wochen. Anders als in den vorherigen Teilschritten wurde die Anonymität in der Pilotanwendung aufgehoben und die Klarnamen der Diskutierenden angezeigt. Trotz zahlreicher Besuche des Online-Forums gab es nur wenige Beiträge zu den Themen. In der Evaluation wurde neben einem permanenten Zeitmangel vor allem die fehlende Anonymität als Hinderungsgrund angeführt. Denkbar wäre auch, dass viele der zuvor priorisierten Themen und Maßnahmen bereits in den Fluren der Fakultät Face-to-Face besprochen wurden.

Insgesamt wurden über den MAB-KOM-Prozess also zahlreiche Themen und Maßnahmen gesammelt und priorisiert, lediglich an der Online-Diskussion wurde sich in geringerem Maße als erwartet beteiligt. Um die Teilnahmezahlen in der Online-Diskussion zu erhöhen, sind mehrere Handlungsoptionen denkbar. Zum einen kann die Anonymität auch in der Diskussionsphase eingeführt werden. Zum anderen kann dem Handlungsdrang nachgekommen werden, indem bereits nach der Priorisierung Gremien und Projektgruppen Face-to-Face tagen, um möglichst schnell in die Umsetzung von Maßnahmen zu kommen. Die Ergebnisse der Gremienarbeit können dann im Online-Forum dargestellt und zur (anonymen bzw. nicht-anonymen) Diskussion für alle Beschäftigten der Fakultät freigegeben werden. So ist sichergestellt, dass keine realitätsfernen Maßnahmen geplant und umgesetzt werden. Abbildung 1 trägt diesen Überlegungen Rechnung und bildet den gesamten Prozess ab, von der Mitarbeiterbefragung über das Beteiligungsmanagement bis zur Umsetzung.

Fazit

Ein wichtiges (Zwischen-)Ergebnis stellt die grundsätzliche Eignung der eingesetzten Verfahren und Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich für verschiedene Statusgruppen dar. Auf die beschriebene Weise können relevante allgemeine und sehr spezifische, zum Teil arbeitsplatzbezogene Themen identifiziert werden. Unterschiedliche Diagnosen und Herangehensweisen können diskutiert und transparent bewertet werden. Die Priorisierung aller Vorschläge und Maßnahmen nach Relevanz und Sinnhaftigkeit durch die Zielgruppen erleichtert die

Weiterarbeit. Die Umsetzung durch Gremien und Leitungsebenen steht an der Universität Göttingen allerdings größtenteils noch aus.

Systematisch werden Themen und Handlungsbedarfe auf mindestens fünf Ebenen identifiziert, die sich der Natur der Sache nach nur in unterschiedlicher Weise zur (direkten) beteiligungsorientierten Umsetzung durch Beschäftigte eignen:

- I. Aspekte der indiv. Arbeits(platz)gestaltung mit Lösungen auf Instituts- bzw. Abteilungsebene
- II. Fachbezogene Aspekte mit Lösungen typischerweise auf Fakultäts-ebene
- III. Organisationsweite Aspekte mit Lösungen typischerweise auf Universitätsebene
- IV. Arbeitswelt- oder tarifpolitische Aspekte mit Lösungen auf Landes- oder Bundesebene
- V. Hochschul- oder wissenschaftspolitische Aspekte mit Lösungen auf Landes-, Bundes-, EU-Ebene

Literatur

- Ballreich, Rudi/Glasl, Friedrich (2011):** Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen, Stuttgart.
- Boos, Margarete/Müller, Andrea/Cornelius, Caroline (2009):** Online-Moderation und Tele-Tutoring. Medienkompetenz für Lehrende, Stuttgart.
- Beisiegel, Ulrike (2011):** Standpunkt: Leistungssteigerung durch Entschleunigung? <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=8056> (31.01.2013).
- Conrads, Ralph/Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (2009):** Zum Stand der quantitativen Forschung über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen, Dortmund/Berlin/Dresden, 11–28.
- Cotton, John L. et al. (1988):** Employee Participations: Diverse Forms and Different Outcomes, in: Academy of Management Review (13), 8–22.
- Dennis, Alan R./Valacich, Joseph S. (1999):** Rethinking media richness: Towards a theory of media synchronicity, in: Proceedings of HICSS (32), 1–10.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2007–2010):** Der Report – DGB-Index *Gute Arbeit*, Berlin.
- Döring, Nicola (2003):** Sozialpsychologie des Internet: Die Bedeutung des Internet für Kommunikationsprozesse, Identitäten, soziale Beziehungen und Gruppen, Göttingen/Bern/Toronto/Seattle.
- Epstein, Holger (2010):** Bewußtseins- und Organisationsentwicklung; Rationale und nichtrationale Grundlagen, Konzepte und Realitäten, Göttingen.
- Fahimi, Yasmin et al. (2010):** Welches Gewicht hat das Urteil der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen? Zur arbeitspolitischen Bedeutung des DGB-Index *Gute Arbeit*, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (1/2010), 23–30.
- Fischer, Artur (1999):** Kreativität ist Beziehung, in: Sauer-Sachtleben, Monika (Hg.): Kooperation mit der Evolution: Das kreative Zusammenspiel von Mensch und Kosmos, München, 77–88.
- Fuchs, Tatjana (2006):** „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“, Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, Stadtbergen.

- Fuchs, Tatjana (2009):** Der DGB-Index *Gute Arbeit*, in: Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe – Qualität der Arbeit, Hamburg, 186–222.
- Fuchs, Tatjana (2010):** Potentiale des DGB-Index *Gute Arbeit* für die betriebliche Anwendung und arbeitswissenschaftliche Forschung – Replik auf den Artikel von G. Richenhagen und J. Prümper in der ZfA 2/2009, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (1/2010), 3–15.
- Glasl, Friedrich/Kalcher, Trude/Piber, Hannes (2005):** Professionelle Prozessberatung: Das Trigon-Modell der sieben OE-Basisprozesse, Bern.
- Kern, Horst (1999):** Rückgekoppelte Autonomie. Göttinger Universitätsreden. <http://www.uni-goettingen.de/de/1079.html> (30.01.2013).
- Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (2009a):** Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe – Qualität der Arbeit, Hamburg.
- Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (2009b):** Arbeitsbedingungen und Arbeitsweltberichterstattung in Deutschland. Eine kurze Skizze zur Bestandsaufnahme, in: Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe – Qualität der Arbeit, Hamburg, 9–21.
- Kistler, Ernst/Mußmann, Frank/Trischler, Falko (2011):** Ist moderne Arbeit wirklich gute Arbeit? – Zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen in Deutschland, in: Preinfalk, Hans/Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (Hg.): Europäische Antworten auf die Finanz- und Wirtschaftskrise, WISO Sonderausgabe, 115–126.
- McGrath, Joseph E./Hollingshead, Andrea B. (1994):** Groups interacting with technology: Ideas, evidence, issues and an agenda, Thousand Oaks.
- Projektbericht der Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen (2010):** Projektbericht, Berlin.
- Projektbericht zur Beschäftigtenbefragung in fünf Fakultäten der Universität Göttingen (2012):** Projektbericht, Göttingen (universitätsöffentlich).
- Reicher, Stephen D. et al. (1995):** A social identity model of deindividuation phenomena, in: European Review of Social Psychology (6), 161–198.
- Riethmüller, Martin/Boos, Margarete (2011):** Zwischen Aufgaben-Medien-Passung und Teamleistung: Ein Blick in die Blackbox der Kommunikation, in: Wirtschaftspsychologie (13), 21–30.
- Stroebe, Wolfgang/Diehl, Michael (1994):** Why groups are less effective than their members: On productivity losses in idea-generating groups, in: Stroebe, Wolfgang/Hewstone, Miles (Hg.): European Review of Social Psychology, London, 271–303.
- Valacich, Joseph S. et al. (1994):** Idea generation in computer-based groups: A new ending to an old story, in: Organizational Behavior and Human Decision Processes (57), 448–467.

Berechenbare Berufsperspektiven, faire Beschäftigungsbedingungen – Die Verantwortung der Hochschulen

Marina Frost, Hans Jürgen Prömel

Zu den Aufgaben der Hochschulen gehört neben der Forschung und Lehre – insbesondere der Universitäten – auch die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Damit eng verbunden ist ebenfalls die Frage, welche Karriereoptionen die Hochschulen dem Nachwuchs bieten – und welche Karrierewege darüber hinaus zur Verfügung stehen. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) Anfang 2011 hat noch einmal verdeutlicht, wie wichtig die Planbarkeit und die Verlässlichkeit der Karrieren für die NachwuchswissenschaftlerInnen sind. Die Hochschulen bieten zwar ein interessantes Arbeitsumfeld, Zugang zu exzellenten ForscherInnen, moderne Verwaltungen, leistungsbereite Studierende. Aber selbstverständlich gibt es Verbesserungsmöglichkeiten. Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat sich am 24.04.2012 in Hamburg erneut mit diesem Themenkreis beschäftigt und einstimmig *Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal* verabschiedet. Darin bekennen sich die Hochschulen in ihrer Funktion als Arbeitgeber zu planbaren und verlässlichen Karriereperspektiven für WissenschaftlerInnen. Im Sinne einer wohlverstandenen und verantwortungsbewussten Personalentwicklung wollen sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzeigen und für diese Wege qualifizieren. Diese Leitlinien können selbstverständlich nur einen Teilaspekt der Verantwortung abdecken, die die Hochschulen für ihr befristetes und unbefristetes Personal tragen.

Auftrag der Hochschulen ist es, entsprechend ihrer Aufgabenstellung den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs zu fördern (s. stellvertretend § 2 Abs. 1 S. 7 LHG BW). Zum einen muss eine hinreichend große Anzahl von WissenschaftlerInnen für den eigenen Personalbedarf entwickelt werden, denn nur die am besten Qualifizierten sollen die Hochschullaufbahn einschlagen. Darüber hinaus sollen die Hochschulen den gesamtgesellschaftlichen Bedarf an hochqualifizierten ForscherInnen befriedigen, die in anderen wissenschaftlichen Einrichtungen, in der Wirtschaft und wichtigen gesellschaftlichen Funktionen benötigt werden.

Die Verantwortung der Hochschulen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses findet sich auch in Zielvereinbarungen der Län-

der mit den Hochschulen. Dort erfassen die gesetzten Ziele ein breites Feld: DoktorandInnenförderung (z. B. Ausbau der verschiedenen Formen der strukturierten DoktorandInnenausbildung), Postdoc-Förderung (Einrichtung von Graduiertenschulen für die strukturierte Promotionsförderung zur Förderung von exzellenter und international wettbewerbsfähiger Forschung im Promotions- und Postpromotionsbereich und zugleich zur Reform der DoktorandInnenausbildung, Entwicklung und Einrichtung von Postdoc-Kollegs zur Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Universität und außeruniversitären Einrichtungen bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses), Juniorprofessuren – Habilitationen – Tenure-Track-Modelle (vermehrte Einrichtung von Juniorprofessuren), Konkrete Ideen/Vorschläge/Projekte/Maßnahmen/Vorhaben zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Betreuung/Finanzierung/Gewinnung/Bindung/Haltung, Frauen in der Wissenschaft).

Die Hochschulen benötigen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben befristetes und unbefristetes Personal. Wesentlich dafür, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu sichern, sind wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Da ein erheblicher Teil insbesondere durch befristete Drittmittel finanziert wird, entsteht in der Forschung ein schwankender Bedarf an Personal. Insgesamt ist es im wissenschaftlichen Kontext notwendig, dass die Zahl der befristeten Stellen für NachwuchswissenschaftlerInnen die der unbefristeten deutlich übersteigt. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses, dessen Qualifizierung für unterschiedliche Tätigkeiten im Wissenschaftsbereich und darüber hinaus – auch in deren eigenem Interesse – nur durch eine befristete Tätigkeit erfolgen kann. Die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre erfordert ebenfalls die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen. Die MitarbeiterInnen sollen sich optimal qualifizieren können und gleichzeitig mit ihren Leistungen einen größtmöglichen Beitrag zur Innovationskraft der Hochschulen leisten.

Nur eine planbare auskömmliche Grundfinanzierung versetzt die Hochschulen in die Lage, verlässliche Qualifizierungswege anzubieten und förderliche Arbeitsbedingungen zu sichern. Derzeit ist der Handlungsspielraum der Hochschulen allerdings angesichts der angespannten Haushaltslage in den Ländern auch in diesem Bereich stark begrenzt. Die Bundesländer sind derzeit nicht in der Lage, die Ausstattung der Hochschulen zu verbessern. Auch die Mittel des Hochschulpakts sind zeitlich befristet, so dass es für die Hochschulen keine Möglichkeit gibt, langfristig auf die große

Nachfrage beim wissenschaftlichen Personal angemessen zu reagieren (s. a. Entschließung der 11. Mitgliederversammlung der HRK am 22.11.2011 zur Finanzierung der Hochschulen).

Mit dem Befristungsrecht des WissZeitVG hat der Gesetzgeber für den Wissenschaftsbereich ein Regelungswerk zur Verfügung gestellt, das eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren des deutschen Hochschulsystems ist. Es hilft den Hochschulen, Flexibilität und Handlungsfähigkeit zu wahren, beachtet aber auch die berechtigten Arbeitnehmerinteressen. Auch haben sich im Laufe der vergangenen Jahre Wertungen geändert. Besonders deutlich wird dies bei der Bewertung der Lehre. Das Befristungsrecht hatte herkömmlicherweise eine Qualifizierung in der Forschung sowie drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte vor Augen. Dies trägt indessen der Bedeutung der Lehre sowie den in der Zwischenzeit erfolgten Entwicklungen nicht hinreichend Rechnung; mittlerweile sind ebenfalls Qualifizierungswege in der Lehre eröffnet worden, und Drittmittel in der Lehre fließen sowohl für klassische Projekte wie auch – parallel zu der Entwicklung im Forschungsbereich – in Form von Spenden, Sponsoringmitteln, Overheads, insbesondere aber auch als Einnahmen im Weiterbildungsbereich.

Deshalb sind für die Hochschulen folgende Eckpunkte entscheidend:

- Das Befristungsrecht muss Werkzeuge zur Verfügung stellen, die aus allen den Hochschulen zur Verfügung stehenden Finanzierungsquellen befristete Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen – nicht nur aus staatlichen Grundmitteln und *klassischen* Drittmittelprojekten im Sinne des § 2 Abs. 2 WissZeitVG, sondern zum Beispiel auch aus staatlichen Sonderprogrammen und nicht gewidmeten Drittmitteln.
- Die rechtliche Ausgestaltung der Befristungsregelungen muss wissenschaftsadäquat handhabbar sein und der doppelten – gleichgewichtigen – Aufgabenbetrauung der Hochschulen mit Forschung und Lehre, der Ausbildung der Studierenden und der Nachwuchsförderung Rechnung tragen.
- Die Befristungsregelungen müssen transparent und verständlich sein – nicht nur unter dem Blickwinkel einer erforderlichen Rechtssicherheit, sondern auch mit Rücksicht auf die Gewinnbarkeit und Bindung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, insbesondere der Planbarkeit der Karriere des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Leitlinien der HRK für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal stellen ein

Bekenntnis zu planbaren und verlässlichen Karriereperspektiven für das wissenschaftliche Personal dar. Dabei sind auch der wissenschaftliche Auftrag der Hochschulen auf der einen Seite und ihre soziale Verantwortung auf der anderen Seite angemessen zu berücksichtigen. Im Sinne einer wohlverstandenen, verantwortungsbewussten Personalentwicklung sind danach dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und er ist für diese Wege zu qualifizieren.

Da befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal zugleich der Qualifikation dieser MitarbeiterInnen und der Innovationskraft der Hochschulen dienen, müssen diese Arbeitsverhältnisse planbar und die Befristungen transparent sein und die Grundsätze der Gleichstellung berücksichtigt werden. Die Hochschulen sollen sich hochschulspezifische Standards setzen, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden.

Darüber hinaus müssen die Hochschulen den NachwuchswissenschaftlerInnen Möglichkeiten überfachlicher Fortbildung und Unterstützung in der Karriereplanung gewähren. Im Rahmen von Führungskräfte trainings sind Vorgesetzte für die besonderen Bedürfnisse von befristet beschäftigten NachwuchswissenschaftlerInnen zu sensibilisieren.

Zur Umsetzung dieser Leitlinien ist jede Hochschule aufgefordert, ihrer Verantwortung für die befristeten Beschäftigungsverhältnisse gerecht zu werden. Sie sollte sich also – soweit dies noch nicht passiert ist – hochschulspezifische Standards setzen, nach denen sie innerhalb des rechtlichen Rahmens die Verträge ihres Personals ausgestaltet. Dabei sollte sie die von der HRK genannten Ziele der Planbarkeit, Transparenz und Gleichstellung berücksichtigen. Von den Fakultäten bzw. Fachbereichen sollten Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten und diese mit der Hochschulleitung abzustimmen. Die Hochschulen halten bereits viele Angebote in den Bereichen Career Services, Mentoring und Schlüsselqualifikation vor und sollten diese bündeln.

Am Beispiel der TU Darmstadt heißt dies, dass bezüglich der Dauer der Befristung *Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse* (Senatsbeschlüsse, 1999 und 2002) gefasst wurden. Danach beträgt die Vertragsdauer eines solchen Vertragsverhältnisses zunächst drei Jahre, wobei eine kürzere Vertragsdauer nur in begründeten Ausnahmefällen vereinbart werden kann. Für die TU Darmstadt spezifisch ist, dass bei jeder Verlängerung der Stand der Promotion abgefragt und geprüft wird und

somit das Qualifikationsziel stets im Fokus steht. Ebenfalls durch Senatsbeschluss wurde an der TU Darmstadt ein Dauerstellenkonzept geschaffen durch die *Richtlinien zur Einrichtung von Stellen für Dauerfunktionen für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (Funktionsdauerstellen)* (Senatsbeschluss 2005), indem eine Festlegung eines Anteils von max. 20 Prozent der Stellen wissenschaftlichen Personals für Funktionsdauerstellen erfolgte.

Anhang: Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012

I. Einleitung

Die Hochschulen tragen Verantwortung für unbefristetes und befristetes Personal. Befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal dienen der Qualifikation dieser MitarbeiterInnen und zugleich der Innovationskraft der Hochschulen. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Hochschulen berücksichtigt werden.¹

Die individuell verschiedenen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen planbar und transparent sein: Es sind Qualifikationsziele zu vereinbaren, aus denen sich die Befristung ableitet, d. h. das Qualifikationsziel muss in der Befristungszeit erreichbar und wissenschaftlich ausführbar sein. Dabei sind sehr unterschiedliche Qualifikationsziele auf der Grundlage einer wissenschaftlich fundierten Tätigkeit denkbar:

Neben der Promotion und Habilitation bzw. habilitationsäquivalenten Leistung können das zum Beispiel Konzeption von Forschungsprojekten und dazugehörige Antragsstellung sowie Projekteinwerbung sein, die Mitarbeit an einem einzelnen Forschungsprojekt, die Vorbereitung von Auslandsaufenthalten oder auch managementbezogene Tätigkeiten im Wissenschaftssystem. Hochschule, Vorgesetzte und NachwuchswissenschaftlerInnen sind bei der konturierten Bestimmung des Qualifikationsziels gleichermaßen gefordert. Das Bewusstsein um diese Aufgabe verstärkt eine Kultur der Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, und

1 Die nachfolgenden Empfehlungen gelten analog auch für befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Teilzeit.

diese ist von jeder Hochschule individuell zu gestalten. Die Hochschulen müssen dazu die strukturellen Voraussetzungen schaffen.

II. Hintergrund

1. Die Hochschulen benötigen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben befristetes und unbefristetes Personal. Wesentlich dafür, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu sichern, sind wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es notwendig, dass die Zahl der befristeten Stellen für NachwuchswissenschaftlerInnen die der unbefristeten deutlich übersteigt. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses², dessen Qualifizierung für unterschiedliche Tätigkeiten im Wissenschaftsbereich und darüber hinaus – auch in deren eigenem Interesse – nur durch eine befristete Tätigkeit erfolgen kann. Die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre erfordert ebenfalls die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen.³
2. Nur eine planbare auskömmliche Grundfinanzierung versetzt die Hochschulen in die Lage, verlässliche Qualifizierungswege anzubieten und förderliche Arbeitsbedingungen zu sichern.⁴
3. Auch für die Arbeit in Projekten ist eine Befristungsmöglichkeit unerlässlich. Das gilt sowohl für Projekte, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, wie für Projekte, die aus sonstigen, zweckgebunden und befristet gewährten Mitteln (z. B. aus dem Landeshaushalt) finanziert werden.

III. Handlungsempfehlungen

Daher ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen im Sinne einer guten Praxis:

- 2 HRK: Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen – Entschließung des 186. Plenums vom 02.11.1998 III. Wissenschaftliches Personal (wissenschaftlicher Dienst)
- 3 So auch: BAG Urteil vom 01.06.2011, 7 AZR 827/09 – Rn. 37 4 vgl. dazu Entschließung „Finanzierung der Hochschulen“ der 11. Mitgliederversammlung der HRK am 22.11.2011
- 4 Vgl. dazu Entschließung *Finanzierung der Hochschulen* der 11. Mitgliederversammlung der HRK am 22.11.2011

1. Planbarkeit

Die Hochschulen schaffen ein Bewusstsein für das System der Befristungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei ist die längerfristige Karriereperspektive des befristeten Personals zu berücksichtigen. Die konkrete Befristung muss möglichst zielbezogen erfolgen, d. h., in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen. Um dieses angemessen zu erreichen, müssen die Vorgesetzten den Qualifizierungsfortschritt bewusst begleiten und kontinuierlich evaluieren. Die Vorgesetzten haben eine realistische Betreuung aus Personalentwicklungsperspektive – d. h. auch die Bestimmung von Zielen und Zeitschritten in der Befristungszeit – zu gewährleisten. Dazu zählt im Sinne einer wohlverstandenen, verantwortungsbewussten Personalentwicklung, dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und ihn für diese Wege zu qualifizieren. Dies kann aber auch das Abraten vom Weiterverfolgen einer wissenschaftlichen Karriere beinhalten.

2. Transparenz

Im Interesse der Beschäftigten ist jede Befristung transparent auszugestalten. Eine Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen ist klar und berechenbar zu kommunizieren, so dass sie für den wissenschaftlichen Nachwuchs nachvollziehbar ist. Etwaige Kriterien sind zu definieren und offen zu legen. So wird beispielsweise eine Anrechnung von vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen nur vorgenommen, wenn diese ebenfalls der Qualifizierung in derselben Phase gedient haben. Die Hochschulen sind aufgefordert, eine klare, möglichst einheitliche Definition des Abschlusses der Promotion zu fassen, um den Übergang von der Befristung in der ersten und in der zweiten Qualifizierungsphase für den befristet Beschäftigten klar zu gestalten.

3. Familienpolitischer Aspekt/Gleichstellung

Eine höhere Beteiligung von Frauen an der wissenschaftlichen, karriere-relevanten Qualifizierung ist selbstverständlich auch bei der Befristung von Arbeitsverträgen zu gewährleisten. Familienbezogene Fördermöglichkeiten sind in jedem Einzelfall zu nutzen. Um das Beschäftigungsverhältnis wenn möglich um Zeiten, die etwa aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden konnten, gem. § 2

Abs. 5 WissZeitVG zu verlängern, sollte der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug vor einer reinen Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden. Bei der Antragstellung für ein Drittmittelprojekt sind durch familienbezogene Fördermöglichkeiten entstehende Kosten – wenn dies möglich ist – durch die Hochschulen zu berücksichtigen. Die Hochschulen setzen sich hochschulpolitisch dafür ein, dass alle Drittmittelgeber die entstehenden Kosten in Zukunft tragen.

Befristungen sind so auszugestalten, dass wissenschaftliche Karriere und familiäre Inanspruchnahme für Männer und Frauen vereinbar sind. So sollte von den Verlängerungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG (Familienkomponente) zur Kompensation von Zeiten, die nicht oder nicht in vollem Umfang zur Qualifizierung genutzt werden konnten, sinnvoll Gebrauch gemacht werden. Dabei ist darauf zu achten, dass dadurch Qualifizierungsphasen nicht unnötig verlängert werden (etwa weil die Beschäftigten schwerpunktmäßig für andere Aufgaben herangezogen werden) und das Instrument nicht die kontinuierliche Förderung und Gewinnung von NachwuchswissenschaftlerInnen konterkariert.

4. Umsetzung an den Hochschulen

Um ihrer Verantwortung für die befristeten Beschäftigungsverhältnisse gerecht zu werden, sind die Hochschulen aufgefordert, sich hochschulspezifische Standards zu setzen, nach denen sie innerhalb des rechtlichen Rahmens die Verträge ihres Personals ausgestalten. Dabei berücksichtigen sie die genannten Ziele der Planbarkeit, Transparenz und Gleichstellung.

Es wird empfohlen, dass von den Fakultäten bzw. Fachbereichen Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten. Diese sind mit der Hochschulleitung abzustimmen.

Die Hochschulen sollten eine Bündelung der vorhandenen Angebote in den Bereichen Career Services, Mentoring und Schlüsselqualifikation vornehmen, um den NachwuchswissenschaftlerInnen Möglichkeiten überfachlicher Fortbildung und Unterstützung in der Karriereplanung zu gewähren. Im Rahmen von Führungskräfte Trainings sollten Vorgesetzte für die besonderen Bedürfnisse von befristet beschäftigten NachwuchswissenschaftlerInnen sensibilisiert werden.

Attraktive Rahmenbedingung für den wissenschaftlichen Nachwuchs gestalten – Die Ansatzpunkte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

Dorothee Buchhaas-Birkholz

Im Zentrum der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz in Herrsching stand die Frage, was die Hochschulen selbst tun können, um die Karrierewege in der Wissenschaft berechenbarer zu machen und die Beschäftigung von ForscherInnen zu stabilisieren. Diesen thematischen Fokus begrüßt das BMBF außerordentlich. Er ist deshalb so wichtig, weil alle Bundesländer die Autonomie der Hochschulen auch in Finanz- und Personalangelegenheiten massiv ausgebaut haben. Zudem beabsichtigt der Bund in nächster Zeit, die Eigenverantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in einem Wissenschaftsfreiheitsgesetz deutlich zu stärken. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen daher jetzt ihre erweiterten Gestaltungsspielräume nutzen, um als verantwortungsbewusste ArbeitgeberInnen attraktive Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu bieten. Insofern: Die Fokussierung dieser Tagung stimmt und die Adressierung auch.

Das BMBF hat im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses in den letzten zwei Jahren neue Akzente gesetzt – ebenfalls mit dem Ziel, die Akteure in Bund und Ländern, insbesondere aber auch die Hochschulen substantiell zu unterstützen:

1. Durch die Vorlage des ersten Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) im Jahr 2008 hat der Bund erstmals eine datenbasierte Grundlage für die Diskussion notwendiger Reformbereiche bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland geschaffen. Ohne ein hochkarätiges Monitoring für diesen Bereich ist auch zielgerichtetes Steuern seitens der Administration wie seitens der Hochschulen letztlich zum Scheitern verurteilt. Die künftige Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs wurde insofern ein weiteres Stück professionalisiert, als wir die Voraussetzungen dafür geschaffen haben, dass der 2. BuWiN künftig als unabhängiger wissenschaftlicher Bericht erscheinen wird und nicht mehr als Administrationsbericht. Zu diesen Voraussetzungen gehört auch eine entsprechend differenzierte Beratungsstruktur, die den unterschiedlichen Rollen und der unterschiedlichen Verantwortung

der Wissenschaft einerseits sowie der politischen Stakeholder andererseits Rechnung trägt und darüber hinaus all denen, die Interesse für und Expertise über diese Prozesse mitbringen, den ihnen gebührenden Raum gibt. Diese strukturellen Veränderungen sind auf ein außerordentlich positives Echo gestoßen – auch bei der GEW. Auch ist Vorsorge dafür getroffen, dass diese Berichterstattung nach dem Vorbild des Nationalen Bildungsberichts zunehmend indikatorenbasiert erstellt werden kann. Ein entsprechendes Projekt zur Entwicklung eines Indikatorenkonzepts für den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs unter Leitung des Statistischen Bundesamtes befindet sich in Vorbereitung. Der 2. BuWiN wurde von einem unabhängigen Konsortium erstellt und im Frühjahr 2013 veröffentlicht.

2. Beim Arbeiten am BuWiN ist erneut deutlich geworden, dass es noch immer erhebliche Forschungsdefizite gibt, die dringend abgebaut werden müssen. Wichtige Fragen zu den Karrierewegen des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur internationalen Mobilität, zu den Prozessen des Promovierens, um nur einige zentrale Stichworte zu nennen, können wir bislang kaum beantworten. Daher plant das BMBF den Aufbau eines Forschungsprogramms zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Eine erste Förderbekanntmachung zu den Qualifizierungs- und Karrierebedingungen sowie den Karriereentwicklungen des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde 2012 veröffentlicht.
3. Es ist bekanntermaßen schwierig, quantifizierbare Aussagen zur Promotionsphase zu treffen. Noch immer wissen wir nicht in verlässlichem Maße, wie viele Personen eigentlich in Deutschland promovieren, wie lange sie brauchen und wie viele von ihnen das Ziel, eine Promotion abzuschließen, aus welchen Gründen nicht erreichen. Erfolgs- und Misslingsbedingungen können wir derzeit überwiegend nur erraten. Es gibt inzwischen erfreulicherweise einen breiten Konsens darüber, dass sich hier etwas ändern muss. Insbesondere die Hochschulen und die Länder brauchen diese Informationen, um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf der Grundlage verlässlicher Daten wahrnehmen und entsprechend den noch immer vielgestaltigen Promotionsbedingungen gestalten zu können. Das Thema Datengewinnung im Bereich der Promotion wurde gemeinsam vom BMBF und dem Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) aufgegriffen. Die Ergebnisse liegen in den Expertisen des IFQ zu den rechtlichen

Rahmenbedingungen sowie zu unterschiedlichen Modellen der Doktorandenerfassung seit November 2012 vor.

4. Auch das Thema Personalentwicklungsmaßnahmen an den Hochschulen beschäftigt das BMBF sehr. Wir wollen uns dem Thema durch ein Tandeminstrument nähern: Im Zuge des WiNbus-Online-Panels der HIS Hochschul-Informationen-System GmbH, einer repräsentativen Stichprobe von NachwuchswissenschaftlerInnen, werden diese zu ihren Wünschen und Erfahrungen mit Personalentwicklung befragt. Parallel und in Abstimmung damit aktualisiert der Stifterverband eine bereits 2006 durchgeführte Befragung der Hochschulen mit dem Blick auf systematisch implementierte und auf den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgerichtete Personalentwicklungsmaßnahmen und -konzepte. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2013 vorliegen und hoffentlich ein komplexes Bild des Vorhandenen, Wünschenswerten und Notwendigen abbilden. Die Hochschulen erhalten dadurch auch in diesem Feld wichtige Informationen für die Weiterentwicklung ihrer eigenen Personalentwicklungsmaßnahmen.
5. Der Wissenschaftsrat wird sich demnächst ebenfalls mit dem Themenfeld der Karrierewege in der Wissenschaft befassen. Eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Situation der jüngeren WissenschaftlerInnen beschäftigen soll, wird derzeit eingerichtet, um Empfehlungen zu erarbeiten. Das BMBF wird an dieser Arbeitsgruppe beteiligt sein. Aus den Empfehlungen werden sich weitere wichtige Impulse für die Diskussion ergeben.

Der Bund hat sich in den letzten Jahren nicht nur um die Gestaltung der Rahmenbedingungen für die NachwuchswissenschaftlerInnen bemüht. Mit der Exzellenzinitiative und den Hochschulpakten hat er sehr viel Geld investiert, um die Situation für NachwuchswissenschaftlerInnen quantitativ und qualitativ zu verbessern. In den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern wurden vorbildhafte Bedingungen für die Promovierenden geschaffen. Beispielhaft wird an etlichen dieser Einrichtungen auch vorgedacht, wie verlässlichere Personalstrukturen entwickelt und nachhaltig etabliert werden können – in Form von Tenure Track-Angeboten und anderen Varianten. Beispielhaft sind die Universität Bremen sowie die TU Dresden und TU München. Das sind aber bei Weitem nicht alle. Auch von anderen Hochschulen wissen wir, dass sie in diese Richtung denken oder schon aktiv sind. Das zeigt, dass Veränderungen an den Hochschulen möglich sind, gleichzeitig aber noch eine Menge zu tun ist.

Podiumsdiskussion: Wer zahlt, schafft an. Die Verantwortung der Geldgeber für gute Arbeit in der Wissenschaft

Mit Anselm Fremmer (Deutsche Forschungsgemeinschaft),
Ulrich Hörlein (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst),
Antje Tepperwien (VolkswagenStiftung), Svenja Üing (Moderation)

Svenja Üing (Moderation): Traumjob Wissenschaft – Traumjob mit Hindernissen! Weil es die Hindernisse gibt, hat die GEW 2010 das *Templiner Manifest* formuliert und aus genau demselben Grund wird nun am *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft* gearbeitet, der den Hochschulen vorgelegt werden soll. Gute Personalpolitik und gute Beschäftigungsbedingungen, dafür sind die Hochschulen zumindest mitverantwortlich. Aber welche Mitverantwortung tragen eigentlich die Geldgeber, die Institutionen, die den Hochschulen das Geld geben? In welchen Bereichen müssen sie die Weichen stellen, um die Politik mit zu beeinflussen und die Hochschulen in eine bestimmte Richtung zu lenken? Darum soll es jetzt gehen: *Wer zahlt schafft an. Die Verantwortung der Geldgeber für gute wissenschaftliche Arbeit.*

Die GEW hat dafür drei VertreterInnen der Geldgeberseite gewinnen können. Geldgeber – was bedeutet das eigentlich? Ich habe die Referentin und die beiden Referenten gebeten, ein kurzes Eingangsstatement vorzubereiten, damit wir alle auf einem ähnlichen Stand sind. Den Anfang macht Dr. Anselm Fremmer, promovierter Historiker und seit 2001 bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Er ist dort Programmdirektor und leitet heute den Bereich Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative.

Anselm Fremmer: Ja, ein kurzes Eingangsstatement. Ich möchte zunächst erläutern, was die DFG genau ist, da dies auch wichtig für das heutige Thema ist. Zwei Dinge sind wichtig: Erstens, als Forschungsförderungsorganisation ist die DFG eine Mitgliederorganisation, ein Verein. Mitglieder sind der größte Teil der deutschen Universitäten plus weitere Forschungsorganisationen, wie die Max-Planck-Gesellschaft, oder verschiedene Akademien, wie die Leopoldina.

Bei der Frage, was kann die DFG für gute Personalpolitik an den Hochschulen tun, indem sie zum Beispiel Forderungen an Universitäten stellt bzw. ihre Förderungen mit Bedingungen verknüpft, ist zu beachten, dass die DFG damit einen Spagat vollzieht, weil die, die sie fördert, auch ihre

Mitglieder sind. Viele werden wissen, die DFG hat Gleichstellungsstandards eingeführt. Ihre Mitglieder haben sich verpflichtet, Gleichstellungsstandards zu entwickeln und einzuführen. Das ist nicht ohne Diskussionen in der Mitgliederversammlung vonstatten gegangen. Gibt es bei Begutachtungen mittlerweile wenig „Murren“, wenn es heißt, wenn ein SFB bewilligt werden soll, sollte auch eine Kindertagesstätte vorhanden sein. So gibt es in vergleichbaren Fällen mitunter aber schon mal ein Aufbegehren: „Die DFG redet uns hier zu viel rein, wir sind doch autonom als Hochschule.“

Geldgeber der DFG, das ist der zweite wichtige Punkt, sind Bund und Länder, die die meisten Verfahren anteilmäßig im Verhältnis 50 zu 50 finanzieren. Bei der Exzellenzinitiative sind es 75 Prozent Bundesmittel. Der Bund engagiert sich hier sehr stark, weil es für ihn eine der wenigen Möglichkeiten ist, Geld an die Universitäten zu bringen. Vor diesem Hintergrund ist das Budget der DFG in den letzten Jahren deutlich gewachsen auf jetzt – inklusive der Exzellenzinitiative – rund 2,4 Milliarden Euro jährlich. Weil gleichzeitig die Grundtats der Universitäten nicht gewachsen sind, hat sich das Verhältnis von Drittmittelfinanzierung zur Grundfinanzierung an den Universitäten geändert. Entsprechend haben die Drittmittelgeber mehr Einfluss. Die DFG muss sich auch engagieren, weil ihre Geldgeber Bund und Länder sind, sprich die Politik und Steuerzahler, die das erwarten.

Die DFG ist sehr aktiv gewesen in der Gleichstellungspolitik, sie hat die erwähnten Gleichstellungsstandards eingeführt. Ein weiterer Punkt waren die Vereinbarungen zur guten wissenschaftlichen Praxis, in der natürlich auch der wissenschaftliche Nachwuchs starke Beachtung fand. Hier ist die DFG mit Personenfördermaßnahmen aktiv – von Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen bis hin zu den Emmy Noether und Heisenberg-Professuren. Hier versucht sie gewisse Standards einzufordern. Das ist ihr jetzt, denke ich, endgültig im Zuge der Exzellenzinitiative in vielen Fällen schon geglückt. Beispielsweise wurden und werden zurzeit an Universitäten Betreuungsvereinbarungen für DoktorandInnen eingeführt und die Mehrfachbetreuung setzt sich durch. Die DFG versucht mit Mitteln zur sogenannten Anschubfinanzierung Lücken in Karriereverläufen zu schließen und kritische Phasen unmittelbar nach der Promotion, wo viele NachwuchswissenschaftlerInnen der Wissenschaft verloren gehen, weil sie mithin nicht finanziert sind, zu überbrücken. Man fordert bei Emmy Noether-Kandidaten stark ein, dass die auch Betreuungs-, Prüfungserlaubnis, sprich Promotionsrecht, haben. Das Promotionsrecht hat ja die Universität und es ist immer wieder ein gewisser Kampf, weil das nicht alle Fakultäten gerne tun. In der

sogenannten Personenförderung hat die DFG bereits viele Maßnahmen umgesetzt. Nun fließt ein Großteil des DFG-Etats nicht in die Personen-, sondern in die Projektförderungen. Hier sind die Betätigungsfelder noch offen und man überlegt jetzt, tätig zu werden. Denn bei der Projektförderung bewilligt die DFG Geld für ein Forschungsprojekt. Die geförderten WissenschaftlerInnen oder Universitäten stellen dann damit das Personal ein. Das heißt, die DFG fördert das Personal hier nur indirekt, sieht es nicht und hat bislang weniger Forderungen gestellt.

Aber jetzt ist durchaus zu überlegen, ob man nicht Standards einführen soll. Es wird bisweilen an die DFG herangetragen, Standards, die sie in den Graduiertenkollegs beispielsweise bei den DoktorandInnen entwickelt haben, auch für Promovierende zu fordern, die nicht in Graduiertenkollegs gefördert werden, aber trotzdem DFG finanziert sind. Wir schätzen, dass die DFG der größte Förderer von Promovierenden in Deutschland ist. Das ist ein Thema, das innerhalb der DFG diskutiert wird. Die DFG ist kein hochherrschaftlich verwalteter Verein, sondern ein Verein, der Mitglieder hat, der demokratisch organisiert ist. Das Präsidium und die verschiedenen Gremien der DFG diskutieren immer wieder, wann die DFG-Förderung die Autonomie der Universitäten ggf. verletzt und wie weit man überhaupt Einfluss ausüben will. Als die Exzellenzinitiative verlängert wurde, gab es z. B. Stimmen, die forderten, die DFG solle auch Lehre und nicht nur Forschung fördern. Die DFG hat sich sehr zurückhaltend geäußert, auch vor dem Hintergrund, dass die DFG quasi der größte Förderer der Universitäten überhaupt würde und dann quasi *ganz* das Sagen hätte, wenn sie jetzt noch im Bereich der Lehre förderte. Will sie das? Damit höre ich hier fürs Erste auf.

Üing: Herzlichen Dank, Herr Fremmer, für die kurze Einführung. Ich darf jetzt ganz herzlich Ministerialdirigent Herrn Hörlein begrüßen. Herr Hörlein ist seit 1988 im Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst tätig und seit 2006 Leiter der Abteilung Hochschulrecht und studentische Angelegenheiten. Ich darf Sie ganz herzlich einladen, aus Sicht der Länder zu formulieren, wo und wie Sie sich als Geldgeber empfinden.

Ulrich Hörlein: Vielen Dank. Sie haben mir das Thema *Die Länder als Hochschulfinanzierer und wie können sie Einfluss nehmen?* für ein Eingangsstatement gestellt. Das hat schon mehrere Tagungen gefüllt und wird sie noch füllen. Ich habe zum Beispiel Herrn Professor Prömel bei solchen Tagungen als Referenten erlebt, wo das Modell seiner Hochschule bei der Hochschul-

finanzierung exemplarisch bekanntlich dargestellt worden ist. Also wenn ich mich hier äußere, dann bitte ist es ja logisch, dass ich im Rahmen eines solchen Kurzstatements das nur sehr kursorisch machen kann.

Nach Studienplätzen gerechnet, stellen die staatlichen Hochschulen der Länder, die Stiftungs- und als Körperschaften organisierten Hochschulen mitgezählt, ungefähr 94 Prozent. Die übrigen 6 Prozent sind nichtstaatliche Hochschulen, darunter auch die beiden Universitäten der Bundeswehr, die kirchlichen Hochschulen und private Hochschulen. Sie wissen, dass die privaten Hochschulen unter der Rechtsaufsicht der Länder stehen. Im Übrigen gibt es Finanzierungsverpflichtungen gegenüber kirchlichen Hochschulen, aber diese Dinge lasse ich jetzt beiseite. Die 94 Prozent der Studienplätze an den staatlichen Universitäten sind die große Masse der Studienplätze. Die Grundfinanzierung durch die Länder hat nach der letzten verfügbaren Statistik von 2009 – die Statistik hinkt immer etwas nach und erst im Oktober werden die Zahlen von 2010 vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht – round about und ohne die Besonderheiten der Hochschulmedizin, über die man wieder eigene Veranstaltungen halten könnte, etwa 70 Prozent ausgemacht. Die Drittmittel haben 20 Prozent erreicht.

Warum sage ich erreicht? Es hat sich in den vergangenen Jahren, das hat eben schon Herr Fremmer gesagt oder angedeutet, eine Tendenz abgezeichnet, dass die Anteile der Drittmittel gestiegen sind und der Prozentanteil der Grundfinanzierung eher rückläufig gewesen ist. Wenn Sie die Veröffentlichung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) lesen, wird das Thema der auskömmlichen Grundfinanzierung aufgegriffen. Das spielt für ihr Thema eine Rolle, weil natürlich unbefristete Positionen im Wesentlichen aus der Grundfinanzierung und nicht aus der Projektfinanzierung folgen können. Das ist insofern eine Tendenz, die wichtig und in einen gesamtpolitischen Rahmen einzubinden ist. Natürlich fordern die Hochschulen, fordern Gewerkschaften eine verstärkte Grundfinanzierung der Hochschulen durch die Länder. Sie wissen, dass eine Reihe von Ländern noch erhebliche Schritte in Richtung auf einen ausgeglichenen Haushalt zurückzulegen haben. Da sind die Länder in unterschiedlicher Schrittgeschwindigkeit. Die Prognose, dass die Länderhaushalte große Ausweitungen erfahren werden in diesem Jahrzehnt, kommt mir nicht besonders wahrscheinlich vor. Das heißt, wir werden mit zurückhaltenden Steigerungsraten rechnen müssen.

Die DFG profitiert von diesen Steigerungsraten, die auf Bundesebene im Pakt für Forschung und Innovation mit jährlichen Steigerungsraten von 5 Prozent vereinbart sind. Wenn wir Länderhaushalte haben, die stagnieren, gleichzeitig aber beispielsweise die Bund-Länder-geförderte

oder -finanzierte DFG 5 Prozent mehr hat, dann ist klar, wie sich die Prozentanteile entwickeln. Das ist insofern eine Tendenz, die vielleicht für ihr Thema wichtig ist.

Ein paar Aspekte mache ich dann nur noch als Stichworte. Sie wissen, die Länder geben ihre Budgets den Universitäten als Globalbudget. Man kann sicherlich Parameter wie leistungsorientierte Mittelvergabe etablieren. Das fördert die Tendenz zu befristeten Beschäftigungen, weil die Mittel nicht sicher sind, sondern von Jahr zu Jahr schwanken. Es gibt einige Förderprogramme für Projektförderung auch auf Landesebene. Der letzte Satz: Dann macht es halt in der Zielvereinbarung. Gebt den Universitäten in der Zielvereinbarung diese oder jene Gestaltung vor. Dazu sage ich nur, Zielvereinbarungen sind Vereinbarungen. Das ist kein Diktat.

Üing: Last but not least darf ich Ihnen Dr. Antje Tepperwien vorstellen, promovierte Historikerin und seit 2008 für die VolkswagenStiftung tätig als Referentin des Generalsekretärs.

Antje Tepperwien: Ja, vielen Dank. Ich würde mein Statement ganz gerne dafür nutzen, die Stiftung kurz vorzustellen. Laut Umfragen gehört die VolkswagenStiftung zwar zu den bekanntesten Stiftungen in Deutschland; aber ob die Befragten auch beantworten könnten, was die Stiftung fördert, das wage ich zu bezweifeln. Dieser Bekanntheitsgrad erklärt sich weniger daraus, dass die Stiftung Wissenschaft und Technik in Forschung und Lehre unterstützt, das ist unser Stiftungszweck, sondern vor allem aus der Namensgleichheit mit dem bekannten Autokonzern. Wenn man die Leute eben fragen würde, was macht die VolkswagenStiftung, dann wüssten sie nicht unbedingt, dass es sich um Wissenschaftsförderung handelt.

Die Namensgleichheit erklärt sich aus der Geschichte der Stiftung. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden von mehreren Seiten Besitzansprüche auf das Volkswagenwerk in Wolfsburg erhoben, aber es gab eben keinen eindeutigen Eigentümer. Das hatte lange Verhandlungen zwischen Bund und Land Niedersachsen zur Folge und endete schließlich Ende der 1950er Jahre in der Entscheidung, das Volkswagenwerk in eine Aktiengesellschaft umzuwandeln und aus dem Erlös eine Stiftung zu errichten mit dem Stiftungszweck Wissenschaftsförderung. Diese unabhängige Stiftung, damals Stiftung Volkswagenwerk, seit 1989 VolkswagenStiftung, ist keine Unternehmensstiftung und hat vor 50 Jahren, also 1962, ihre Tätigkeit aufgenommen. In den nunmehr 50 Jahren ihres Bestehens hat die VolkswagenStiftung etwa 30.000 wissenschaftliche Projekte mit insgesamt rund

4 Milliarden Euro gefördert. Das jährliche Fördervolumen liegt bei rund 100 Millionen Euro. Das Kapital der Stiftung ist mit 2,4 Milliarden so groß wie das, was die DFG in einem Jahr zur Verfügung hat. Also das zeigt schon, dass die VolkswagenStiftung im Vergleich zu den großen Wissenschaftsförderern wie DFG und BMBF ein eher kleiner Player ist, aber andererseits ist sie die größte private wissenschaftsfördernde Stiftung in Deutschland. Also in diesem Stiftungsbereich dann eher doch ein größerer Dampfer.

Die VolkswagenStiftung versteht sich als Impulsgeberin für die Wissenschaft. Sie möchte WissenschaftlerInnen in ihrer Forschung unterstützen. Es ist uns besonders wichtig, disziplinäre und nationale Grenzen zu überschreiten, und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist uns ein besonderes Anliegen, wobei wissenschaftlicher Nachwuchs bei uns ab der Postdoc-Phase anfängt. Wir machen keine explizite DoktorandInnenförderung, nur im Rahmen von Projekten, aber nicht so wie das die Begabtenförderwerke machen. Außerdem bemüht sich die Stiftung, die strukturellen Voraussetzungen wissenschaftlicher Arbeit zu verbessern. Sie fördert ausschließlich im Rahmen von meist ungefähr 15 klar definierten und alle paar Jahre wechselnden Förderinitiativen. Da wird ein sehr weites Spektrum abgedeckt. Das reicht von Forschung in Museen über naturwissenschaftliche thematische Ausschreibungen bis hin zur Unterstützung von kooperativen Forschungsvorhaben im subsaharischen Afrika, denn wir haben auch einen Auslandsschwerpunkt. Man merkt, es ist wirklich ein weites Spektrum. Anteilig in der Förderung sind etwa 50 Prozent Natur- und Ingenieurwissenschaften und 50 Prozent Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Man bemerkt einen vergleichbar hohen Anteil der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften.

Die Stiftung unterstützt wissenschaftliche Projekte hauptsächlich im Rahmen von wechselnden thematischen Ausschreibungen. Die Personenförderung hingegen ist weitestgehend themenoffen. Die Personenförderung ist wahrscheinlich auch die, die im Rahmen unseres heutigen Themas besonders interessant ist. Die richtet sich, wie gesagt, an NachwuchswissenschaftlerInnen nach der Promotion auf dem Weg zur Professur. Bereits Mitte der 1990er hat die Stiftung die sogenannten Nachwuchsgruppen an Universitäten gefördert, um Postdocs eine frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit zu ermöglichen. Das war vom Ansatz her etwa so, wie es beispielsweise beim Emmy-Noether-Programm ist. Seit 2002 finanziert die Stiftung sogenannte Lichtenberg-Professuren an deutschen Universitäten. Diese Lichtenberg-Professuren haben eine doppelte Funk-

tion. Einerseits ist das der Versuch, an deutschen Universitäten Tenure Track-Verfahren zu etablieren, vielleicht kann ich das später noch etwas ausführlicher erläutern, und damit den NachwuchswissenschaftlerInnen eine Perspektive zu bieten. Gleichzeitig soll durch seine langjährige, also eine fünf- bis achtjährige Förderung, den Hochschulen die Möglichkeit zur strategischen Ausrichtung eines Forschungsbereichs gegeben werden. Von daher, so mit Blick auf das *Templiner Manifest*, würde ich sagen, dass sich die Stiftung insbesondere mit dem zweiten Eckpunkt beschäftigt, nämlich Postdocs verlässliche Perspektiven zu geben.

Üing: Mit einem Blick auf den Titel der Veranstaltung *Wer zahlt, schafft an. Die Verantwortung der Geldgeber für gute wissenschaftliche Arbeit* war an den drei Statements, die ja nur kursorisch sein konnten, abzulesen, auf was – um mit Grass zu sprechen – für einem weiten Feld wir uns da bewegen. Wir werden das heute nur exemplarisch machen können. Was läge da näher, als es exemplarisch am *Herrschinger Kodex* zu umreißen und daran zu sehen, an welchen Stellschrauben die Geldgeber eventuell drehen können, sollten, müssten, wollen. Wir sind im Anschluss an Frau Tepperwien bei Punkt zwei des *Herrschinger Kodex*, nämlich bei den berechenbaren Perspektiven für die Postdocs. Sie haben gerade schon die Lichtenberg-Professur angesprochen. Ich möchte Sie bitten, Frau Tepperwien, mit wenigen Worten zu skizzieren, seit wann und wie Sie es schaffen, mit der Lichtenberg-Professur einen Tenure Track in Deutschland jetzt schon umzusetzen.

Tepperwien: Die Lichtenberg-Professur funktioniert so, dass diejenigen, die in dem Bewerbungsverfahren erfolgreich sind, zunächst eine fünfjährige Förderung von uns bekommen. Danach wird, wie bei Juniorprofessuren, evaluiert: Ist die Evaluation erfolgreich, dann folgen weitere drei Jahre, in denen die Stiftung mit abnehmendem Beitrag weiterfördert. Die Universität muss von vornherein, also in dem Antragsverfahren, die Verpflichtung eingehen, im Falle einer positiven Evaluation demjenigen oder derjenigen danach eine feste Anstellung zu geben. Das ist je nachdem eine W2-Professur, wenn es eine W1-Stelle war, oder eine W3-Professur, wenn es eine W2-Stelle war. Das heißt, wir verlangen von den Universitäten von vornherein, dass sie gleich ein Commitment abgeben, denjenigen oder diejenige innerhalb dieser acht Jahre nach positiver Evaluation auf eine Professur zu berufen.

Üing: Wie hart ist der Granit, auf den Sie da beißen mit den Forderungen?

Tepperwien: Ja, das ist wirklich nicht so einfach. Es ist für die BewerberInnen nicht so einfach, eine Universität zu finden, die sich darauf einlässt. Man merkt auch, dass es einen Unterschied zwischen den Fächern gibt. Theoretisch ist das Fach offen. Da kann sich wirklich jeder bewerben. Aber wir merken schon bei den BewerberInnenzahlen, dass der Anteil der NaturwissenschaftlerInnen doch wesentlich höher ist, weil man offensichtlich dann doch in den naturwissenschaftlichen Fakultäten eher die Möglichkeit und die Bereitschaft hat, langfristig zu planen. Es ist so, dass wir am Anfang gesagt haben, bei Antragstellung müssen diese ganzen Schreiben und Zusagen schon vorliegen und es muss feststehen, wie die Professur integriert werden soll in die Fakultät. Im Laufe der Jahre ist es so geworden, dass diese Schreiben im Laufe des Verfahrens vorliegen müssen, weil das einfach oft ein langwieriger Prozess ist, bis jemand von der Universität all die Zusagen hat und die wirklich eingehalten werden. Wobei wir da wirklich sehr darauf achten, dass das dann auch passiert.

Üing: Ich habe die ganze Zeit ein Lächeln von links wahrgenommen. Herr Fremmer, brennt Ihnen etwas auf der Seele zum Thema?

Fremmer: Ja, wir haben bei der DFG ähnliche Programme mit dem Emmy-Noether-Programm. Postdocs sind bei der DFG jetzt das zentrale Thema mit dem Ziel, für diese mehr Karrieresicherheit zu schaffen. Sie sagten, diesbezüglich beißen Sie auf Granit. Es ist weniger Granit als vielleicht die Möglichkeiten der Universitäten. Wenn man eine Professur anfinanziert, wie es in den Exzellenzinitiativen häufig geschieht, dann muss diese Planung möglich sein. Denn wenn die Förderung nach fünf oder sechs Jahren aufhört, muss irgendwo eine Professur frei sein. Das verlangt sehr viel Planung und Planungssicherheit, das so umzusetzen. Zudem ist es ein langwieriger Prozess, bei dem sich Kulturen und natürlich auch Regeln ändern. Viele Universitäten müssen ihre Berufsregeln ändern, das Hausberufungsverbot aufheben oder dafür Ausnahmen schaffen. Herr Prömel schüttelt den Kopf. Er kann mich gleich korrigieren. Aber die TU München hat zuletzt für ihr neues Tenure Track-Modell, so will ich es jetzt mal nennen, das Hausberufungsverbot abgeschafft.

Üing: Ich würde da gerne gleich weitergeben und genau bei dem Stichwort bleiben. Herr Hörlein, Sie waren zwölf Jahre lang Vertreter des Referats

für die LMU München im Bayerischen Wissenschaftsministerium. Ich weiß aus Vorgesprächen, dass Ihnen die LMU München und die TU München sehr am Herzen liegen. Die TU hat das Hausberufungsverbot jetzt aufgehoben. Die LMU und die TU gehen, was den Tenure Track angeht, auch mit Hilfe der Exzellenzinitiative in eine sehr vorbildliche Richtung. Skizzieren Sie doch kurz, wieso schafft die TU aus ihrer Sicht etwas mithilfe von Geldern, was durch eine entsprechende Vergabepolitik vielleicht auch andere schaffen würden?

Hörlein: Hausberufungsverbot aufgehoben, das klingt so kategorisch. Die beiden Konzepte TU und LMU, die in der Exzellenzinitiative im Rahmen des Zukunftskonzepts vorgestellt worden sind, betreffen einen bestimmten, ausgewählten Teil von Postdocs. Ich gehe auf das TU-Modell ein, das ist sehr stringent durchkonstruiert. Es geht zunächst einmal für den Standort München darum, dass W1-Professuren in München nicht angeboten werden. Wohnungs- und Lebenshaltungskosten im Raum München dürften die tragenden Erwägungen sein. Zweitens geht es darum, hervorragende NachwuchswissenschaftlerInnen an die TU zu ziehen. Emmy-Noether-Stipendiaten nenne ich mal als Beispiel. Dafür wird man durch Umwidmung von Assistentenstellen hundert Professuren schaffen, die als befristete W2-Professuren besetzt werden und auf denen man dann bei Bewährung, also nach Evaluation, eine Berufung auf einen Lehrstuhl erhält. Wobei ein eher spärlich ausgestatteter Lehrstuhl in diesem Konzept als *associate professor* und ein voll ausgestatteter als *full professor* bezeichnet wird. Dieses Konzept lebt davon, dass das Selbstergänzungsrecht der Fakultäten durch externe Kontrollmechanismen gegengespiegelt wird. Da gibt es entsprechende Boards, die eingesetzt sind, die die auf diesem Weg berufenen ProfessorInnen in der Evaluation begleiten. Gewisse Mechanismen, die sich in solchen selbstverwaltenden Gremien gelegentlich auch zutragen, werden korrigiert. Das Ganze ist auf der Grundlage einer Bestimmung unseres Hochschulpersonalgesetzes möglich durch Verzicht auf eine Ausschreibung der W3-Professur und dadurch, dass ein Qualitätssicherungskonzept mit dem Ministerium abgesprochen wurde. Dem hat der Minister inzwischen auch zugestimmt. Das ist der Hintergrund.

Üing: Ich verstehe Sie aber richtig, dass Sie den Tenure Track befürworten, aber eben nur für eine sehr ausgewählte kleine Gruppe von NachwuchswissenschaftlerInnen?

Hörlein: Das sind hundert kleine Professuren, die da angestrebt werden. Groß oder klein, das ist ja relativ und eine Frage der Bewertung. Aber es betrifft eine ausgewählte Gruppe.

Üing: Die GEW zielt mit dem *Herrschinger Kodex* im zweiten Punkt darauf ab, das Modell Tenure Track viel stärker zu etablieren und zwar nicht nur für das Sahnehäubchen. Was halten Sie aus Ländersicht davon? Sind Sie da bereit mitzugehen?

Hörlein: Erstens kann ich hier politische Erklärungen für die Länder ganz gewiss nicht abgeben. Ich kann nur referieren. Wir haben im Hochschulausschuss der Kultusministerkonferenz über die Fragen auf der Abteilungsleiterebene, also ohne Absicherung der politischen Spitzen, gesprochen. Ich glaube nicht, dass es eine generelle Verpflichtung der Hochschulen geben kann, alle Postdoc-Stellen mit einem Tenure Track-Verfahren auszustatten. Dann muss man auch eines sehen, Tenure Track ist ein allgemeiner Begriff, der der Ausfüllung bedarf. Auch in den USA, wenn man Stanford und Harvard in der *tenure*-Praxis miteinander vergleicht, zeigen sich himmelweite Unterschiede. Im einen Fall werden 90 Prozent übernommen, im anderen Fall 10 Prozent. Das hängt in Harvard mit der Vorauswahl zusammen, weil dort eben sehr elitär schon bei Beginn dieses Prozesses ausgewählt wird. Das sind Dinge, wo man überlegen muss, in welchem Umfang man das tun kann. Denn eines geht nicht, dass man das System mit Dauerstellen verstopft. Wir brauchen für die NachwuchswissenschaftlerInnen weiterhin die Möglichkeit, junge Leute an die Hochschule zu holen. Wenn wir alle Stellen auf Dauer besetzen, führt das entweder zu der Forderung, lasst den Personalkörper unendlich anwachsen – das ist nicht finanzierbar –, oder dazu, dass man nachher kein angemessenes Verhältnis von Dauerstellen zu befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten hat. Darüber muss man reden. Aber dass wir nun allen diese Option geben, halte ich für unrealistisch.

Üing: Herr Fremmer, haben Sie aus Sicht der DFG da auch Angst vor Verstopfung? Die Exzellenzinitiative hat ja erst oder mit dazu geführt, dass zumindest an der LMU und der TU der Tenure Track noch stärker etabliert wird. Daran hat die DFG keinen geringen Anteil.

Fremmer: Nein, die DFG ist für diese Angst, überspitzt gesagt, nicht zuständig. Sie kann Einfluss nehmen für die Leute, die sie fördert. Der Tenure

Track ist in der Tat ein Thema der Länder und der Universitäten. Diese haben die Exzellenzinitiative natürlich genutzt, um hier Modelle zu erproben. Die Standardisierung kann die DFG mit ihren Drittmitteln allerdings nicht leisten. Und bezüglich einer Angst vor Verstopfung wäre die Frage zu stellen, wie weit man geht. Das Problem Dauerstellen oder das Problem dieses Missverhältnisses zeigt sich aktuell in fast drei Viertel befristete Stellen des wissenschaftlichen Personals gegenüber vielleicht nur einem Viertel an Dauerstellen. In England oder Amerika ist das Verhältnis genau umgekehrt. Will man dieses Missverhältnis lösen, geht es nicht nur um die Frage der Professuren, die verstetigt sind, sondern auch um das übrige wissenschaftliche Personal. Das ist ein gewisses Dilemma, das ist nicht so einfach zu lösen. Da braucht man Mut. Wie gesagt, die DFG kann und will ihren Mitgliedern nur begrenzt Vorschriften machen. Es gab schon Anregungen, auch durch Drittmittel finanziertes Personal unbefristet zu beschäftigen. Nun ist das immer einfach gesagt, doch dafür braucht man auch eine gewisse Sicherheit. Die haben die Universitäten bei Drittmitteln nicht, weshalb eine andere Praxis bei der Vertragsgestaltung nötig sein würde. Universitäten müssten sich vorbehalten, betriebsbedingt zu kündigen, wenn Drittmittel einbrechen.

Üing: Lassen Sie mich da einhaken. Sie sind jetzt ganz automatisch innerhalb des *Herrschinger Kodex* einen ganzen Schritt weitergekommen von Punkt zwei zu drei. Denn die Planbarkeit hat sehr viel mit den Lauflängen von Verträgen zu tun. Wir sind nun bei Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse, darum geht es in Punkt drei. Sie sprechen an, dass die Hochschulen nicht sicher wissen, wie viele Drittmittel in den jeweils kommenden Jahren zur Verfügung stehen. Sie sagen, die DFG kann lediglich anregen, aus den Drittmitteltöpfen längere Arbeitsverhältnisse zu finanzieren. Warum sind Ihnen die Hände gebunden? Warum kann man nicht über den Tellerrand hinweg denken?

Fremmer: Ich bin jetzt von der Frage etwas überrascht, deshalb muss ich ein bisschen darüber nachdenken.

Üing: Ich rede einfach in die Überraschung hinein. Was ich meine, wenn eine Hochschule aus jahrelanger oder jahrzehntelanger Erfahrung weiß, im Schnitt haben wir ein Minimum von soundso viel Drittmitteln und vielleicht steigt das im Laufe der Zeit, auch weil sich immer mehr Hochschulen und Professuren überhaupt um Drittmittel bemühen. Da kann man doch wie

bei einem Häuslebau sagen: Super, dann legen wir doch einen Teil davon zurück, in welcher Form und mit welchen Kooperationsvereinbarungen mit der DFG auch immer, und sagen, aus diesen Mitteln öffnen wir einen neuen Topf. Es gibt ganz freche Geister, die nennen das dann Übergangsfonds, der Übergangszeiten für WissenschaftlerInnen zwischenfinanzieren soll. Das ist natürlich wirklich eine ganz hehre Vision. Wie würden Sie da mitdenken? Ich weiß, dass Sie für die DFG nicht sprechen dürfen und keine Entscheidungen treffen dürfen in dem Fall. Aber würden Sie mitdenken als DFG-Vertreter? Wäre das eine Idee, eine Vision?

Fremmer: Ja, danke für den letzten Hinweis. Das war nämlich das, was mir auf der Seele lag. Die DFG ist demokratisch. Es gibt die Gremien, die über diese Dinge diskutieren, dazu auch etwas sagen. Also diese Fragen müssten Sie eigentlich Herrn Prömel, der ein Mitglied der DFG vertritt, stellen.

Üing: Da kommen wir bestimmt im Plenum darauf oder Sie kommen gleich ins Gespräch in der Fragerunde.

Fremmer: Um Sie nicht ganz zu enttäuschen, Forderungen sind natürlich in dieser Hinsicht gestellt worden. Man kommt bei der DFG immer mehr auf das Thema Postdocs. Es wird gefragt, ob es Sinn macht, Stellen oder Projektstellen immer nur mit Promovierenden oder als Qualifikationsstellen zu besetzen auch in den DFG-Projekten. Können das nicht auch „Erfahrenere“ tun? Der Hintergrund ist natürlich, die „Unerfahreneren“ sind billiger. Da kann man schon einwirken, aber Daumenschrauben kann die DFG nicht anlegen. Könnte sie vielleicht, doch es würde aber zu Missstimmungen führen unter Mitgliedern und Geldgebern, wenn man sich in die Personalpolitik der Hochschulen oder auch Tarifpolitik einmischt, wo man nicht der zuständige Tarifpartner ist.

Üing: Ich gebe die Daumenschrauben an die Länder weiter. Die große Mehrheit der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist befristet beschäftigt, über die Hälfte haben Laufzeiten unter einem Jahr, Dreiviertel und mehr haben eine Laufzeit von unter zwei Jahren. Das sind dann schon langfristig angelegte Beschäftigungsverhältnisse im Wortlaut. Herr Hörlein, Sie möchten gerne über Zielvereinbarungen sprechen, dann lassen Sie uns über Zielvereinbarungen sprechen. Aus Ihrer Sicht: Ließe sich beispielsweise die Länge der Laufzeiten so gestalten, wie es die GEW sich wünscht, nicht unter einem Jahr oder mindestens der Länge der Laufzeit des Projekts entspre-

chend? Ließe sich so etwas als Grundsatz in Zielvereinbarungen mit Hochschulen als fester Bestandteil etablieren?

Hörlein: In der Frage steckt eine ganze Reihe interessanter Ansatzpunkte. Das eine ist das Thema Zielvereinbarungen. Vielen Dank, dass ich etwas darüber sagen darf, und zweitens das Thema im Grundsatz.

Zu den Zielvereinbarungen: Die Länder leisten den Großteil – aus Sicht der Hochschulen einen abnehmenden und zu geringen – aber jedenfalls einen großen Teil der Hochschulfinanzierung. Natürlich werden darüber Zielvereinbarungen geschlossen. Erstens kommt eine Zielvereinbarung nicht als Diktat des Staates gegenüber den Hochschulen zustande, sondern es wird auf Augenhöhe (Unruhe im Publikum). Nein, es ist wirklich so, und ich sage ihnen warum, weil sie sagen: Ja, wir haben das Geld und können alles vorschreiben. Das wird aus ihrem Zwischenruf deutlich. So ist es nicht. Für einen Minister ist es äußerst riskant, dass in der Zeitung steht, die Zielvereinbarungsvereinbarungen mit den Hochschulen sind geplatzt. Wir brauchen die Gegenzeichnungen der Hochschulen.

Den Zwischenruf habe ich deswegen aufgegriffen, weil ich dankbar bin, das unterstreichen zu dürfen. Wir Länder sind der Meinung, dass man dieses Management der kurzen Laufzeiten in den Hochschulen überdenken muss. Ich habe eine wunderbare Mitteilung von meiner Kollegin aus Nordrhein-Westfalen im Hochschulausschuss gehört. Der Kölner Präsident oder Rektor hat gesagt, er verlange den Instituten, die ihm diese Verträge vorlegten, eine Gebühr für die Bearbeitung dieser kurzen Verträge ab. Das ist so ein typisches, monetäres Steuerungsinstrument. Aber ausnahmslos kann es natürlich nicht sein. Natürlich kann es sein, dass ein/e DoktorandIn noch ein halbes Jahr länger braucht, um seine Arbeit abzuschließen. Das kann man nicht ausnahmslos ausschließen. Man sollte aber schon im Grundsatz, deswegen bin ich gerade für die Worte im Grundsatz dankbar, schon darüber nachdenken, dass die Länder mit den Hochschulen über diese Aneinanderreihung und häufig auch unnötigen Aneinanderreihungen von Kurzlaufzeiten von Verträgen reden.

Üing: Ich würde gerne einen ganz großen Sprung machen und über ein Thema sprechen, das wahrscheinlich so alt ist wie die Problematik. Stichwort: Quote. Bei vielen kommt da die Müdigkeit ins Gesicht, wenn man über das Thema Frauenquote spricht. Aber in Punkt sechs des *Herrschinger Kodex* spricht die GEW die Problematik der familienfreundlichen Gestaltung von Karrierewegen an. In Punkt sieben geht es um die Chancengleichheit.

Eventuell hat der ein oder andere von Ihnen die aktuelle unabhängige deutsche Universitätszeitung (DUZ) gelesen. Der Wissenschaftsrat fordert Zielquoten, die sich am Kaskadenmodell orientieren. Frau Tepperwien, ihr Chef Dr. Wilhelm Krull, der Generalsekretär der VolkswagenStiftung, der nennt das – ich zitiere aus der DUZ – eine Gängelung der Forscher, wenn man sagt, man macht die Geldvergabe abhängig von Mindeststandards, was die Gleichstellung oder bestimmte Maßnahmen der Gleichstellung angeht. Jetzt dürfen Sie wieder nicht für ihren Chef sprechen, aber Sie dürfen natürlich aus Sicht der VolkswagenStiftung sprechen. Wäre es für Sie aus Sicht der VolkswagenStiftung möglich, gewisse Mindeststandards bezüglich der Gleichstellungspolitik einzufordern und nur dann Gelder zu vergeben?

Tepperwien: Wir machen das eher anders. Indem wir selber familienbezogene Leistungen anbieten. Das heißt, dass Geförderte Geld für Kinderbetreuung beantragen können, dass die Laufzeiten verlängert werden, dass sie auch eine Elternzeitvertretung bekommen können, wenn das für den Projekterfolg nötig ist.

Üing: Da geht es natürlich eher um eine familiengerechte Hochschulpolitik. Ich meine speziell die Frage nach Gleichstellungsstandards innerhalb der Universität und vielleicht sogar die Frage nach der Quote. Ich reiche die Frage mal weiter. Wie sehen Sie das aus DFG-Sicht?

Fremmer: Wenn ich mir die spitze Bemerkung erlaube, Gleichstellung heißt nicht nur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Eltern und Nicht-Eltern, zwischen Ausländern und Nicht-Ausländern.

Üing: Genau, in Punkt sieben geht es nicht nur um Männer und Frauen, sondern um alle Gruppen innerhalb der Hochschule, die eine Chancengerechtigkeit erfahren sollen.

Fremmer: Die DFG hat in vielen Fällen sehr positive Erfahrungen gesammelt, nicht auf eine bis auf die Kommastelle ausgerechnete Quote zu pochen, aber auf eine gewisse Beteiligung von Wissenschaftlerinnen, je nach Fach unterschiedlich, Wert zu legen. Es hat Murren gegeben, das habe man doch nicht nötig, die besten Frauen setzen sich doch auch bei uns durch. Ein Beispiel, das unser Präsident immer gerne erzählt, haben wir selbst im Auswahlverfahren vor wenigen Jahren zum Leibniz-Preis gemerkt, als die Auswahlkommission nur Männer vorgestellt hat. Das DFG-Präsidium hat die

Vorschläge zurückgegeben und gefragt, ob die Kommission sicher sei, dass es wirklich keine Frauen gibt. Dann hat man sich nochmals zusammengesetzt und es gab auf einmal Frauen, die wirklich gut waren. Man braucht schon Maßnahmen, um Kulturen wirklich zu ändern. AntragstellerInnen müssen auch darüber nachdenken müssen, wenn man sich beispielsweise für Sonderforschungsbereiche oder Graduiertenkollegs aufstellt, gibt es denn nicht gerade im Nachwuchsbereich Wissenschaftlerinnen, die man beteiligen kann. Wenn sie gezwungen sind, darüber nachzudenken, finden sie sie auch. Diese positiven Erfahrungen hat die DFG schon gemacht. Natürlich mit der Einschränkung, dass vielfach die Wissenschaftlerinnen dadurch überlastet sind, weil sie nämlich dann überall mitmachen müssen. Da hat das Ganze auch Grenzen.

Üing: Könnte man denn so weit gehen und sagen, keine Gleichstellungsstrategien – keine Förderungen?

Fremmer: Das ist passiert.

Üing: Dr. Dagmar Simon aus der AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandard von der DFG fordert die Strategie „keine Gleichstellungsstrategien – keine Förderung“ und bekommt Gegenwind!

Fremmer: In den koordinierten Verfahren der DFG, das sind Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche und auch bei der Exzellenzinitiative, war die Gleichstellung ein Förderkriterium. Dazu mussten Anträge und Gutachten etwas sagen. Wenn man da schlecht aussah, hatte man ein Malus in der Begutachtung. Das war auch entscheidungsrelevant. Es hat Fälle gegeben, beispielsweise bei einem Antrag für ein Graduiertenkolleg einer namhaften deutschen Universität, dass der Antrag wegen Schwächen in der Gleichstellung scheiterte. Das ist schmerzlich. Das ist passiert. Es ist aber insofern zu verschmerzen, als in den DFG-Verfahren die Universitäten die Chance haben, ein Jahr oder ein halbes Jahr später den Antrag nochmals einzureichen. Diese Ablehnung hat bei der Universität sehr viel bewirkt, der nochmals gestellte Antrag hatte dann Erfolg.

Üing: Der *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft*, der trägt den Schwerpunkt Personalpolitik schon im Titel. Dazu gehört überhaupt die Idee, aktive Personalpolitik zu betreiben. Herr Hörlein, Sie haben mir in unserem Vorgespräch am Telefon gesagt, dass Sie ein großes Problem

damit haben, dass es keine sogenannten Exitstrategien an den Hochschulen gibt. Können Sie das kommentieren, dass man im Prinzip innerhalb des Wissenschaftssystems, wenn man von den Entwicklungsschritten des Systems ausgeht, nicht erwachsen werden kann, weil man entweder irgendwann auf einer Professur oder eben gar nicht mehr im System sein wird. Wenn einem das mit 47 auffällt, hat man ein Problem – beruflich und unter Umständen auch, was die Persönlichkeit angeht. Was würden Sie sich bezüglich des Themas Exitstrategie wünschen?

Hörlein: Dass es das nicht gibt, habe ich nicht behauptet. Das gibt es aus unserer Sicht zu wenig wie in den beiden Exzellenzkonzepten beispielsweise der Münchener Universitäten. Aber ich bin mir keineswegs sicher, ob ich den bundesweiten Überblick geben kann. Wir denken aber schon, dass es nicht nur wichtig ist, dass die Hochschulen wissenschaftlichen Nachwuchs heranbilden, sondern natürlich sich um die Leute kümmern. Die Länder sehen, dass man sich in diesem selektiven System darum kümmern muss, wo die Menschen anderweitig beschäftigt werden können. Das ist natürlich von Fach zu Fach sehr unterschiedlich. In technischen Fächern, wo viele Industriekontakte sind, geht das viel leichter als in manchen geisteswissenschaftlichen Fächern. Aber insgesamt, glaube ich, muss diese Aufgabe von den Hochschulen strukturell angegangen werden, und da wollen wir uns, jedenfalls auch in unserem Land, zum Beispiel im Rahmen der Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen in allgemeiner Form nähern.

Üing: Wie kann das denn aussehen, diese Form der Annäherung aus Ländersicht? Was können Sie da für Weichen stellen?

Hörlein: Man wird mit den Hochschulen darüber sprechen, dass es an geeigneter Stelle in den Hochschulen Einheiten gibt, die sich um diese Frage kümmern. Kontakte zur Wirtschaft vermitteln, die auch perspektivisch darüber nachdenken, wo Menschen, die in bestimmten Bereichen möglicherweise nicht auf Dauer im Wissenschaftssystem bleiben können, dann möglicherweise anderweitige Beschäftigung finden. Da kann die Hochschule keine Garantie übernehmen, aber sie kann sich bemühen.

Fremmer: Das Problem, das Sie ansprachen, liegt bei den ProfessorInnenlaufbahnen. Da ist die Maßnahme der Tenure Track. Der löst natürlich vieles, indem er die Selektion nach vorne zieht in unmittelbar die Zeit nach der Promotion. Das ist eine Zeit, in der der Exit, wie Sie es

sagen, noch sehr gut möglich ist. Die Beschäftigtenzahlen von arbeitslosen Promovierten in Deutschland tendieren gegen Null auch in den Geisteswissenschaften, vielleicht nicht unmittelbar nach der Promotion, aber mittelfristig. Nach der Promotion ist die Möglichkeit noch sehr gut, eine Karriere außerhalb der Wissenschaft zu starten. Aber wie Sie sagten, nach der Habilitation ist das extrem schwierig. Bei den Professuren wäre der Tenure Track eine Lösung.

Üing: Frau Tepperwien, die VolkswagenStiftung ist die größte private Stiftung und im Vergleich zu vielen staatlichen Organisationen quasi prädestiniert als Brücke zur Welt außerhalb der Universität. Gibt es da Strategien innerhalb der VolkswagenStiftung, wo Sie mit den Hochschulen jetzt schon zusammenarbeiten oder in Zukunft zusammenarbeiten möchten? Wo Sie sagen, da wo wir Geld geben, da sorgen wir dafür, dass den Leuten von Anfang an reiner Wein eingeschenkt wird, wie groß die Chancen sind?

Tepperwien: Zum einen versuchen wir von den GutachterInnen relativ klare Feedbacks zu erhalten, sodass wir gegenüber den AntragstellerInnen auch Aussagen darüber treffen können, wie die Begutachtung ausgefallen ist, dass man da als AntragstellerIn eine Einschätzung bekommt. Ansonsten versuchen wir unsere Geförderten selbst in die Lage zu versetzen, diese Mitarbeiterverantwortung, die sie ja dann auch haben, wirklich kompetent zu übernehmen. Wir bieten das in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissenschaftsmanagement in Speyer an. Bei diesen Kursen wird einem beigebracht, wie sucht man eine/n MitarbeiterIn aus, wie führt man MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräche. Die von uns geförderten Personen sind zukünftige ProfessorInnen, die die Kompetenzen erhalten, diese Mitarbeiterverantwortung in besserer Weise zu übernehmen, als sie es vielleicht selbst erlebt haben.

Üing: Mich würde interessieren, nach den letzten anderthalb Stunden, nach den letzten Jahren, welchen konkreten Punkt würden Sie nennen, als Vertreter ihrer Institution, ihres Geldgebers, bei dem Sie sagen würden, da können wir uns vorstellen, dass man in Zukunft die ein oder andere Vision formulieren oder sogar umsetzen könnte, wenn Sie die finanziellen Mittel dafür zur Verfügung hätten? Herr Fremmer, mögen Sie anfangen?

Fremmer: Nur eine Antwort darf ich geben?

Üing: Einen Punkt, den Sie sich als DFG vorstellen können, beispielsweise dass man bestimmte Prinzipien zum Beispiel aus der Personenförderung stärker auf die Projektförderung überträgt. Ich will Ihnen da aber nichts ins Ohr flüstern.

Fremmer: Was ich dann sagen möchte ist, dass man bei Postdocs stärker die Karriereaussicht ins Blickfeld nehmen sollte.

Üing: Wo würden Sie investieren, Herr Hörlein?

Hörlein: Sie stellen einen Vertreter der Wissenschaftsseite vor eine Illusion, eine schöne Illusion, nämlich dass mehr finanzielle Mittel helfen. Unsere Gegner sitzen nicht in den Hochschulen, sondern in den Finanzministerien. Also wenn ich fiktive finanzielle Mittel hätte, die wir leider nicht haben, würde ich gern die Grundausrüstung der Hochschulen stärken und mit ihnen vereinbaren, dass man die Personalstrukturen im Sinne von stärkerer Berücksichtigung von Tenure Track verschiebt und gleichzeitig das Thema Karriereberatung inklusive Exitstrategien stärken. Es ist leider eine schöne Illusion.

Üing: Frau Tepperwien, haben Sie diese finanziellen Mittel?

Tepperwien: Normalerweise versuchen wir in erster Linie durch die Art, wie wir fördern, zumindest für unsere Geförderten bessere Rahmenbedingungen zu schaffen. Aber was ich mir gut vorstellen kann – das ist jetzt aber meine Idee – ist die Förderinitiative, die wir haben, ein Förderdach, das sich *Hochschule der Zukunft* nennt. Wir haben in den 1990er Jahren mal etwas gefördert, was sich Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung nannte, also eben auch Strukturreformen an Hochschulen. Ich denke, es wäre ganz interessant, das nochmals aufzulegen. Eine Art Ideenwettbewerb für Hochschulen auszuschreiben, die Ideen entwickeln wollen, wie sie ihre Personalstrukturen verbessern können. Aber meine Idee wie gesagt.

Üing: Sie durften ja Visionen formulieren. Ich bedanke mich ganz herzlich.



Gute Wissenschaft –
Gute Arbeit. Baustelle
Traumjob Wissenschaft

Was macht den Traumjob Wissenschaft aus? Ergebnisse des World-Cafés auf der 6. GEW- Wissenschaftskonferenz 2012 in Herrsching

Ute Heinze, Claudia Joof, Esther Borowski, Doreen Pöschl,
Anna Schütz, Rene Vossen, Sabina Jeschke

Wenn an einem Ort Studierende, WissenschaftlerInnen sowie weitere ExpertInnen des Arbeitsfelds Wissenschaft und Hochschule mit dem Ziel zusammenkommen, sich über Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen auszutauschen, ist zum einen davon auszugehen, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Erfahrungen und Sichtweisen aufeinander treffen. Zum anderen liegt die Vermutung nahe, dass diese ähnlichen, aber auch unterschiedlichen Erfahrungen kontroverse und zugleich interessante Diskussionen zu der Thematik *Was macht den Traumjob Wissenschaft aus?* auslösen.

Im Rahmen von Tagungen, die im Angesicht der Perspektivenvielfalt ihrer Themen ein dichtes Programm aufbieten, werden diese Diskussionen allzu oft in kleinen Runden jenseits der Hauptbühne geführt. Ihnen wird nur selten ein eigener Platz im Kongressprogramm eingeräumt. Anders auf der GEW-Wissenschaftskonferenz in Herrsching: Hier wurde die Möglichkeit geboten, in einem World-Café gezielt mit den KollegInnen aus unterschiedlichen Kontexten in einen Austausch darüber zu treten, was denn den Traumjob Wissenschaft eigentlich ausmacht. In wechselnden Caférunden entstanden auf der Basis der individuellen, spezifischen Erfahrungen der Beteiligten kritische Diagnosen des Ist-Zustands, Utopien einer neuformierten Hochschule sowie diskursive Analysen hinsichtlich der Stolpersteine und Gelingensfaktoren bei der Realisierung attraktiver Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftssystem. Der folgende Artikel gibt einen kurzen Einblick in die Methode des World-Cafés und skizziert die erarbeiteten Ergebnisse, bevor in den folgenden Artikeln an viele hier anklingende Aspekte anschließend die Workshopthemen vertieft werden.

Dialogmethode World-Café

Bei der Dialogmethode *World-Café* kommen möglichst viele Beteiligte (die Methode ist für 20 bis zu über 100 Personen geeignet) zu einem bestimmten Thema oder einer Fragestellung – hier *Was macht den Traumjob Wissenschaft aus?* – zu Wort. Wie die Bezeichnung World-Café, in Anlehnung an

ein Kaffeehaus, bereits vermuten lässt, ist eine entspannte Atmosphäre von zentraler Bedeutung. Die Kombination aus offener, kommunikationsfördernder Atmosphäre und der Ausrichtung auf Partizipation aller Beteiligten im Kontext einer nicht hierarchischen Organisation zielt darauf ab, die intrinsische Motivation zu steigern, kollektives Wissen nutzbar zu machen und einen Informationstransfer zwischen sonst häufig isolierten Bereichen zu ermöglichen (Bach et al. 2010). Da die Zielsetzungen nicht starr und Ergebnisse nicht antizipierbar sind, können innovative Querdenker zu Wort und unerwartete Ergebnisse zustande kommen. Insgesamt wird ein kreativer Umgang mit Fragestellungen und Problemen ermöglicht (vgl. ebd.). Die Methode ist besonders wirkungsvoll bei heterogenen, durchmischten Teilnehmergruppen, die ein gemeinsames Thema bearbeiten (Brown/Isaacs 2007).

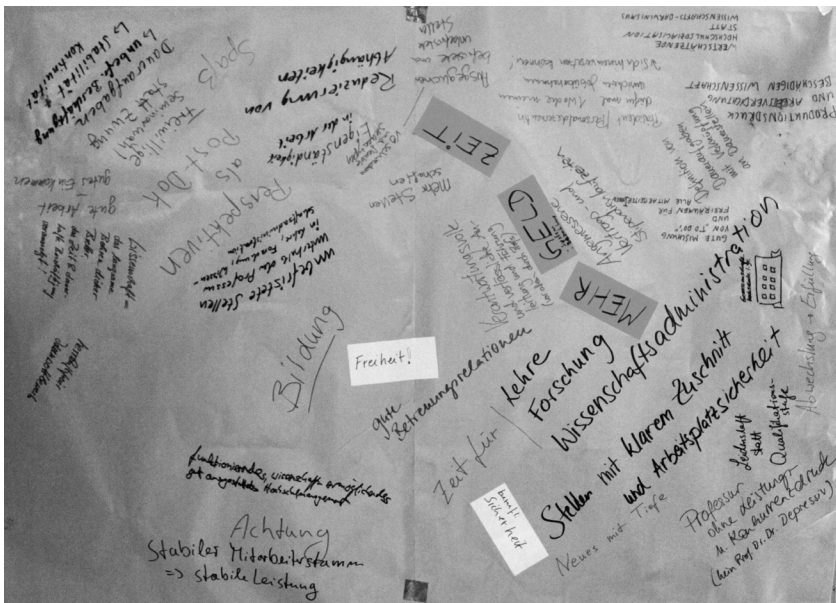


Abbildung 1: Eines der Ergebnisse in Herrsching

Die Teilnehmenden sammeln und diskutieren ihre Ideen, Meinungen, Erfahrungen und ihr Wissen zum Thema und visualisieren diese auf den mit beschreibbarem Papier bedeckten Tischen. Rundenweise wechseln die Teilnehmenden die Tische und diskutieren in einer neuen Konstellation dieselbe oder eine andere Thematik. Durch eine Mehrfachbearbeitung desselben Themas sowie durch die unterschiedlichen Gruppen werden

innovative Ideen gleichermaßen gefördert und hinterfragt sowie eine breite Streuung der Information erreicht. ModeratorInnen als GastgeberInne unterstützen die Runden, indem sie in die Fragestellung einführen, das vorangegangene Gespräch zusammenfassen, strukturieren oder den Diskurs neu in Gang bringen (vgl. Bach et al. 2010).

Mit diesem Artikel wird der Versuch unternommen, die Ergebnisse des Herrschinger World-Cafés festzuhalten, nicht zuletzt, um das Engagement der Beteiligten über das World-Café hinaus fruchtbar zu machen und der Gefahr der Flüchtigkeit solcher Diskussionen entgegenzuwirken. Dafür haben die AutorInnen die entstandenen Tischplakate ausgewertet und geclustert, wodurch mit den Themen Arbeitsgestaltung, Hochschulstrukturen, wissenschaftliche Qualifizierung und Personalentwicklung, Wünsche und Utopien fünf Themenstränge entstanden sind, auf die im Folgenden eingegangen werden soll. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass ex post lediglich die visualisierten Ergebnisse und keine Sprachaufnahmen o. Ä. zur Auswertung zur Verfügung stehen und die Ideen und Ergebnisse eines World-Cafés räumlich und zeitlich an eine Veranstaltung gebunden sind (vgl. ebd.).

Arbeitsgestaltung

Als ein Kernthema wurde in den Diskussionen der Aspekt der *Zeit* problematisiert, so doch gute wissenschaftliche Arbeit, verstanden als „das Bohren dicker Bretter“, ebenso Zeit und Muße wie kontinuierlicher und verlässlicher Beschäftigung mit ihr bedarf. Auch die Verwirklichung einer angemessenen *Work-Life-Balance* ist nur mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen denkbar, wobei die Zeit wissenschaftlicher Tätigkeiten zum einen als finanzierte Zeit und zum anderen als Zeitraum für Ideen und kreative Entfaltung gedacht werden muss. Produktionsdruck und Arbeitsverdichtung durch ArbeitgeberInnen und die steigenden Ansprüche des Wissenschaftssystems, so ein breiter Konsens der gemeinsamen Debatte, beschädigen die Qualität von Wissenschaft mehr, als dass sie als Garanten von Innovation gesehen werden können.

Hochschulstrukturen

Das grundlegende Problem, auf das in allen Gesprächen im- oder explizit verwiesen wurde, ist die *mangelhafte Grundfinanzierung der Hochschulen*, die sich einerseits trotz des Anspruchs auf Wettbewerbsfähigkeit auf die Hochschulangehörigen, ihre Besoldung sowie ihre Tätigkeit projiziert

und häufig zu einer Verwaltung von Mangel führt. Andererseits steigt die *Abhängigkeit von Drittmitteln*, welches das Problem der Grundfinanzierung und des Wettbewerbs zum Beispiel aufgrund von leistungsorientierter Mittelvergabe verschärft. Hier wird ein Spannungsverhältnis zwischen konzentrierter und qualitativ hochwertiger Forschung auf der einen Seite und der Sicherung von Finanzierungen bzw. der Ausrichtung am Mainstream auf der anderen Seite ausgemacht. Ein weiteres Spannungsverhältnis zeigt die Diskussion zur Einrichtung der *Lehrprofessur*, die, entsprechend dem angelsächsischen Modell, eine Fokussierung auf die Lehre auf Kosten der Forschung bedeutet und damit dem Humboldt'schen Ideal der Einheit von Forschung und Lehre entgegensteht.

Wissenschaftliche Qualifizierung und Personalentwicklung

Im Bereich der Qualifizierungsphasen sticht vor allem der Aspekt der *wissenschaftlichen Betreuung und Begleitung* ins Auge. Diese solle einen verantwortungsvollen und verlässlichen Charakter haben, inhaltlich und methodisch Orientierung bieten und Perspektiven eröffnen sowie durch regelmäßige, faire (Personal-)Gespräche und Vereinbarungen Sicherheit bieten. Als besonders problematisch benannten die DiskutandInnen Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Betreuenden und den sich Qualifizierenden. So sind die Betreuenden von Qualifizierungsarbeiten zumeist nicht nur begleitend und bewertend tätig, sondern sind ebenso Arbeitgebende mit entsprechenden Anforderungen. Neutrale, externe MentorInnen in allen Qualifizierungsphasen sind eine Idee der Teilnehmenden, diese Abhängigkeitsverhältnisse zu durchbrechen.

Weiterhin wurde der spannungsreiche Aspekt der *Wissenschaftsfreiheit und -unabhängigkeit* diskutiert. Dafür werden Freiräume für Ideen, wissenschaftliche Neugier, ergebnisoffene Forschung, wissenschaftlicher Austausch und individuelle Entwicklung als basal und zugleich als Verpflichtung der WissenschaftlerInnen angesehen. Eine förderliche Kultur in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen erachten die Teilnehmenden dafür als ebenso notwendig wie Rahmenbedingungen in Form von sozialer Absicherung und adäquater Tätigkeitsgestaltung. Allerdings äußerten die TeilnehmerInnen des World-Cafés auch die Befürchtung, dass vor allem die Autonomiebestrebungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen dazu führen könnten, entstehende Spielräume zu Ungunsten der Beschäftigten auszulegen.

Wünsche

Die im Rahmen des World-Cafés angeführten Wünsche repräsentieren die zuvor dargestellten Diskussionen zur Arbeit in der Wissenschaft. Der Austausch an den Tischen thematisierte strukturelle sowie kulturelle Rahmenbedingungen sowie die Aspekte Finanzierung, Wissenschaftsfreiheit und -unabhängigkeit sowie Qualifizierung. Diskutiert wurden die *unbefristete Beschäftigung* als Regel, berufliche *Sicherheit und Kontinuität* sowie *Alternativen zur Professur* auf gleichem Statuslevel. Eine besonders intensive Auseinandersetzung entstand bezüglich der *Wertschätzung der Lehre* mit dem Wunsch nach Anreizen für gute Lehre, Berücksichtigung von Lehrqualität in Berufungen sowie des Entgegenwirkens einer zu starken Trennung von Forschung und Lehre. Hinsichtlich der *universitären Kultur* wurden mehr Transparenz, Ehrlichkeit sowie Kooperation und Solidarität statt Konkurrenzdenken gewünscht. Die Wünsche hinsichtlich der *Finanzierung* adressierten v. a. eine solide Ausfinanzierung aus dem Haushalt. Hinsichtlich der *Wissenschaftsfreiheit und -unabhängigkeit* wurde die Balance zwischen Innovation und Kontinuität, aber auch zwischen Entfaltung und Arbeitsorganisation als wünschenswert erachtet. Weitere Themen reichten von dem Wunsch nach intersektionaler Mobilität über die Partizipation an unterschiedlichen Forschungsereignissen bis hin zur Interdisziplinarität ohne Hürden und zur Notwendigkeit von Basisqualifikationen zu Arbeitsrecht und Personalführung.

Utopien

Schlussendlich entwickelten einige TeilnehmerInnen im Rahmen des World-Cafés die Utopie der *Genossenschaftshochschule*, die einerseits die zuvor geäußerten Wünsche umsetzt, aber auch Ansatzpunkte zur Vermeidung der beschriebenen Gefahren liefert. So würde sie sich durch die folgenden Aspekte auszeichnen: Traditionelle Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen wissenschaftlichem und administrativem Hochschulpersonal wären aufgebrochen, sodass ein herrschaftsfreier und basisdemokratischer Ideenwettbewerb stattfindet. Darüber hinaus konnten sich die Diskutierenden eine strikte Trennung der Betreuung und Bewertung wissenschaftlicher Arbeiten vom sonst bestehenden Dienstverhältnis zwischen Betreuenden und Betreuten vorstellen. Auch so konkrete Maßnahmen wie ein Einheitslohn, eine auf 30 Stunden begrenzte wöchentliche Höchstarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeiten ohne festgelegte Arbeitszeiten oder ein obligatorisches

Praxissemester für alle Hochschulangehörigen zählten zu den Wunschmerkmalen dieser Hochschule. Einige der im World-Café vermeintlich als utopisch diskutierten Aspekte wie bspw. die Umsetzung einer kinder- und familienfreundlichen Hochschule, die Unterstützung bei der Dual Career-Planung, die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen, fachliche Weiterbildungen oder die Anerkennung der Lehre haben bereits heute an einigen Hochschulen Einzug gehalten.

Ausblick

Trotz vieler Kritik wird die wissenschaftliche Arbeit in den Diskussionen durchaus als Traumjob beschrieben, was insbesondere auf der Begeisterung und intrinsischen Motivation für die Tätigkeit in Forschung und Lehre beruht. Diese Begeisterung basiert zugleich auf spezifischen Rahmenbedingungen und auf der inhaltlichen Spezifik, wenn die wissenschaftliche Arbeit als gesellschaftlich bedeutsam und facettenreich beschrieben wird. Die wissenschaftliche Arbeit, so die Teilnehmenden, sei abwechselnd, vielfältig, verändernd und an der Generierung neuer Erkenntnisse ausgerichtet und somit als lebenslanges Lernen hinsichtlich einer Lust des Dazulernens attraktiv. Damit geht einher, dass eine intrinsische Motivation zum Forschen gegeben sein und eine Würdigung der Forschungsergebnisse erfolgen muss. Auf der Haben-Seite stehen zudem die an individuellen Interessen ausgerichtete Arbeit und die Möglichkeit, sich in einem produktiven Umfeld und Netzwerk längere Zeit intensiv mit einer Sache zu beschäftigen.

Es wurde deutlich, dass nur mittels eines verlässlichen Einsatzes von Drittmitteln auch eine verlässliche Stellenstruktur geschaffen werden kann, wobei Daueraufgaben auch mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ausgestattet werden sollten. Verantwortungsvolle und verlässliche Betreuung und Personalentwicklung sowie Freiräume für die wissenschaftliche Neugier und Austausch sind ebenso wichtige Aspekte wie die weiterführende Verknüpfung von Forschung und Lehre. Nicht zuletzt sollen durch eine offene Hochschul- und Wissenschaftskultur der gegenseitige Austausch, Kritik und der faire Wettbewerb aller Beteiligten auf Augenhöhe gefördert werden.

Literatur

- Bach, Ursula/Leisten, Ingo/Weinert, Till (2010): Transferbar, Transfermethoden im Präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Brown, Juanita/Isaacs, David (2007): Das World Café. Kreative Zukunftsgestaltung in Organisationen und Gesellschaft, Heidelberg.

Soziale Absicherung und Strukturierung der Promotionsphase

Judith Bilstein, Doreen Pöschl

DoktorandInnen ähneln Chamäleons, sie können sich ihrer Umgebung anpassen – mal wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter, mal wissenschaftliche Hilfskraft, mal KoordinatorIn für ein Projekt und dann doch PromotionsstudentIn – so wie es benötigt wird oder gar erforderlich ist. Nicht nur, dass die/der DoktorandIn damit nicht zwangsläufig einer spezifischen Statusgruppe an der Universität oder Forschungseinrichtung angehören, dieses Rollenspiel birgt Vor-, aber vor allem Nachteile.

Ist laut Statistischem Bundesamt der überwiegende Teil aller Promovierenden an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung tätig, so ist ein geringerer Teil in der Wirtschaft beschäftigt oder erhält eine Förderung durch StipendiengeberInnen (Statistisches Bundesamt 2012: 6).¹ Mit den unterschiedlichen Finanzierungsarten gehen einerseits unterschiedliche Aufgabendefinitionen und andererseits verschiedene Bedingungen der individuellen Promotionsphase einher. Die Fragen nach der sozialen Absicherung und nach Möglichkeiten der Gestaltung des Promotionsprozesses sind vor diesem Hintergrund zu betrachten und zu problematisieren. Im Folgenden sollen beide Aspekte hinsichtlich ihrer Spezifiken diskutiert werden.

Das Problem der sozialen Absicherung am Beispiel stipendienfinanzierter Promotion

Gerade die soziale Absicherung von Promovierenden stellt sich äußerst ambivalent und teilweise geradezu unfair dar. Promovierende auf Voll- und Teilzeitstellen haben einen Anspruch auf das gesamte Paket der gesetzlichen Sozialversicherung, deren Beiträge unter Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden aufgeteilt wird. Promovierende, die ihre Promotion ausschließlich durch ein Stipendium finanzieren, sind einkommensteuer- und versicherungsfrei. Sie gelten im Sinne des Sozialversicherungsrechts nicht als abhängige Beschäftigte (vgl. § 7 SGB IV), obwohl sie einen Vertrag für ihre wissen-

1 Im Wintersemester 2010/11 waren von ca. 200.400 Promovierenden ca. 83 Prozent an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt. Wobei jedoch offen bleibt, ob das jeweilige Beschäftigungsverhältnis die Promotion beförderte oder behinderte. 24 Prozent wurden finanziell durch Fördermittelgeber (teilweise zusätzlich) unterstützt.

schaftliche Arbeit mit der/dem StipendiengeberIn abgeschlossen haben. Das bedeutet, StipendiatInnen müssen von ihrem Stipendium (bei den Begabtenförderwerken 1.050€ plus Forschungspauschale) den täglichen Bedarf für Alltag und wissenschaftliche Forschung, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, private Unfall-, Haftpflicht- und Hausratversicherung, idealerweise auch private Altersvorsorge, Berufs- oder Arbeitsunfähigkeitsversicherung bestreiten (GEW 2012c: 9–15). Hinzu kommt, dass weder gesetzliche Renten- noch Arbeitslosenversicherung für die Stipendiatin bzw. den Stipendiaten wirksam werden.

Gerade die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung sind allzu oft eine Last. Denn wenn sie nicht über Ehe- und LebenspartnerIn familienversichert sind, gelten die PromotionsstipendiatInnen bei den Krankenkassen als freiwillig Versicherte. Die freiwillige Versicherung nach § 9 SGB V führt aufgrund der individuellen Berechnungsschlüssel der jeweiligen Krankenkasse zu einer Intransparenz in der Festsetzung der Beiträge. Viele StipendiatInnen wissen bei der Antragstellung für die freiwillige Krankenversicherung im Voraus nicht, welche Beiträge erhoben werden. Es liegt im Ermessen der Krankenkasse, wie sie die *Beitragsverfahrensgrundsätze für Selbstzahler* des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenversicherung auslegt und anwendet. Im Ergebnis bedeutet dies, dass bis zu 25 Prozent den Stipendienbeitrags für Kranken- und Pflegeversicherung verwendet werden müssen. Da der Status von DoktorandInnen bisher nicht eindeutig geklärt ist, können (analog zu Studierenden) keine Sondertatbestände für PromotionsstipendiatInnen eingefordert werden.

Die Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung stellen eine große finanzielle und damit auch existentielle Belastung dar. Im schlimmsten Fall kann eine solche Belastung zum Abbruch der Promotion führen. Auf diese Gefahr haben neben der Projektgruppe DoktorandInnen der GEW auch die Interessenvertretungen unterschiedlicher Promovierendennetzwerke in den letzten Jahren aufmerksam gemacht. Die GEW fordert eine Reform des Sozialgesetzbuchs, welche einen Krankenversicherungsschutz für PromotionsstipendiatInnen gewährleistet, der auf der Grundlage eines gesetzlich festgelegten Einheitsbeitragssatzes von den Krankenkassen berechnet wird (GEW 2012c: 36).

VertreterInnen der Begabtenförderwerke sind sich dieser Problemlage bewusst und haben ihren Geldgeber, das Bundesministerium für Forschung und Bildung, auf den dringenden Handlungsbedarf nachdrücklich hingewiesen – bislang ohne Erfolg.

Wie in vielen Belangen des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt sich an diesem konkreten Beispiel, dass auf höchster Ebene bisher das Repertoire an Handlungsmöglichkeiten ungenutzt bleibt, die Promotionsphase unbelasteter zu gestalten. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen verstärkt in die Pflicht genommen werden, für die Rahmenbedingungen und auch die adäquate soziale Absicherung für Promovierende Sorge zu tragen (s. dazu auch den Beitrag von Krüger/Schütz in diesem Band). Finanzierungsquellen wie Stipendien dürfen dabei nicht Ungleichbehandlungen befördern, die sich auf das weitere Leben und die Versorgung der Promovierenden auswirken.

Die Qualifikationsstelle bietet im Optimalfall den geeigneten äußeren Rahmen für die Promotionsphase, wenn sichergestellt ist, dass für die Qualifikation mindestens drei Viertel der Arbeitszeit zur Verfügung stehen und deren Befristung den gesamten Zeitraum der Promotion abdeckt.² Qualifikationsstellen sind aus diesem Grund der Vergabe von Stipendien vorzuziehen (GEW 2012b: 19). Allerdings ist sicherzustellen, dass die Qualifikationsstelle eine auskömmliche Finanzierung und soziale Absicherung gewährleistet. Es ist zu verhindern, dass sich der Trend durchsetzt, die stellenfinanzierte Promotion mit immer kürzer werdenden Laufzeiten in Teilzeitverträgen auszustatten (Jongmanns 2011: 73) und damit auch unsichere Situationen hinsichtlich der sozialen Absicherung hinzunehmen.

Strukturierung der Promotionsphase

Über die angemessene Finanzierung hinaus muss die Situation der Promovierenden durch klare und verbindliche Unterstützungsstrukturen verbessert werden. Eine sinnvolle Strukturierung der Promotionsphase ist im deutlichen Gegensatz zu Promotionen ohne jegliche Anbindung oder auch stark verschulte Programme denkbar, indem offene und fächerübergreifende Graduiertenzentren alle Promovierenden aktiv bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen.³

2 Wobei an dieser Stelle auf die gesetzlichen Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hinzuweisen ist.

3 Bereits 2010 eine Forderung der GEW im Templiner Manifest; des Weiteren ergänzt eine Passage des neuen *Herrschinger Kodex* diese Forderung: „Bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss ihres Promotionsvorhabens werden die DoktorandInnen aktiv in einem fächerübergreifenden Graduiertenzentrum unterstützt, das auf freiwilliger Basis Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von DoktorandInnen sowie BetreuerInnen fördert und Selbstorganisation und Mitbestimmung gewährleistet.“

Diese offenen Graduiertenzentren⁴ sollen, gemäß dem Konzept der DoktorandInnen in der GEW⁵, dafür sorgen, dass Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von DoktorandInnen sowie BetreuerInnen gefördert und Selbstorganisation und Mitbestimmung gewährleistet werden. Alle Angebote des Graduiertenzentrums müssen dabei für die Promovierenden auf freiwilliger Basis sein. Unter Strukturierung der Promotionsphase darf keinesfalls eine Verschulung derselben (mit Ausprägungsformen wie zusätzlichen Zugangshürden, Pflichtkursen oder gar Promotions-Stundenplänen) verstanden werden.

Die offenen Graduiertenzentren sollen die folgenden Rahmenbedingungen erfüllen⁶:

- Sie sollen allen Promovierenden und Promotionswilligen an den Hochschulen eine fächerübergreifende Dachstruktur bieten. Wobei bereits bestehende Promotionsmodelle nicht ersetzt werden, sondern unter diesem Dach ihren Platz finden.
- Der Zugang zu diesen Zentren darf nicht durch Aufnahmeprüfungen, Gebühren oder ähnliche Hürden eingeschränkt werden. Alle Promovierenden gehören einem fächerübergreifenden Graduiertenzentrum an.
- Die Graduiertenzentren sollen Veranstaltungs- und Beratungsangebote⁷ machen, die von den Mitgliedern freiwillig in Anspruch genommen werden und zum Teil auch selbst organisiert werden können und die nicht Bestandteil oder Voraussetzung für eine zusätzliche Abschlussprüfung sind.

4 Der Begriff „Graduiertenzentrum“ wird ganz bewusst verwendet, auch wenn in der Praxis bereits Graduiertenzentren existieren, die von einem wünschenswerten Standard weit entfernt sind – der Terminus soll bewusst verwendet und mit guten Inhalten besetzt werden. Er rekurriert auf die *Empfehlungen zur Doktorandenausbildung des Wissenschaftsrats* (vgl. Wissenschaftsrat 2002; unter: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf). Hier wurde der Begriff erstmals verwendet. Explizit grenzt sich *Graduiertenzentrum* gegen *Graduiertenschule* (oder Graduate School) ab, wodurch eine Betonung der Promotionsphase als Phase von Berufstätigkeit und eigenständiger Forschung gegeben ist.

5 Verabschiedet im September 2007, online abrufbar unter http://www.gew.de/Binaries/Binary37010/Dok-Huf-2007-17_Graduiertenzentren.pdf (11.01.2013), abgedruckt in GEW 2012b: 25–32.

6 Online unter http://www.gew.de/Binaries/Binary92077/Promotion_im_Brennpunkt_web.pdf (11.01.2013).

7 Solche Veranstaltungs- und Beratungsangebote beinhalten Unterstützungsangebote für die Aufnahme, Durchführung und den erfolgreichen Abschluss des Promotionsprojekts, wobei die Verschiedenheiten von Promotionsbedingungen in den einzelnen Fachkulturen zu berücksichtigen sind. Des Weiteren sollte es ein breites Angebot an hochschuldidaktischen, wissenschaftskritischen und fächerübergreifenden Angeboten geben.

- Die legitimierte und institutionell verankerte Möglichkeit der Mitbestimmung aller Promovierenden in den Gremien der Graduiertenzentren und Universitäten ist unverzichtbar.⁸ Durch die Graduiertenzentren sind alle Promovierenden Mitglieder der Hochschule.
- Durch die Einrichtung der Graduiertenzentren als Unterstützung in allen Phasen der Promotion soll mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion ermöglicht werden – auch für FachhochschulabsolventInnen.

Die Gewährleistung einer hochwertigen und sinnvollen Betreuung (GEW 2012a) ist eine Notwendigkeit für die Durchführung einer Promotion. Die Struktur des Betreuungsverhältnisses beruht bislang in den meisten Fällen auf der Kommunikation zwischen DoktorandIn und BetreuerIn. Sinnvoll wäre jedoch, sie bei der Einrichtung, an der die Promotion durchgeführt wird, anzusiedeln, denn so können Verbindlichkeiten für alle am Promotionsprozess Beteiligten geschaffen werden.

Auch wenn Betreuungsleitfäden und individuelle Promotionsvereinbarungen von Promovierenden sowie von BetreuerInnen teilweise noch immer misstrauisch gesehen werden: Diese könnten Verbindlichkeiten schaffen, wo bislang Unsicherheiten für alle Beteiligten liegen. In den Leitfäden können seitens der BetreuerInnen und seitens der Promovierenden die Aspekte einer angemessenen Zusammenarbeit vereinbart und formuliert werden. Über den Abschluss individueller Qualifizierungsvereinbarungen, die regelmäßig im Prozess angepasst werden, kann mehr Transparenz und Planbarkeit in den Ablauf der Promotion gebracht werden.

Die offenen Graduiertenzentren bieten die Chance, die oftmals bestehende Rollenvermischung von ArbeitgeberIn, BetreuerIn und GutachterIn der Dissertation aufzulösen – welche für die Promovierenden zum Problem werden kann, wenn sich inhaltliche Unstimmigkeiten hinsichtlich der Promotion oder persönliche Probleme in dem Betreuungsverhältnis entwickeln. Hier könnten interdisziplinär zusammengesetzte BetreuerInnengruppen Promovierende unterstützen, und für Konfliktfälle können Schlichtungsstellen angegliedert werden.

8 Gleichzeitig wird die Forderung aufrechterhalten, dass darüber hinaus alle Promovierenden in den akademischen Gremien der Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet werden.

Fazit

Da der wissenschaftliche Nachwuchs durch Förderungen wie die Exzellenzinitiative bedacht wird, steigt die „Promotionsintensität“ in Deutschland beständig an (Hauss 2012: 20–24). Es kann davon ausgegangen werden, dass zwei von drei Promotionen (die Medizin ausgeschlossen) „scheitern“ (BMBF 2008: 72) und nicht zum Ende geführt werden. Es reicht also nicht aus, den im „Wettbewerb“ erfolgreichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen Gelder für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu übersenden. Ergänzend dazu sind an jeder Hochschule und Forschungseinrichtung sinnvolle Strukturen einzufordern, um Promovierende zu unterstützen. Eine Struktur ist allerdings nur dann wirksam und gerecht, wenn allen Promovierenden dieselben Grundstrukturen, Ressourcen und Bedingungen zur Verfügung stehen.

Daneben sind Vereinbarungen zur *Guten Arbeit in der Wissenschaft* analog dem *Herrschinger Kodex* mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen personalpolitische Instrumente. Solche Vereinbarungen sind nur dann wirksam und gültig, wenn Promovierende Angehörige der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind. Aus Sicht der GEW ist die Promotion als erste wissenschaftliche Berufsphase anzusehen, daher sind Promovierende, egal wie sich ihre Finanzierungssituation darstellt, der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hinzuzuzählen (GEW 2012b: 18–19). Erst wenn diese Forderung umgesetzt ist, ist die umfassende Wirkung eines Kodex für jeden Promovierenden gewährleistet.

Literaturverzeichnis

- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008):** Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn, Berlin.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2010):** Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Wissenschaft und Forschung, Frankfurt/Main.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2012a):** Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft, Frankfurt/Main.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2012b):** Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt/Main.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2012c):** Ratgeber. Sozialversicherung für Promovierende, Frankfurt/Main.
- Hauss, Kalle et al. (2012):** Promovierende im Profil. Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel, IFQ-Working Paper No. 13, Berlin.

Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in: HIS:Forum Hochschule (04/2011), Hannover. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2012): Promovierende in Deutschland 2010, Wiesbaden.

Wissenschaftsrat (Hg.) (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Drs. 5459/02, Saarbrücken.

Der Traum von *tenure* – Zu den strukturellen Problemen promovierter WissenschaftlerInnen im deutschen Hochschulsystem

Robert Schuster, Carsten Würmann

Zu wenig – zu wenig Mittel, zu wenig Stellen, zu wenig Transparenz, zu wenig Planbarkeit. Es ist nicht schwer, mit wenigen Worten die Situation des akademischen Nachwuchses in Deutschland als defizitär zu beschreiben. Wissenschaft als Beruf erweist sich als ein zumeist und über weite Strecken riskantes Unterfangen, zumindest dann, wenn man vorhat, ein Leben lang in diesem Bereich tätig zu sein, und ab einem bestimmten Zeitpunkt einschätzen können möchte, inwieweit dies mit einer gewissen Sicherheit und Beständigkeit möglich ist. Ein kurzer Blick auf die Statistik verdeutlicht diese Problematik: In Deutschland sind knapp 400.000 WissenschaftlerInnen¹ an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Sektors in Lehre und Forschung beschäftigt, davon ca. 260.000 hauptberuflich, d. h. mit mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit.² An den Hochschulen finden sich über 217.500 hauptberuflich Beschäftigte, diese arbeiten in der Mehrzahl allerdings nicht in Beschäftigungsverhältnissen, die dem entsprechen, was arbeitsrechtlich und nach den Kriterien des Statistischen Bundesamtes als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet wird. Nur etwa 63.500 Personen verfügen über ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

- 1 Die Zahl für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen wird vom Statistischen Bundesamt für 2011 mit 337.102 Personen angegeben, davon sind 217.538 Personen hauptberuflich und 119.564 nebenberuflich beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2012: 143–144). Hinzu kommt das Personal für Forschung und Entwicklung, das in wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Sektors tätig ist. Im Gegensatz zu den Zahlen für die Hochschulen wird das Personal hier nicht nach Köpfen gezählt, sondern in Vollzeitäquivalenten (= volle Stellen) erfasst, für 2010 sind dies 51.783 (Statistisches Bundesamt 2012b: 49). Es ist davon auszugehen, dass in der außeruniversitären Forschung die Anzahl der beschäftigten Personen höher ist als die Anzahl der Vollzeitäquivalente, da es sich nicht um lauter Vollzeitstellen handeln wird.
- 2 Diese Unterscheidung des Statistischen Bundesamtes erweist sich allerdings in der Praxis als wenig trennscharf. So müssen die nebenberuflich Beschäftigten nicht zwangsläufig außerhalb der Wissenschaft hauptberuflich beschäftigt sein – diese Information wird häufig gar nicht erhoben.

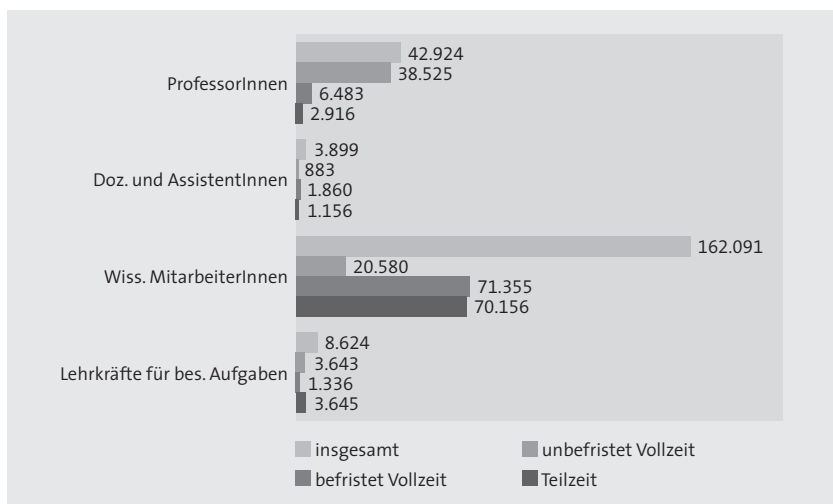


Abbildung 1: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen 2010 (nach Statistisches Bundesamt 2012a)

Den Regelfall stellt die unbefristete Vollzeitstelle allein bei den ProfessorInnen dar. Von etwa 40.000 stehen ca. 33.500 in einem solchen Beschäftigungsverhältnis.³

Unterhalb der Professur, im akademischen Mittelbau, dominieren befristete Verträge, ihre Zahl hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Kamen 2005 auf eine unbefristet Angestellte vier befristet Angestellte, so beträgt dieses Verhältnis mittlerweile fast eins zu sieben (Gülker 2011: 4). Statistik, Untersuchungen und nicht zuletzt die Alltagserfahrung der Betroffenen zeigen zudem einen Zuwachs von nebenberuflicher Tätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Drittmittelfinanzierung (Grühn et al. 2009; Bloch/Burkhard 2010; Franz et al. 2011).

Die Zahlen machen deutlich, wie sehr das Berufsfeld Wissenschaft an den Hochschulen von der Karriere-logik des wissenschaftlichen Feldes durchdrungen ist. Die Personalstruktur deutscher Universitäten ist

³ Diese Gruppe ist in sich allerdings noch einmal hierarchisch zu differenzieren. Von den 38.500 sind gut 14.500 an Fachhochschulen tätig. Der Weg auf diese Position führt in der Regel über eine Promotion und eine zumindest zeitweilige Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule. Wenn gleich dies in den Fächern, die an Fachhochschulen gelehrt werden, eine Karrierealternative darstellt, so kann eine solche in der Perspektive des Wissenschaftssystems nur als eine Art zweiter Wahl angesehen werden: Eine Professur an der Fachhochschule bedeutet eine ungleich höhere Lehrverpflichtung, die Möglichkeit zur Ausbildung eines wissenschaftlichen Nachwuchses ist wegen des fehlenden Promotionsrechtes – wenn überhaupt – nur auf Umwegen möglich.

nach wie vor durch eine Zweiteilung in ProfessorInnen (Sicherheit und Reputation) und NichtprofessorInnen (Unsicherheit und Abhängigkeit) charakterisiert (Kreckel 2008a). Positionen im akademischen Mittelbau gelten lediglich als Durchgangsstation auf dem Weg zur Professur. Es sind sogenannte Qualifikationsstellen, die der Arbeit an einer Promotions- oder Habilitationsschrift dienen. Sie sind – in dieser Logik folgerichtig, da die Qualifikationsleistungen in einem überschaubaren Zeitraum bewältigt werden sollen – zeitlich befristet und zum Teil auch im Stellenumfang reduziert. Eine volle, unbefristete Stelle kann es nach diesem Verständnis erst nach der Ausbildungsphase geben.

Die Vorstellung einer Qualifizierungsphase, die nicht von Dauer sein kann, bestimmt die hochschulpolitische Diskussion wie die konkrete Arbeitssituation an den Hochschulen.

Weitgehend Einigkeit besteht allerdings mittlerweile darin, dass die unzulängliche Situation gerade für Promovierte, die den Wunsch und die Fähigkeit haben, in der Wissenschaft zu verbleiben, verbessert werden müsse. Sie sollen früher eigenständig arbeiten können; der Zufall, der bereits von Max Weber als strukturprägend für die deutsche Wissenschaftskarriere beschrieben worden war, sollte von einem transparenteren und kalkulierbareren Prinzip abgelöst werden. Der *tenure track* des US-amerikanischen Wissenschaftssystems erscheint dabei als adäquate Alternative. Zumindest hält die Vorstellung von diesem Prinzip für die hiesige Diskussion genügend Innovationspotential und Ausgestaltungsfreiheiten bereit; dabei haben viele Vorschläge, die unter diesem Label firmieren, mit dem amerikanischen Vorbild eher vage zu tun. Eine *tenure track*-Position an einer amerikanischen Hochschule führt auf eine unbefristete Professur, wenn denn die verlangten Leistungen erbracht werden und die Evaluationen positiv ausfallen.

Eine solche Laufbahnzusage, dies zumindest zeigten die Diskussion um die Einführung der an den *assistant professor* angelehnten Juniorprofessur, widerspricht der „inneren Logik“ der „aufeinander bezogenen Zugzwänge“ (Kreckel 2011: 55) des deutschen akademischen Karrieresystems. In den Landeshochschulgesetzen spielt folgerichtig die Möglichkeit (und Zusage) einer gesicherten Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Juniorprofessur kaum eine Rolle. Allenfalls werden Tenure Track-Optionen vorgesehen (Franz et al. 2011). Aktuell schreiben einzelne Hochschulen wie die TU München und die LMU München für promovierte NachwuchswissenschaftlerInnen befristete Professuren aus, die im Fall der Bewährung verstetigt werden.

Während neue Konzepte der Postdoc-Phase wie die Beantragung eigener Stellen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die Ein-

richtung der Juniorprofessur und die Schaffung von leitenden Stellen mit Mitteln der Exzellenzinitiative durchaus eine größere und frühere Eigenständigkeit zu gewährleisten scheinen, verbessern sie die Berechenbarkeit und Planbarkeit des weiteren Berufsweges kaum. Es fehlt weiterhin an generellen Regelungen zum Erlangen einer Dauerstelle.

Ob die wenigen Leitungspositionen in den Exzellenzclustern, ausgewählte Juniorprofessuren und Programme von finanziell überdurchschnittlich gut ausgestatteten Universitäten einen Einstieg in einen Paradigmenwechsel markieren oder doch nur exklusive Möglichkeiten für eine sehr kleine Gruppe darstellen, wird sich erweisen müssen. Für die große Mehrheit des wissenschaftlichen Nachwuchses sieht das System bisher keine Alternative zum normalen Berufungsverfahren auf eine Professur vor.

Die Kreierung neuer Nachwuchspositionen darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Anzahl von unbefristeten Stellen in der Wissenschaft, sei es nun auf einer Professur oder in anderen Positionen, in denen Aufgaben in Lehre und Forschung wahrgenommen werden, weitgehend stagniert. Es gibt keine ernstzunehmenden Versuche, das zahlenmäßige Missverhältnis zwischen NachwuchswissenschaftlerInnen zu ProfessorInnen zu ändern. Für viele ist es daher keine Frage wissenschaftlicher Leistung, sondern eine Frage der verfügbaren Stellen, ob sie letztendlich eine Professur erreichen und bei kalkulierbaren Bedingungen im System verbleiben können. Alle Reformvorhaben – sei es die Juniorprofessur, Tenure Track-Modelle oder die Nachwuchsgruppenleitung – bleiben auf die Professur als ultimatives Karriereziel bezogen. Eine Alternative zur Professur und damit zu einer Berufstätigkeit in der Wissenschaft neben oder unterhalb der Professur ist an den Hochschulen bisher nicht vorgesehen.

Die an deutschen Hochschulen existierenden knapp 25.000 unbefristeten Vollzeitstellen jenseits der Professur stellen keinen eigenständigen Karriereweg dar und bieten somit keine bewusst wählbare und aktiv gestaltbare Alternative. Sie gelten in der bisherigen Karriere-logik als Sonderfall. Ihren Ausnahmecharakter demonstrieren sie weniger durch ihre Anzahl – ihre Zahl ist letztlich ähnlich hoch wie die Zahl der unbefristeten Universitätsprofessuren – als durch ihre Absenz in der hochschulpolitischen Debatte. In den Diskussionen zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen ist von ihnen zwar häufig als eine zu schaffende (etwa als *Lecturer*), weniger aber als eine bereits existierende Kategorie die Rede. Gute Arbeitsbedingungen und gute berufliche Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden letztlich ohne eine grundsätzliche Neuordnung des Verhältnisses von unbefristeten und befristeten Stellen

– auf und neben der Professur – nicht zu erlangen sein. Die Entfristung bei Bewährung als Regelfall wird anders nicht möglich. Unter den jetzigen Verhältnissen bleibt eine Tenure Track-Option für die große Mehrheit eine Zusage ohne Wert.

Literatur

- Bloch, Roland/Burkhard, Anke (2010):** Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, hrsg. von Hans Böckler Stiftung (Arbeitspapier 107), Düsseldorf. Auch unter: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf (01.02.2013).
- Franz, Anja/Kieslich, Claudia/Schuster, Robert/Trümpler, Doreen (2011):** Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform. Unter Mitarbeit von Anke Burkhardt und Roland Bloch, HoF Arbeitsbericht 3'11, Wittenberg.
- Grünn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009):** Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, Berlin. Auch unter: http://www.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/tagungen/wiss_prekariat_09/Endbericht_Verdi_Studie_09.pdf (01.02.2013).
- Gülker, Silke (2011):** Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, hrsg. von Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt/Main. Auch unter: <http://www.gew.de/Binaries/Binary72232/Guelker-Studie.pdf> (01.02.2013).
- Kreckel, Reinhard (2008a):** Die akademische Juniorposition zwischen Beharrung und Reformdruck: Deutschland im Strukturvergleich mit Frankreich, Großbritannien und USA sowie Schweiz und Österreich, in: Gützkow, Frauke/Quaißer, Gunter (Hg.): Jahrbuch Hochschule gestalten – Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus, Bielefeld, 117–135.
- Kreckel, Reinhard (2011):** Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg, in: Himpele, Klems et al. (Hg.): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld, 47–61.
- Statistisches Bundesamt (2012a):** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012b):** Finanzen und Steuern. Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung. Berichtszeitraum 2010, Fachserie 14, Reihe 3.6., Wiesbaden.

Mindeststandards als personalpolitische Kehrtwende – Zu den Forderungen zur Eindämmung des Befristungsunwesens

Thomas Hoffmann

Versteht man unbefristete Vollzeitbeschäftigung als Regelarbeitsverhältnis, stellt man fest, dass diese Regel an Hochschulen die Ausnahme ist. Weniger als die Hälfte der dort Tätigen sind unbefristet beschäftigt. So sind nicht nur 90 Prozent des wissenschaftlichen Personals, sondern auch ein Viertel des nichtwissenschaftlichen Personals auf Zeit beschäftigt.¹ Hinzu kommen viele unfreiwillig auf Teilzeitbasis Beschäftigte, von denen oft mehr als Vollzeitarbeit verlangt wird. Die unter derart prekären Bedingungen Beschäftigten haben keine planbaren Zukunftsperspektiven. Dabei handelt es sich überwiegend um jüngere Beschäftigte zwischen 25 und 40 Jahren. Sie wissen nicht, wovon sie in einigen Jahren leben und an welchem Ort sie – wenn überhaupt – tätig sein werden. Verantwortungsvolle Familienplanung, die auch eine materielle Existenzgrundlage voraussetzt, ist gänzlich unmöglich. Kinderwünsche werden von den meisten in eine andere Lebensphase verlagert, wo sie oft nicht mehr verwirklicht werden (können). Die Befristungspraxis an Hochschulen ist damit in erster Linie familienfeindlich. Gerade die am höchsten Qualifizierten werden auf diese Weise an der Familiengründung gehindert. Gleichzeitig ist diese Praxis frauenfeindlich, da im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen ein deutlich höherer Anteil der Frauen prekär beschäftigt ist.²

Der *Herrschinger Kodex* formuliert klare Forderungen zur Eindämmung des Befristungsunwesens, die vor Ort an Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen umgesetzt werden sollen. Im Gegensatz zur vorherrschenden Personalpolitik an Hochschulen wird dabei vom unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis als Normalfall ausgegangen.

Befristung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals soll nur unter bestimmten, klar definierten Bedingungen zulässig sein. Diese sind die eigene Qualifikation, Drittmittelfinanzierung und Vertretung. Das

1 Schon 2009 waren beispielsweise an den Thüringer Hochschulen 89,57 Prozent des wissenschaftlichen und 25,66 Prozent des nichtwissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. Quelle: eigene Auswertung der Thüringer Landtagsdrucksache Drs. 5/1886 v. 25.11.2010.

2 Beispielsweise sind allen Thüringer Universitäten bei den wissenschaftlich Beschäftigten zwischen 2 und 15 Prozentpunkte mehr Frauen befristet. In Sachsen-Anhalt zeichnet sich ein identisches Bild ab. Eigene Auswertung der Thüringer Landtagsdrucksache Drs. 5/1886 v. 25.11.2010 und Landtag von Sachsen-Anhalt Drs. 6/1730 v. 21.12.2012.

übrige Personal, auch akademische MitarbeiterInnen mit überwiegend Lehraufgaben, ist demnach unbefristet einzustellen.

Auch werden Mindestvertragslaufzeiten gesetzt: kein Beschäftigungsverhältnis soll für weniger als ein Jahr geschlossen werden. Bei Qualifizierungsstellen muss die Laufzeit mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen und bei Drittmittelstellen der Projektlaufzeit. Außerdem sollen bei Promotionsstellen mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung stehen.

Damit allen Promovierenden auch die nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz möglichen sechs Jahre zur Verfügung stehen, wird weiterhin postuliert, dass Zeiten der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft während eines Master-Studiums unabhängig vom Beschäftigungsumfang grundsätzlich nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden.

Dass Teilzeitarbeit nur auf Wunsch von Beschäftigten vereinbart werden soll, ist eine weitere Forderung des *Herrschinger Kodex*, womit an sich nur eine Selbstverständlichkeit formuliert wird. Aber im Wissenschaftsbereich ist leider auch das erforderlich.

Hindernisse für eine personalpolitische Kehrtwende

Als realpolitischer Forderungskatalog richtet sich der *Herrschinger Kodex* an diejenigen, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Personalentscheidungen treffen, also an Präsidien und Rektorate, Dekanate, Projektverantwortliche sowie Personal- und Betriebsräte. Er stellt eine solide Grundlage für Dienstvereinbarungen zur Eindämmung des Befristungswesens dar. Trotzdem ist es unwahrscheinlich, dass eine Mehrheit der Hochschulen demnächst „Vollzug melden“ und wirklich attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Die Hindernisse für die Umsetzung so einfacher, nahezu selbstverständlicher Forderungen sind nämlich mannigfaltig.

Zunächst sind die Barrieren in den Köpfen der EntscheidungsträgerInnen zu nennen. Gerade ProfessorInnen neigen oft dazu, ihre eigenen Erfahrungen als „normal“ zu begreifen („ich hatte bis zu meinem 40. Lebensjahr auch nur befristete Arbeitsverträge“, „ich musste auch 60 Stunden bei einem halben Arbeitsvertrag arbeiten“) und verlangen eine ähnliche Präkariatstortur sozusagen als Qualifizierungsbestandteil von ihren wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Letztere müssen sich so lange als „Nachwuchs“ bezeichnen lassen, wie sie nicht den Aufstieg in eine Professur geschafft haben (mit der Konsequenz, dass die meisten ihr Leben lang „Nachwuchs“ bleiben).

Es kann durchaus sinnvoll sein, kontinuierlich auf die Schieflagen hinzuweisen und dabei auch die Lebensrealität prekär Beschäftigter deutlich zu machen und so einen Beitrag zur Sensibilisierung zu leisten. So bekommen befristet beschäftigte KollegInnen in der Regel keinen Kredit, wenn sie eine größere Anschaffung tätigen müssen. Personalräte sind ständig gefordert, solche Aspekte zu thematisieren, damit die Barrieren in den Köpfen der EntscheidungsträgerInnen überwunden werden.

Weitere Blockaden gibt es im Bereich derjenigen, die auf administrativ-haushalterischer Ebene Entscheidungen treffen: Personal wird in der Regel nur unbefristet eingestellt, wenn Gelder zu dessen Finanzierung unbefristet zur Verfügung stehen. Trotz aller Entkoppelungsversuche von Stellenplänen wird zumeist noch nach der Prämisse verfahren, dass für einen unbefristeten Arbeitsvertrag auch eine Planstelle im Stellenplan vorhanden sein muss bzw. Haushaltsmittel auf ewige Zeit vorhanden sind. Da jedoch Projektfinanzierung gang und gäbe sowie die indikatorengesteuerte Zuweisung von Haushaltsmitteln in Mode gekommen ist, schrumpft der Anteil der Grundfinanzierung zu Gunsten flexibler Finanzierungsbestandteile immer mehr zusammen. Der Topf, aus dem unbefristet eingestellt wird, wird immer kleiner, was eine deutliche Steigerung befristeter Beschäftigung zur Folge hat. Mehr Mut bei der Einstellung von Personal ist gefordert: Personalverantwortliche müssen es wagen, auch aus flexiblen Haushaltsbestandteilen unbefristet einzustellen – und das gilt gerade auch für den klassischen Drittmittelbereich.

Viele Hochschulleitungen fordern unreflektiert eine „unternehmerische Hochschule“, was auf starken Widerspruch der GEW stößt. Ketzerisch gesprochen könnte man von denjenigen Präsidien und Rektoraten, die vom „Unternehmen Hochschule“ sprechen, verlangen, bei der Personaleinstellung „unternehmerisch“ zu handeln und trotz Finanzierungsunsicherheit auch im Drittmittelbereich unbefristet einzustellen. Denn kein Unternehmen kennt seine mittel- bis langfristigen Einnahmen, die von der Auftragslage abhängen; trotzdem wird in der Regel unbefristet eingestellt. Die Einrichtung von Überbrückungsfonds zur Finanzierung von Zeiten zwischen zwei Drittmittelprojekten wäre ein Schritt in diese Richtung.

Beschäftigungssicherheit und -planbarkeit verbessern

Auch unter bestehenden Rahmenbedingungen gibt es durchaus Möglichkeiten, vor Ort an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr Beschäftigungssicherheit und -planbarkeit zu erreichen. Das schließt

allerdings nicht aus, ein deutliches Umdenken bei der Politik zu fordern, damit eine Kehrtwende eingeleitet werden kann: Hochschulen und Forschungseinrichtungen benötigen wieder eine aufgabengerechte und sichere Grundfinanzierung. Dafür ist es unabdingbar, dass die flexiblen Haushaltsbestandteile wieder in den Grundhaushalt überführt werden. Eine Abkehr von der projektbezogenen Drittmittelfinanzierung, die Ausdruck der neoliberalen Wettbewerbsideologie ist, und Überführung der Projektmittel in die Grundbudgets der Hochschulen und Forschungseinrichtungen würde sehr viel mehr unbefristete Beschäftigung ermöglichen. Dazu erforderlich ist eine erneute Föderalismusreform, die das Kooperationsverbot aufhebt und dem Bund wieder erlaubt, sich an der Hochschulfinanzierung zu beteiligen und darüber hinaus den Wissenschaftsbereich als gemeinsame Aufgabe von Bund und Ländern definiert. Als Wissenschaftsgewerkschaft hat die GEW diese Diskussion angestoßen, und die Hoffnungen sind nicht unberechtigt, dass demnächst eine Mehrheit in Bundesrat und Bundestag sich dieses Themas annimmt.

Entscheidend ist und bleibt jedoch die Arbeit vor Ort: die Personalräte müssen gemeinsam mit den Mitgliedern der akademischen Senate und Fakultätsräte an den Hochschulen ebenso wie die Betriebsräte an Forschungseinrichtungen die im *Herrschinger Kodex* beschriebenen Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse durchsetzen. Gute Arbeit in der Wissenschaft ist nicht unmöglich.

Literatur

Drucksache des Landtags von Sachsen-Anhalt 6/1730 vom 21.12.2012.

Drucksache des Thüringer Landtags 5/1886 vom 25.11.2010.

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2012): Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft, Frankfurt/Main.

Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung – Recht und Realität

Anne K. Krüger, Anna Schütz

Im *Herrschinger Kodex* wird die familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen durch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingefordert, die einem breiten Familienverständnis Rechnung trägt. Dazu zählt neben flexiblen und familiengerechten Arbeits-, Anwesenheits-, Lehrveranstaltungs- und Sitzungs- sowie Kinderbetreuungszeiten zur Ermöglichung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben auch eine familiengerechte Personalpolitik. Bestehende rechtliche Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ihre Anwendung durch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen dabei maßgeblich den Rahmen dafür schaffen, dass nicht nur eine Vereinbarkeit praktisch möglich ist, sondern auch eine entsprechende Kultur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen etabliert werden kann.

Jedoch zeigt sich bei einem genaueren Blick eine Vielzahl von Defiziten in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung (dazu auch Derichs 2012). Diese finden sich nicht nur in dem immer noch dominanten Bild eines rund um die Uhr produktiven, zielstrebig der Professur entgegenstrebenden und international mobilen männlichen Wissenschaftlers, das sowohl für Frauen als auch für Männer die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung maßgeblich erschwert und einen Kulturwandel verhindert. Auch im Hinblick auf die Finanzierungsmodelle zur wissenschaftlichen Qualifizierung in Form einer Promotion oder darüber hinaus zeigen sich gravierende Unterschiede und Probleme in den Möglichkeiten der Vereinbarkeit. So bestehen große Ungleichheiten zwischen StipendiatInnen einerseits und Beschäftigten andererseits, aber auch zwischen denjenigen, deren Stellen durch Haushaltsmittel, und denjenigen, deren Stellen durch Drittmittel finanziert werden. Diese unterschiedlichen Finanzierungsmodelle wirken sich auch auf die rechtlichen Bedingungen in Bezug auf Mutterschutz, Elterngeld und -zeit sowie auf die Dauer der Beschäftigung und der Qualifizierungszeit aus (s. ausführlich GEW 2013).

Dementsprechend ist nicht nur eine weiterhin fehlende Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Eltern und Nicht-Eltern festzustellen, sondern aufgrund der jeweiligen Finanzierungsart der

wissenschaftlichen Karriere auch zwischen den sich in unterschiedlichen Kontexten qualifizierenden WissenschaftlerInnen.

Im Folgenden möchten wir deshalb einen kritischen Blick auf die rechtlichen Grundbedingungen von Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung in Abhängigkeit von den jeweiligen Finanzierungsmodellen werfen. Denn die von Politik und Wissenschaftsinstitutionen zur Verfügung gestellten Instrumente zur Wahrung der Chancengleichheit von WissenschaftlerInnen mit Kind(ern) weisen sowohl strukturelle als auch in ihrer Anwendung grundlegende Mängel auf.

Der *Herrschinger Kodex* soll dabei helfen, diese Defizite bewusst zu machen und den Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Hilfestellung bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung bieten.

Rechtsanspruch auf Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Der Gesetzgeber hat verschiedene Regelungen getroffen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und speziell auch zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung beitragen sollen. Hierzu gehört erstens ein insgesamt 14-wöchiger Mutterschutz, der sechs Wochen vor der Geburt in Anspruch genommen werden kann und acht Wochen nach der Geburt in Anspruch genommen werden muss. Zweitens gibt der Gesetzgeber Eltern die Möglichkeit, bis zu drei Jahre Elternzeit zu nehmen. In den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes kann drittens sogar in Abhängigkeit vom vorherigen Einkommen Elterngeld bezogen werden, das vom Staat gezahlt wird.

Auf diese Regelungen haben ArbeitnehmerInnen einen Rechtsanspruch. Unterschiedliche Finanzierungsweisen der wissenschaftlichen Qualifizierung auf Haushalts- oder Drittmittelstellen oder aber durch ein Stipendium bewirken jedoch, dass diese rechtlichen Regelungen in unterschiedlicher Weise bzw. gar nicht zur Geltung kommen.

Elternschaft als Risiko – Probleme bei Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

ArbeitnehmerInnen haben zwar zunächst einmal unabhängig davon, wie ihr Arbeitsvertrag aussieht, einen Rechtsanspruch auf Mutterschutz und Elternzeit. Während jedoch nach § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet Beschäftigte einen Rechtsanspruch darauf haben, dass ihr Arbeitsvertrag in der Zeit von Mutterschutz und Eltern-

zeit ausgesetzt wird und danach dann im Umfang der zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit verbleibenden Zeit weiterläuft, sieht das bei Drittmittelbeschäftigten zumeist anders aus. Diese werden oftmals nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG oder sogar nach Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet, wodurch sich kein Anspruch auf eine Vertragsverlängerung ableiten lässt.

Hinzu kommt, dass aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit vakante Stellen oftmals nicht oder nur verspätet vertreten werden, obwohl das Geld hierfür vorhanden ist, da Mutterschutz und Elterngeld staatliche Leistungen sind und nicht von der Hochschule oder Forschungseinrichtung gezahlt werden müssen. Jedoch gestaltet sich gerade die Refinanzierung des Mutterschutzes problematisch. Zwar wird dieser ebenfalls nicht durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber finanziert. Jedoch müssen sie zunächst in Vorleistung gehen und bekommen das Geld oftmals erst nachträglich zum Ende des Haushaltsjahres über die dafür vorgesehene U2-Umlage erstattet. Für eine sofortige Vertretung fehlen dementsprechend die Mittel. Bei der Mitarbeit in Forschungsprojekten oder in der Lehre entstehen hierdurch personelle Lücken, die es insgesamt für ArbeitgeberInnen unattraktiv machen, Eltern bzw. insbesondere Mütter einzustellen.

Ein weiteres Problem stellen Verträge dar, die oftmals nicht über den vollständigen Qualifizierungs- oder Projektzeitraum abgeschlossen werden. Hierdurch kann es passieren, dass zwar noch Mittel zur Weiterbeschäftigung vorhanden sind, aber aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit der Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Elternschaft wird damit zum Risikofaktor für die Weiterbeschäftigung.

Ein besonderes Problem stellen Stipendien dar, denn hier greifen diese rechtlichen Regelungen gar nicht, da ein Stipendium kein Erwerbseinkommen darstellt und man sich in keinem Arbeitsverhältnis befindet. Zwar sehen viele StipendienggeberInnen hier Ausgleichsmöglichkeiten vor. Diese stellen jedoch keinen Rechtsanspruch dar. Auch funktionieren sie nicht analog zu den rechtlichen Regelungen. Unterbrechungs- und Verlängerungsoptionen sind im Vergleich hierzu nur eingeschränkt möglich. Zwar kann Elterngeld parallel zum Stipendium bezogen werden, seine Höhe orientiert sich jedoch nicht am Stipendium, das nicht als Einkommen gerechnet wird, sondern lediglich am Mindestsatz von 300 Euro. Immerhin haben die großen StipendienggeberInnen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Begabtenförderwerke, die sich an den Vorgaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung orientieren, in der letzten Zeit eine Regelung für einen dreimonatigen Mutterschutz gefunden, die

eine volle Stipendienweiterzahlung für drei Monate zusätzlich zur Höchstförderdauer vorsieht. Auch gibt es hier die Möglichkeit, das Stipendium im Falle von Kinderbetreuung um bis zu ein Jahr zu verlängern. Diese Verlängerungsoption stellt jedoch weder einen Rechtsanspruch dar noch gilt sie pro Kind, wie es die gesetzlichen Regelungen von Elternzeit und Elterngeld für ArbeitnehmerInnen vorsehen.

Die dargestellten Problemlagen verdeutlichen, wo Handlungsbedarf besteht, um Elternschaft sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für ArbeitgeberInnen das Risikopotenzial zu nehmen.

Die familienpolitische Komponente im WissZeitVG

Die familienpolitische Komponente ist eine der Neuerungen, die im WissZeitVG verankert sind. Sie eröffnet die Möglichkeit, die Höchstbefristungsdauer sachgrundlos Beschäftigter um je zwei Jahre pro Kind zu verlängern (§ 2 Abs. 1 Satz WissZeitVG), wenn die Betreuung in den Zeitraum der 12- bzw. 15-jährigen wissenschaftlichen Qualifizierungsphase(n) fällt. Relevante Betreuungsverhältnisse bestehen in der Regel, „wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben“ (s. Bundestags-Drucksache 16/3438: 12); ein Personensorgerecht ist keine Voraussetzung. Die familienpolitische Komponente gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen werden. Befinden sich beide Elternteile in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung, können beide die familienpolitische Komponente wie oben beschrieben in Anspruch nehmen.¹

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht zur Anwendung der familienpolitischen Komponente verpflichtet und hat die Möglichkeit, die konkreten Anwendungsbedingungen festzulegen, da das Gesetz einige Spielräume lässt.

Wie gerecht ist eine flexible Kann-Regelung?

Die familienpolitische Komponente verheißt eine Verlängerungsoption der Zeit sachgrundlos befristeter Beschäftigung auf Haushaltsstellen auch über die 6 + 6 bzw. 6 + 9 Jahre hinaus um zwei Jahre pro Kind, das durch die Wissenschaftlerin oder den Wissenschaftler betreut wird. Schwangerschaftszeiten werden hierbei nicht berücksichtigt. Dabei kann es bereits während der Schwangerschaft dazu kommen, dass nur noch eingeschränkt an der

1 Informationen zum Verständnis und zur Anwendung des Gesetzes online unter: http://www.bmbf.de/pubRD/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf (Stand: 04.10.2012).

Qualifizierung gearbeitet werden kann. Besonders deutlich zeigt sich dies in den Laborwissenschaften, in denen es bereits bei Anzeige der Schwangerschaft zur Einschränkung der Nutzung von Maschinen, Materialien und Laboren kommen kann.

Die Regelung im WissZeitVG stellt allerdings keinen Rechtsanspruch dar und läuft „weitgehend leer“ (GEW 2011: 5; Jongmanns 2011). Es sind große Informationslücken sowohl auf Seiten der ArbeitnehmerInnen als auch auf Seiten der ArbeitgeberInnen zu verzeichnen. Nur äußerst selten ist die familienpolitische Komponente mit einem Automatismus verknüpft, der greift, sobald bspw. Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus gibt es auch aktuell immer noch Hochschulen, die die familienpolitische Komponente aus Gründen der Rechtsunsicherheit in der Definition von relevanten Betreuungsverhältnissen und deren Nachweis generell nicht anwenden. Die Freiheit, die den Hochschulen hinsichtlich der Auslegung des Gesetzes gewährt wird, führt deshalb vielerorts zu geringer Verlässlichkeit und Transparenz und zu großen Unterschieden zwischen Hochschulen oder zwischen Forschungseinrichtungen, die vor allem in der auf Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten setzenden Wissenschaftsbranche Probleme verursachen.

Relevant ist die familienpolitische Komponente im Fall von Haushaltsstellen, die auf diese Weise über die 6+6-Jahre hinaus befristet verlängert werden können. In Bezug auf drittmittelfinanzierte Stellen sowie stipendien- oder anderweitig finanzierte Qualifizierungszeiten lässt sich jedoch ein weiterer Schwachpunkt der gesetzlichen Regelung ausmachen. So gibt das Gesetz keinen Hinweis auf den Umgang mit Betreuungszeiten, die zwar innerhalb der Qualifizierungsphase(n), aber im Vorfeld einer sachgrundlos befristeten Haushaltsstelle bestanden.

Mit dem Gesetz besteht durchaus ein Instrument für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Jedoch ist die Umsetzung zurzeit weit davon entfernt, durch Rechtssicherheit in Richtung eines kulturellen Wandels zu wirken.

Umsetzung im *Herrschinger Kodex* und ein Blick darüber hinaus

Die bestehenden Probleme in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung können zum einen durch personalpolitische Änderungen wie Stellen vor Stipendien und Vertragsabschlüsse über die vollständige Qualifizierungs- bzw. Projektlaufzeit gelöst werden, die insgesamt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen und

Forschungseinrichtungen bedeuten würden. Der *Herrschinger Kodex* geht darüber hinaus auch speziell auf die oben beschriebenen Problemlagen ein, indem er Hochschulen und Forschungseinrichtungen darauf verpflichtet, durch Mutterschutz- und Elternzeiten vakante Stellen unverzüglich zu besetzen und bei der Beantragung von Drittmitteln zusätzliche Mittel einzuplanen. Dadurch sollen sowohl Vertretungen als auch Vertragsverlängerungen finanziert und ein Schritt Richtung Chancengleichheit bei den unterschiedlich finanzierten Arbeitsverhältnissen gemacht werden.

Darüber hinaus wird die Anwendung der familienpolitischen Komponente im Kodex als obligatorisch angesehen. In ihrer Anwendung sollten zudem Schwangerschaftszeiten sowie Betreuungszeiten während drittmittelfinanzierter Stellen oder Stipendien einbezogen werden. Darüber hinaus sollte der Gesetzgeber die flexible Kann-Regelung im WissZeitVG in einen Rechtsanspruch umwandeln und im Sinne der Rechtssicherheit relevante Betreuungsverhältnisse, die sowohl die Vielfältigkeit von Familienmodellen als auch Schwangerschaftszeiten einbeziehen, eindeutig definieren.

Außerdem wird gefordert, zur Qualifizierung vorgesehene Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu befristen. So wäre es möglich, die automatische Vertragsverlängerung im Fall der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderen Beurlaubungs- und Freistellungszeiten zu gewährleisten. Prämisse sollte sein, Verträge immer zu Gunsten der aktuellen Situation der betroffenen Beschäftigten abzuschließen!

In der Umsetzung dieser Forderung liegt der Schlüssel für einen kulturellen Wandel hin zu kontinuierlichen Arbeitsverhältnissen und innovationsfördernden Karriereperspektiven, die Raum für die unterschiedlichen Lebenskonzepte der ArbeitnehmerInnen lassen, statt mit ihnen zu konkurrieren.

Literatur

- Derichs, Svenja (2012):** Promovieren mit Kind, in: Günauer, Franziska et al. (Hg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen, Bielefeld, 125–137.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011):** Stellungnahme zur Evaluation des WissZeitVG. Onlinepublikation: http://www.gew.de/GEW_Schluss_mit_dem_Befristungswahn.html (Stand: 02.01.2013).
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2013):** Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW, Frankfurt/Main (im Druck).
- Jongmanns, Georg (2011):** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in: HIS:Forum Hochschule (04/2011), Hannover. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Vielversprechend und hoch prekär – Hilfskrafttätigkeiten an der Hochschule

Sven Lehmann, Marco Unger

Ein nicht unerheblicher Teil von Arbeitsaufgaben an den Hochschulen wird von Studierenden geleistet. Sie sind an Instituten als TutorInnen tätig, unterstützen Lehrstühle und halten den dortigen Lehr- und Forschungsbetrieb ebenso mit aufrecht, wie sie an vielen Stellen auch das Angebot von Bibliotheken möglich machen oder in der Hochschulverwaltung arbeiten. Die Bezeichnung als *Hilfskräfte* mag so gesehen etwas verwirrend sein – handelt es sich hier doch nicht allein um eine kleine Hilfe. Die Aufrechterhaltung mancher Lehrveranstaltung, die als Großvorlesung „konzeptioniert“ ist, wäre ohne das begleitende Tutorium oder die unterstützende Übungsgruppe nur schwer aufrecht zu erhalten. Nicht selten sind Hilfskräfte eine Art Notnagel, ohne den nicht einmal der Mangelbetrieb weiterlaufen würde. Gleichwohl scheinen die Hochschulen es sich leisten zu können, sich um eine Personalpolitik in diesem Bereich nicht groß zu kümmern: Obgleich Arbeitsverhältnisse hier oft schlecht entlohnt und nicht unbedingt mit sicheren Zukunftsaussichten oder Weiterqualifizierung verbunden sind, sind dennoch viele Studierende an einer solchen Tätigkeit interessiert, die ihnen gleichermaßen¹ vielversprechend und hoch prekär erscheint. Das heißt, wir rechnen mit Ambivalenzen, denen wir im Folgenden nachgehen wollen.

Der erste Teil des Beitrages beschreibt Voraussetzungen der oftmals schlechten Entlohnung von Hilfskräften. Im zweiten Schritt werden die Mechanismen thematisiert, mit denen an Hochschulen zunehmend prekäre Beschäftigungsverhältnisse etabliert werden. Abschließend wollen wir dann Möglichkeiten für kollektive Handlungsmöglichkeiten andeuten.

a) Vom Tarif ausgenommen – eine Freikarte für Lohndumping: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben keinen eigenen Tarifvertrag und sind auch nicht von einem anderen Tarifvertrag umfasst.² Den Hoch-

1 Wir gehen hier weder einfach davon aus, dass Studierende aus finanziellen Gründen in genau diese Arbeitsverhältnisse gezwungen sind, noch nehmen wir an, dass die Studierenden einem einfachen Trugschluss vom „Karrieresprungbrett“ aufsitzen. Zu rechnen ist demnach sowohl mit objektiven Machtstrukturen wie auch subjektiven Beteiligungen an diesen.

2 Einzig in Berlin gibt es einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte, der einen Stundenlohn von 10,98 Euro vorsieht.

schulen ist damit eine Freikarte für Lohndumping gegeben, die in verschiedenster Weise genutzt wird. In Bezug auf die Bezahlung der Hilfskräfte existiert lediglich eine Richtlinie, die einseitig von den Länderfinanzministern gestaltet wird und Höchstsätze für den Stundenlohn festlegt, die von den Hochschulen ohne Angabe von Gründen unterschritten werden können. Dies tun sie in der Praxis auch vielfach. Entweder durch offene Unterschreitung oder auch durch verdecktes Lohndumping, indem sie etwa bei Erhöhung der Rahmenrichtlinie die Stundenanzahl bei gleichbleibender Arbeitstätigkeit soweit reduzieren, dass die bisherige Lohnzahlung bei gleicher Arbeitszeit beibehalten wird. In Fachrichtungen wiederum, in denen sich in der Wirtschaft wesentlich mehr verdienen lässt, stellen Hochschulen Arbeitsverträge mit einer höheren Stundenzahl als die geleistete aus – ein Zustand, der zu ungleichen Bedingungen in unterschiedlichen Fächern führt.

Von Seiten des Landes wiederum kann die Gewährung von Urlaubsgeld und anderen Sonderzahlungen einseitig von den Finanzministerien abgelehnt werden. Für Studierende mit Hochschulabschluss (z. B. Bachelor) ist der Stundenlohn circa 11 Prozent höher als für Studierende ohne Abschluss, deren Stundenlohn maximal 8,56 Euro beträgt. Für Studierende mit Master, Diplom oder Magister (aber nur, wenn der Abschluss an einer Universität erworben wurde oder an einer Fachhochschule akkreditiert ist) beträgt der Stundenlohn 13,56 Euro. Die Vertragsdauer reicht von wenigen Tagen bis zu mehreren Jahren, wobei die Mehrzahl über Kettenverträge mit kurzen Laufzeiten beschäftigt ist. WissenschaftlerInnen, die nach einem Diplom- oder Masterabschluss einer Tätigkeit an der Hochschule nachgehen möchten, aber keine reguläre Stelle erhalten – in der Regel Promovierende, bestreiten so über Jahre hinweg ihren Lebensunterhalt.

b) *Unechte Hilfskräfte* – das Prinzip Leiharbeit: Die Tätigkeit einer studentischen Hilfskraft sollte eine Tätigkeit sein, die mit dem wissenschaftlichen Studium der Person zu tun hat. Hierauf ist die Personalkategorie als spezielles Beschäftigungsverhältnis überhaupt fundiert.³ Was die Hochschulen aber in der Praxis an Stellen für studentische Hilfskräfte ausschreiben, läuft vielfach auf *unechte Hilfskräfte* hinaus. Das heißt, Studierende arbeiten in Bereichen, die kaum oder gar nichts mit ihren Studienschwerpunkten zu tun haben oder übernehmen gar Dienstleistungsaufgaben, die ursprünglich durch Fachkräfte ausgeübt wurden. Sie arbeiten etwa an der Pforte von

3 Vgl. dazu: Lenger et al. (12–13) und zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichtes (28.3.1996: Aktenzeichen 6AZR, 501/95; 8.6.2005: Aktenzeichen 4 AZR 396/04).

Bibliotheken, ohne dass sie etwa Bibliothekswissenschaft studiert hätten oder als studentische Beschäftigte nach Tarif bezahlt würden; es gibt Universitätsbibliotheken, die „ungeprüfte studentische Hilfskräfte zur Mitarbeit bei der Reinigung der Regale und des Buchbestandes im Lesesaal“⁴ suchen, um Hilfskräfte als Putzkräfte einzustellen.

Wenn Hochschulen Studierende als *studentische Hilfskraft* einstellen, um sich um den Tarif in den entsprechenden Bereichen zu drücken, verstoßen die Hochschulen immer wieder gegen geltendes Recht. Das Bundesarbeitsgericht urteilte gegenüber einer solchen Praxis, dass Studierende, die nicht im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt werden, wie normale Tarifbeschäftigte zu behandeln sind – mit allen ihnen im Zuge dessen zustehenden Rechten.

Phantasie in Grau: unerfüllte Versprechen und individuelle Hoffnungen

Als Hilfskraft sind viele Studierende aber auch Menschen mit wissenschaftlichem Abschluss prekär beschäftigt und versprechen sich doch etwas davon. Obgleich sich mit der oft schlechten Bezahlung und kurzen Verträgen kein ökonomisches Kapital anhäufen lässt, spekuliert man hier doch auf das, was Bourdieu unter „sozialem Kapital“ versteht, also „Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“ (Bourdieu 1983: 191) Die Kontakte zur Professorenschaft, erste eigene Lehrerfahrungen an der Hochschule als TutorIn, die Möglichkeit zur Mitarbeit an Forschungsprojekten oder schlicht und einfach eine Arbeitstätigkeit, die etwas mit dem eigenen Studium zu tun hat, sind einige der Verlockungen, die solche Arbeitsverhältnisse dennoch attraktiv machen. Sie führen dazu, dass sich viele Studierende über die schlechte Entlohnung hinaus noch auf nicht selten ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse einlassen.

Der Verzicht auf Urlaub⁵ ist gängig. Ebenso die Abschaffung des sogenannten Weihnachtsgelds durch Rektorate, wie jüngst wieder an der Universität Tübingen geschehen. Auch die gängige Praxis, „zum Wohle

4 <http://ub.blog.uni-heidelberg.de/2012/07/06/6-studentische-kraefte-fur-reinigung-im-lesesaal-gesucht/> (22.02.2013)

5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben Urlaubsanspruch, allerdings nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

aller Studierenden“ eine unbezahlte Extra-Stunde an der Bibliothekspforte zu sitzen, damit sie länger geöffnet bleibt, ist an einigen Lehrstühlen keine Seltenheit. In Zeiten politisch erzeugter Kassenknappheit gehört das zum Alltag der unterfinanzierten Hochschulen. Dass ein Großteil der Studierenden sich nicht sonderlich gut mit ihren Arbeitsrechten auskennt (und die Hochschulen nur wenig Anstrengungen unternehmen, sie über diese zu informieren), trägt ein Übriges zur Existenz und Fortsetzung eines solchen Alltags bei, ebenso wie die Hoffnung, dass eine solche Tätigkeit sich als künftiges Sprungbrett für eine wissenschaftliche Karriere erweisen kann. Aufgrund der allgemein prekären Stellensituation im Hochschulsystem wird sich das Zukunftsversprechen, das sich viele von ihrer Tätigkeit für eine potentielle spätere Karriere machen, nur für wenige erfüllen.

Wenn man den Ergebnissen der Studie *Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen* (Lenger/Schneickert/Priebe 2012) Glauben schenkt, wird auch der Wunsch nach wissenschaftlicher Weiterbildung – der de jure mit der Tätigkeit verbunden sein sollte – in der Praxis nur bedingt erfüllt. Die Studierenden scheinen sich stattdessen von ihrer Tätigkeit als Hilfskraft eine Art Kompensation dessen zu erhoffen, was unter Mangelbetrieb und Verschulungsprozessen im Normalbetrieb der Hochschule vielfach längst verloren gegangen ist: Der lebendige Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden und die kritische Auseinandersetzung. Dass „studentische MitarbeiterInnen eine sehr zufriedene ArbeitnehmerInnengruppe“ sind, sei

„in den meisten Fällen nicht auf die unmittelbaren Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen, welche in der Regel weder die Erwerbs- noch die Weiterbildungsfunktion erfüllen, sondern vielmehr durch komplementäre Vorteile für das Studium zu erklären. So ermöglicht die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn offensichtlich eine bessere Integration und Sozialisation in die Hochschule bzw. den Fachbereich, welche unter regulären Studienbedingungen in Zeiten von Massenuniversitäten nicht (mehr) gegeben sind.“ (Lenger/Schneickert/Priebe 2012: 84)

Unterwerfen will gelernt sein: Hilfskrafttätigkeit als Sozialisationsbasis für Prekarität?

Aktuell scheinen diese strukturellen Mängel von den Hochschulen nur wenig als solche wahrgenommen zu werden, stehen sie doch im Einklang mit dem

System der Qualifizierung, Flexibilität und Bewährung. Nicht Berufs-, sondern *Karrierewege* sind es nämlich, die die Hochschule zu bieten hat – und damit ist über die Beschäftigungsverhältnisse schon viel gesagt: Auf die Karriere, die nur wenige machen können, spekuliert ein Großteil der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich und nimmt dafür viel in Kauf. Schaut man aber auf den Flaschenhals, der bis zur Professur immer enger wird, erscheinen die Berufswege vielmehr als Karrierebluff. Sie sind der notwendige Schein einer Hochschule, die – aufs Ganze betrachtet – Prekarität produziert. Der Bereich der Hilfskräfte stellt dabei gewissermaßen eine erste Sozialisationsbasis für prekäre Beschäftigung dar. Die Ausbeutung im Wissenschaftsbetrieb beginnt keineswegs erst nach dem Studium als dauerbefristete wissenschaftliche MitarbeiterInnen oder durch überhöhtes Stundendeputat überlastete Lehrkraft für besondere Aufgaben. Studierende werden ab dem ersten Semester gern als Hilfskräfte⁶ eingestellt und in den Hochschulapparat eingeführt. Sie werden gleichermaßen qualifiziert und unterworfen, kurzum: als Subjekte angerufen, die zu den Mechanismen der Selbstausbeutung bereit sind. Wenn gewerkschaftliche Arbeit sich gegen die Tendenzen der Prekarisierung stellen möchte, um Möglichkeitsfenster für ein alternatives Projekt zu öffnen, wird man solche Bereiche, die in prekäre Berufswege sozialisieren, nicht vernachlässigen können. Eine Doppelstrategie halten wir hier für unabdingbar:

Aktiv werden – solidarisch sein!

Es geht nicht ohne Tarifvertrag: Forderung der Studierenden in der GEW ist die Aufnahme von studentischen Hilfskräften in den Tarifvertrag der Länder. Als Vorbild kann hier auf Österreich verwiesen werden, wo es einen Kollektivvertrag gibt, der für Studierende die gleichen Rechte wie für andere Hochschulbeschäftigte beinhaltet – lediglich mit geringerem Stundenlohn (s. Korecky in diesem Band). Die Aufnahme in den Tarifvertrag würde zu einem allgemeinen Urlaubsanspruch⁷ in Höhe von 29 Kalendertagen pro Jahr führen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, aber auch zu einem festgeschriebenen Stundenlohn, der nicht einseitig von der Hoch-

6 Wissenschaftliche Hilfskräfte sind Studierende. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss werden an Hochschulen umgangssprachlich „WiHi“ genannt. Es sind Studierende im Master- oder nach dem Masterstudium, die bereits über einen Abschluss verfügen. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluss werden umgangssprachlich „HiWi“ genannt. Es sind Studierende ohne Studienabschluss.

7 Vorbehaltlich des Verhandlungsergebnisses der Tarifrunde 2013, in welcher der Urlaubsanspruch Verhandlungsgegenstand ist und deren Ergebnisse bei Entstehen des vorliegenden Textes noch nicht vorlagen.

schule oder den Finanzministerien in beliebiger Weise einem Diktum der Sparpolitik untergeordnet werden kann.

Diese geforderten Arbeitsbedingungen werden nicht von allein an den Hochschulen etabliert oder in den Tarifvertrag aufgenommen. Sie müssen vielmehr im Rahmen der Tarifauseinandersetzungen erkämpft werden. Dabei ist es notwendig, dass sich die verhandelnden Gewerkschaften diese zu eigen machen. Studentische Beschäftigte sind nur ein Teil der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, so dass ihre Bedürfnisse immer mit denen anderer Gruppe konkurrieren. Nur durch inner- und zwischengewerkschaftliche Solidarität und die Erkenntnis, dass prekär niemals fair ist, kann sich etwas verändern.

Selbstverwicklungen thematisieren: Die Arbeit in prekären Beschäftigungsverhältnissen funktioniert sowohl über Strukturen der Ausbeutung als auch über Mechanismen des Unterwerfens. Die Arbeit an der Hochschule vor Ort müsste dazu ansetzen, beide zu thematisieren.

Das heißt, erstens die allgemeine Prekarität an der Hochschule schrittweise über Kampagnen oder gezielte Aktionen deutlich werden zu lassen und zum Thema zu machen. Hier gibt es verschiedene Ideen. Von einer Postkartenaktion des Landesausschuss der StudentInnen Nordrhein-Westfalen (LASS NRW) über das Verteilen von Buttons, mit denen sich Leute an der Hochschule an bestimmten Aktionstagen als befristet oder unbefristet beschäftigt zu erkennen geben und damit in einem ersten Kampagnenschritt einen bildlichen Eindruck vom Befristungsapparat Hochschule deutlich werden lassen, wie dies in einer Hochschule in NRW geschehen ist. Eine andere Idee wäre ein Aktions-Urlaubs-Tag für Hilfskräfte, wie er auf einem Workshop bei der Wissenschaftskonferenz der GEW diskutiert wurde. Auch ist über Organizing-Kampagnen nachzudenken, die sich auf *unechte Hilfskräfte* konzentrieren. Was davon sinnvoll ist und in welchen Schritten Kampagnen aufgebaut und – im Sinne einer bewusst breiten Kampagnenarbeit – mit unterschiedlichen Akteuren abgestimmt werden können, muss je nach Standort abgewogen werden.

Um eine nachhaltige Unterstützung der Menschen leisten zu können, darf sich die Arbeit vor Ort aber *auch* nicht nur auf solche Aktionen beschränken. Sie sollte nach Möglichkeit eine Gelegenheit geben, Selbstverwicklungen aufzuarbeiten, Ängste zu artikulieren und Verunsicherungen als etwas wahrnehmbar zu machen, das nicht nur Einzelpersonen, sondern eine ganze Beschäftigungsgruppe betrifft. Die Gewerkschaften könnten hierzu eine Plattform bieten.

Um notwendige Diskussionen, die hier angestoßen werden müssen, zu bündeln, stellt der *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft* ein wichtiges Instrument dar. Rosiger, als sie sind, können wir die Verhältnisse damit nicht machen, aber vielleicht lassen sie sich zum Tanzen bringen. Sofern sich nämlich in den Diskussionen über den *Herrschinger Kodex* der unternehmerischen Hochschule ihre eigene Melodie vorspielen lässt, werden möglicherweise gute Voraussetzungen für eine direkte Aktion vor Ort geschaffen.

Literatur

- Bourdieu, Pierre (1983):** Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hg.): „Soziale Ungleichheiten“ (Soziale Welt Sonderband 2), Göttingen, 183–198.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011):** Ratgeber. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen, Frankfurt/Main.
- Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Priebe, Stefan (2012):** Studentische MitarbeiterInnen – Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt/Main.
- Universitätsbibliothek Heidelberg:** 6 studentische Kräfte für Reinigung im Lesesaal gesucht. Auf: „Neues aus Ihrer Bibliothek – UBLOG“ abrufbar über: <http://ub.blog.uni-heidelberg.de/2012/07/06/6-studentische-kräfte-für-reinigung-im-lesesaal-gesucht/> (22.02.2013).

F

Attraktive Karrierewege und
Beschäftigungsbedingungen
gestalten

Gute Arbeit in der Wissenschaft – Vom Templiner Manifest zum Herrschinger Kodex

Andreas Keller

Alles begann 2010 in der Stadt Templin im Landkreis Uckermark in Brandenburg. Auf ihrer 4. Wissenschaftskonferenz zum Thema *Traumjob Wissenschaft?* beschäftigte sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit den Karrierewegen in Hochschule und Forschung (Himpele/Keller/Ortmann 2011). Ergebnis war das *Templiner Manifest*, das die GEW-Vision vom *Traumjob Wissenschaft* skizziert.¹ Die zehn Eckpunkte des *Templiner Manifests* für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung zielen auf eine Absicherung von DoktorandInnen sowie berechenbare Perspektiven für Postdocs ab. Daueraufgaben in Hochschule und Forschung sollen mit Dauerstellen erledigt, prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzt werden. Work-Life-Balance und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Karrierestufen sollen ebenso garantiert werden wie eine gleichberechtigte Mitbestimmung aller WissenschaftlerInnen und ihre tarifvertragliche Absicherung. 2012 – als Ergebnis der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz zum Thema *Baustelle Hochschule* in Herrsching am Ammersee – folgte der *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft*: ein konkreter Vorschlag der GEW an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich selbst zu berechenbaren Karrierewegen und fairen Beschäftigungsbedingungen zu verpflichten.²

Mit der Kampagne für den *Traumjob Wissenschaft*, die 2010 in Templin startete, hat die GEW eine breite Debatte über die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung und mögliche Reformen ausgelöst (Keller 2012). 10.000 UnterzeichnerInnen unterstützen das Reformprogramm des *Templiner Manifests*. Über 80 Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum *Templiner Manifest* führte die GEW vor Ort an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch. 2011 bis 2013 fanden in Berlin vier bundesweite Follow-up-Kongresse zum *Templiner Manifest* statt. An Hochschulen und Forschungseinrichtungen, vor allem aber auch in wissenschaftspolitischen Organisationen und politischen Parteien, im

1 Das Templiner Manifest kann unter www.templiner-manifest.de abgerufen und online unterzeichnet werden. Außerdem ist es im Wortlaut dokumentiert in Himpele/Keller/Ortmann 2011: 111 ff.

2 Der *Herrschinger Kodex* ist in diesem Sammelband im Wortlaut dokumentiert.

Deutschen Bundestag und in Länderparlamenten wird intensiv über die Personalstruktur und Karrierewege in Hochschule und Forschung sowie über Reformperspektiven diskutiert.

Diese Strukturdefizite lassen sich im Wesentlichen in drei Problemkreisen zusammenfassen (vgl. Keller 2011). Erstens sind die Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem eindimensional auf die Professur ausgerichtet: Es gibt auf der einen Seite ProfessorInnen, auf der anderen Seite WissenschaftlerInnen, die noch keine Professur erlangt haben und daher als *unfertige* WissenschaftlerInnen, als *wissenschaftlicher Nachwuchs* gelten, dem eine dauerhafte Berufsperspektive in Hochschule und Forschung vorenthalten wird. Diese *Nachwuchs*-WissenschaftlerInnen müssen alles auf eine Karte setzen: Entweder sie werden eines Tages auf eine Professur berufen oder sie müssen – in der Regel zu alt und überqualifiziert für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt – das Wissenschaftssystem verlassen. Eine akademische Personalkategorie zwischen Professur und *Nachwuchs* existiert in Deutschland so gut wie nicht – ganz anders als in vielen anderen Wissenschaftssystemen wie etwa Frankreich, England oder die USA. Dort gibt es auch für WissenschaftlerInnen, die nicht zur Spitzengruppe der ProfessorInnen gehören, die Perspektive, auf Dauer und in einer eigenverantwortlichen Position Wissenschaft als Beruf zu betreiben (vgl. Kreckel 2011).

Das zweite Strukturdefizit der Karrierewege in Hochschule und Forschung sind atypische bis prekäre Beschäftigungsverhältnisse für die übergroße Mehrheit der WissenschaftlerInnen. Für sie gibt es immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten. Kamen 2005 noch auf einen unbefristet beschäftigte/n wissenschaftliche/n Angestellte/n vier befristet Beschäftigte, waren es 2010 schon acht.³ 53 Prozent der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Hochschulen hatten eine Laufzeit von unter einem Jahr, an Forschungseinrichtungen sind es 50 Prozent (Jongmanns 2011: 73). In solchen Zeiträumen lässt sich in der Regel weder eine Doktorarbeit schreiben noch ein Forschungsprojekt durchführen. Die extrem kurzen Laufzeiten sind daher offenkundig dysfunktional und haben die Debatte über die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung weiter befeuert.

Als drittes Strukturdefizit der Karrierewege ist die Gläserne Decke für Wissenschaftlerinnen zu nennen. Statt in der Wissenschaft aufzusteigen, steigen sie – früher und häufiger als ihre männlichen Kollegen – aus dem

System aus. Besteht unter den HochschulabsolventInnen noch annähernd eine Geschlechterparität (Frauenanteil: 50,7 Prozent), geht der Anteil der Frauen mit jeder Karrierestufe zu Gunsten des Anteils der Männer zurück.⁴ Bei den Promotionen kommen Frauen noch auf einen Anteil von 44,9 Prozent, bei den Habilitationen auf 25,5 Prozent. 19,9 Prozent aller Professuren, aber nur 15,5 Prozent der Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe W3 bzw. C4, sind mit Frauen besetzt.

Diese Strukturdefizite sind auf der einen Seite ungerecht gegenüber den betroffenen WissenschaftlerInnen, die ein enormes Maß an intrinsischer Motivation mitbringen müssen, um sich trotz prekärer Rahmenbedingungen und unberechenbarer Berufsperspektiven für eine wissenschaftliche Laufbahn zu entscheiden (vgl. Jaksztat/Schindler/Briedis 2011). Zum anderen haben sie negative Folgen für die Qualität von Forschung, Lehre und Management, die unter der Diskontinuität wissenschaftlicher Arbeit leidet, sowie für die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern etwa im Ausland oder in der Industrie.

Genau hieran, am Widerspruch zwischen den hohen Anforderungen an die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement auf der einen Seite und den fehlenden adäquaten Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven auf der anderen Seite, knüpft die *Templiner Manifest*-Kampagne für den *Traumjob Wissenschaft* an. „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 Drittmittelerwerbung. Diesen Anforderungen müssen sich die Beschäftigten in der Wissenschaft stellen, ohne dass sie aufgabengerechte Bedingungen vorfinden. (...) 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“, heißt es in der Präambel des *Templiner Manifests*.

Zweieinhalb Jahre nach der Templiner Wissenschaftskonferenz lässt sich feststellen: Das *Templiner Manifest* wirkt. Nicht nur, weil die Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen eine enorme Resonanz bei WissenschaftlerInnen erfahren, sondern auch, weil

4 Daten nach Angaben des CEWS – Center of Excellence Women and Science, <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/> (11.02.2013).

das Thema auf der politischen Agenda angekommen ist. Alle fünf Fraktionen im Deutschen Bundestag haben parlamentarische Initiativen gestartet, die sich teilweise explizit auf das *Templiner Manifest* beziehen und zahlreiche Reformvorschläge der GEW aufgreifen.⁵ Sogar die Regierungsfractionen CDU/CSU und FPD treten unter anderem dafür ein, die Laufzeit von Zeitverträgen an die Laufzeit von Projekten bzw. den Zeitbedarf für Qualifikationsvorhaben zu koppeln. Die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), die befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die Kinder betreuen, eine Vertragsverlängerung ermöglicht, aber eben nicht garantiert (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG), soll nach den Vorstellungen von Union und FDP grundsätzlich angewandt werden. Neben den klassischen Professuren soll eine neue Personalkategorie für qualifizierte promovierte WissenschaftlerInnen eingerichtet werden. Juniorprofessuren sollen in „Assistenzprofessuren“ umgewandelt werden, die „wenn möglich“ mit einem Tenure Track ausgestattet werden sollten.

Die Kernkompetenz für die Reform von Personalstruktur und Karrierewegen an den Hochschulen liegt jedoch bei den Bundesländern. Von daher ist es von enormer Bedeutung, dass das *Templiner Manifest* auch dort seine Wirkung entfaltet. Deutliche Spuren hat die GEW-Initiative insbesondere im Koalitionsvertrag zwischen Bündnis 90/Die Grünen und SPD in Baden-Württemberg für 2011 bis 2016 hinterlassen.⁶ Die beiden Regierungsparteien streben an, „innerhalb der nächsten fünf Jahre die Zahl unbefristeter Mittelbaustellen an den Hochschulen in Baden-Württemberg zu erhöhen“. Weiter heißt es im Koalitionsvertrag: „Wissenschaftliche Karrieren müssen auch ohne eine angestrebte Professur möglich sein.“ Ähnliche Festlegungen sind in den Koalitionsvereinbarungen von SPD und Grünen in Rheinland-Pfalz (2011) und Nordrhein-Westfalen (2012) zu finden. In zahlreichen Länderparlamenten haben SPD, Grüne oder Linke parlamentarische Initiativen zum Thema gestartet oder Anfragen gestellt, der

5 Bündnis 90/Die Grünen: „Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen“ (Bundestags-Drucksache 17/4203 vom 15.12.2010) sowie „Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern“ (Bundestags-Drucksache 17/7773 vom 22.11.2011); Die Linke: „Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden“ (Bundestags-Drucksache 17/4423 vom 18.01.2011) sowie „Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern“ (Bundestags-Drucksache 17/6488 vom 06.07.2011); SPD: „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten“ (Bundestags-Drucksache 17/6336 vom 29.06.2011); CDU/CSU, FDP: „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (Bundestags-Drucksache 17/9396 vom 24.04.2012).

6 <http://dokumente.wscms-basis.de/Koalitionsvertrag-web.pdf> (21.01.2013).

Hessische Landtag und die Hamburgische Bürgerschaft führten 2012 spezielle Sachverständigenanhörungen zum Thema durch.

Dass politischer Handlungsbedarf hinsichtlich der Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung besteht, wird heute kaum noch bestritten – auch nicht von der Allianz der deutschen Wissenschaftsorganisationen, der neben der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und den großen Verbänden der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen auch Organisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) oder der Wissenschaftsrat angehören. 2011 bekannte sich die Allianz zur *Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit den Befristungsregelungen sowie der damit verbundenen besonderen Personalfürsorge*.⁷ 2012 verabschiedete die Mitgliederversammlung der HRK *Leitlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse in den Hochschulen* als Empfehlung für ihre Mitgliedshochschulen.⁸ In den HRK-Leitlinien wird der Gedanke der Orientierung von Vertragslaufzeiten an der Dauer von Qualifikationsvorhaben aufgegriffen: „In jeder Phase ist das Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen.“ Weiter setzt sich die HRK für Transparenz bei der Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen ein. „Familienbezogene Fördermöglichkeiten sind in jedem Einzelfall zu nutzen“, heißt es mit Blick auf die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Fakultäten bzw. Fachbereiche werden zur Aufstellung von „Dauerstellenkonzepten“ aufgefordert, Hochschulen sollen Unterstützung bei Karriereplanung leisten sowie „Führungskräfte trainings“ anbieten.

An diese Aussagen von Allianz und HRK knüpft die GEW jetzt an und schlägt den Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, sich in einem Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft* auf Standards für faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege zu verpflichten. Der *Herrschinger Kodex* stellt eine konkrete Empfehlung dar, wie eine solche Selbstverpflichtung aussehen könnte, die jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung schon heute aussprechen und umsetzen könnte – ohne dass, wie von der GEW ebenfalls gefordert, zwingend Gesetze geändert oder Tarifverträge weiterentwickelt worden sein müssen (obwohl die GEW sich selbstverständlich auch dafür weiter einsetzt).

7 Pressemitteilung vom 13.12.2012, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Allianz-WissZeitVGesetz.pdf> (21.01.2013).

8 Beschluss vom 24.04.2012, http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_6842.php?datum=12.+Mitgliederversammlung+der+HRK+am+24.4.2012 (21.01.2013). Siehe auch den Beitrag von Frost/Prömel in diesem Band.

In den vergangenen Jahren haben die Hochschulen nach einer Stärkung ihrer Autonomie auch in Finanz- und Personalangelegenheiten gerufen – die Landesgesetzgeber sind diesem Ruf teilweise sehr weitgehend gefolgt. Auch die Eigenverantwortung der Forschungseinrichtungen wurde durch das neue Wissenschaftsfreiheitsgesetz des Bundes, das im Dezember 2012 in Kraft getreten ist, gestärkt. Jetzt müssen Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter Beweis stellen, dass sie mit der Autonomie verantwortungsbewusst umgehen können – durch die Erarbeitung eines Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft*.

Im Rahmen eines Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft* sollten sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu einer Absicherung der Promotionsphase verpflichten. Dass DoktorandInnen keine Studierenden in der dritten Phase ihrer Ausbildung nach Bachelor und Master sind, sondern junge ForscherInnen in der ersten Phase ihrer wissenschaftlichen Berufstätigkeit, muss sich im Status der Promovierenden und den Rahmenbedingungen für die Promotion widerspiegeln. Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sollte daher gegenüber Stipendien der Vorzug gegeben werden. Vor dem Hintergrund, dass sich etwa in der Max-Planck-Gesellschaft der Anteil der StipendiatInnen unter den Promovierenden von 35,6 Prozent (2004) auf 59,9 Prozent erhöht hat,⁹ ist eine derartige Selbstverpflichtung überfällig. Darüber hinaus muss die Einrichtung, an der promoviert wird, ihre institutionelle Verantwortung für eine hochwertige Betreuung der DoktorandInnen wahrnehmen, indem sie für den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen sorgt, in denen die Betreuungsleistungen verbindlich geregelt werden. Der im *Herrschinger Kodex* darüber hinaus enthaltene Vorschlag, alle Promovierenden aktiv in fächerübergreifenden Graduiertenzentren zu unterstützen, bezieht sich auf ein entsprechendes Konzept der DoktorandInnen in der GEW (GEW 2012: 25 ff.).

Weiter gehört in einen Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft* die Verankerung eines Tenure Track, der promovierten WissenschaftlerInnen (Postdocs) die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs in Hochschule und Forschung eröffnet – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Wie ein Tenure Track gestaltet werden könnte, zeigt der Kollektivvertrag (Tarifvertrag) für die Universitäten in Österreich, der 2009 zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen wurde (GÖD 2011). Gemäß

9 Angaben nach: Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE Bundestags-Drucksache 17/9639.

§ 27 des Kollektivvertrages kann eine Universität einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Werden die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht, was die Universität entsprechend fördern muss, kann die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler mit einer Entfristung ihres oder seines Beschäftigungsverhältnisses rechnen. Im *Herrschinger Kodex* bezieht sich die GEW auf dieses Vorbild und schlägt Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, Postdocs eine entsprechende Tenure Track-Option anzubieten – ein zentrales Instrument, um die Karrierewege in der Wissenschaft berechenbarer zu gestalten und die wissenschaftliche Laufbahn attraktiver zu machen.

Ein Tenure Track-Modell wird nur dann funktionieren können, wenn die Wissenschaftseinrichtungen eine aktive Personalpolitik betreiben. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten sich daher in einem Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft* zu Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement verpflichten. Es sollte für jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung selbstverständlich werden, auf Basis einer vorausschauenden Personalplanung den mittel- und langfristigen Bedarf ihrer Einrichtung an WissenschaftlerInnen und anderen Beschäftigten zu ermitteln und davon abzuleiten, wie vielen Nachwuchskräften heute eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden kann und sollte. Erst auf dieser Grundlage kann für jede Einrichtung ein adäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bestimmt werden, die der Entwicklung der Einrichtung auf der einen Seite und den Interessen der WissenschaftlerInnen auf der anderen Seite Rechnung trägt. Darüber hinaus sollte eine Wissenschaftseinrichtung im Rahmen eines intelligenten Personalmanagements Instrumente entwickeln, mit denen unabhängig von kurzfristig wirksamen Finanzierungsquellen mittelfristig bis langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse eröffnet werden können – indem die Dauer des Arbeitsvertrages von der Finanzierung aus Drittmittelprojekten oder dem Hochschulhaushalt entkoppelt wird. Im *Herrschinger Kodex* schlägt die GEW vor, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch zentrale Überbrückungsfonds für längerfristige oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sorgen.

Eine aktive Personalpolitik ist wiederum die Grundlage für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Zeitverträgen, den die GEW von jeder Hochschule und Forschungseinrichtung erwartet und für den sie im *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft* Mindeststandards formuliert hat. Verantwortungsbewusster Umgang – das bedeutet zunächst, dass Zeitverträge überhaupt nur dann abgeschlossen werden sollten, wenn

diese notwendig und sachlich gerechtfertigt sind. Das kann nach Maßgabe des *Herrschinger Kodex* nur dann der Fall sein, wenn die Beschäftigung einer – nach Maßgabe einer arbeitsvertraglich vereinbarten und im Rahmen der Arbeitszeit zu betreibenden – Qualifizierung dient, sie überwiegend aus befristet zur Verfügung stehenden Drittmitteln finanziert wird oder aufgrund einer Vertretung erforderlich ist. Die sachgrundlose Befristung ist zwar nach WissZeitVG im Rahmen der bekannten 6+6-Jahresfrist zulässig, seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 01.06.2011¹⁰ ist aber klar, dass auch die sachgrundlose Befristung nicht völlig losgelöst vom Zweck des Gesetzes, wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern, erfolgen kann. Die sachgrundlose Befristung gemäß WissZeitVG ist daher nur dann rechtmäßig wie wissenschaftspolitisch vertretbar, wenn diese tatsächlich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten dient. Das bedeutet, dass die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, zu deren Dienstaufgaben nicht die eigene Qualifizierung gehört, sowie insbesondere mit Lehrkräften für besondere Aufgaben und Mitgliedern des administrativen und technischen Personals, auch im Wissenschaftsmanagement, nicht akzeptabel ist. Gerade in diesem Bereich kommt es auch aus Arbeitgebersicht in hohem Maße auf Erfahrung und auf Netzwerke an, die eine hohe Kontinuität der Arbeit voraussetzen.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Zeitverträgen bedeutet aber darüber hinaus, dass immer dann, wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse notwendig und sachgerecht sind, Mindeststandards für die Ausgestaltung der Verträge gelten. Die GEW schlägt vor, dass sich jede Hochschule und Forschungseinrichtung in einem Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft* auf solche Standards verpflichtet. Dazu gehört an erster Stelle die Sicherung von Mindestvertragslaufzeiten nach dem einfachen Grundsatz, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen am Befristungszweck zu orientieren hat. Hat ein Drittmittelprojekt eine Laufzeit von drei Jahren, dann sollten sich auch die Arbeitsverträge mit den ProjektmitarbeiterInnen über mindestens drei Jahre erstrecken. Dauert eine Promotion voraussichtlich fünf Jahre, dann sollte auch der Arbeitsvertrag mit der Doktorandin oder dem Doktoranden eine Laufzeit von mindestens fünf Jahren haben.

In enger Verbindung damit steht die Konzeption des *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft* für die familienfreundliche Gestal-

10 7 AZR 827/09. Im vorliegenden Fall hatte eine Fremdsprachenlektorin, die keine Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung oder Forschung hatte, mit Unterstützung der GEW erfolgreich gegen die Befristung ihres Beschäftigungsverhältnisses geklagt.

tung von Karrierewegen. Dazu gehören selbstverständlich flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Sitzungszeiten und bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Es geht aber auch um eine familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsverträgen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten sich verpflichten, die familienpolitische Komponente des WissZeitVG, die eine Verlängerung von Zeitverträgen im Falle der Betreuung von Kindern über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, grundsätzlich anzuwenden. Die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführte Evaluation des WissZeitVG ist aber im Gegenteil zu dem Ergebnis gekommen, „dass von der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer fast ausschließlich für den Individualfall Gebrauch gemacht wird“ (Jongmanns 2011: 55). Nur 0,5 Prozent der an Hochschulen nach WissZeitVG abgeschlossenen Zeitverträge werden auf die familienpolitische Komponente gestützt. Darüber hinaus sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen dafür sorgen, dass möglichst viele ihrer befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten Anspruch auf die im WissZeitVG vorgesehene automatische Vertragsverlängerung im Falle von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung von Angehörigen haben. Dieser Anspruch besteht derzeit nur für nach § 1 Absatz 1 WissZeitVG sachgrundlos befristete Arbeitsverträge, nicht für nach § 1 Absatz 2 geschlossene Drittmittelverträge. Daher empfiehlt die GEW im *Herrschinger Kodex*, der Befristung nach Absatz 1 den Vorzug zu geben. Unabhängig davon ist jedoch eine Änderung des WissZeitVG erforderlich, die die familienpolitische Komponente verbindlich ausgestaltet und die Drittmittelbeschäftigten mit den anderen Beschäftigten gleichstellt.

Der *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft* enthält eine Reihe weiterer Vorschläge für eine Selbstverpflichtung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. So schlägt die GEW vor, WissenschaftlerInnen grundsätzlich Vollzeitbeschäftigung anzubieten, Teilzeitbeschäftigung nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten. Hintergrund dafür ist, dass gerade im Wissenschaftsbetrieb auf halben Stellen Vollzeitarbeit erwartet wird, und sei es, indem die Qualifizierung, die die Befristung rechtfertigt, als Freizeit deklariert wird. Der *Herrschinger Kodex* enthält Mindeststandards für die Vergabe von Lehraufträgen und den Abschluss von Arbeitsverträgen mit studentischen Hilfskräften. Auf die Einstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften mit Hochschulabschluss, die in der Regel die gleiche Arbeit wie wissenschaftliche MitarbeiterInnen machen, sollte eine verantwortungsbewusste Hochschule oder Forschungseinrichtung verzichten. Gleiche Chancen für Frauen und Männer kann eine Wissenschaftseinrichtung nicht nur durch eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Personalrekrutierung

sowie die Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten betreiben. Darüber hinaus geht es um die Berücksichtigung von gleichstellungspolitischen Erfolgen bei der Mittelvergabe sowie um eine Quotierung – diese muss mindestens der Maßgabe des inzwischen auch vom Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodells entsprechen (vgl. zuletzt Wissenschaftsrat 2012). Schließlich sollte sich eine Wissenschaftseinrichtung in einem Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft* dazu bekennen, die Beteiligung und Mitbestimmung ihrer Mitglieder aktiv zu fördern und die Arbeit von Betriebs- oder Personalrat zu unterstützen. Die Einhaltung des Kodex soll nach den Vorstellungen der GEW von einer speziellen Ombudskommission überwacht werden.

Die GEW wird unverdrossen in Bund und Ländern, aber auch als Tarifpartnerin in Verhandlungen mit den Arbeitgebern für anständige Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege in der Wissenschaft eintreten. Mit dem GEW-Vorschlag für einen Kodex *Gute Arbeit in der Wissenschaft* macht sie aber außerdem deutlich, dass jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung schon heute den ersten Schritt in diese Richtung gehen kann – im Interesse der betroffenen WissenschaftlerInnen, aber auch im Interesse von Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre und letztlich auch der Attraktivität ihrer Arbeitsplätze im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern. Nicht alle Leitungen von Wissenschaftseinrichtungen werden sich aus eigenem Antrieb für eine Selbstverpflichtung stark machen. Die GEW tritt daher dafür ein, dass es Bund und Ländern nicht länger egal ist, unter welchen Bedingungen und mit welchen Perspektiven die WissenschaftlerInnen an den von ihnen finanzierten Einrichtungen arbeiten, sondern dass sie genauer hinschauen.

Bund und Länder, aber auch andere Geldgeber wie die wiederum von Bund und Ländern finanzierte DFG sollten vielmehr die institutionelle und projektförmige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Gewährleistung berechenbarer Karrierewege und fairer Beschäftigungsbedingungen binden, was beispielsweise über entsprechende Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschehen kann (Keller 2012). Als erste Vertreterin einer Landesregierung hat die Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Svenja Schulze (SPD), angekündigt, die Hochschulen des Landes per Zielvereinbarungen auf einen *Kodex für Gute Arbeit* zu verpflichten¹¹ – Rückenwind für die Kampagne für den *Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft*. Die Initiative für den

11 Presseerklärung vom 19.01.2012, <http://www.nrw.de/landesregierung/hochschulen-im-ruhr-gebiet-und-land-unterzeichnen-zielvereinbarungen-12359/> (21.01.2013).

Herrschinger Kodex lebt aber insbesondere davon, dass sich WissenschaftlerInnen, Promovierende und Postdocs, Beschäftigte und StipendiatInnen, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte, Mitglieder in Senaten und Fakultätsräten, Betriebs- und Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Kodex-Idee zu eigen machen und entsprechende Debatten vor Ort an ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung anzetteln – im eigenen Interesse, aber auch im Interesse von guter Arbeit in der Wissenschaft!

Literatur

- Banscherus, Ulf/Himpele, Klemens/Keller, Andreas (Hg.) (2012): Gut – besser – exzellent? Qualität von Forschung, Lehre und Studium entwickeln, Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 118).
- Himpele, Klemens/Keller, Andreas/Ortmann, Alexandra (Hg.) (2011): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung, Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 117).
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2012): Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW. Zweite, erweiterte Auflage, Frankfurt/Main.
- GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (2011) (Hg.): Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, Wien.
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, HIS-Studie, Hannover.
- Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in: HIS:Forum Hochschule (04/2011), Hannover. Gesetzevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Keller, Andreas (2011): Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft – Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, in: Himpele/Keller/Ortmann (Hg.), 141–152.
- Keller, Andreas (2012a): Gute Wissenschaft – gute Arbeit: Zwei Seiten einer Medaille, in: Banscherus/Himpele/Keller (Hg.), 111–122.
- Keller, Andreas (2012b): Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum öffentlichen Fachgespräch „Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 28. März 2012 in Berlin. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Ausschuss-Drucksache 17(18)267a (abzurufen über http://www.gew.de/GEW_Berechenbare_Karrierewege_fuer_die_Wissenschaft.html).
- Kreckel, Reinhard (2011): Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg, in: Himpele/Keller/Ortmann (Hg.), 47–60.
- Statistisches Bundesamt (2011): Fachserie 11, Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Köln, Drs. 2218-12, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (15.02.2013).

Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft

Mit dem Templiner Manifest hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010 ein Programm zur Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, mit dem wir uns seitdem für den „Traumjob Wissenschaft“ stark machen. Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite sind zwei Seiten einer Medaille! Das Templiner Manifest war ein Weckruf: für viele WissenschaftlerInnen, die ihre Situation reflektieren, sich organisieren und für Reformen eintreten, aber auch für Wissenschaftsorganisationen und PolitikerInnen in Bund und Ländern, die Maßnahmen zur Reform von Karrierewegen und Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft prüfen.

Die GEW setzt sich auf der einen Seite in Bund und Ländern, auf internationaler Ebene und in der Tarifpolitik für den „Traumjob Wissenschaft“ ein. Auf der anderen Seite kann aber jede Hochschule, jede Forschungseinrichtung schon heute selbst aktiv werden und sich dazu verpflichten, den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiv auszugestalten. Der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ stellt eine Empfehlung dar, wie eine solche Selbstverpflichtung aussehen könnte. In diesem Sinne ist der Herrschinger Kodex ein Werkzeugkasten zur Umsetzung des Templiner Manifests an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und damit zur Verwirklichung des „Traumjobs Wissenschaft“. Diese sind aufgefordert, sich ihrer Verantwortung für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu stellen. WissenschaftlerInnen, Promovierende und Postdocs, Beschäftigte und Stipendiaten, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte, Mitglieder in Senaten und Fakultätsräten, Betriebs- und Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind aufgerufen, in den Werkzeugkasten zu greifen und an ihrer Einrichtung eine Debatte über gute Arbeit in der Wissenschaft anzuzetteln.

Dr. Andreas Keller

*Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW
Frankfurt am Main, im November 2012*

Präambel

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsplätze und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren herausragende Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher. Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verpflichtet sich zur Umsetzung der von der Europäischen Kommission 2005 empfohlenen „Europäischen Charta für Forscher“ und des „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“. Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ bekennt sich zur Tarifautonomie und damit zum Grundsatz der tarifvertraglichen Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

1. Absicherung der Promotionsphase

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ versteht die Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit. Aus diesem Grund gibt sie der Finanzierung über sozialversicherungspflichtige und tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse den Vorzug gegenüber anderen Formen der Finanzierung wie z. B. Stipendien.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ schließt mit allen Doktorandinnen und Doktoranden Qualifizierungsvereinbarungen ab, mit denen eine qualitativ hochwertige Betreuung garantiert wird.

Bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss ihres Promotionsvorhabens werden die Doktorandinnen und Doktoranden aktiv in einem fächerübergreifenden Graduiertenzentrum unterstützt, die auf freiwilliger Basis Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Betreuerinnen und Betreuern fördern und Selbstorganisation und Mitbestimmung gewährleisten.

2. Berechenbare Perspektiven für Postdocs

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ bietet promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) berechenbare Karrierewege. Sie fördert ihre Selbstständigkeit und Eigenverantwortung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement.

Die Beschäftigungsverhältnisse für Postdocs enthalten eine Tenure-Track-Option, d. h. die Möglichkeit einer Zusage dauerhafter Beschäftigung nach Erfüllung einer Zielvereinbarung. Diese Zielvereinbarung soll nach zwei Beschäftigungsjahren als Postdoc angeboten oder von ihr oder ihm beantragt werden. In ihr sind Ziele für die wissenschaftliche Entwicklung formuliert, die in einem festgelegten Zeitrahmen von drei bis maximal sechs Jahren erreicht werden können. Wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind, wird das Beschäftigungsverhältnis entfristet. Die Zielvereinbarung enthält je nach Art des Arbeitsvertrags selbstständige Aufgaben in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Organisation, Management und Selbstverwaltung. Die Berufung auf eine Professur oder Leitungsposition bleibt nach der Entfristung unbenommen. Vollzieht sich die Postdoc-Beschäftigung im Rahmen einer Juniorprofessur, führt das Erreichen der vereinbarten Ziele zur Berufung auf eine Professur.

3. Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ trägt durch die Gewährleistung von Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen bei. Sie erkennt an, dass eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung das Regelarbeitsverhältnis ist, von dem nur in begründeten Fällen abgewichen wird.

Mit wissenschaftlichen oder künstlerischen MitarbeiterInnen können befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, wenn

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

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie administrative und technische MitarbeiterInnen werden grundsätz-

lich unbefristet beschäftigt. Bei Qualifizierungsstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen. Bei Drittmittelstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der Laufzeit des betreffenden Projekts entsprechen. Beschäftigungsverhältnisse dürfen eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten.

Zeiten der Beschäftigung als studentische Hilfskraft werden auch dann nicht auf die Höchstbefristungsdauer des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angerechnet, wenn die Beschäftigung während des Masterstudiums erfolgt ist.

4. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung angeboten. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten.

Bei Teilzeitbeschäftigten soll der Umfang der Beschäftigung 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nicht unterschreiten.

5. Nebenberufliche Beschäftigung

Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, d. h. nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots beitragen, sind ihnen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, die ihrer Qualifikation entsprechen.

Im Übrigen werden Lehraufträge angemessen vergütet und in der Regel für die Dauer von mindestens zwei Semestern vergeben. Die Vergütung trägt auch den Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen Rechnung.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verzichtet auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss zu Gunsten von Stellen für wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen.

Beschäftigungsverhältnisse mit studentischen Hilfskräften werden in der Regel für die Dauer von mindestens einem Jahr abgeschlossen. Ihnen werden grundsätzlich keine Aufgaben übertragen, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden.

6. Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ ist eine familienfreundliche Hochschule/Forschungseinrichtung. Sie ermöglicht allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) u. a. durch flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten sowie bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ geht dabei von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen (z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen) Rechnung.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verpflichtet sich zu einer familienfreundlichen Haushaltspolitik. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, zu besetzen. Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln sind zusätzliche Mittel einzuplanen, die für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird an der Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ grundsätzlich angewandt.

Bei der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, soll der sachgrundlosen Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden, um die automatische Vertragsverlängerung im Fall der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderen Beurlaubungs- und Freistellungszeiten zu gewährleisten.

7. Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ setzt sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Sie unterstützt aktiv die Arbeit der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten.

Ziel der Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ ist es, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erreichen. Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats legt sie mindestens nach Maßgabe des sogenannten Kaskadenmodells Quoten fest, bei denen als Bezugsgröße der Anteil von Frauen in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. Sie verpflichtet sich in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen zu einer aktiven Rekrutierungspolitik.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ versteht Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitätskriterien in Entscheidungsprozessen. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellungspolitik ein maßgebliches Kriterium.

8. Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verpflichtet sich zu einer aktiven Personalpolitik durch Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement.

Im Zuge einer aktiven Personalentwicklung macht die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung, bietet Führungskräfte trainings an und stellt die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Sie veröffentlicht regelmäßig einen Bericht zur Situation und zu den Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter besonderer Berücksichtigung der Qualifizierungsphase.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ betreibt eine mittel- und langfristige Personalplanung. Auf dieser Grundlage bestimmt sie ein aufgabenadäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Durch ein aktives Personalmanagement sorgt die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ für die Stabilisierung von Beschäftigung. Durch einen zentralen Überbrückungsfonds ermöglicht sie die Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen bis zur Anschlussfinanzierung aus Drittmitteln oder regulären Haushaltsmitteln. Soweit möglich, ist auch beim Wechsel der Finanzierungsart ein mittelfristiges oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abzuschließen.

9. Beteiligung und Mitbestimmung

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ stellt sicher, dass ihre Mitglieder in geeigneter Weise an den Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Sie bekennt sich zum hohen Stellenwert der akademischen Selbstverwaltung für die Steuerung der Hochschule/Forschungseinrichtung und fördert die Beteiligung der Beschäftigten, indem Gremientätigkeiten auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Sie unterstützt aktiv die Arbeit des Personalrats/des Betriebsrats.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ gewährleistet die Partizipation ihrer Mitglieder auch in neuen Organisationsformen wie Graduiertenförderereinrichtungen oder Forschungsclustern. Diese Grundsätze gelten nach Maßgabe des Landeshochschulgesetzes auch für Doktorandinnen und Doktoranden ohne Beschäftigungsverhältnis sowie für nebenberuflich Beschäftigte.

10. Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ richtet eine Ombudskommission zur Überwachung der Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ein. Der Kommission gehören gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten an, darunter mindestens eine Doktorandin oder ein Doktorand und mindestens eine oder ein Postdoc sowie externe Sachverständige, darunter mindestens ein Mitglied, das von einer an der Hochschule oder Forschungseinrichtung vertretenen Gewerkschaft vorgeschlagen wird.

Die Kommission ist verpflichtet, die Einhaltung des Kodex zu überwachen, Verstöße zu untersuchen und jährlich über ihre Arbeit zu berichten.

Autorinnen und Autoren

Judith Bilstein, M.A., ist Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskraft an der Georg-August-Universität Göttingen. Seit 2010 ist sie Mitglied der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen und der GEW-Hochschulgruppe Göttingen.

Esther Borowski, Dr., ist Leiterin der Forschungsgruppe „Karriereforschung“ am ZLW. Von 2007 bis 2011 war sie Kollegiatin im DFG Graduiertenkolleg „Anlaufmanagement“. Im Rahmen dieser Tätigkeit fertigte sie ihre Dissertation zum Thema „Agiles Vorgehensmodell zum Management komplexer Produktionsanläufe in Unternehmen mit mittelständischen Strukturen“ an.

Dorothee Buchhaas-Birkholz, Dr., ist seit 2010 Leiterin des Referats Wissenschaftlicher Nachwuchs/Wissenschaftliche Weiterbildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung. Frühere Tätigkeiten im BMBF in den Bereichen Empirische Bildungsforschung, Weiterbildung, Bibliotheken, Bund-Länder, Begabtenförderung.

Sahra Damus ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Soziolinguistik und zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). Sie ist aktiv in der GEW in den Bereichen Frauen- und Hochschulpolitik und in der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) an Hochschulen.

Alex Demirovič, Prof. Dr., ist Gastprofessor für kritische Gesellschaftstheorie an der Goethe-Universität Frankfurt. Zuvor war er Gastprofessor für Politikwissenschaften an der Technischen Universität Berlin. Er ist Mitglied der DVPW und der DGS, Vertrauensdozent der Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Mitglied im Beirat des Bundes demokratischer WissenschaftlerInnen und Mitglied des Vorstands der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Holger Epstein, Dr., ist seit 2011 zunächst als Organisationsentwickler, dann als Personalentwickler der Georg-August Universität Göttingen an der Entwicklung und Einführung der Mitarbeiterbefragung beteiligt und als Projektleiter für den Gesamtprozess zur Realisierung von Entwicklungsprozessen auf der Basis der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung verantwortlich.

Wiebke Esdar, Diplom-Psychologin und BA in Sozialwissenschaften/Geschichte, ist Doktorandin im Bereich der Motivations- und empirischen Hochschulforschung und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitseinheit für Pädagogische Psychologie sowie Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. Zuvor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in dem Forschungsprojekt „ConGo – Conflicting Goals@universities“. Sie ist Vorsitzende des Sprecherrates, der zentralen Statusgruppenvertretung des akademischen Mittelbaus an der Universität Bielefeld.

Anselm Fremmer, Dr., ist Programmdirektor bei der DFG im Bereich Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen und Nachwuchsförderung.

Marina Frost, Dr., ist seit 2012 Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik an der Humboldt-Universität zu Berlin. Zuvor war sie unter anderem Kanzlerin der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Georg-August-Universität Göttingen und der Universität Hildesheim.

Ute Heinze ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Didaktik in den MINT-Wissenschaften“. Bis 2012 leitete Sie das Projekt KISSWIN.DE in der Forschungsgruppe „Karriereforschung“.

Thomas Hoffmann ist seit 1998 Referent für Internationales der Fachhochschule Nordhausen, deren Personalratsvorsitzender er seit 2010 ist. Außerdem ist er Vorstandsmitglied des Hauptpersonalrats beim Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Seit 2002 leitet er ehrenamtlich das Referat Hochschule und Forschung in der GEW Thüringen und seit 2009 ist er Mitglied des Leitungsteams des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung. In den Jahren 2009 bis 2013 wurde Thomas Hoffmann vom DAAD zum „ERASMUS-Experten“ für Deutschland ernannt.

Ulrich Hörlein, Ministerialdirigent, ist seit 2006 Leiter der Abteilung „Hochschulrecht, studentische Angelegenheiten, Hochschulmedizin“ im Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Er ist zudem Vertreter Bayerns im Hochschulausschuss der Kultusministerkonferenz.

Daniela Hrzán ist Amerikanistin sowie Literatur- und Kulturwissenschaftlerin und promoviert an der Humboldt-Universität Berlin und an der Universität Konstanz. Frühere Tätigkeiten in Forschung und Lehre (Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien sowie Institut für Kulturwissenschaft, HU Berlin) und Wissenschaftsmanagement (Academic Staff Development, Universität Konstanz). Interessenschwerpunkte in den Bereichen Wissenschaftspolitik und -management: Gender und Diversity Studies, Nachwuchsförderung, akademische Personalentwicklung sowie Internationalisierung wissenschaftlicher Karrierewege.

Annette Hug, M.A. in Women and Development Studies, lebt und arbeitet in Zürich. Seit 2009 Zentralsekretärin bei der Schweizer Gewerkschaft vpod (Verband des Personals öffentlicher Dienste). Frühere Tätigkeiten als Dozentin (Fachhochschule Zentralschweiz) und in der Entwicklungszusammenarbeit.

Sabina Jeschke ist seit 2009 Direktorin des Institutsclusters IMA/ZLW & IfU der RWTH Aachen University, Fakultät für Maschinenwesen. Nach Forschungsaufenthalten am NASA Ames Research Center/Kalifornien und am Georgia Institute of Technology/Atlanta promovierte sie 2004 über „Mathematik in Virtuellen Wissensräumen“.

Claudia Jooß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Knowledge Engineering“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Wissenschaftsmanagement und Kooperationen in inter- und transdisziplinären Forschungsverbünden.

Anne K. Krüger hat an der Berlin Graduate School of Social Sciences der Humboldt-Universität zu Berlin in Soziologie promoviert. Derzeit ist sie Postdoktorandin am Graduiertenkolleg „Wicked problems, contested administrations“ an der Universität Potsdam. Seit 2008 ist sie Mitglied der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen.

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).

Peter Korecky, Mag. rer. nat., Ministerialrat, ist Vorsitzender Stellvertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Er hat Mathematik, Logistik, Philosophie, Psychologie, Pädagogik studiert und die Ausbildung zum Gymnasialprofessor absolviert.

Johanna Künne ist seit 2012 Rechtsreferendarin in Berlin. Von 2006 bis 2011 war sie Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Baer und dem angegliederten Law & Society Institute Berlin, ein Institut für interdisziplinäre Rechtsforschung.

Sven Lehmann ist einer der Sprecher des Bundesausschusses der Studentinnen und Studenten (BASS) der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sowie Mitglied im LASS und der Fachgruppe Hochschule und Forschung des GEW-Landesverbandes Baden-Württemberg. Er studiert Politikwissenschaft, Erziehungswissenschaft und Germanistik an der Uni Heidelberg und beschäftigt sich mit Bereichen rund um Lernverhältnisse und materialistische Bildungsarbeit. Er ist zudem im Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) aktiv.

Frank Mußmann, Dr., ist seit 2000 Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen und Projektleiter des Modellprojekts „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ (EFRE) sowie des MAB-KOM-Pilotprojekts. Er ist zudem Mitglied des wissenschaftlichen Fachbeirats des DGB-Index Gute Arbeit.

Doreen Pöschl ist Doktorandin am Institut für Kunstgeschichte und Archäologien Europas an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Stipendiatin der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Sie ist Mitglied der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen und im Leitungsteam des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW.

Hans Jürgen Prömel, Prof. Dr., ist seit 2007 Präsident der Technischen Universität Darmstadt. Er ist Mitglied im Universitätsrat der Deutsch-Vietnamesischen Universität in Ho-Chi-Minh-Stadt, in der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen, in der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften, im Vorstand des Zentrums für Wissenschaftsmanagement, im Präsidium und Vorstand des House of IT e.V. Er war von 2008 bis 2012 HRK-Vizepräsident für Governance, Personalstrukturen und Organisation und von 2008 bis 2010 Sprecher der Konferenz der Hessischen Universitätspräsidenten.

Martin Riethmüller, Dr., ist seit 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter im vom Europäischen Fond für regionale Entwicklung (EFRE) geförderten Modellprojekt „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen.

Robert Schuster, Diplom-Soziologe, arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Bildungssoziologie und Hochschulstatistik.

Anna Schütz arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften an der Universität Bremen. Seit 2011 ist sie Mitglied der GEW-Projektgruppe DoktorandInnen.

Bernadette Stolle, Dipl.-Sozialwirtin, ist seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fachhochschule Südwestfalen und war bis zur ihrer Freistellung für die Tätigkeit als Vorsitzende des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten im August 2011 für die Evaluation der Verbundstudiengänge in NRW zuständig.

Antje Tepperwien, Dr., ist promovierte Historikerin. Seit April 2008 arbeitet sie als Referentin des Generalsekretärs bei der VolkswagenStiftung. Von 2007 bis 2008 war sie im Referat für Internationale Beziehungen der Universität Marburg als Mitarbeiterin im Welcome Center sowie als Tutorin für internationale Doktorandinnen und Doktoranden tätig.

Svenja Üing ist als Bildungsjournalistin für Hörfunk-, Print- und Onlinemedien tätig und beschäftigt sich insbesondere mit Themen aus den Bereichen Schule und Hochschule/Wissenschaft.

Marco Unger ist Volkswirt und Politikwissenschaftler. Während seines Studium an der TU Chemnitz engagierte er sich in zahlreichen Hochschulgremien und in der GEW. Er bekleidet derzeit mehrere ehrenamtliche Ämter, so ist er einer der Sprecher des Bundesausschusses der Studentinnen und Studenten der GEW (BASS).

Rene Vossen ist seit Januar 2013 Geschäftsführer des Zentrums für Lern- und Wissensmanagement der RWTH Aachen University. Er absolvierte 2012 seine Promotion im Bereich der anwendungsorientierten Erforschung des intellektuellen Kapitals von wissenschaftlichen Exzellenzclustern.

Carsten Würmann hat am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften der FU Berlin promoviert und ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Karin Zimmermann, Dr., ist seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung. Zuvor promovierte sie an der Philipps-Universität Marburg und an der Freien Universität Berlin und war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund.

Baustelle Hochschule

Attraktive Karrierewege und Beschäftigungs- bedingungen gestalten

Das Betreten einer Hochschule ist in der Regel weder verboten, noch wird vor Gefahren gewarnt und dennoch kann von der *Baustelle Hochschule* gesprochen werden: Die aktuellen Debatten an deutschen Hochschulen um Effizienz, Qualität und Ressourcenmanagement ähneln frappierend denen bekannter Großbaustellen. Themen wie Autonomie und Exzellenz von Hochschulen, Studiengangreform oder Drittmitteleinwerbung drängen die Frage nach einer Reform von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen ebenso in den Hintergrund, wie sie ihre Dringlichkeit steigern.

Auf der 6. Wissenschaftskonferenz der GEW wurden aus dem personalpolitischen Blickwinkel die Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen hinterfragt. Aus unterschiedlichen Perspektiven wurde die Verantwortung von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Geldgebern hinsichtlich einer aktiven Personalpolitik beleuchtet. Der Tagungsband gibt Einblick in die Beiträge, Workshops und Diskussionen und zeichnet so den diskursiven Rahmen der Entstehung des „Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft“ nach.



ISBN 978-3-7639-4373-9