

Dok-HuF-2008/14

Forderungen der GEW zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses

Verteiler: BFGA HuF, BASS, alle Projektgruppen, KoVo, Postdoc-Initiative „Berliner Erklärung“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland“ lautet das Motto einer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Konferenz, die am 28.10.2008 in Berlin stattfinden soll. Anlass für die Veranstaltung ist der „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“, den die Bundesregierung vorgelegt hat. Auf dem Kongress soll die neue Kommunikations- und Informationsplattform KISSWIN.DE offiziell freigeschaltet werden.

In einer vom Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand koordinierten Ad-hoc-Arbeitsgruppe, der Kolleginnen und Kollegen der GEW-Projektgruppen Doktorandinnen und Doktoranden, Arbeitsplatz Hochschule und Forschung sowie Frauen in Hochschule und Forschung und Initiatorinnen der Postdoc-Initiative „Berliner Erklärung“ angehörten, wurde eine Stellungnahme der GEW zum BuWiN und zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland erarbeitet, die der Geschäftsführende Vorstand der GEW am 30.09.2008 verabschiedet hat. Ich gebe Euch die Stellungnahme zur Kenntnis. Nehmt bitte als Anlagen zu dieser Stellungnahme außerdem die Positionspapiere der Projektgruppe DoktorandInnen sowie der Initiatorinnen der Postdoc-Initiative „Berliner Erklärung“ sowie einen Beitrag von mir zur Beschlusslage der GEW zur Kenntnis.

Wir werden die Stellungnahme aus Anlass der Berliner Konferenz am 28.10.2008 veröffentlichen -- bitte berücksichtigt diesen Ablauf bei der Verteilung der Stellungnahme. Geplant ist ein Pressehintergrundgespräch im Vorfeld der Konferenz sowie die Verteilung als Flugblatt an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Weitere Informationen zur Konferenz, zu der bis zu 1.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwartet werden, im Internet: www.kisswin.de/fileadmin/tagung/tagung.html

Auf der Seite KISSWIN.DE kann auch der BuWiN abgerufen werden. Eine ausführlichere Fassung ist über den Buchhandel erhältlich: Anke Burkhardt (Hrsg.): Wagnis Wissenschaft – Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Akademische Verlagsanstalt Leipzig 2008, 691 Seiten und CD, 35,00 €. ISBN 978-3-931982-58-4.

Mit kollegialen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Andreas Keller". The script is cursive and somewhat stylized.

Dr. Andreas Keller
Frankfurt am Main, 14. Oktober 2008

Informationslücken schließen, Promotionsphase absichern, Karrierewege reformieren

Forderungen zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 30.09.2008 -

Informationslücken schließen – Berichterstattung ausbauen und verstetigen

Die Bildungsgewerkschaft GEW und die in ihr organisierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler begrüßen die Vorlage des Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) durch die Bundesregierung. Zum ersten Mal sind die wesentlichen Daten und Informationen zur Situation und zu den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland in einem umfassenden Bericht zusammengefasst.

Der BuWiN hat aufgezeigt, dass nach wie vor Wissenslücken zur Situation und zu den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses bestehen. So wissen wir beispielsweise zu wenig über die Erfolgs- und Abbruchquoten in der Promotionsphase und kaum etwas über die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nichtdeutscher Herkunft. Wir fordern, die Wissenslücken zu schließen – u.a. durch eine stärkere Förderung der empirischen Bildungs- und Hochschulforschung.

Verlässliche Informationen und belastbare Daten sind die Voraussetzung für politische Aktivitäten zur Verbesserung der Situation und der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wir fordern daher eine regelmäßige Vorlage des BuWiN auf Grundlage eines fortlaufenden Monitoring und einer kontinuierlichen Evaluierung von Karriereverläufen und der Personalstrukturen in Hochschule und Forschung. Die GEW ist bereit, die Ergebnisse der Berichte gemeinsam mit den politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern, mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und mit den Wissenschaftsorganisationen auszuwerten und Schlussfolgerungen zu verabreden.

Wir haben „Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland!“ (so das Motto einer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Konferenz 28.10.2008 in Berlin). Statt nur über die Betroffenen zu reden, sollten Politikerinnen und Politikern endlich mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und ihrer gewerkschaftlichen Vertretung ins Gespräch kommen.

Promotionsphase absichern und strukturieren – fächerübergreifende Graduiertenzentren

Nach Angaben des BuWiN führen ca. zwei Drittel der in Deutschland begonnenen Promotionen nicht zum erfolgreichen Abschluss. Die hohe Abbruchquote in der Promotionsphase ist alarmierend. Wir fordern daher eine bessere materielle Absicherung der Doktorandinnen und Doktoranden und eine bessere Strukturierung der Promotionsphase.

Die Promotion ist nicht die letzte Phase des Studiums, sondern die erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit. Dem ist dadurch Rechnung zu tragen, dass für die Promotion ausreichend tarifvertraglich geregelte Qualifikationsstellen mit Sozialversicherungsschutz bereitgestellt werden. Promovierenden sollten mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden.

Wir sind gegen eine verschulte, aber für eine strukturierte Promotion und treten daher für die Einrichtung von fächerübergreifenden Graduiertenzentren an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein. Die Graduiertenzentren sollen die Doktorandinnen und Doktoranden bei der Aufnahme, Durchführung und beim erfolgreichen Abschluss ihres Promotionsvorhabens unterstützen und dabei die unterschiedlichen Promotionsbedingungen in den einzelnen Fachkulturen berücksichtigen.

Wir fordern eine familiengerechte Gestaltung der Wissenschaft, um jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gleiche Chancen zu gewährleisten. Hierzu gehören bedarfsgerechte und kostenfreie Bildungs- und Betreuungseinrichtungen auch für Kinder von Doktorandinnen und Doktoranden.

Karrierewege reformieren und berechenbar machen – 10.000 zusätzliche Postdoc-Stellen mit Tenure Track

Der BuWin hat schonungslos ein wesentliches Strukturdefizit der Karrierewege in der Wissenschaft in Deutschland benannt: Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden zu lange in Unklarheit gelassen, ob sie sich dauerhaft auf eine Laufbahn in Hochschule und Forschung einlassen können. Insbesondere in der so genannten Postdoc-Phase zwischen Promotion und Professur steigen überdurchschnittlich viele Frauen aus der Wissenschaft *aus*, statt *aufzusteigen*. Es werden zwar 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt, aber nur 15 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt, in den höchsten Besoldungsstufen W3 bzw. C4 sogar nur 10 Prozent.

Wir fordern eine Reform der Personalstruktur in der Wissenschaft, die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig berechenbare Karriereperspektiven gibt. Wir fordern die Einrichtung eines Tenure Track, der dem wissenschaftlichen Nachwuchs den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Neben Qualifikationsstellen und Professuren brauchen wir daher für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen Wissenschaft als Beruf ausüben können. Durch eine verbindliche Quotenregelung in Verbindung mit Sanktionen ist ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Karrierestufen durchzusetzen.

Allein an den Universitäten scheiden in den nächsten zehn Jahren 42 Prozent der rund 22.700 Professorinnen und Professoren aus. Im Zuge des überfälligen Ausbaus der Hochschulen im Rahmen des „Hochschulpakts 2020“ und zur Verbesserung des Betreuungsverhältnisses sind darüber hinaus weitere Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Obwohl die Expertenkom-

mission „Reform des Hochschuldienstrechts“ 2000 die Einrichtung von 6.000 Juniorprofessuren für notwendig gehalten hatte, gibt es heute an den Universitäten gerade mal 850 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Das Bund-Länder-Programm zur Förderung der Einrichtung von Juniorprofessuren wird nicht fortgeführt.

Um die überfälligen Strukturreformen anzustoßen und den Generationenwechsel in der Hochschullehrerschaft zu unterstützen, fordert die GEW daher die Finanzierung von 10.000 zusätzlichen Postdoc-Stellen mit Tenure Track für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Juniorprofessuren oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen) durch ein Bund-Länder-Programm. Mindestens 6.000 Stellen sind an Frauen zu vergeben. Hochschulen sollen die Finanzierung einer Postdoc-Stelle für sechs Jahre aus dem Programm beantragen können, wenn sie verbindlich zusagen, die Quotierung umzusetzen und die eingestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Falle einer positiven Evaluierung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu überführen (Tenure Track).

Um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienarbeit zu fördern, sind im Rahmen des Bund-Länder-Programms Mittel für Kinderbetreuungskosten bereit zu stellen. Ergänzend soll es Beratung und Hilfestellung geben, damit Kinder nicht das Ende der wissenschaftlichen Tätigkeit bedeuten.

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) **– ein guter Anfang, unzureichende Konsequenzen**

Stellungnahme der Projektgruppe DoktorandInnen (PG Dok) der GEW zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Projektgruppe DoktorandInnen der GEW begrüßt die Initiative der Bundesregierung zur Erforschung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Der BuWiN ist ein guter Schritt in Richtung einer differenzierteren Erfassung und Analyse. Zum ersten Mal wird das vorhandene Wissen über die Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zusammengefasst. Die erhobenen Daten bestätigen die Einschätzungen der GEW in Bezug auf die Situation von Lehrenden und Forschenden in Deutschland. Vor allem macht der BuWiN Lücken im Wissen über die Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich, die in Zukunft durch weitere empirische Forschung gefüllt werden müssen. Die Forderungen nach einem fortlaufenden Monitoring und der Evaluierung von Karriereverläufen und der Personalsituation an den deutschen Hochschulen unterstreichen wir daher und halten es für wichtig, ein Berichtssystem zu etablieren und zu verstetigen

Das im BuWiN gezeichnete Gesamtbild verdeutlicht Reformbedarfe, die zu einem guten Teil einleitend benannt werden. Allerdings legen die aufgeführten Untersuchungen unseres Erachtens nach zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses dringend nahe, um das deutsche Bildungs- und Forschungssystem auch im internationalen Vergleich attraktiv zu machen.

Reformbedarf Chancengleichheit

Wie der BuWiN verdeutlicht, zeigt sich das deutsche Bildungs- und Hochschulsystem nach wie vor hochgradig diskriminierend in Bezug auf Geschlecht, Alter, soziale und geographische Herkunft sowie bei der Anerkennung abweichender Bildungsbiografien. Jedoch werden im BuWiN auch Lücken deutlich, die sowohl die Forschung selbst als auch die hieraus folgenden Forderungen des BuWiN betreffen. Zum Beispiel zeigt sich, dass besonders die Beteiligung von WissenschaftlerInnen nichtdeutscher Herkunft am wissenschaftlichen Nachwuchs bisher deutlich untererforscht ist. Wir fordern, den Fokus der Forschung zu Chancengleichheit hierauf zu erweitern.

Gleichzeitig fehlt im BuWiN eine konsequente Ausrichtung auf eine Chancengleichheit, die soziale Mobilität ermöglicht und verbessert. Chancengleichheit beim Wissenschaftlichen Nachwuchs ist ohne Chancengleichheit in Studium und Schule nicht realisierbar. Deshalb wünschen wir uns eine stringente Verknüpfung mit den Forschungsergebnissen zur Schulsituation in Deutschland. Diese zeigen auf, dass das deutsche Schulsystem durch verfrühte Selektion und Auslese soziale Mobilität und somit eine möglichst breite Basis für wissenschaftlichen Nachwuchs verhindert. Dieser Trend spitzt sich an den Hochschulen noch weiter zu. Momentan ist Deutschland ein wenig durchlässiges „Hochbildungsland“, das sich den Luxus von 25% Schulabbrechern und Geringqualifizierten leistet. Ob die Einführung von Bachelor und Master dieses Phänomen abschwächen kann, muss sich noch zeigen. Positive Wirkungen sind aber nur dann zu erwarten, wenn der Hochschulzugang für BA-Studien jenseits der allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung realistisch wird.

Wir stimmen mit dem BuWiN überein, dass eine stärkere personelle Durchlässigkeit zwischen Wirtschaft bzw. anderer beruflicher außeruniversitärer Praxis und Wissenschaft ermöglicht werden muss. Bislang gibt es nur Wechsel aus der Wissenschaft in andere Arbeitsmärkte – aber auch der

umgekehrte Wechsel in eine wissenschaftliche Karriere muss über die Anerkennung von Berufserfahrungen und Qualifizierungen außerhalb der Hochschule möglich sein. Diese intersektorale Mobilität bedeutet den Quer- und Wiedereinstieg in die Wissenschaft. Die etablierten Berufungs- und Einstellungspraktiken auf Hochschulebene wie auch die Vergabekriterien und Richtlinien für Stipendien und Förderungen aus öffentlichen Mitteln müssen ausdrücklich auch nicht-wissenschaftliche Erfahrungen und Kompetenzen berücksichtigen. Bislang beinhalten sie dagegen klare Absagen an untypische Lebensläufe, Pausen und Wiedereinstiege in die akademische Laufbahn. Intersektorale Mobilität wäre damit ein richtiger Schritt in Richtung sozialer Mobilität.

Ernstgemeinte Antidiskriminierung und Frauenförderung muss nicht nur diese Kriterien und Vergabepraktiken ändern, Altersgrenzen abschaffen und Begutachtungen anonymisieren, sondern auch Projekte statt Personen fördern, klare Karriereperspektiven etablieren und Interdisziplinarität und Teamarbeit in der Wissenschaft verankern. Nach Meinung der PG Dok muss eine konsequente Gleichstellungspolitik, die sich gegen Ausschlüsse nach sozialer und geographischer Herkunft und Altersdiskriminierung richtet, diese Punkte berücksichtigen – ohne in Konkurrenz zur Frauenförderung und Enthinderung zu treten.

Reformbedarf Personalstruktur

Die Schwerpunktsetzung des BuWiN auf Tenure track, Juniorprofessuren und mehr Qualifikationsstellen deckt sich grundsätzlich mit den Einschätzungen der PG Dok. Doch müssen neben der Professur auch andere Stellen geschaffen (und nicht abgeschafft!) werden, um verschiedene Karrierewege an den Hochschulen zu ermöglichen. Allerdings fehlt gerade an dieser Stelle eine Zielperspektive für einen Arbeitsmarkt Wissenschaft, der für alle ForscherInnen attraktiv ist. Berufe in Forschung und Lehre müssen so etabliert werden, dass Fremd- und Selbstausbeutung vermieden, dauerhafte Karriereperspektiven und soziale Sicherheit geschaffen und damit Lebens- und Familienplanung möglich wird. Die PG Dok spricht sich deswegen für sozialversicherungspflichtige Stellen für Promovierende und promovierte WissenschaftlerInnen aus, anstatt durch mehr und mehr Wettbewerb mit teilweise absurd kleinen Erfolgsaussichten Stipendien und halbe Stellen mit immer kürzerer Laufzeit zu fördern. Dies beinhaltet ein Umlenken in der Steuerungslogik der Bundes- und Länderregierungen, deren Förderungen auf Projektfinanzierung und Stipendien ausgerichtet ist, die für die EmpfängerInnen zunehmend geringere Planungssicherheit beinhalten. Projektmittel müssen so beschaffen sein, dass eine adäquate Bezahlung der ProjektmitarbeiterInnen garantiert werden kann und notwendiges Verwaltungspersonal („Overhead“) mitgedacht wird.

Reformoptionen wie Tenure track und Juniorprofessur müssen anhand bundesweiter Standards etabliert werden und können nicht allein den Ländern und Hochschulen überlassen werden. So folgte beispielsweise der Abschaffung der (C1-) AssistentInnen-Stellen nicht der Ersatz durch eine bessere Personalkategorie, sondern die Verstärkung unsicherer Projektkarrieren im Postdoc-Bereich. Generell muss der Mittelbau in den Universitäten umstrukturiert und gestärkt werden, um Lehre und Forschung auf einem hohen Niveau zu etablieren und den Tenure track zu ermöglichen. Dazu müssen attraktive Stellenformen mit dauerhaften Karriereperspektiven unterhalb der Professur geschaffen werden, die Lehre und Forschung beinhalten und so nicht zur akademischen Sackgasse werden.

Wer Forschung und Lehre auf einem hohen Niveau etablieren will, darf geringer entlohnte Qualifikationsstellen nicht dazu missbrauchen, fehlendes Personal in der Verwaltung und Lehre zu ersetzen. Zwar umschließt Wissenschaft als Beruf auch Aufgaben des Wissenschaftsmanagements wie bspw. die Antragsstellung für Drittmittelprojekte. Es muss jedoch in den Arbeitsverträgen klar festgehalten werden, welche Aufgaben eine Stelle umfasst und welcher Zeitumfang hierfür vorgesehen

ist. Aktuell tragen Promovierende und Habilitierende auf (halben) Qualifikationsstellen die Folgen einer Master- und Bachelorreform, die Lehr-, Verwaltungs- und Betreuungsverpflichtungen ausgeweitet hat, ohne zusätzliche Personalkapazitäten zu schaffen. Vor allem im Bereich der Juniorprofessur droht eine Entwicklung hin zu überlasteten Positionen mit absolut unzureichender Personal- und Mittelausstattung.

Der Umstrukturierung des Mittelbaus folgt ganz klar die Abschaffung der Habilitation. Die Habilitation ist im europäischen Vergleich veraltet und infantilisiert hoch qualifiziertes Personal durch Abhängigkeitsverhältnisse, unsichere Beschäftigungs- und Karriereperspektiven. Zudem schafft die Lehrverpflichtung für Habilitierende und PrivatdozentInnen ohne Stelle eine personelle „Reservearmee“, die sich mit gar nicht oder minimal bezahlten Lehraufträgen zufrieden geben müssen.

Reformbedarf Arbeitskultur

Die Reformvorschläge, wie sie im BuWiN formuliert werden und an denen die GEW mit ihren Forderungen erweiternd anschließt, setzen ein grundsätzliches Umdenken im Arbeitsfeld Hochschule und Forschung voraus. Die PG Dok fordert eine neue Arbeitskultur, die sich nicht mehr am Ideal eines „genialen“, autonomen, bürgerlich-männlichen Wissenschaftlers orientiert. Wissenschaft ist ein Beruf und nicht (nur) eine Berufung! WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur sind kein unmündiger „Nachwuchs“, sondern leisten anspruchsvolle, innovative und eigenständige Forschung, die sowohl ideelle als auch materielle Anerkennung und Wertschätzung verdient. Beschäftigungsstrukturen, in denen das Konzept „volle Arbeit auf halber Stelle“ sowie unbezahlte Lehre salonfähig geworden sind, unterminieren Gleichstellung und eine zeitgemäße Personalplanung. Anerkennung bedeutet angemessene Bezahlung und eine soziale Absicherung durch Renten- und Sozialleistungen (auch für StipendiatInnen). Lehre und Organisations-, Koordinations- und Beratungsarbeit müssen neben der Forschung als wesentliche Aufgaben an Hochschulen in hoher Qualität aufgebaut und entsprechend anerkannt werden. Dazu gehört auch die gleichberechtigte Mitgestaltung der Hochschulen durch den Wissenschaftlichen Nachwuchs in entsprechenden Gremien und Kommissionen.

Fortsetzung der Bundesberichterstattung

Für eine Fortsetzung des vorliegenden BuWiN in einer institutionalisierten Fassung unterstützt die PG Dok eine stärkere Konzentration auf die Karrierephase nach der Promotion. Allerdings sollte dadurch die Promotionsphase nicht aus dem Blick geraten, denn derzeit entstehen neue Modelle einer strukturierten Promotion. Deren Entwicklung sollte verfolgt werden, um zu verhindern, dass sich hier ein Modell der „dritten Studienphase“ anstelle einer ersten wissenschaftlichen Berufserfahrung etabliert. Auch die soziale Situation von Promovierenden darf nicht aus dem Blick der Forschung geraten. Es muss nach den Hintergründen gefragt werden, vor denen es vielen DoktorandInnen nicht gelingt, ihre Promotion abzuschließen. Zur Abbruch- bzw. Abschlussquote von Promotionen liegen immer noch keine Daten vor. Hierzu sollte die Forschung verstärkt werden.

Die Ergebnisse des BuWiN lassen die Frage relevant werden, ob überhaupt eine überdehnte Kategorie „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ angemessen ist, die Promovierende ebenso wie bereits lange in der Wissenschaft tätige Promovierte und erfahrene ForscherInnen erfasst. Diese Frage stellt sich gerade im Vergleich mit anderen Arbeitsmärkten, mit denen sich die Konkurrenz um akademische Fachkräfte in Zukunft verschärfen wird. Die konsequente Forderung nach einem Tenure track bedeutet, auch neben der Professur unbefristete Stellen für eben diesen „Nachwuchs“ zu schaffen und

so auch ohne eigenen Lehrstuhl eine Perspektive an der Hochschule zu ermöglichen – jenseits der Einordnung als immerwährender „Nachwuchs“. Für diese Zielsetzungen setzt sich die GEW ein, gemeinsam mit vielen anderen Akteuren und ExpertInnen im Hochschulsystem.

Sven Glawion, Julka Jantz, Anne Krüger, und Johannes Moes (alle PG Dok)

Stellungnahme zum Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) der Initiatorinnen der „Berliner Erklärung“¹

Mit großer Freude haben wir die Bemühungen der Bundesregierung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wahrgenommen, wie sie sich etwa in der Erstellung des BuWiN und der darin aufgezeigten Förderungen niedergeschlagen haben.

Wir registrieren ein zunehmendes Bewusstsein in Politik, Gesellschaft und Wissenschaft für die Bedeutung des sog. wissenschaftlichen Nachwuchses. Insbesondere im internationalen Vergleich hat sich herausgestellt, wie notwendig diese Investitionen in die Zukunft der Wissenschaft sind.

Wir möchten gerne im Folgenden einige Anregungen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion, besser bezeichnet als Junior Researchers, geben.

Dabei sind uns zwei Punkte besonders wichtig:

- 1) Eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in dieser Qualifizierungsphase, auf mindestens 40%.
- 2) Die Einrichtung von 10.000 Tenure-Track-Stellen nach der Promotion, d. h. Stellen, die nach einer erfolgreichen Evaluation nach 6 Jahren entfristet werden.

AD 1: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

Der Ruf nach einer Quote für Wissenschaftlerinnen wird angesichts einer nur schleppenden Integration von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen in der Wissenschaft immer lauter.² Der internationale Vergleich zeigt, dass der Ausstieg der Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb von Stufe zu Stufe um bis zu sechzehn Prozentpunkte kein Naturgesetz sein muss.³

¹ Für die „Berliner Erklärung“ und ihren Hintergrund vgl. http://www.academics.de/wissenschaft/berliner_erklaerung_30395.html;
[http://hsozkult.geschichte.hu-](http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/tagungsberichte/id=2063&count=499&recno=1&sort=anfang&order=down&epoche=2)

[berlin.de/tagungsberichte/id=2063&count=499&recno=1&sort=anfang&order=down&epoche=2](http://www.geschkult.fu-berlin.de/e/relwiss/VWPostDocKonferenz/anmeldung/index.html);
<http://www.geschkult.fu-berlin.de/e/relwiss/VWPostDocKonferenz/anmeldung/index.html>.

² Vgl. zuletzt Forschung & Lehre 6/08 Titelthema „Braucht die Wissenschaft eine Frauenquote?“.

³ Prozentsatz der Frauen bei den Hochschulabsolvierenden 50%, bei den Promotionen 39,6 %, bei den Habilitationen 23% und schließlich bei den C4-Professuren 9,7%.

Besonders aufschlussreich erscheint uns hier ein Blick auf die Promotions-, Habilitations- und Berufungsintensität der Frauen im Vergleich zur Gesamtzahl und zu ihren männlichen Kollegen.⁴

Demzufolge bestehen die größten „Lecks“ der leaking pipeline beim Übergang zur Promotion und insbesondere zur Habilitation. Hier gilt es unserer Meinung nach anzusetzen.

Das Fenster für mehr Chancengerechtigkeit für Frauen in der Wissenschaft ist angesichts der Altersstruktur des Wissenschaftspersonals an den Hochschulen und der Entwicklung der Studierendenzahlen geöffnet, wenn auch nur für kurze Zeit.⁵ Es zu nutzen, ist nicht zuletzt Aufgabe der Bundesregierung.

Dabei geht das von der Bundesregierung vorgesehene „Professorinnen-Programm“ mit der Einrichtung von Vorzugs-Professuren unserer Meinung nach in die richtige Richtung. Allerdings erscheint es mindestens ebenso dringend, den Anteil der Frauen in der Post-Doc-Qualifizierungsphase zu erhöhen.

Dafür schlagen wir folgende Schritte vor:

- 1) Promotionsstufe: Der Anteil der Frauen an den derzeitigen Promotionen beträgt etwa 40 Prozent, dieser Wert bleibt um circa 10 Prozentpunkte hinter dem Anteil an Hochschul-AbsolventInnen zurück. Somit muss die Anzahl der geförderten Promovendinnen deutlich erhöht werden.
 - Deshalb sollte die Bundesregierung die Universitäten und Drittmittelgeber ausdrücklich auffordern, Promotionsstellen bevorzugt an Frauen zu vergeben. Dies gilt in besonderem Maße für Fächer, in denen Promovendinnen nach wie vor noch deutlicher unterrepräsentiert sind. Dabei ist darauf zu achten, dass Frauen nicht – wie bisher üblich – eher Stipendien als Stellen erhalten, sondern Frauen gezielt für Stellen angeworben werden. In den Graduiertenkollegs muss die Förderung hälftig auf Männer und Frauen verteilt werden. Als zusätzlicher Anreiz sollte im Rahmen einer Projektfinanzierung nach dem Prinzip des Gender-Budgeting Geld grundsätzlich nur ausgeschüttet werden, wenn mindestens 40% der Mittel für ein Projekt Frauen zugutekommen.

⁴ Betrug 2005 die Promotionsintensität insgesamt 14,2%, lag sie bei Männern bei 18% und bei Frauen bei 10%. Ähnliches zeigt sich für die Habilitationsintensität: gesamt 8,6%, Männer 10%, Frauen 5,8 %. Bei den Neuberufungen hingegen stellte sich das Verhältnis mit jeweils 38 bzw. 39 % nahezu ausgewogen dar. Die Zahlen sind dem Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) entnommen, vgl. hier S. 112f.

⁵ Vgl. Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/5898.

2) Habilitationsphase: Da hier der „Einbruch“ des Frauenanteils am größten ist, besteht an dieser Stelle der größte Handlungsbedarf:

- Die Bundesregierung sollte mindestens 6.000 Stellen einrichten, auf die sich ausschließlich Frauen bewerben können.
- Zusätzlich müssen, um Frauen überhaupt zu dem Schritt der weiteren Qualifizierung nach der Promotion zu ermutigen, Mentoring-Programme von der Bundesregierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgelegt werden.⁶ Nur durch eine institutionelle Verankerung der Motivation zum Hochschullehrerinnenberuf kann es gelingen, Frauen die Scheu zu nehmen, diesen Berufswunsch zu artikulieren und anzustreben.⁷ Nicht zuletzt an der geschlechterspezifischen Bedeutungsbeimessung und Realisierbarkeit von Publikationsverhalten, der Teilnahme an Tagungen und Kontakten zu anderen Wissenschaftlern zeigt sich, dass Frauen hier noch großen Nachholbedarf besitzen und in der Regel weniger als ihre männlichen Kollegen hierzu ermuntert und gefördert werden.

3) Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie: Angesichts der zunehmenden Kinderlosigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen besteht hier erhöhter Handlungsbedarf. Dabei ist deutlich, dass Familienförderung zwar kein Frauenthema ist, aber nach wie vor in Deutschland in erster Linie Frauensache ist – und damit ein Hemmschuh für weibliche Karrieren in der Wissenschaft.

- Bund und Länder sollten die Einrichtung von Kinderbetreuungsinstitutionen an den Universitäten forcieren.
- Da NachwuchswissenschaftlerInnen häufig in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen, bedeutet eine Schwangerschaft und Kindererziehungszeit oftmals das vorzeitige Ende des Forschungsprojektes – was das Kinderbekommen in dieser Phase zusätzlich unattraktiv macht. Dementsprechend sollte die Bundesregierung Geld zur Verfügung stellen, um befristete Stellen im Falle von Schwangerschaft und Kinderbetreuung zu verlängern.
- Zusätzlich sollten Kinderbetreuungskosten von Seiten der Drittmittelgeber und der Bundesregierung stark bezuschusst werden.

⁶ Vgl. etwa das „Fast-Track-Programm“ der Robert-Bosch-Stiftung.

⁷ Vgl. DFG infobrief, 1/2007, S. 5.

AD 2: EINRICHTUNG VON 10.000 TENURE-TRACK-STELLEN NACH DER PROMOTION

Die AssistentenInnen-Stellen wurden abgeschafft, eingerichtet wurden von den im Jahr 2002 zugesagten 6.000 Juniorprofessuren bis Mai 2007 nur etwa 800. Eine bessere Planbarkeit wurde durch die wenigen Stellen ebenfalls nicht erreicht, da nur die wenigsten mit einem Tenure-Track ausgestattet sind. Auch die Ausstattung der Professuren lässt zu wünschen übrig. Diese – wenigen – Stellen reichen zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion nicht aus. Auch die Abschaffung der Habilitation wurde keinesfalls erreicht.

Zunehmend mehr hoch qualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen wandern in das (außer-) europäische Ausland aus. Zwar kommt ein Großteil der Ausgewanderten wieder zurück, aber wer länger fort ist, bleibt in der Regel auch im Ausland. Im Gegenzug kommen kaum internationale WissenschaftlerInnen nach Deutschland.

Auf die Hochschul-Politik kommen in den nächsten Jahren nahezu überwältigende Aufgaben zu. Dies ist nun, nach der Föderalismus-Reform, insbesondere Ländersache. Gefragt ist an dieser Stelle in erster Linie die Bundesregierung – damit es bei Wikipedia unter Postdoc nicht mehr heißt, dass ein Postdoc in der Regel durch Drittmittel finanziert wird. Bei einer erwarteten Studierendenzahl von 2,7 Mio. Studierenden im Jahr 2012 sollte wenigstens auf 270 Studierende 1 „staatlicher“ Postdoc kommen.

Wir schlagen folgende Schritte vor, für die sich die Bundesregierung einsetzen möge.

- 1) Wir fordern von der Bundesregierung – etwa in Form eines Bund-Länder-Programms – die Einrichtung von 10.000 Stellen, davon mindestens 6.000 für Frauen nach der Promotion, die eine sinnvolle akademische Weiterbildung ermöglichen. D. h. konkret, wir fordern Stellen mit einer Laufzeit von 6 Jahren und anschließendem Tenure-Track nach positiver Evaluation. Die Bezahlung muss mindestens Entgeltgruppe 14 nach TV-L bzw. TVöD entsprechen und die Beteiligung an nicht mehr als 4 Stunden Lehre vorsehen, so dass Forschung weiterhin möglich ist. Nur eine solche Maßnahme gewährleistet einen Ausweg aus der bisherigen „Karrierespektive“ Professur vs. Hartz4-Empfänger, da es in Deutschland kaum Berufsmöglichkeiten für Hochqualifizierte im akademischen Bereich neben der Professur gibt. Diese Stellen sollen ohne Altersbeschränkung ausgeschrieben werden.
- 2) Wir fordern von den Stiftungen die Nachhaltigkeit von Forschungsförderung, d. h. die Möglichkeit einer Anschlussfinanzierung an laufende Förderungen.

- 3) Die Universitäten müssen Stellen einrichten, die bei der Antragstellung für das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm behilflich sind! Die deutschen Universitäten müssen anfangen, sich als integrativen Bestandteil des europäischen Hochschulraumes zu verstehen.
- 4) Aus Bundesmitteln müssen mindestens 10.000 neue Postdoc-Stellen finanziert werden, obwohl das Fünffache notwendig wäre! Deutschland muss seine Bildungsausgaben auf den OECD-Durchschnittswert von mindestens 7% bringen!

Gezeichnet:

Dr. Lidia Guzy (Freie Universität Berlin)

Dr. Anja Mihr (Peking University Law School, China / European Inter-University Center for Human Rights and Democratization, Venedig)

Dr. Rajah Scheepers (Leibniz Universität Hannover)

Profession statt Professur – Wissenschaft als Beruf

von Andreas Keller

Viele Hochschulen versuchen, den von der Kultusministerkonferenz prognostizierten „Studentenberg“ auf Kosten junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufzufangen. Neueste Erfindung: „Lecturer“, die Lehrveranstaltungsstunden im Akkord abarbeiten. Selbst eine „Exzellenz-Universität“ wie die Ludwig-Maximilians-Universität München scheut sich nicht, per Stellenausschreibung Lecturer mit einer Lehrverpflichtung von 18 Semesterwochenstunden zu suchen – Voraussetzung: „Bewerber sollten habilitiert sein oder vergleichbare Qualifikationen aufweisen“, Angebot: zwei Jahre Zeitvertrag, Vergütung nach BAT IIa.¹

Dieser Trend steht in einem auffälligen Gegensatz zu den wissenschaftspolitischen Anstrengungen von Bund und Ländern, der Wissenschaft mehr „Exzellenz“ zu verleihen. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist dagegen überzeugt: Gute Lehre und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal sind zwei Seiten einer Medaille. Wer eine exzellente Qualität der Forschung und Lehre an unseren Hochschulen möchte, darf von der Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht schweigen.

Dieser einfache Zusammenhang ist zunächst Ausdruck einer ureigenen gewerkschaftlichen Forderung – im Interesse der an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Bildungsgewerkschaft GEW neben den Kolleginnen und Kollegen in anderen Bildungsbereichen von der Kita bis zur Weiterbildung als Mitglieder organisiert. Darüber hinaus ist der Zusammenhang von guter Wissenschaft und guter Arbeit aber auch im Interesse der Hochschulen als Arbeitgeber. Sie sind auf eine hohe Qualität und Kontinuität von Forschung und Lehre angewiesen, ebenso die Studierenden, die im Vertrauen auf eine zukunftsfähige Ausbildung die Alma Mater aufsuchen, und nicht zuletzt die Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt, deren Lebenselixier wissenschaftliche Kompetenzen und die Erträge innovativer Forschung in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts sind.

Ein Leben lang „Nachwuchs“ – *die anachronistische Personalstruktur der Hochschulen*

Der von der Bundesregierung vorgelegte Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) hat schonungslos ein wesentliches Strukturdefizit der Karrierewege in der Wissenschaft in Deutschland benannt: Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden „zu lange darüber im Unklarheit gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft dauerhaft einlassen können.“² Gefordert wird daher im BuWiN, „exzellenten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig berechenbare Karriereperspektiven anzubieten.“

¹ DUZ-Nachrichten, 10/2006, S. 23, dokumentiert in: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt a. M. 2007, S. 38.

² Unterrichtung durch die Bundesregierung: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/8491 vom 05.03.2008, S. 6; zum BuWiN insgesamt siehe den Beitrag von Anke Burkhardt in diesem Band.

Es besteht kein Zweifel: Die deutschen Hochschulen werden sich den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts nicht mit einer Personalstruktur stellen können, die aus dem 19. Jahrhundert stammt. Es ist ein Anachronismus der deutschen Hochschulpersonalstruktur, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entweder bereits eine Professur innehaben oder aber als wissenschaftlicher „Nachwuchs“ angesehen werden, dessen Hauptaufgabe darin besteht, sich auf eine Professur vorbereitet – und sei es ein Leben lang. Zwischen Professur und Professorenlaufbahn kennt die deutsche Hochschulpersonalstruktur keine anerkannte Position für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Der klassische akademische Mittelbau wird von den Universitäten als Auslaufmodell angesehen, an den Fachhochschulen konnte er im Westen nie etabliert und im Osten nicht erhalten werden.

Tatsächlich aber werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nicht etwa nur qualifiziert und „ausgebildet“, sondern leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung von Forschung, Lehre und Studium. Vier Fünftel der an den Hochschulen geleisteten Forschungstätigkeit und zwei Drittel der Lehrtätigkeit werden von nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleistet – dies wurde bereits in den neunziger Jahren ermittelt, seitdem dürfte ihre Bedeutung eher noch zugenommen haben.³ Die Vorstellung, auch promovierte, ja sogar habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehörten zum „Nachwuchs“, solange sie keinen eigenen Lehrstuhl erklommen haben, ist insofern eine Fiktion, die dem modernen Wissenschaftsbetrieb längst nicht mehr gerecht wird.

In Zeiten knapper Hochschulhaushalte hat die Fiktion vom „wissenschaftlichen Nachwuchs“ aber eine ganz neue Funktion bekommen: Frei nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ kann auf Basis dieser Funktionszuweisung legitimiert werden, dass der wissenschaftliche Nachwuchs nicht nur in künstlicher Abhängigkeit von Doktor- und Habilitations-„Vätern“ (und mehr und mehr „Müttern“) gehalten werden muss, sondern sich auch mit atypischen bis prekären Beschäftigungsverhältnissen zufrieden geben muss. Das gilt auch dann, wenn mit der Promotion die auf das Studium folgende wissenschaftliche Qualifikationsphase eigentlich erfolgreich abgeschlossen wurde.

Tatsächlich sind befristete Arbeitsverträge sind für die übergroße Mehrheit der nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Regel. 2006 waren von 108.499 vom Statistischen Bundesamt erfassten angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen 89.525 Kolleginnen und Kollegen befristet beschäftigt – das sind 82,5 Prozent!⁴

Ein wichtiges Instrument für die Durchsetzung dieser weitgehenden Befristungspraxis ist das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz, mit dem die im Bund regierende Große Koalition das bereits seit 1985 im Hochschulrahmengesetz enthaltene Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft fortgeschrieben und zugleich verschärft hat – und zwar unter den Bedingungen der durch die Föderalismusreform

³ Jürgen Enders/Ulrich Teichler: Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen, Bonn 1995, S. 240.

⁴ Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen, 2006, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden 2007, S. 148.

reduzierten Bundesständigkeiten.⁵ Während die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wirtschaft und im übrigen öffentlichen Dienst an strenge Voraussetzungen gebunden sind, können die Arbeitgeber im Wissenschaftsbereich gleichsam nach Gutsherrenart willkürlich Befristungen aussprechen. Auch wenn die von der Bundesregierung in Aussicht gestellte Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erst 2010 vorgelegt werden soll⁶, zeigen die bisherigen Erfahrungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dass die Hochschulen die Möglichkeiten des Gesetzes nicht verantwortungsvoll nutzen.

Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden außerdem auf Teilzeitstellen beschäftigt – auch dann, wenn die Betroffenen dies nicht ausdrücklich wünschen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts sind 4.561 der 14.413 unbefristet angestellten (31,6 Prozent) und 41.510 der 89.525 befristet angestellten (46,3 Prozent) wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt. Häufig wird uns berichtet, dass der eigentliche Grund für die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse, die Weiterqualifikation (Promotion oder Habilitation), stillschweigend zur Privatangelegenheit erklärt wird, die in der Freizeit – in der nicht von der Teilzeitbeschäftigung erfassten Zeitanteile oder von vornherein nach Feierabend und am Wochenende – zu erledigen ist. Ein Großteil der wissenschaftlichen Arbeit an Hochschulen wird also de facto unbezahlt erbracht.

Angehörige des „wissenschaftlichen Nachwuchses“, die am Ende nicht als Krönung ihrer langen und steinigen Hochschullaufbahn auf eine Professur berufen werden, werden systematisch eine Sackgasse geführt: Auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt gelten sie als überqualifiziert und überaltert, in Hochschule und Forschung gibt es für sie auf Dauer keine Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ein schlecht bezahlter Lehrauftrag ist für viele dann häufig der letzte Strohalm, an den sie sich klammern. Forschung und Lehre wird zu einem immer größeren Anteil von – zum großen Teil hoch qualifizierten – nebenberuflich tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleistet, die als Lehrbeauftragte arbeiten. Während die Personalausstattung der Hochschulen trotz zunehmender Aufgaben und gesteigerter Studierendenzahlen seit Jahren insgesamt stagniert, sind die Lehrbeauftragten die einzige Personalkategorie, für die das Statistische Bundesamt in den letzten zehn Jahren (1997-2006) einen deutlichen Zuwachs, und zwar von 41.709 auf 60.321, das sind fast 50 Prozent, verzeichnen kann. Die für Lehraufträge bezahlten Vergütungen liegen zwischen 15 und 50 Euro – je geleisteter Lehrveranstaltungsstunde.⁷ Vor- und Nachbereitungszeiten, die die Präsenzzeit im Hörsaal um ein Vielfaches übersteigen, werden nicht bezahlt. Nicht selten werden Lehraufträge unvergütet erbracht. Privatdozentinnen und Privatdozenten sind sogar zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet, um ihren Status an der Universität und ihre Chancen, auf eine Professur berufen zu werden, nicht zu verlieren.

⁵ Vgl. Andreas Keller/Claudia Kleinwächter: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – neue gesetzliche Grundlage für befristete Arbeitsverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium (WiSt) 2008, H. 9, S. 508 ff.

⁶ Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion die Linke, Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/8643 vom 20.03.2008, S. 6.

⁷ Matthias Jähne: Apropos Geld: Lehrauftragsvergütungen an deutschen Hochschulen, in: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand 2007, a. a. O., S. 27 ff.

Frauen stehen in Hochschule und Forschung zusätzlichen strukturellen und kulturellen Barrieren gegenüber. Dies ist schon daran abzulesen, dass Frauen in Leitungspositionen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen und in Professuren immer noch stark unterrepräsentiert sind. Obwohl heute jeder zweite Studierende eine Studentin ist und fast 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt werden, beträgt der Frauenanteil an den Professuren erst 14 Prozent, bei der höchsten Besoldungsstufe C 4 bzw. W3 sind es sogar nur 10 Prozent. Das Fehlen stabiler und langfristiger Berufsperspektiven in der Wissenschaft wirkt sich für Frauen zusätzlich benachteiligend aus. Mit jeder Qualifikationsstufe steigen Frauen aus der Wissenschaft *aus*, statt in ihr *aufzusteigen*. Der hinter der bestehenden Personalstruktur stehende, vertikal angelegte Karrierebegriff wird der gesellschaftlichen Entwicklung ihrer Lebensentwürfe und der vieler Männer nicht gerecht. Hinzu kommt der tradierte, aber völlig antiquierte Mythos, dass Wissenschaft eben kein Beruf wie jeder andere sei, sondern eine Lebensform, der man(n) sich voll und ganz hinzugeben habe.

Wissenschaft als Beruf - für eine aufgabengerechte Hochschulpersonalstruktur

Die Bildungsgewerkschaft GEW setzt dieser Fehlentwicklung die Forderung nach einer aufgabengerechten Personalstruktur für Hochschule und Forschung entgegen. Statt an der *Professur* muss sich die Hochschulpersonalstruktur der Zukunft an der *Profession* orientieren und allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht, die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben.

Wissenschaft als Beruf – das bedeutet für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine verlässliche Perspektive, in Hochschule und Forschung in einem abgesicherten Status auf Dauer wissenschaftlich tätig zu sein können. Für die Hochschulen als Arbeitgeber bedeutet es eine Professionalisierung ihrer Aufgabenwahrnehmung und damit eine Sicherung und Entwicklung der Qualität von Forschung, Lehre und Studium.

Insofern war auch der Ansatz der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 2002 im Kern richtig, die Befristung von Arbeitsverträgen abweichend vom allgemeinen Arbeitsrecht und den einschlägigen Tarifverträgen nicht unbegrenzt zuzulassen, sondern die Arbeitgeber zu zwingen, ab einem bestimmten Zeitpunkt über die dauerhafte Anstellung befristeter beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu entscheiden.⁸

Für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sollten die Hochschulen daher in ausreichender Zahl unbefristete, tariflich geregelte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vorsehen, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eigenständig und auf Dauer tätig sein können. Auf diese Weise lässt sich Kontinuität und damit Qualität wissenschaftlicher Arbeit sichern und entwickeln, die notwendigen Rahmenbedingungen für die allseits beschworene Exzellenz von Forschung und Lehre werden geschaffen. Gleichzeitig erhält die wissenschaftliche Karriere das Maß an Planbarkeit, das erforderlich ist, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiver zu machen – nicht zuletzt im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, im

⁸ Vgl.: ArbeitnehmerInnenschutz oder Berufsverbot? Der Streit um die neuen „Zwölf-Jahres-Frist“ im Hochschulrahmengesetz, in: Forum Wissenschaft 2002, H. 2, S. 47 ff.

In- und Ausland, der vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels eine immer größere Bedeutung bekommen wird.

Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung ist nach Maßgabe des GEW-Konzepts „Wissenschaft als Beruf“ grundsätzlich mit der Promotion abgeschlossen sein. Zwar schließt sich auch an die Promotion eine weitere Qualifizierungsphase an, diese hat aber den Charakter einer das wissenschaftliche Berufsleben begleitenden Weiterbildung, die auf einer Basis einer gesicherten Beschäftigungsperspektive geleistet werden sollte. Für die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ergibt sich daraus die Forderung nach einer verlässlichen Verbleibsperspektive im Wissenschaftssystem.

Postdoc-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wie z. B. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, sind daher auf Basis eines in den angelsächsischen und nordischen Ländern üblichen Tenure Track anzustellen. Ein Tenure Track kann den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern durchaus unterschiedliche Karriereperspektiven bieten, entscheidend ist aber die Option eines dauerhaften Verbleibs an den Hochschulen – entweder als Professorin und Professor oder im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter. All dies lässt sich realisieren, wenn die Hochschulen endlich eine belastbare Personalplanung betreiben.

Um die überfälligen Strukturreformen anzustoßen, den Generationenwechsel in der Hochschullehrerschaft zu unterstützen und den notwendigen Aufbau von zusätzlichen Studienplätzen voranzubringen, fordert die GEW die Finanzierung von 10.000 zusätzlichen Postdoc-Stellen mit Tenure Track für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Juniorprofessuren oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen) durch ein Bund-Länder-Programm. Mindestens 6.000 dieser Stellen sind an Frauen zu vergeben. Hochschulen sollten die Finanzierung einer Postdoc-Stelle für sechs Jahre aus dem Programm dann beantragen können, wenn sie verbindlich zusagen, die Quotierung zu Gunsten von Wissenschaftlerinnen umzusetzen und die eingestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anschließend in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu überführen.

Die GEW fordert darüber hinaus eine bessere materielle Absicherung der Doktorandinnen und Doktoranden und eine bessere Strukturierung der Promotionsphase – auch, um der hohen Abbruchquote in der Promotionsphase entgegenzuwirken. Nach Angaben des BuWiN führen zurzeit ca. zwei Drittel der in Deutschland begonnenen Promotionen nicht zum erfolgreichen Abschluss.⁹ Die Promotion darf nicht dritte Phase des Studiums nach Bachelor und Master werden, sondern muss als erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit ausgestaltet werden. Dem ist dadurch Rechnung zu tragen, dass für die Promotion ausreichend tarifvertraglich geregelte Qualifikationsstellen mit Sozialversicherungsschutz bereitgestellt werden. Promovierenden sollten mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden. Darüber hinaus fordert die GEW die Einrichtung fächerübergreifender Graduiertenzentren an den Universitäten, die eine strukturierte Promotion ermöglichen, die Doktorandinnen und Doktoranden bei der Aufnahme, Durchführung und beim erfolgreichen Abschluss ihres Promotionsvorhabens unterstützen

⁹ A. a. O. (Bundestags-Drucksache 16/8491), S. 53 f.

und dabei die unterschiedlichen Promotionsbedingungen in den einzelnen Fachkulturen berücksichtigen.

Die überfällige Reform der Personalstruktur der Hochschulen kann nur dann zum Tragen kommen, wenn sie von einer Eindämmung des Befristungsunwesens an den Hochschulen begleitet wird. Die GEW fordert Bundestag und Bundesrat auf, die Tarifsperrung aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu streichen (§ 1 Abs. 1 Satz 2), die Arbeitgebern und Gewerkschaften untersagt, vom Gesetz abweichende Regelungen zu vereinbaren. Die Bundesregierung macht sich zwar lautstark für eine Deregulierung des Hochschulrechts stark und bereitet die komplette Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes vor, gleichzeitig hält sie in diametralem Widerspruch dazu beim Thema Fristverträge an einer zentralstaatlichen Regulierung fest, die Länder, Hochschulen und Tarifpartner bis ins Detail bindet. Der Staat sollte die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern respektieren und es den Tarifparteien überlassen, sachgerechte Befristungsregeln für den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung auszuhandeln.

Die GEW tritt dafür ein, dass überall dort, wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, reguläre Beschäftigungsverhältnisse – z. B. für Lehrkräfte für besondere Aufgaben – geschaffen werden. Der Lehrauftrag muss wieder auf seine ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden: Sinnvoll ist es, das grundständige Lehrangebot dort gezielt zu ergänzen, wo Expertinnen und Experten aus der beruflichen Praxis gefragt sind. Tatsächlich werden Lehraufträge aber heute von vielen Hochschulen systematisch missbraucht, um Lücken in der Lehrkapazität zu schließen. Aus einer übergangsweisen Notlösung ist vielfach eine billige Dauerlösung geworden. Zunehmend kommen Lehrbeauftragte zum Einsatz, die nur noch formal nebenberuflich tätig, tatsächlich aber auf die Einkünfte aus der prekären Beschäftigung angewiesen sind. Mit diesem Missbrauch des Lehrauftrages muss endlich Schluss gemacht werden.

Die GEW fordert transparente Karrierewege in der Wissenschaft, die horizontale und intersektorale Mobilität sowie Unterbrechungen der Erwerbsarbeit zulassen. Die Forschungsförderung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen diesen Anforderungen Rechnung tragen und entsprechende Optionen anbieten. Auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen einschließlich der Professuren und sonstigen Leitungsfunktionen ist der Anteil der Frauen mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen. Hochschulen müssen zur nachweislichen Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verpflichtet werden. Auch Maßnahmen der öffentlichen Forschungsförderung sollten von der Erfüllung dieser Vorgaben abhängig gemacht werden.

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gehen immer noch einseitig zu Lasten von Wissenschaftlerinnen und fördern so die Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft. Das im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienverständnis ist veraltet und erweist sich zunehmend als Innovationshindernis. Wir brauchen daher eine familiengerechte Gestaltung der Wissenschaft, um allen Hochschulmitgliedern sowie Angehörigen von Forschungseinrichtungen in Studium und Beruf gleiche Chancen zu gewährleisten. Hierzu gehören bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Rücksichtnahme auf Kolleginnen und Kollegen mit betreuungs- oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeiten und Studienbedingungen.

Dr. Andreas Keller ist Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und leitet dort den Vorstandsbereich Hochschule und Forschung.