

Dok-HuF-2009/05 NEU

Bundestagsanhörung „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“
Stellungnahme der GEW

Verteiler: BFGA HuF, BASS, alle Projektgruppen, KoVo

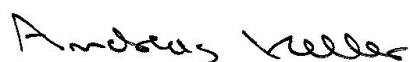
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 2. März 2009 wird der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages eine öffentliche Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ durchführen. In der Anlage erhalten Sie die schriftliche Stellungnahme, die ich aus diesem Anlass abgegeben habe. Weitere Sachverständige sind Prof. Dr. Peter Gruss (Max-Planck-Gesellschaft), Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner (Deutsche Forschungsgemeinschaft), Prof. Dr. Reinhard Kreckel (Institut für Hochschulforschung Wittenberg, für die AutorInnen des BuWiN), Prof. Dr. Kurosch Rezwan (Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e. V.), Prof. Dr. Helmut Schwarz (Alexander von Humboldt-Stiftung), Henning Tesch (Kultusministerkonferenz), Prof. Dr. Margret Wintermantel (Hochschulrektorenkonferenz), N. N. (Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Anlass für die Anhörung ist die Vorlage des Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, BuWiN (www.buwin.de), mit dem wir uns wiederholt befasst haben. Die Ergebnisse des Berichts und seine Schlussfolgerungen bis hin zur Einleitung der Bundesregierung sind in vieler Hinsicht Wasser auf die Mühlen der GEW, die Anhörung insofern eine Steilvorlage für unsere jahrelange Arbeit zum Thema Arbeitsplatz Hochschule und Forschung sowie Karrierewege in der Wissenschaft.

Mein Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen Roland Bloch, Claudia Kleinwächter, Ursula Kneer, Claudia Koepf, Diethard Kuhne und Carsten Würmann für ihre Unterstützung bei der Erarbeitung der Stellungnahme.

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Andreas Keller
Frankfurt am Main, 19.02.2009

Öffentliche Anhörung
des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages
zum Thema
„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“
am 2. März 2009 in Berlin

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

vorgelegt von

Dr. Andreas Keller
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 16. Februar 2009

Vorbemerkung

Als Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) über 250.000 Beschäftigte in Bildungs- und Forschungseinrichtungen, darunter auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an Universitäten, Fachhochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Promovierende und Promovierte aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen arbeiten in den GEW-Projektgruppen zusammen, beraten das für Hochschule und Forschung verantwortliche Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und erarbeiten Vorschläge für Forderungen und Positionen der GEW.

Diese Stellungnahme liegt dem Geschäftsführenden Vorstand der GEW für seine Sitzung am 19. Februar 2009 zur Beschlussfassung vor. Sie beruht auf den Diskussionen der GEW-Projektgruppen Doktorandinnen und Doktoranden, Arbeitsplatz Hochschule und Forschung sowie Frauen in Hochschule und Forschung. An der Erarbeitung der Stellungnahme waren beteiligt: Dr. Roland Bloch, Dr. Andreas Keller, Dr. Claudia Kleinwächter, Dr. Ursula Kneer, Claudia Koepernik, Dr. Diethard Kuhne und Dr. Carsten Würmann.

a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen

(1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?

Seit Jahrzehnten dokumentiert und diskutiert die GEW Probleme und Perspektiven der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschulen und Forschungseinrichtungen; die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler spielen dabei eine zentrale Rolle.

Lange Zeit gab es nur wenige fundierte Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen und Perspektiven des wissenschaftlichen Personals. Deshalb gab die GEW selbst mehrere Studien in Auftrag und veröffentlichte sie.¹ Seit Herbst 2008 liegt nun der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) vor.² Die GEW hat die Vorlage des BuWiN mit Beschluss ihres Geschäftsführenden Vorstands vom 30.09.2008 ausdrück-

1 Robert Erlinghagen/Gerd Köhler (Hrsg.): Tarifvertrag Wissenschaft – über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an skandinavischen Hochschulen, Frankfurt am Main 2003 (GEW-Materialien aus Hochschulen und Forschung 102); Antonia Kupfer/Johannes Moes: Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen, 2. Auflage Frankfurt am Main 2003 (GEW-Materialien aus Hochschulen und Forschung 104); Jürgen Enders/Egbert de Weert (Hrsg.): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Frankfurt am Main 2004 (GEW-Materialien aus Hochschulen und Forschung 107).

2 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin/Bonn 2008 = Deutscher Bundestag, Drucksache 16/8491. Die Seitenangaben für die BuWiN-Zitate in dieser Stellungnahme beziehen sich auf die Bundestagsdrucksache.

lich begrüßt.³ Zum ersten Mal sind wesentliche Daten zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland umfassend und systematisch erfasst.

Gleichwohl gibt es auch weiterhin Wissenslücken. 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. Die GEW fordert, diese Wissenslücken durch eine intensiviertere empirische Bildungs- und Hochschulforschung sowie eine differenziertere Personalstatistik zu schließen.

Die Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses lassen sich aber nicht auf ein Informationsdefizit reduzieren. Ihnen liegt vielmehr ein strukturelles Defizit zu Grunde. Die Rahmenbedingung und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland sind schlecht. Aus Sicht der GEW liegen die strukturellen Probleme auf drei Ebenen:

1. Das „Eigengewicht der deutschen Universitätsgeschichte“⁴ mit ihrer überkommenen hierarchischen Personalstruktur und dem Nachwuchs-Paradigma lastet auf allen Reformdebatten. 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 vorzubereiten – und sei es ein Leben lang (siehe Ausführungen zu Fragen 4 und 12).
2. Die Finanzierung des Wissenschaftssystems verlagert sich derzeit weg von der institutionellen hin zur personenbezogenen Programm- und Projektförderung. Der Zugang zu Drittmitteln wird wettbewerbsförmig organisiert. Das wirkt sich auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern hoch selektiv und auf die Verlierer im Wettbewerb extrem demotivierend aus. Es verstärkt vorhandene Unsicherheiten auf den Karrierewegen (siehe Ausführungen zu Frage 16).
3. Die Kompetenzverlagerung in der Hochschulsteuerung weg vom Bund auf die Länder bzw. vom Staat auf die einzelne autonome Einrichtung erzeugt einerseits ein lähmendes Zuständigkeitsvakuum und andererseits Einzelfalllösungen wie etwa das „Gesetz zur organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt“ vom 05.12.2004.⁵ In der Debatte um neue Personalkategorien und zur Überwindung der Defizite des bestehenden Arbeits- und Tarifrechts sind ein struktureller Neuansatz und eine bundesweit einheitliche Lösung erforderlich (siehe Ausführungen zu Fragen 17 und 18).

Im internationalen Vergleich sind die Strukturdefizite der Karrierewege in der Wissenschaft besonders ausgeprägt. Der BuWiN selbst (S. 189 ff., besonders S. 204) bescheinigt

3 Veröffentlicht durch das Flugblatt „Informationslücken schließen, Promotionsphase absichern, Karrierewege reformieren“ (http://www.gew.de/Binaries/Binary38247/Flugblatt_Wissenschaftlicher_Nachwuchs.pdf).

4 Reinhard Kreckel: Die akademische Juniorposition zwischen Beharrung und Reformdruck, Deutschland im Strukturvergleich mit Frankreich, Großbritannien und USA sowie Schweiz und Österreich, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008, Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus, Bielefeld 2008, S. 117-135, Zitat S. 132.

5 GVBl. I Hessen, S. 382.

den deutschen Hochschulen, dass deren Karrieresystem „im Vergleich zu Großbritannien, Frankreich und den USA für Promovierte die geringste Chance bietet, auf eine selbstständige und unbefristete Hochschullehrerstelle zu gelangen.“

Die Europäische Kommission hat im letzten Jahr die unzureichenden Beschäftigungsbedingungen und fehlende Karriereperspektiven im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum insgesamt beklagt: „In zahlreichen Mitgliedstaaten behindern oder verhindern veraltete nationale Rechtsvorschriften und Verfahren im öffentlichen Sektor immer noch eine wettbewerbsorientierte Einstellungspraxis. Da Nachwuchsforscher häufig Kurzzeitverträge erhalten und der Aufstieg oft vom Dienstalster und nicht von der Leistung abhängt, können talentierte Forscher zum Teil erst nach vielen Jahren als unabhängige Wissenschaftler forschen.“⁶

Die Chancen für eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sind dagegen heute besser denn je, denn inzwischen konnte eine breitere Öffentlichkeit für die Probleme sensibilisiert werden. Die Betroffenen selbst melden sich in Initiativen und über ihre Gewerkschaften zu Wort. So haben etwa die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden⁷, aber auch die Initiatorinnen der Postdoc-Initiative „Berliner Erklärung“⁸ zum BuWiN Stellung genommen und sich mit der GEW aus Anlass des Kongresses „Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland!“ im Oktober 2008 in Berlin zu Wort gemeldet. Die jüngsten Anhörungen des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zu „Frauen in der Wissenschaft – Gender in der Forschung“ am 18.02.2008 und nun am 02.03.2009 zur „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ belegen ein deutlich gestiegenes Problembewusstsein im Parlament. Auch die Bundesregierung bekennt sich in ihrer Einleitung zum BuWiN (S. 5 ff.) zur Notwendigkeit von Reformen und zeigt erste Handlungsansätze auf. Die GEW ist bereit, die überfällige Strukturreform zu unterstützen.

(2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?

Die Defizitanalysen der GEW werden durch die den BuWiN eindrucksvoll bestätigt, wenn es dort gleich zu Beginn in der von der Bundesregierung verantworteten Einleitung heißt (S. 6):

6 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat: Bessere Karrieremöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für die Forscher, KOM (2008) 317 endgültig, 23.05.2008, Zitat S. 3,

http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitaet_Partnerschaft_23052008.pdf.

7 Sven Glawion/ Julka Jantz/Anne Krüger/JohannesMoes: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) – ein guter Anfang, unzureichende Konsequenzen“,

<http://www.gew.de/Binaries/Binary38617/Stellungnahme%20PG-Doc%202008-06-21.pdf>.

8 Lidia Guzy/Anja Mihr/Rajah Scheepers: Stellungnahme zum Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses,

http://www.gew.de/Binaries/Binary38250/Stellungnahme%20Postdoc_300908.pdf.

„Generell sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute und verlässliche Arbeitsbedingungen bieten. In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aber doch zu lange im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können.“

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach Studium und Promotion in Hochschule und Forschung bleiben möchten, sind regelrechte Hasardeure, die Kopf und Kragen riskieren. Denn, wer nicht den Sprung auf eine Professur schafft, landet sehr häufig nach einer Serie aus Zeitverträgen und Stipendien in einer beruflichen Sackgasse. Die Chancen auf kontinuierliche Weiterbeschäftigung im Wissenschaftssystem sind in den meisten Fächern sehr gering, und selbst die immer noch als Spitzenqualifikation gewertete Habilitation bewahrt nicht vor dem Beschäftigungs-Aus.

Die GEW setzt sich dagegen für eine planbare Berufsbiografie und berechenbare Karriereperspektiven ein. Nur so können die Besten eines Jahrgangs für eine wissenschaftliche Karriere gewonnen werden, die heute zunehmend einer Laufbahn in der Wirtschaft oder im Ausland den Vorzug geben. Die GEW fordert, das für das deutsche Wissenschaftssystem typische Karrierekonzept in Frage zu stellen, das auch als zentrale Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft identifiziert werden kann.

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, werden aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verarbeitet und schlagen sich sehr unterschiedlich in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder: Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“. Wie bereits in der GEW-Stellungnahme zur Anhörung vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zu „Frauen in der Wissenschaft – Gender in der Forschung“ am 18.02.2008 dargelegt⁹, müssen Reform hier ansetzen. Strukturelle Barrieren lassen sich nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden. Erforderlich sind Karrierewege, die horizontale Karrierebewegungen sowie Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich machen, unterschiedliche Gewichtungen des Berufs Wissenschaft zulassen und den jeweiligen sozialen Hintergrund der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler respektieren.

Die GEW unterstreicht nachdrücklich die Warnung des BuWiN (S. 28), „die geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nur auf die objektiven Probleme zurückzuführen, die eine Doppelrolle als Wissenschaftlerin und Mutter mit sich bringt.“ Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler selbst wünschen sich Ganztagsbetreuungsangebote für ihre Kinder und vor allem verlässliche Beschäftigungsperspektiven, d. h. mehr unbefristete Stellen.¹⁰

9 A-Drs. 16 (18) 314f, Ausführungen zu Abschnitt a, Frage 5, siehe Anlagen zum Wortprotokoll: <http://www.bundestag.de/ausschuesse/a18/anhoerungen/frauen/wortprotokoll.pdf>.

10 Etwa die Initiatorinnen der Postdoc-Initiative „Berliner Erklärung“: Lidia Guzy/Anja Mihr/Rajah Scheepers: Stellungnahme zum Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, http://www.gew.de/Binaries/Binary38250/Stellungnahme%20Postdoc_300908.pdf.

Die GEW fordert Chancengleichheit für Studentinnen und Studenten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – unabhängig von ihrer familiären Situation. Voraussetzung hierfür ist eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik, die sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet. Das zu Grunde liegende Familienverständnis muss allein Erziehende, Partnerinnen und Partner in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften als Eltern sowie andere Formen von Lebensgemeinschaften, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, einschließen.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit gehört u.a., dass entsprechende Arbeitszeitmodelle in der Wissenschaft realisiert und verbindliche Absicherungen der Gleichbehandlung bei Teilzeitregelungen und bei Zeitverträgen geschaffen werden. Die GEW fordert, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen für bedarfsgerechte Betreuungseinrichtungen für Kinder von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und allen anderen Hochschulangehörigen gewährleisten, z.B. in Form der Unterstützung öffentlicher Kindertageseinrichtungen durch Belegplätze. Die GEW fordert die partnerunabhängige Vergabe von Stipendien einschließlich der Stipendien, die nach den Landesgraduierföhrungsgesetzen vergeben werden.

(3) Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Im Fokus der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschule und Forschung steht die Professur; der Weg dorthin stellt sich als Annäherung an das Professorenprivileg dar (vgl. BuWiN, S. 64 ff. und S. 194 f.). Die Hierarchie der Personalstruktur und die im deutschen Hochschulrecht strikt vorgegebene Abfolge der Karriereetappen machen Durchlässigkeit in jede Richtung, d.h. sowohl Unterbrechungen wissenschaftlicher Tätigkeit als auch den Wechsel zwischen Hochschule und anderen Forschungsinstitutionen, nahezu unmöglich. In kaum einem anderen Beruf gibt es auch eine so geringe intersektorale Mobilität: Wer einmal die Wissenschaft verlässt, kommt in der Regel nicht mehr zurück.

Durchlässigkeit wird darüber hinaus durch die engen zeitlichen Grenzen behindert, denen Ausbildung und Berufsbiografie zunehmend unterworfen werden. Auf die verkürzte Schulzeit und den maximal fünfjährigen Bachelor- und Masterstudium folgen Promotions- und Postdoc-Phase, die – nach der Logik des zum 18.04.2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes¹¹ zusammen nicht mehr als zwölf Jahre (in der Medizin 15 Jahre – inklusive der fachärztlichen Weiterbildung) betragen sollen. Nach wie vor gibt es Stimmen, die eine Beschränkung der Promotionszeit auf drei Jahre fordern (siehe BuWiN, S. 14). Bei einer Reihe von Förderern gelten mehr oder weniger strikte Altersgrenzen für Stipendien (BuWiN S. 126, S. 130 ff., S. 141 ff.). Schließlich greifen bei der Erlangung von Postdoc-Positionen die Altersgrenzen des deutschen Beamtenrechts (siehe Ausführungen zu Frage 13). Die GEW fordert den Verzicht auf jegliche Altersgrenzen in den wissen-

11 BGBl. I S. 507.

schaftlichen Karrierewegen. Der Wissenschaftsrat hat bereits 2001 im Interesse eines höheren Frauenanteils die flexible Handhabung von Altersgrenzen empfohlen.¹²

Die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs sind wiederholt als hermetisch und intransparent kritisiert worden. Vielerorts ist die Gender-Kompetenz bei den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, den Hochschulleitungen und bei den Führungskräften nach wie vor unterentwickelt. In ihrem vom 25. Gewerkschaftstag im April 2005 in Erfurt beschlossenen Konzept „Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik“ fordert die GEW deshalb eine entsprechende Qualifizierung aller mit der Personalpolitik beauftragten Akteure. Die geschlechterdiskriminierenden Effekte bei der Leistungsbewertung lassen sich nach Auffassung der GEW nur durch ein entsprechend verändertes Qualitätsverständnis verhindern. Auch aus Sicht des BuWiN ist es „dringend geboten, die Kriterien der Leistungsbewertung ... zu überdenken“ (S. 28).

(4) Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?

In Deutschland gibt es durchaus attraktive Positionen innerhalb der bestehenden Personalstruktur (siehe Ausführungen zu Frage 13) und gute Individualförderangebote (BuWiN, S. 107 ff.). Allerdings erfährt der Beruf Wissenschaft in Deutschland außerhalb der Professur eine im internationalen Vergleich absolut unterdurchschnittliche Wertschätzung.

Was die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland dennoch insgesamt unattraktiv macht, sind mindestens drei Defizite:

1. der beschränkte Zugang ins Wissenschaftssystem durch hoch selektive und diskriminierende Karrierewege,
2. das Fehlen einer berechenbaren Karriereperspektive durch den Mangel an regulären Stellen, die einen dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung auch neben der Professur ermöglichen,
3. die fehlende Anerkennung für Lehr- und Management-Tätigkeiten und damit in engem Zusammenhang stehend die Statushierarchie zwischen Fachhochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen sowie zwischen wissenschaftlichem und so genanntem nichtwissenschaftlichem Personal.

Eine internationale Vergleichsstudie der Europäischen Kommission zum Einkommen von Forscherinnen und Forschern dokumentiert überdies, dass Deutschland junge Wissenschaftlerinnen gemessen an ihrer Qualifikation eher niedrig und diese obendrein mit einer Gehaltsdifferenz von 18 Prozent im Vergleich zu ihren Kollegen entlohnt.¹³ Deutschland

¹² Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung, Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19.01.2001, Drs. 4756/01, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/4756-01.pdf>, S. 9.

¹³ Study on the Remuneration of Researchers in the Public and Private Commercial Sectors, April 2007, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf; vgl. Claudia Kleinwächter: Gehälter von Forscherinnen

nimmt im Ranking der 33 Länder bei den Gehältern für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –Nachwuchswissenschaftler Platz 10 ein. Der Entlohnungsunterschied zu Österreich auf Platz 2 beträgt knapp 10.000 Euro im Jahr.

(5) Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bund-Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?

Die Bundesregierung nimmt im BuWiN (S. 5 f.) für sich in Anspruch, durch das Professorinnen-Programm, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Forschung und Innovation sowie die Eckpunkte für ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz „nachhaltige Instrumente zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ auf den Weg gebracht zu haben, ihren Beitrag „zu einem spürbaren Ausbau der Personalkapazitäten im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses“ zu leisten und „attraktive Rahmenbedingungen“ zu schaffen. Sieht man einmal davon ab, dass das Vorhaben „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ bereits im Sommer 2008 zu Gunsten untergesetzlicher Regelungen aufgegeben wurde (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/10107), erscheint es einigermaßen kühn, derartige Beurteilungen ex ante vorzunehmen. Die Daten für den BuWiN beziehen sich auf das Jahr 2005. Die genannten Maßnahmen werden erst allmählich finanzwirksam, ihre Effekte sind bislang nicht empirisch belegt.

Erste Trendmeldungen weisen sogar auf eine Verschärfung der Situation hin:

- Der erste Monitoring-Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK, jetzt Gemeinsame Wissenschaftskonferenz - GWK) aus dem Jahr 2007 konstatiert lapidar Zielverfehlung bezüglich der Vorgabe „Strukturen zur verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft weiter entwickeln.“¹⁴
- Der erste Zwischenbericht des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) vom Dezember 2008 schildert anschaulich die Rekrutierungsprobleme aus der Implementierungsphase von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern.¹⁵ Von den etwa 4.000 aus den Mitteln der Exzellenzinitiative beantragten Stellen konnten bis April 2008 erst rund 38 Prozent besetzt werden. In beiden Förderlinien werden nicht nur der Mangel an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten und das Gehaltsniveau

und Forschern im europäischen Vergleich, Deutschland schneidet schlecht ab, in: Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, S. 24 ff., http://www.gew.de/Binaries/Binary34662/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf; siehe auch BuWiN, S. 102

¹⁴ http://www.pakt-fuer-forschung.de/fileadmin/papers/pakt_fuer_forschung_monitoring_2007.pdf, S. 17.

¹⁵ Michael Sondermann u.a.: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase, iFQ-Working Paper No.5, Bonn 2008, besonders S. 20 ff. und 56 ff., http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf.

beklagt, sondern auch das Befristungsproblem und die Konkurrenz mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder Wirtschaftsunternehmen. Diese Meldung hat es der Frankfurter Allgemeinen Zeitung fraglich erscheinen lassen, dass „ein begabter Nachwuchsforscher ... davon träumt, sein Forscherleben lang ein Drittmittelangestellter zu sein“.¹⁶

- In Rheinland-Pfalz wurde im Juli 2008 stolz verkündet, das Land habe den Hochschulpakt erfolgreich umgesetzt.¹⁷ Diese Meldung ist allerdings vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Bericht der Internationalen Bildungsindikatoren 2007 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder Rheinland-Pfalz für das Jahr 2005 das bundesweit schlechteste Studierenden-Lehrkräfteverhältnis von 17,4 attestiert hatte.¹⁸ Hinzu kommt, dass die Lehrverpflichtung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf befristeten Qualifikationsstellen in Rheinland-Pfalz –im Widerspruch zu der 2003 beschlossenen Richtlinie der Kultusministerkonferenz (KMK) – acht Semesterwochenstunden beträgt und damit dasselbe Volumen wie die Lehrverpflichtung von Professorinnen und Professoren umfasst.¹⁹

Meldungen wie diese unterstreichen den dringenden wissenschaftspolitischen Reformbedarf. Die GEW fordert ein radikales Umdenken in der Finanzierung von Hochschule und Forschung: Statt immer mehr mobiles Geld in das System zu pumpen und die personenbezogene Projekt- und Programmförderung aufzublähen, bedarf es zunächst einer verlässlichen und nachhaltigen Absicherung der institutionellen Grundfinanzierung. Die GEW fordert Bund und Länder daher auf, den Hochschulpakt 2020 um einen „Hochschulpakt II“ zu erweitern, damit ein bedarfsgerechter Ausbau der Hochschulen realisiert werden kann.

Auf dieser Grundlage sind befristete Anschubfinanzierungen dann sinnvoll, wenn sie die strukturelle Reform der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschule und Forschung befördern. Die GEW fordert daher ein Bund-Länder-Programm für 10.000 zusätzliche Postdoc-Stellen mit Tenure Track.²⁰ Allein an den Universitäten scheiden in den nächs-

16 Heike Schmoll, FAZ vom 08.01.2009, S. 8.

17 Siehe http://www.mbwjk.rlp.de/aktuelles/pressearchiv/einzelansicht/article/ebling-rheinland-pfalz-setzt-den-hochschulpakt-erfolgreich-um/?tx_ttnews%5BpS%5D=1214863200&tx_ttnews%5BpL%5D=2678399&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1351&cHash=b5b20923f5.

18 Siehe www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020947, S. 106 f.

19 Jürgen Blank: Der Ministerin neue Kleider, GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz 9/2008, S. 20f., als Download unter <http://www.gew-rlp.de> >Presse > Zeitung (Archiv). Bis zur Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Jahr 2006 gab es in Rheinland-Pfalz den Sonderfall der so genannten „WMat-MitarbeiterInnen“, das waren außertariflich Beschäftigte, die zu abgesenktem Gehalt nur vier Semesterwochenstunden zu lehren hatten, wenn sie sich in der Promotionsphase befanden. Seit dem 01.11.2006 gibt es diese Stellen nicht mehr – eine gesetzliche Auffangregelung steht bis heute aus. Derzeit sind die ehemaligen „WMat-Stellen“ – ohne eine gesetzliche Grundlage – von den Universitäten des Landes Rheinland-Pfalz in TV-L-Stellen EG 13 (75 Prozent) umgewandelt und mit einer Lehrbelastung von sechs Semesterwochenstunden versehen. Die Betroffenen erhalten rund 1/4 weniger Geld als ihre Kolleginnen und Kollegen und müssen dafür eine 50 Prozent höhere Lehrbelastung stemmen, während sie sich qualifizieren.

20 Siehe http://www.gew.de/GEW_fordert_10.000_zusaetzliche_Stellen_fuer_den_wissenschaftlichen_Nachwuchs.html.

ten zehn Jahren über 40 Prozent der rund 22.700 Professorinnen und Professoren aus. Im Zuge des überfälligen Ausbaus der Hochschulen im Rahmen des Hochschulpakts sowie zur im Zuge des Bologna-Prozesses notwendigen Verbesserung des Betreuungsverhältnisses sind darüber hinaus weitere Professorinnen und Professorinnen sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Obwohl die Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ schon 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 die Finanzierung von 10.000 zusätzlichen Postdoc-Stellen mit Tenure Track für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Juniorprofessuren oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen) durch Bund und Länder. 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). Die Hochschulen bräuchten also neben Qualifikationsstellen und Professuren auch für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement mehr Stellen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, wenn sie an dem Postdoc-Programm teilhaben wollen.

Für den Fall einer Fortsetzung der Exzellenzinitiative nach 2011 fordert die GEW, den unbestreitbaren Zusammenhang zwischen exzellenter Forschung und Lehre auf der einen Seite und der Qualität von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite endlich handlungsleitend werden zu lassen.²¹ Die Diskussion um Exzellenzuniversitäten wurde 2007 begleitet von einer ebenso breiten Diskussion um die Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit – ein grotesker Widerspruch. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das ebenfalls 2007 in Kraft trat, hat das in allen anderen Branchen bestehende Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen unbefristeter und befristeter Beschäftigung für die Wissenschaft endgültig auf den Kopf gestellt: In der Wissenschaft ist heute nicht der Fristvertrag, sondern das „Normalarbeitsverhältnis“ „atypisch“ (siehe Ausführungen zu Frage 15). Eine „Exzellenzinitiative II“ wird insofern nur dann funktionieren, wenn sie die geförderten Hochschulen zu einer Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und zu einer professionellen Personalentwicklung verpflichtet.

b. Promotionsphase

21 Vgl. Andreas Keller: Vorwort, in: Roland Bloch u.a. (Hrsg.): Making Excellence – Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative, Bielefeld 2008 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 114), S. 5 ff.

(6) Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?

Im internationalen Vergleich hat Deutschland eine relativ hohe Promotionsintensität (Verhältnis der Zahl der Promovierten zur Anzahl der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen fünf Jahre zuvor an den Universitäten). Laut BuWiN (S. 12) beträgt im Jahresmittel von 2003-2005 die Promotionsintensität 19,1 Prozent.²² Rechnet man die (Human-)Medizin heraus, in der die Promotionsintensität 71 Prozent beträgt und unter besonderen Rahmenbedingungen in der Regel bereits während des Studiums vorbereitet wird und damit eher den Charakter eines qualifizierten Studienabschlusses hat, liegt die Promotionsintensität bei 14,2 Prozent. Dieser Wert variiert zwischen den einzelnen Fächern und reicht von 64,1 Prozent in der Veterinärmedizin über 30,7 Prozent in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern bis zu deutlich geringeren Promotionsintensitäten sich in den Fachgruppen Sprach- und Kulturwissenschaften und Sport (7,6 Prozent) sowie Kunst und Kunstwissenschaften (4,3 Prozent). Im EU-Durchschnitt beträgt die Promotionsintensität hingegen nur 2,7 Prozent, in den USA 2,4 Prozent (BuWiN, S. 34). Diesem Wert liegt jedoch eine andere Berechnungsmethode zu Grunde (Verhältnis der Zahl der Promotionen zu den Hochschulabschlüssen): Nach dieser Methode kann Deutschland eine Promotionsintensität von 11,8 Prozent aufweisen.

Im internationalen Vergleich zeigt sich aber, dass es in Deutschland eine Geschlechterdisparität zu Ungunsten von Frauen gibt. Während gegenwärtig 18 Prozent der Absolventen eines Universitätsstudiums erfolgreich promovieren, sind es nur 10 Prozent der Absolventinnen (BuWiN, S. 41 ff.). Deutschland liegt mit 39 Prozent Frauenanteil an den Promotionen (mit Medizin) unter dem EU-Durchschnitt von 43,4 Prozent; die USA können einen Frauenanteil von 47,7 Prozent aufweisen (BuWiN, S. 33). Ohne Medizin liegt der Frauenanteil an den Promotionen in Deutschland sogar bei nur 36,4 Prozent. Für Frauen stellt der Übergang vom Hochschulstudium zur Promotion in Deutschland eine deutlich höhere Schwelle dar als für Männer.

Bei den Daten zur Promotionsintensität ist zu beachten, dass sie sich ausschließlich auf die erfolgreich abgeschlossenen Promotionen beziehen. Es liegen keine Angaben über Zahl der Promovierenden vor. Schätzungen gehen von 50.000 bis 100.000 Promovierenden aus. Keine validen Erkenntnisse gibt es demnach auch über die Erfolgsquote in der Promotionsphase. Der BuWiN (S. 53 f.) geht davon aus, „dass etwa jedes dritte in Angriff genommene Promotionsvorhaben (ohne Medizin) erfolgreich abgeschlossen wird“, mit anderen Worten: dass „zwei von drei Doktoranden ‚scheitern‘“.

Die GEW fordert mit Nachdruck eine Verbesserung der Datenlage, die nicht erst beim erfolgreichen Abschluss der Promotion ansetzen darf, sondern sich auf den Zugang zur Promotion und ihren Verlauf sowie auf die soziale Herkunft und die soziale Lage von Promovierenden erstrecken muss. Erst auf dieser Grundlage lassen sich belastbare Er-

²² Alle auch im folgenden genannten Daten beruhen auf den Angaben des BuWiN.

kenntnisse über die Gründe für die hohe Abbruchquote in der Promotion sowie für die geschlechtsspezifisch und sozial selektiven Effekte gewinnen.

Soweit bereits heute belastbare Erkenntnisse vorliegen, sieht die GEW großen Handlungsbedarf im Hinblick auf die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Da der Frauenanteil bei auf die Promotion folgenden Stationen der wissenschaftlichen Karriere weiter abnimmt, ist ein Frauenanteil von rund 40 Prozent bei den Promotionen nicht ausreichend. Der Anteil der von Frauen erfolgreich abgeschlossenen Promotionen sollte in jedem Fach wenigstens dem Anteil der Hochschulabsolventinnen entsprechen. Die GEW fordert, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Zielvereinbarungen verbindlich zur Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen verpflichtet werden, soweit Frauen unterrepräsentiert sind. Maßnahmen der öffentlichen Forschungsförderung müssen von der Erfüllung dieser Vorgaben abhängig gemacht werden.

Die Hinweise auf die alarmierend hohe Abbruchquote in der Promotionsphase müssen zum Anlass für eine bessere Strukturierung der Promotion und eine bessere Absicherung der Promovierenden genommen werden (siehe Ausführungen zu Fragen 9 und 10).

(7) Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?

Erklärtes Ziel des Bologna-Prozesses ist u. a. eine europaweite Angleichung der Studienstrukturen. Bis zum Jahr 2010 soll im Europäischen Hochschulraum das Studium einheitlich in zwei selbstständige Studiengänge (in der Regel Bachelor und Master) gegliedert werden. Das Bachelorstudium kann direkt auf den Arbeitsmarkt, ins Masterstudiums oder – wie es die Bologna-Erklärung von 1999 explizit zulässt – direkt zur Promotion führen. Auf den Bologna-Folgekonferenzen kam es zu weiteren Festlegungen zum Status der Promotion im Europäischen Hochschulraum:

- Auf der zweiten Bologna-Folge-Konferenz 2003 in Berlin wurde die Promotion zum dritten Studienabschnitt – nach Bachelor und Master – erklärt.²³ Gleichzeitig vereinbarten die europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister auch für die Promotionsphase eine Verbesserung der Mobilität der Doktorandinnen und Doktoranden sowie eine intensivere Kooperation der Hochschulen. Die Promotion wurde in Berlin zwar als Brücke zwischen Europäischem Hochschul- und Forschungsraum bezeichnet, anders als von der GEW und den anderen in der Bildungsinternationalen (Education International – EI) zusammengeschlossenen Bildungsgewerkschaften gefordert,

23 Vgl. Andreas Keller: Von Bologna nach London, Promovieren im Europäischen Hochschulraum, in: Claudia Kopernik/Johannes Moes/Sandra Tiefel (Hrsg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive, Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen, Bielefeld 2006 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 111), S. 371 ff. Sämtliche Kommunikees der Ministerkonferenzen sind auf der offiziellen Homepage der 5. Bologna-Folgekonferenz 2009 in Leuven zu finden: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/declarations_communiquees.htm.

wurde die Promotion aber nicht als erste Phase der wissenschaftlichen Arbeit nach dem Studium, sondern als dritte Studienphase nach Bachelor und Master definiert.

- Auf der dritten Bologna-Folgekonferenz 2005 reagierten die europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister durch eine Kurskorrektur auf die gewerkschaftliche Kritik. Promovierende werden jetzt sowohl als Studierende im dritten Studienzyklus als auch als Forscherinnen und Forscher im Frühstadium („early stage“) bezeichnet. Gleichzeitig wurde eine bessere Strukturierung der Promotion vereinbart.
- Auf der vierten Bologna-Folgekonferenz 2007 in London wurde die Vielfalt der Promotionswege in Europa anerkannt und vor einer Überregulierung der Promotionsphase gewarnt, gleichzeitig hat das Londoner Kommuniqué erstmals den Anspruch der Berufsbefähigung („employability“) des Hochschulstudiums explizit auch für die Promotion erhoben.

Die GEW plädiert weiterhin mit Nachdruck dafür, Promovierende nicht als Studierende im dritten Studienabschnitt, sondern als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit zu verstehen. Promovierende leisten einen selbstständigen Beitrag zum wissenschaftlichen Erkenntnisprozess, sie sind eine wesentliche Stütze von Forschung und Lehre an den Hochschulen. Doktorandinnen und Doktoranden sollten daher, wie in den nordischen Ländern üblich, eher auf tariflich und sozial abgesicherten Stellen als auf Basis von Stipendien promovieren. Das Plädoyer für „Stellen vor Stipendien“ schließt nicht aus, auch für beschäftigte Promovierende die wissenschaftliche Betreuung durch die Hochschulen zu verbessern (siehe Ausführungen zu Frage 9).

Erfreulicherweise hat die gewerkschaftliche Position zum Stellenwert der Promotion im Bologna-Prozess inzwischen viel Zustimmung erfahren. So wird in dem offiziellen Diskussionspapier „Bologna Beyond 2010“, das die europäische Bologna-Follow-Up-Group zur Vorbereitung der 5. Bologna-Folgekonferenz im April 2009 in Leuven erarbeitet hat, ein Konsens festgestellt, Promovierende als Forscherinnen und Forscher im Frühstadium anzusehen und für diese daher Beschäftigungsverhältnisse vorzusehen, damit sie an angemessenen Sozialversicherungsschutz erhalten. Die GEW fordert Bund und Länder auf, sich bei der Konferenz in Leuven für eine entsprechende Vereinbarung der europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister einzusetzen.

Gleichzeit fordert die GEW Bund und Länder auf, bei der Ausgestaltung der Promotionsphase ihrem Charakter als erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit Rechnung zu tragen, insbesondere mehr tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stellen zu schaffen. Zurzeit ist leider im Gegenteil ein Trend zu erkennen, die Promotion ausschließlich als dritte Phase des Studiums zu verstehen. Dies geschieht vor allem durch den Ausbau von Stipendienprogrammen und Promotionsstudiengängen, die häufig an ein verpflichtendes Programm oder auch Curriculum gebunden sind. Die ursprüngliche Absicht, mit einer stärkeren Strukturierung, die als zu lang angesehen Phase der Promotion zu verkürzen und die Erfolgsquote zu verbessern, verkehrt sich in ihr Gegenteil, wenn Promovierende durch eine „Verschulung“ und prekäre materielle Rahmenbedingungen zusätzlich belastet werden. Die GEW begrüßt zusätzliche Seminar- und Qualifizierungs-

programme für Promovierende, fordert aber, dass es sich dabei um Angebote handelt, an denen die Promovierenden aufgrund ihrer eigener Entscheidung teilnehmen können.

(8) Wie bewerten Sie die – evtl. fächerspezifischen – Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?

In Deutschland gibt es eine Vielfalt an Wegen zur Finanzierung einer Promotion. Im Wesentlichen lassen sich drei Wege unterscheiden (vgl. BuWiN, S. 54 ff):

1. die Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft,
2. eine Förderung über ein Stipendium der Begabtenförderwerke, der Länder und anderer Förderorganisationen,
3. die externe Finanzierung durch Erwerbstätigkeit außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen oder private finanzielle Ressourcen (z. B. Zuwendungen von Eltern oder Partnern).

Dabei sind große Unterschiede zwischen den Fächern festzustellen. Im Vergleich zu den Sozial-, Sprach- und Kulturwissenschaften finanziert sich ein fast doppelt so hoher Anteil der Promovierenden in den Ingenieurwissenschaften über eine Stelle in Hochschule und Forschung. Bei den Sozial-, Sprach- und Kulturwissenschaften ist die hauptsächliche Finanzierungsart ein Stipendium. Dort, wo es in diesen Bereichen Stellen für die Promotionsförderung gibt, werden in der Regel Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Teilzeit begründet.

Die GEW kritisiert die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, wenn diese nicht auf den ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten begründet wurden (diese Möglichkeit wird von der GEW explizit begrüßt), als Zwangsteilzeit. Da in der Regel erwartet wird, dass die Promovierenden über die bezahlte Arbeitszeit hinaus unentgeltliche Mehrarbeit leisten – seien es Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Management, sei es die Arbeit an der Dissertation, zu deren Zweck ja das Beschäftigungsverhältnis auf Basis eines befristeten Vertrages begründet wird –, handelt es sich letztlich um eine verdeckte Einkommenskürzung für Promovierende. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die als Berufsanfängerinnen auf Basis der Entgeltgruppe 13, Erfahrungsstufe 1 nach TV-L oder TvöD eingruppiert sind und eine Teilzeitbeschäftigung von 50 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit haben, erreichen nicht einmal das Gehaltsniveau von vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen der Entgeltgruppe 2. Die GEW kritisiert diese Form des versteckten Lohndumpings für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Die GEW fordert daher, Promovierende in der Regel auf Basis von Qualifizierungsstellen mit Vollzeitbeschäftigung zu beschäftigen (siehe Ausführungen zu Frage 9).

(9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?

Die GEW fordert, Promovierende in der Regel auf Basis von tarifvertraglich geregelten Qualifizierungsstellen mit Vollzeitbeschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beschäftigen. 75 Prozent der Arbeitszeit sollten für die Qualifizierung (Promotion) vorgesehen werden.

Stipendien können ein ergänzendes Förderinstrument sein, wenn sie den Lebensunterhalt in angemessener Weise sichern und Sozialversicherungsschutz gewährleisten. Die Sozialversicherungsbeiträge, auch für die Krankenversicherung, müssen von den Förderern zusätzlich entrichtet werden. Es darf aber keinen Ausbau des Stipendiensystems zu Lasten regulärer Beschäftigungsverhältnisse geben.

Die GEW fordert insbesondere, dass nach Abschluss des Studiums die Entstehung weiterer Versorgungslücken in der Altersversorgung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgeschlossen werden. Versorgungslücken entstehen bereits in Folge des verzögerten Eintritts von Akademikerinnen und Akademikern in das Berufsleben. Im deutschen Rentenrecht hat sich die Situation in den letzten Jahren gravierend verschlechtert: Wurden Schul- und Hochschulzeiten nach dem vollendeten 17. Lebensjahr bis 1992 mit einer Dauer von bis zu 13 Jahren auf die Rente angerechnet, so wurde diese Dauer 1992 auf maximal sieben, 1997 auf maximal drei Jahre abgesenkt. Seit 2005 werden Schulausbildung und Studium gar nicht mehr bewertet.

Die GEW fordert, die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen der Promovierenden zu verbessern. Dafür sind Mindeststandards tarifvertraglich zu vereinbaren oder in den Hochschulgesetzen zu verankern, und zwar hinsichtlich der Vertragsdauer, der Arbeitszeit und der Zeit für die eigene Qualifizierung (75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Ausgehend von einer tatsächlichen Promotionsdauer von drei bis vier Jahren (bei einer Vollzeittätigkeit), ist bei einer Freistellung für die Qualifikation im Umfang von 75 Prozent die Vertragslaufzeit auf mindestens fünf Jahre festzusetzen. Bei einer geringeren Freistellung sollte die Vertragslaufzeit entsprechend höher angesetzt werden. Teilzeitverträge sollen nur auf ausdrücklichen Wunsch der Doktorandinnen und Doktoranden begründet werden. Die Vertragslaufzeit muss bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend länger angesetzt werden. Die Gewährleistung dieser Mindeststandards würde auch dazu beitragen, die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verbessern deren berufliche Entwicklung besser mit der individuellen familiären Situation vereinbaren zu können.

Die GEW fordert für alle Promovierenden – unabhängig von ihrer Förderart, ob mit oder ohne Stelle – einen Promovierendenstatus, der sie als Promovierende und Mitglieder ihrer Hochschule anerkennt. Alle Promovierende müssen mit aktivem und passivem Wahlrecht an der akademischen Selbstverwaltung ihrer Hochschule teilhaben können und einen Anspruch auf die entgeltfreie Nutzung der Infrastruktur (z. B. Bibliotheken) haben. Promovie-

rende müssen, unabhängig von ihrer Förderart, die von der GEW geforderten bedarfsge- rechten Kinderbetreuungsangebote nutzen können.

(10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?

Der Wissenschaftsrat hat seit den 1980er Jahren auf die Notwendigkeit einer Reform der Promotionsphase hingewiesen.²⁴ U.a. als eine Reaktion auf diese Forderungen fasste die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 1990 ihre Individualförderung für die Promotion in einem neuen Programm zur Finanzierung von Graduiertenkollegs zusammen. Weitere Programme anderer Förderer folgten, sodass sich Deutschland inzwischen „auf dem Reformweg in Richtung einer strukturierten Promotion befindet, ohne dass es bisher zu einer Strukturveränderung im Wissenschaftssystem gekommen wäre.“²⁵ Schließlich ermöglichte die Exzellenzinitiative die Etablierung von Graduiertenschulen, die derzeit an insgesamt 31 Universitäten aufgebaut werden. Leider ist bislang nur wenig über die beantragten Konzepte bekannt, die Implementierungsphase der Graduiertenschulen verläuft „ausgesprochen variantenreich“²⁶.

Die GEW begrüßt ausdrücklich das Ziel, die Situation der Promovierenden durch klarere und verbindlichere Strukturen zu verbessern und damit nicht zuletzt auch die Qualität von Forschung und Lehre zu fördern. Die zurzeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beobachtende Entwicklung, im Rahmen der Exzellenzinitiative oder anderer Programme Graduiertenschulen, „Graduate Schools“ oder „Research Schools“ einzurichten, verfehlen aber zum Teil die Reformabsichten und lösen die bestehenden Probleme nicht, sondern verursachen im Gegenteil sogar neue Hindernisse.

Wenn z. B. neue Graduierteneinrichtungen lediglich die Strukturen schon bestehender Graduiertenkollegs, die in der Regel thematisch gebunden und sozial geschlossen sind, übernehmen, kann von einer grundlegenden Reform der Promotionsbedingungen an deutschen Hochschulen nicht gesprochen werden. Viele dieser neuen Programme strukturieren die Promotion zudem in einer einseitigen Interpretation des Bologna-Prozesses zur dritten Phase des Studiums um (siehe Ausführungen zu Frage 7). Folgerichtig sehen viele dieser verschulten Programme ein enges und inflexibles Pflichtcurriculum vor. Sie versuchen die Promotion als verlängertes Studium zu strukturieren und verlängern die Promotionszeit unnötig. Hinzu kommen langwierige und selektive Auswahlverfahren. Diese Sichtweise vermitteln nicht zuletzt Begriffe wie Graduierten-„Schule“, wie er durch die Exzellenzinitiative als verkürzte Übersetzung des englischen Begriffs „graduate school“ etabliert wurde. Diese Entwicklung wird nicht dem Umstand gerecht, dass Promovierende als Nachwuchs-

24 Vgl. Johannes Moes: Was bedeutet die Exzellenzinitiative für die Nachwuchsförderung?, in: Roland Bloch u.a. (Hrsg.): Making Excellence – Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative, Bielefeld 2008 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 114), S. 65 ff.

25 Johannes Moes, ebenda, S. 72.

26 So Michael Sondermann u.a.: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase., iFQ-Working Paper No.5, Bonn 2008, S. 6,

http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf

wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der ersten Phase ihrer Berufstätigkeit einen eigenständigen Beitrag zum wissenschaftlichen Prozess leisten.

Ziel einer besseren Strukturierung der Promotion muss eine flächendeckende finanzielle, institutionelle und inhaltliche Unterstützung eigenständiger Forschungsleistung der Promovierenden sein. Die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden hat daher unter dem Motto „Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach“ ein Konzept für die Einrichtung von Graduiertenzentren erarbeitet.²⁷ Die Promovierenden in der GEW fordern die Einrichtung von Graduiertenzentren, die allen Promovierenden und Promotionswilligen an den Hochschulen eine fächerübergreifende Dachstruktur geben sollen.

Ein Graduiertenzentrum soll den Promovierenden Unterstützungsangebote für die Aufnahme, Durchführung und den erfolgreichen Abschluss des Promotionsprojekts bieten und dabei die Verschiedenheit von Promotionsbedingungen in den einzelnen Fachkulturen berücksichtigen. Dazu gehört neben Hilfen bei der Konzeption, der Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss der Forschungsprojekte auch ein breites Angebot an hochschuldidaktischen, wissenschaftskritischen und fächerübergreifenden Angeboten. Die Graduiertenzentren machen Veranstaltungs- und Beratungsangebote, die von den Mitgliedern freiwillig und selbst organisiert in Anspruch genommen werden.

Das Graduiertenzentrenkonzept der GEW bietet einen institutionellen Rahmen, der strukturierteres Promovieren ermöglicht, ohne die Vielfalt der Promotionswege zu zerstören. Bereits bestehende Promotionsmodelle sollen dadurch nicht ersetzt werden, sondern finden unter diesem Dach ihren Platz. Langfristig sollen mit Hilfe der Graduiertenzentren die bestehenden Hindernisse auf dem Weg zur Promotion abgebaut werden. Der Zugang zu diesen Zentren darf nicht durch Aufnahmeprüfungen, Gebühren oder ähnliche Hürden eingeschränkt werden. Alle Promovierende gehören somit einem Graduiertenzentrum an.

Die Verantwortung für die Promotion liegt nicht nur bei den Promovierenden und ihren Betreuerinnen und Betreuern, sondern auch bei der Hochschule sowie bei dem Fachbereich bzw. der Fakultät, an der die Promotion angesiedelt ist. Ihrer institutionellen Verantwortung sind die Hochschulen bisher nur in ungenügender Weise gerecht geworden. Neben einer besseren materiellen Absicherung und besseren Strukturierung der Promotion ist es daher aus Sicht der GEW erforderlich, Verbindlichkeiten für alle am Promotionsprozess Beteiligten zu schaffen. Neben der Erstellung von Betreuungsleitfäden, die sowohl den Promovierenden als auch den Betreuerinnen und Betreuern die Aspekte und Verantwortlichkeiten einer strukturierten Betreuung deutlich machen, fordert die GEW den Abschluss von individuellen Promotionsvereinbarungen der Hochschulen mit ihren Promovierenden. Die Vereinbarungen sollen mehr Transparenz und Planbarkeit in den Promotionsprozess bringen.

²⁷ Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach, Das Graduiertenzentrum-Konzept der Promovierenden in der GEW, http://www.gew.de/Binaries/Binary37010/Dok-HuF-2007-17_Graduiertenzentren.pdf.

(11) Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?

Die GEW befürwortet die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, fordert aber zugleich den Erhalt der institutionellen Einheit von Forschung und Lehre an den Hochschulen statt ihrer Desintegration. Die wissenschaftliche Ausbildung von Studierenden ist nur forschungsbasiert, die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist nur lehrbasiert möglich.

Daher wendet sich die GEW gegen Bestrebungen, Forschungsressourcen an Universitäten in ausgewählten Hochschulen, Fachbereichen und neu geschaffenen Exzellenzzentren zu konzentrieren und mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zusammenzuführen. Eine Qualitätsverschlechterung und Entwissenschaftlichung von Forschung und Lehre in den nicht beteiligten Bereichen der Hochschulen wäre die Folge. Ebenso tritt die GEW der Auswanderung der Forschung aus den Hochschulen entgegen. Dem steht eine stärkere und gleichberechtigte Kooperation zwischen Hochschulforschung und eigenständig organisierter Forschung nicht entgegen, wenn diese nicht zu einer „Filetierung“ der Hochschulen und einer organisatorischen Verselbstständigung forschungstarker Hochschuleinrichtungen führt und wenn sich die Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe vollzieht.

Unter dieser Voraussetzung einer stärkeren und gleichberechtigte Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es keinen Grund, das Promotionsrecht Forschungseinrichtungen zu übertragen. Sie ist im Gegenteil Voraussetzung dafür, die an den Forschungseinrichtungen tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Lehre zu integrieren und ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich für den Hochschullehrerberuf zu qualifizieren.

Dagegen gibt es keinen Grund, Fachhochschulen grundsätzlich das Promotionsrecht zu verweigern. Wie Universitäten haben auch Fachhochschulen den gesetzlichen Auftrag, Forschung und Lehre zu betreiben. Viele Fachhochschulen tragen heute die Bezeichnung „Hochschule“ oder „University of applied science“ und können, insbesondere, aber nicht nur in der anwendungsorientierten Forschung ein sehr gutes Forschungsprofil aufweisen. Aus diesem Grund wurde vor Kurzem mit der Hochschule Fulda erstmals eine Fachhochschule als unmittelbares Mitglied in die European University Association (EUA) aufgenommen.

Auch Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulstudiengängen sollten ein uneingeschränktes Promotionsrecht erhalten. Spätestens der Bologna-Prozess hat die überkommene starre Arbeitsteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen aufgelöst: Fachhochschulen können wie Universitäten Bachelor- und Masterstudiengänge anbieten, sie können ebenso theorie- wie anwendungsorientierte Studiengänge einrichten, Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen an Fachhochschulen können selbstverständlich ein Masterstudium an einer Universität aufnehmen – und umgekehrt. Die Konsequenz aus dieser Entwicklung ist, auch den Übergang vom Masterstudium zur Promotion frei zu geben.

c. Postdoc und „Wissenschaft als Beruf“

(12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Postdoc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?

Aus Sicht der GEW ist die Mehrheit der Postdoc-Positionen unattraktiv. Dies liegt vor allem im Nachwuchs-Paradigma begründet, das den Aspirantinnen und Aspiranten auf eine Professur den Status des „unfertigen Qualifikanten“ zuweist. Das im BuWiN (S. 194 ff.) so genannte „deutsche Habilitations-Modell“ ist dadurch charakterisiert, „dass die Promotion generell nicht als Nachweis der universitären Lehrbefähigung gilt, weshalb es die sehr große Gruppe der ‚unselbstständig Lehrenden‘ im Mittelbau gibt, überwiegend auf befristeten Qualifikationsstellen“. Das überkommene Lehrstuhl-Prinzip deutscher Universitäten degradiert wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obendrein zum „Teil der ‚Ausstattung‘ der Professur“.²⁸ Wiederum drückt sich hier fehlende Wertschätzung aus. Überdies ist die Vorstellung, auch promovierte, ja sogar habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehörten zum „Nachwuchs“, solange sie keinen eigenen Lehrstuhl erklommen haben, eine Fiktion, die dem modernen Wissenschaftsbetrieb längst nicht mehr gerecht wird.²⁹

Dem hält die GEW entgegen: Der Nachweis, selbstständig wissenschaftlich arbeiten zu können, ist spätestens mit der Promotion erbracht. Wie schon die Europäische Kommission in ihrer Empfehlung über eine „Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“³⁰ vorgeschlagen hat, plädiert die GEW dafür, lediglich Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher und erfahrene Forscherinnen und Forscher zu unterscheiden. Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher sind in der Europäischen Forschercharta definiert als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den ersten vier Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit, einschließlich der Forschungsausbildungszeit. Erfahrene Forscherinnen und Forscher sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die seit Erreichen eines zur Promotion zulassenden Hochschulabschlusses mindestens vierjährige Erfahrung (Vollzeitäquivalent) in der Forschung nachweisen, oder bereits promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, unabhängig davon, wie lange sie zur Promotion gebraucht haben.

Neben der Reputation muss sich jedoch nach Überzeugung der GEW vor allem auch die Beschäftigungssituation der Postdocs verbessern. Deshalb fordert die GEW neben den aus Drittmitteln finanzierten Projektstellen 10.000 zusätzliche Postdoc-Stellen mit Tenure Track (siehe Ausführungen zu Frage 5). Ziel ist dabei nicht nur eine Reduzierung des indivi-

28 Peer Pasternack/Reinhard Kreckel: Prämissen des Ländervergleiches, in: Reinhard Kreckel (Hrsg.), Zwischen Promotion und Professur, Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig 2008, S. 35 ff., Zitat S. 50.

29 Vgl. Andreas Keller: Profession statt Professur – Wissenschaft als Beruf, in: Lidia Guzy/Anja Mihr/Raja Scheepers (Hrsg.), Wohin mit uns? Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Zukunft, Frankfurt am Main 2009, S. 161 ff.

30 K (2005) 576 endgültig vom 11.03.2005,

http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/Recommendation_code_charter_DE_final.pdf.

duellen Weiterbeschäftigungsrisikos sowie eine materielle Absicherung durch angemessene Vergütung und den Aufbau von Altersabsicherung. Ziel ist auch, für alle Postdocs mindestens das Maß an Eigenständigkeit und Selbstständigkeit zu erlangen, das bislang nur Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern zugestanden wird (siehe Ausführungen zu Frage 13).

Insofern erscheint auch die landeshochschulrechtliche Ausgestaltung der Postdoc-Positionen absolut anachronistisch, weil sie wiederum deutlich am Nachwuchs-Paradigma orientiert ist. Beispiel Hessen: „Die akademischen Rätinnen und Räte auf Zeit sind zur Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen Mitgliedern der Professorengruppe zugeordnet und nehmen ihre Aufgaben unter deren fachlicher Verantwortung wahr“ (§ 73 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz). Die GEW fordert dagegen: Postdocs sollten Lehrveranstaltungen in eigener Verantwortung durchführen können. Sie sind durch hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote und aktives Coaching erfahrener Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen.

Nicht länger hinnehmbar ist auch die Ausnutzung von Habilitierten ohne Ruf, die zur Aufrechterhaltung ihrer Lehrbefugnis (*venia legendi*) Lehrveranstaltungen als Privatdozentinnen und Privatdozenten übernehmen müssen, d.h. ohne Bezahlung und ohne Forschungsmittel an den Hochschulen verbleiben und deren Kernaufgabe, die Lehre, schultern.

Auch die steigende Zahl von Lehrbeauftragten muss dringend hinterfragt werden. Bei den wenigsten der über 64.000 Lehrbeauftragten, welche die offizielle Statistik im Jahr 2007 gezählt hat³¹, dürfte es sich um Expertinnen und Experten aus der beruflichen Praxis handeln, die das grundständige Studium durch fakultative Lehrangebote ergänzen. Zum Einsatz kommen zunehmend mindestens promovierte Lehrbeauftragte, die nur noch formal nebenberuflich tätig sind, tatsächlich aber auf die Einkünfte aus dieser prekären Beschäftigung angewiesen sind.

Die GEW fordert: Überall dort, wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, müssen reguläre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.³² Der Anteil der durch Lehrbeauftragte erbrachten Lehre ist auf eine Quote – von z. B. maximal 20 Prozent – zu beschränken. Soweit der Einsatz von Lehrbeauftragten als nebenberuflich Tätige dennoch erforderlich ist, brauchen sie Vertragsverhältnisse als freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für deren Ausgestaltung Mindeststandards gelten müssen. Für sie sind eine angemessene Bezahlung, die Vor- und Nachbereitungszeiten einschließen, eine angemessene Vertragsdauer und die Beteiligung der Hochschulen an den Sozialversicherungsbeiträgen festzuschreiben. Lehrbeauftragte müssen Hochschulmitglieder mit dem Recht zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung und der Nutzung der hochschulischen Infrastruktur werden.

31 Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2007, Vorbericht, Arbeitsunterlage, [https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022348](https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022348), S. 98.

32 Vgl. Andreas Keller: Bausteine, Visionen, Eine bessere Hochschul-Personalstruktur – für alle(s), in: Forum Wissenschaft 1/2008, S. 37 ff.

In einer reformierten Personalstruktur sind überdies die persönlichen Abhängigkeitsbeziehungen der Qualifikantinnen und Qualifikanten von ihren „Doktor-Vätern“ und „Habilitationen-Müttern“ zu neutralisieren, in dem die Beschäftigten den Untergliederungen der Einrichtung zugeordnet werden. Wissenschaft und Kunst sind komplexe Vorgänge, in denen die verschiedenen Statusgruppen wegen ihrer je spezifischen Kompetenzen aufeinander angewiesen sind. Um diese Spezialisierungen zu Gunsten der wissenschaftlichen und künstlerischen Produktivität zur Geltung kommen zu lassen, bedarf es einer integrativen und kommunikativen Betriebskultur, die stärker nach Funktionen und damit verbundener fachlicher Verantwortung als nach Statuszugehörigkeit differenziert.

Daneben müssen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet werden, durch entsprechende Maßnahme der Personalentwicklung die beruflichen Perspektiven ihres Personals zu optimieren.

(13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?

Trotz inzwischen eindeutiger rechtlicher Rahmenbedingungen und teilweise attraktiver Unterstützungsangebote seitens der Hochschulen kann man nach Einschätzung der GEW nicht davon ausgehen, dass sich die Juniorprofessur als prioritärer Karriereweg durchgesetzt hat oder kurzfristig durchsetzen wird.³³ Im Jahr 2007 waren gerade einmal gut 800 Stellen besetzt. Die Verteilung der Stellen auf die Bundesländer zeigt signifikante Häufungen in Niedersachsen, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, während drei ostdeutsche Bundesländer, aber auch das Saarland, Hessen und Bayern sehr zurückhaltend mit der Einrichtung der jungen Personalkategorie sind (BuWiN 2008, S. 66 f., S. 76 ff., S. 82 ff.). Über die Ursachen ist bislang wenig bekannt; sie dürften unter anderem darin liegen, dass die Juniorprofessuren als „forschungsfähige Einheiten“, d.h. versorgt mit erheblicher materieller und „personeller Ausstattung“ bei gleichzeitig reduziertem Lehrdeputat der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber, von den Hochschulen bzw. Ländern nicht finanziert werden können.

Alle 16 Landeshochschulgesetze sehen neben der Juniorprofessur weitere akademische Karrierewege vor. Die Habilitation hat dabei die größte Bedeutung und Praxisrelevanz. Immerhin fünf Bundesländer (Berlin, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz) wirken bis zum Jahr 2010 auf eine Abschaffung der Habilitation hin. Die rechtliche Entwicklung ist derzeit nicht absehbar. Auch die jüngsten Hochschulstatistiken vermitteln kein einheitliches Bild, sondern erhebliche Disparitäten zwischen den Fächern. Insgesamt liegt die Zahl der Habilitationen pro Jahr inzwischen wieder knapp unter 2.000 und entspricht dem Niveau des Jahres 1999 (BuWiN, S. 71 ff.; S. 78 ff.).

33 Vgl. Claudia Kleinwächter: *varia et curiosa - vom Ende der einheitlichen Personalstruktur im deutschen Hochschulrecht*, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.), *Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 - Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus*, Bielefeld 2008, S. 137 ff., besonders S. 141 f.)

Bemerkenswert ist die Bewertung von Juniorprofessur und anderen Qualifikationswegen durch den wissenschaftlichen Nachwuchs selbst: Umfragen ergaben, dass 2004 noch die Hälfte der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren eine Habilitation anstrebte, weil deren Wert im Fach entsprechend hoch eingeschätzt wurde.³⁴ Im Jahr 2007 war es immerhin noch ein Drittel, ein Viertel der Befragten war zu diesem Zeitpunkt hinsichtlich der Habilitationsabsicht noch unentschieden.³⁵ Offenbar unterziehen sich die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren dieser aufwändigen und eigentlich systemwidrigen Doppelqualifikation in der Hoffnung, ihre Berufschancen zu verbessern.

Die GEW hat die Einführung der Juniorprofessur unterstützt, aber auch kritisch begleitet.³⁶ Die GEW hat die Juniorprofessur nicht zuletzt deswegen begrüßt, weil diese Personalkategorie mit dem Recht auf selbstständige und eigenverantwortliche Forschung und Lehre ausgestattet sowie mit einem eigenen Budget und drittmittelfähiger Grundausstattung versehen ist. Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei der Ausgestaltung der Evaluationsverfahren zur Bewährungsfeststellung nach den ersten drei Dienst- bzw. Beschäftigungsjahren. Vor allem aber fehlt es noch immer an einem umfassenden personalpolitischen Konzept für den Wissenschaftsbetrieb, um den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Karriereperspektiven zu eröffnen. Nur etwa 8 Prozent der 2007 befragten Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern sahen einem Tenure Track entgegen. Der Anteil von Juniorprofessorinnen mit 29 Prozent im Jahr 2005 ist zwar erfreulich höher als der Anteil von Professorinnen von 13,1 Prozent zum selben Zeitpunkt – um als Instrument zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu wirken, aber deutlich zu niedrig.

Insgesamt plädiert die GEW für eine Pluralität der Qualifizierungswege, denn nur so können individuelle Bildungsbiografien und elternspezifische Lebenszyklen angemessen berücksichtigt werden. Allerdings ist nach Auffassung der GEW die Habilitation als anachronistischer Initiationsritus abzuschaffen.

Unabdingbare Voraussetzung ist, die Postdoc-Positionen in einem tarifvertraglich abgesicherten Arbeitsverhältnis auszugestalten. Die in den letzten Jahren zu verzeichnende Wiedereinführung von Qualifizierungsämtern in Form von Beamtenstellen auf Zeit im akademischen Mittelbau ist für die GEW der falsche Weg.³⁷ Zwar sind die befristeten Beamtenstellen mit einer höheren Netto-Vergütung verknüpft, bringen aber eine Reihe von versorgungsrechtlichen Problemen und Mobilitätshindernissen im Europäischen Forschungsraum mit sich. Im Hinblick auf die Planungsunsicherheit des Karrierewegs ist die

34 Florian Buch u.a.: Zwei Jahre Juniorprofessur - Analysen und Empfehlungen, hrsg. von der Jungen Akademie und dem CHE, 2004, http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_2.php?id_agtitel=16), S. 33 ff.

35 Florian Buch/Gerp Federkeil: Fünf Jahre Juniorprofessur - Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Arbeitspapier Nr. 90, Mai 2007, S. 29 ff., http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf

36 Siehe <http://www.gew.de/Page13068.html>.

37 Vgl. Diethard Kuhne: Besoldung statt Vergütung? Über die Renaissance des Beamtentums in den Landes Hochschulgesetzen, in: GEW (Hrsg.): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf, S. 33 ff.

fehlende Arbeitslosenversicherung als besonders gravierend anzusehen. Deswegen sollten auch Professur und Juniorprofessur als beamtenrechtliche Relikte im Wissenschaftssystem durch die Position leitender wissenschaftlicher Angestellter ersetzt werden.

(14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?

Der BuWiN (193 ff.) macht deutlich, dass es unter dem Begriff „Tenure Track“ bei unseren europäischen Nachbarn und in den USA durchaus unterschiedliche Regelungen gibt. Gemeinsam ist ihnen, dass sie erstens einen verlässlichen und transparenten Karriereweg mit verschiedenen Qualifizierungsetappen beschreiben, der vom wissenschaftlichen Nachwuchs besritten werden kann. Zweitens eröffnen sie in viel größerem Umfang dauerhafte Positionen im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals.³⁸

Diesem Konzept sollte auch eine Reform der Hochschulpersonalstruktur in Deutschland verpflichtet sein. Auch die Bundesregierung fordert in ihrer Einleitung zum BuWiN (S. 6) eine „Ausweitung des ‚Tenure track‘ an den Hochschulen“. Für die GEW ist es unerlässlich, dass sich, solange der Bund über keine (Rahmen-)Gesetzgebungskompetenz mehr verfügt, die Bundesländer auf ein einheitliches Tenure Track-Verfahren verständigen. Überdacht werden müssen in diesem Zusammenhang auch das Hausberufungsverbot, die Ausschreibungspraxis und die Rekrutierungsverfahren.

Inzwischen sind die Mechanismen, die zur Ausgrenzung von Frauen in formalisierten Verfahren ebenso wie in informellen Prozessen führen, hinreichend dokumentiert; es liegen auch Vorschläge auf dem Tisch, um endlich Chancengleichheit herzustellen.³⁹ Die politisch Verantwortlichen von Bund und Ländern sind am Zug, das oft wiederholte Gesprächsangebot der Gewerkschaften und Interessenvertretungen endlich aufzunehmen, um zu gesetzlichen und tarifvertraglichen Lösungen zu kommen.

Die GEW fordert, dass sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Zielvereinbarungen verbindlich zur nachweislichen Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verpflichten. Diese Quoten müssen mit starken Sanktionen verknüpft sein. Maßnahmen der öffentlichen Forschungsförderung müssen von der Erfüllung dieser Vorgaben abhängig gemacht werden. Die Qualität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist auch daran zu messen, in wie weit und mit welchem Erfolg sie aktive Gleichstellungspolitik betreiben sowie geschlechtergerechte Studien- und Arbeitsbedingungen schaffen.

38 Vgl. Reinhard Kreckel: Die akademische Juniorposition zwischen Beharrung und Reformdruck, Deutschland im Strukturvergleich mit Frankreich, Großbritannien und USA sowie Schweiz und Österreich, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 - Denkanstöße zur Hochschul-landschaft im Föderalismus, Bielefeld 2008, S. 117 ff.

39 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom 13.07.2007, Drs. 8036-07, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>, S. 23 ff.; Christine Färber/Ulrike Spangenberg: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt am Main 2008.

In die Pflicht zu nehmen sind gleichermaßen die Personalverantwortlichen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Institutionalisierung eines Tenure Track setzt eine vorausschauende Personalentwicklungsplanung voraus. Ihr Fehlen in den meisten Einrichtungen kann nach Ansicht der GEW nicht länger hingenommen, sondern muss – etwa bei der Vergabe staatlicher Zuschüsse und öffentlicher Forschungsfördermittel – sanktioniert werden.

Schließlich muss der Stellenumfang für den wissenschaftlichen Nachwuchs erheblich gesteigert werden. Die GEW fordert 10.000 zusätzliche Stellen mit Tenure Track durch ein Bund-Länder-Programm (vgl. Ausführungen zu Frage 5).

(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?

Die GEW hat schon im parlamentarischen Verfahren zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz verfassungsrechtliche Bedenken formuliert und einzelne Regelungen kritisiert.⁴⁰ Neu gegenüber der aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) fortgeschriebenen Festlegung von Höchstbefristungsgrenzen für die Qualifizierungszeiten sind:

1. die so genannte familienpolitische Komponente, d. h. die Option einer Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses während der Promotion oder Postdoc-Phase um maximal zwei Jahre pro Kind,
2. die Einführung des Sachgrunds Drittmittelfinanzierung, auf dessen Grundlage wissenschaftliches – und nichtwissenschaftliches – Personal in drittmittelfinanzierten Projekten unbegrenzt und ohne weitere Voraussetzungen befristet beschäftigt werden kann.

Eine Unterstützung für das Wissenschaftszeitvertragsgesetz konnte und kann es seitens der GEW schon wegen der Ausweitung der Befristungspraxis nicht geben. Darüber hinaus kritisiert die GEW die im Gesetz (§ 1 Abs. 1) enthaltene Tarifsperre, die eine tarifvertragliche Regelung der Befristung durch die Tarifpartner ausschließt. Hierin sieht die GEW nach wie vor nicht nur einen Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie, sondern darüber hinaus auch einen bezeichnenden Widerspruch zum ansonsten so hoch gehaltenen Anspruch, auf – sogar ins Detail gehende – bundesgesetzliche Regelungen in der Wissenschaftspolitik zu verzichten.

Um die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetz fundiert bewerten zu können, sind eine zeitnahe differenzierte Personalstatistik und ein Monitoring erforderlich. Die Bundesregierung hat für 2010 eine umfassende Evaluierung des Gesetzes in Aussicht gestellt und sieht sich bis dahin nicht in der Lage, einschlägige Daten beizubringen und auszuwerten.⁴¹ Obendrein vertritt die Bundesregierung die Auffassung: „Dabei bleibt auch im Wissenschaftsbereich die unbefristete Beschäftigung der Regelfall.“ Diese Aussage ist durch das

40 GEW-Stellungnahme für die Anhörung vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 29.11.2006, A-Drs. 16 (18) 139c.

41 Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag, Drucksache 16/8643.

aktuelle Zahlenwerk des BuWiN widerlegt. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatte bereits der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten von 2007 eine Befristungsquote von 75 Prozent verzeichnet.⁴² Die nach deutschem und europäischem Arbeitsrecht als „Normalarbeitsverhältnis“ eingestufte unbefristete Beschäftigung ist im Wissenschaftsbetrieb, insbesondere beim wissenschaftlichen Nachwuchs, alles andere als normal.

Der persönliche Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erstreckt sich auf das „wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“. Diese Begrifflichkeit ist umfassender als die des HRG. Sie ermöglicht eine Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf weitere Personal-kategorien. Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie Lektorinnen und Lektoren wird sie beispielsweise in Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer „Vereinbarung zur qualifizierten Unterstützung der Hochschulen bei der Absicherung befristeter Lehrverpflichtung auf Grund des doppelten Abiturjahrgangs“ zwischen den Hochschulrektoren und der Landesregierung vom 13. Juli 2007 bereits flächendeckend praktiziert.

Mitglieder von Personalvertretungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen berichten der GEW, dass auch die so genannte familienpolitische Komponente nur selten greift. Hochschulleitungen und Fachvorgesetzte gewähren die Vertragsverlängerungsoption für Elternschaft äußerst zögerlich; Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehen sich kaum in der Lage, von dem schwachen gesetzlichen Instrument Gebrauch zu machen.

Die sich abzeichnende Verschärfung der Befristungspraxis ist Besorgnis erregend. Auch die Europäische Kommission hat in ihrer letzten Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat⁴³ die vielen befristeten Kurzzeitverträge für „Jungforscher“ kritisiert, weil dadurch die Möglichkeiten für talentierte Forscherinnen und Forscher eingeschränkt würden, „den Schritt zu einer unabhängigen Forschertätigkeit zu tun“ (vgl. Ausführungen zu Frage 1). Erinnert sei daran, dass bei der Implementierung von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern die Befristung als Rekrutierungsproblem identifiziert wurde (vgl. Ausführungen zu Frage 5).

Wenn die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf gesteigert werden soll, dann muss die Drittmittelbefristung ebenso fallen wie die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthaltene Tarifsperr, die es Gewerkschaften und Arbeitgebern verbietet, Befristungsregeln für das wissenschaftliche Personal tarifvertraglich auszugestalten.

Auch Projektstellen aus Drittmitteln sollten in der Regel unbefristet besetzt werden; eine befristete Beschäftigung darf nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass das da-

42 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten vom 26.01.2007, Drs. 7721/07, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7721-07.pdf>, S. 11. Vgl. BuWiN, S. 100 f.

43 Bessere Karrieremöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für die Forscher, KOM(2008)317 endgültig, Brüssel 23.05.2008, S. 6 f., http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitaet_Partnerschaft_23052008.pdf.

durch entstehende individuelle Weiterbeschäftigungsrisiko durch entsprechenden Gehaltszuschläge abgedeckt wird. Zwischen Projektförderung auf der einen Seite und der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen auf der anderen Seite besteht kein zwingender Zusammenhang. Jedes Wirtschaftsunternehmen muss lernen, sich kontinuierlich durch eine vorausschauende Personalplanung an sich verändernde Auftragslagen anzupassen. Warum sollen dies nicht auch Hochschulen lernen können und eine qualifizierte Mitarbeiterin heute in einem Forschungsprojekt, morgen in einem Exzellenz-Cluster und übermorgen auf einer aus dem Landeszuschuss finanzierten Haushaltsstelle einsetzen, statt sie alle zwei Jahre auf die Straße zu setzen?

(16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?

2005 waren rund 23 Prozent des wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland (ohne Medizin) auf Drittmittelbasis finanziert.⁴⁴ Dabei handelt es sich fast ausschließlich um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die – oftmals in Teilzeit – als reines Forschungspersonal an den Hochschulen tätig sind (vgl. BuWiN, S. 37). Der größte und angesehenste Drittmittelgeber in Deutschland ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG); eine nie gekannte Dimension haben inzwischen auch die Fördergelder der Europäischen Gemeinschaft erreicht (BuWiN S. 107 ff., S.174 ff.).

Aus Sicht der GEW ist der steigende Drittmittelanteil in mehrfacher Hinsicht problematisch. Das Problem der Unabhängigkeit fremdfinanzierter Forschung steht hier nicht zur Debatte, soll aber nicht unerwähnt bleiben. Als grundsätzlich kritisch muss allerdings gesehen werden, dass die Steigerung der Drittmittelanteile mit einer absinkenden staatlichen Grundfinanzierung einhergeht.⁴⁵ Die Hochschulen sind chronisch unterfinanziert. Zur Erledigung der Kernaufgaben werden die nötigen finanziellen und personellen Ressourcen nicht bereit gestellt. Für die GEW erscheint es deshalb mehr als fraglich, das Volumen der eingeworbenen Drittmittel als Qualitätsmerkmal anzusehen. Dagegen sprechen mittlerweile auch die Ergebnisse empirischer Forschungen.⁴⁶ Auch der Europäische Rechnungshof hat moniert, weder sei eine „vernünftige Bewertung“ der milliardenschweren Forschungsprogramme möglich, noch gebe es „eine erkennbare Logik für den Einsatz der Fördermittel“.⁴⁷

44 Peer Pasternack/Reinhard Kreckel: Prämissen des Ländervergleiches, in: Reinhard Kreckel (Hrsg.), Zwischen Promotion und Professur, Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig 2008, S. 35 ff.

45 Statistisches Bundesamt: Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Fachserie 11. Reihe 4.3.2., 2006, www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023039), Tab. 2.1.1.

46 Dorothea Jansen u.a., Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59 Heft. 1, 2007, 125 ff.

47 Sonderbericht Nr. 9/2007 über die „Evaluierung der EU-Rahmenprogramme im Bereich Forschung und technologische Entwicklung – Könnte die Kommission ihren Ansatz verbessern?“, 2008/C 26/01, <http://eca.europa.eu/portal/pls/portal/docs/1/825603.PDF>.

Gleichzeitig bindet der Wettbewerb um die Drittmittel immer mehr Kräfte bei schwindender Erfolgsquote. Dies sei an einem Beispiel verdeutlicht: Der European Research Council (ERC) hatte im Jahr 2007 ca. 250 Starting Independent Researcher Grants ausgeschrieben. Antragsberechtigt sind Forscher und Forscherinnen (Principal Investigators) jeder Nationalität, deren Promotion zwischen drei bis acht Jahre zurückliegt, gerechnet ab Datum der Ausschreibungsveröffentlichung. Das Antragsverfahren ist zweistufig. Erst nach einer Vorauswahl sind Vollanträge einzureichen (BuWiN, 182 f.). In der ersten Ausschreibungsrunde wurden für die ca. 250 verfügbaren Stipendien 9.167 Anträge eingereicht, von denen 559 in die Endauswahl kamen. In der zweiten Ausschreibungsrunde gingen 2.503 Anträge ein, von denen in der Vorauswahl 340 positiv begutachtet wurden.⁴⁸ Was für ein unglaublicher Aufwand für Antragsteller wie Gutachterinnen – die emotionalen Folgen einer erfolglosen Antragstellung illustriert anschaulich eine Betroffene.⁴⁹ Eine Tätigkeitsverschiebung weg von der Forschung hin zur Forschungsadministration kann sicher kein intendierter Effekt der Förderinstrumente sein. Die GEW unterstützt die Forderung der Bundesregierung nach einem öffentlich zugänglichen Berichts- und Monitoringsystem (in der Einleitung zum BuWiN, S. 7).

(17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?

Bereits Ende 2004 haben die Bundesländer durch das „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“⁵⁰ den gesetzgeberischen Handlungsspielraum bekommen, zusätzliche und neuartige Personalkategorien einzuführen. Sie haben darauf zunächst sehr verhalten reagiert.⁵¹ Im Sommer 2005 erhielt die Debatte um die Neugestaltung der Hochschulpersonalstruktur allerdings einen neuen Impuls: durch erste Hochrechnungen von dramatisch steigenden Studierendenzahlen bis zur Mitte der 2010er Jahre. Diese Prognosen haben auf der politischen Ebene und bei den Wissenschaftsorganisationen zur Forderung nach mehr Personal und nach neuen Personalkategorien geführt.

Die Lösungsvorschläge im Jahr 2006 waren vielfältig⁵² und reichten von der Erhöhung und Ausweitung des Lehrdeputats über die Herabsetzung des Curricularnormwertes, den Ausbau virtueller Lehrkapazität durch e-Learning bis zur anderen Aufgabenverteilung für das vorhandene Personal und schließlich zur Forderung nach zusätzlichem wissenschaftlichen und administrativen Personal. Im Frühjahr 2007 hat der Wissenschaftsrat schließlich

48 Siehe <http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/erc/ausschreibungen#ergeb>.

49 Gabriele Meyer, „Fischen im Trüben“, Demoralisierender Alltag der Drittmittelbeantragung, in: *Forschung & Lehre* 6/2007, S. 330.

50 BGBl. I S. 3835.

51 Vgl. Claudia Kleinwächter: *varia et curiosa – vom Ende der einheitlichen Personalstruktur im deutschen Hochschulrecht*, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.), *Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 – Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus*, Bielefeld 2008, 137 ff.

52 Siehe das GEW-Arbeitspapier: Claudia Kleinwächter: *Synopse zur Einführung neuer und zusätzlicher Personalkategorien sowie anderer kapazitätswirksamer Maßnahmen* (Stand: Oktober 2006), AP-HuF-2006/10, <http://wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary25560/AP-HuF-2006-10.pdf>.

eine Empfehlung zur Einführung von Professuren mit einem Schwerpunkt im Bereich der Lehraufgaben abgegeben und auf dem Weg dorthin u.a. eine Lehrjuniorprofessur vorgeschlagen⁵³. Baden-Württemberg hat die Wissenschaftsrats-Empfehlung im „Ersten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich“⁵⁴ zeitnah umgesetzt.

Die GEW hat den Wissenschaftsrats-Empfehlungen eine klare Absage erteilt – u.a. weil für die vorgeschlagene Lehrjuniorprofessur ein Reputationsdefizit zu befürchten ist, das diesen akademischen Karriereweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs gänzlich unattraktiv macht. Diese Befürchtung wird durch die Ergebnisse einer Befragung des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER-Kassel) bestätigt (BuWiN, S. 100 ff.).

Die GEW plädiert stattdessen für ein einheitliches Personalstatut mit einer flexiblen, jedoch tarifvertraglich geregelten und nach einer neuen wissenschaftsadäquaten Entgeltordnung vergüteten Aufgabenverteilung.⁵⁵ Je nach Aufgabenzuweisung kann der Anteil der Lehrverpflichtung höher als bisher oder niedriger sein oder ganz entfallen. Der zunehmenden Arbeitsverdichtung ist durch eine konsequente Aufgabenkritik zu begegnen. Dabei muss definiert werden, welche Aufgaben auf der einen Seite wegfallen können und wo auf der anderen Seite zusätzliches Personal notwendig ist. Dazu bedarf es einer sorgfältigen und langfristigen Personalentwicklungsplanung durch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in der das Prinzip des Gender Mainstreaming durchgehend verankert ist.

Aus Sicht der GEW geht es auch völlig an den Realitäten vorbei, die Debatte über neue Personalkategorien nur im Hinblick auf Engpässe bei den Lehrkapazitäten zu führen. Politischer Handlungsbedarf besteht auch in anderer Hinsicht:

Der gravierende Personalmangel an den chronisch unterfinanzierten Hochschulen muss beseitigt werden. Die aktuelle Hochschulstatistik⁵⁶ belegt, dass im Bereich des hauptamtlichen Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals 1997 bis 2005 bundesweit etwa 15.000 Stellen abgebaut wurden. Nach einem dramatischen Rückgang wurde durch Stellenzuwächse im Jahr 2007 in etwa das Niveau von 2005 erreicht. Die Zahl der Professuren stagniert seit zwölf Jahren mit einer Ausnahme im Jahr 2004 deutlich unter 38.000. Die Zahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist im selben Zeitraum nur um knapp 1.200 angestiegen, die Zahl der Dozentinnen Dozenten, Assistentinnen und Assistenten von knapp 15.000 auf gut 6200 gesunken. Dafür ist die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 1997 von über 95.000 auf über 121.000 angestiegen. Den größten Zuwachs verzeichnet jedoch das nebenberufliche wissenschaftliche Personal: gegenüber den ca. 42.000 Lehrbeauftragten im Jahr 1997 wurden 2007 über 64.000 gezählt. Auch Ein-

53 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten vom 26.01.2007, Drs. 7721/07, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7721-07.pdf>.

54 GBl. Baden-Württemberg, S. 505.

55 GEW (Hrsg.): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf.

56 Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2006, Fachserie 11, Reihe 4.4, <https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184>, S. 32; Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen 2007, Vorbericht, Arbeitsunterlage, <https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022348>, S. 98.

Euro-Jobber und andere prekär Beschäftigte haben inzwischen Einzug in die Hochschulen gehalten.

Eine Neuordnung der Hochschulpersonalstruktur muss die Berufstätigkeit in der Wissenschaft attraktiver machen – auch um im Wettbewerb mit anderen Berufsfeldern qualifizierte Fachkräfte anzuziehen. Im Grunde hat keine der Novellen des Hochschulrahmengesetzes das Grundproblem gelöst, dem individuellen Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedürfnis der Beschäftigten gleichermaßen Rechnung zu tragen wie den sich wandelnden Anforderungen der Wissenschaftseinrichtungen. Bei der ambitionierten „Reform des Hochschuldienstrechts“ im Vorfeld der 5. HRG-Novelle wurde der Akademische Mittelbau sträflich vernachlässigt, vorhandene Reformkonzepte fanden keine Würdigung.⁵⁷ Die Personalstruktur des deutschen Hochschulsystems ist nach wie vor extrem hierarchisch, selektiv und diskriminierend. Alle Beschäftigtengruppen unterhalb der Professur gelten als Dienstleisterinnen oder „unfertige Qualifikanten“ vor der entscheidenden Statuspassage zur Professur. Dieses Strukturprinzip hat nach wie vor signifikante Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Frauen: es errichtet Barrieren und drängt Frauen aus dem System. Das Promotions- und Habilitationsrecht ist und bleibt auch in den vielfältigen Kooperationsbeziehungen mit Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein Privileg der Universitäten. Die Forschungseinrichtungen haben Schwierigkeiten, dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs Laufbahnperspektiven zu eröffnen, obwohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Forschungseinrichtungen offenbar mit ihrer beruflichen Situation zufriedener sind als ihre Kolleginnen und Kollegen an den deutschen Universitäten (BuWiN, S. 106). Das Festhalten am bzw. die Renaissance des Beamtenstatus behindert mit den unge lösten Schwierigkeiten bei der Portabilität der Altersversorgungsansprüche obendrein die internationale Anschlussfähigkeit deutscher Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (vgl. Ausführungen zu Frage 13).

(18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?

Die Tarifsituation für das gesamte Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland ist absolut unbefriedigend.⁵⁸ Zwar ist es mit dem Abschluss des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Herbst 2006 erstmals überhaupt gelungen, wissenschaftsspezifische Regelungen im Tarifrecht zu verankern – mit den vorhandenen Regelungen (§ 40 TV-L) sind jedoch keineswegs alle Erfordernisse für die Betroffenen und Forderungen der GEW erfüllt. Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD), der bereits 2005 abgeschlossen wurde, fehlt zudem der wissenschaftsspezifische Paragraph komplett. Hochschulen und Forschungseinrichtungen wenden demzufolge unterschiedliches Tarifrecht an. In der zurückliegenden Tarif-

57 Vgl. Andreas Keller: Ein uneingelöstes Vermächtnis. Konzeptionen zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen seit 1968, *hochschule ost* 3-4/2000, 15 ff.

58 Vgl. Claudia Kleinwächter: Vom BAT zum TvöD, Zur Tarifsituation im Wissenschaftsbereich, in: GEW (Hrsg.), *Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert*, Frankfurt am Main 2007, 37 ff., http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf.

runde 2008 mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen konnte trotz wiederholter Initiative der GEW nicht über eine Vereinheitlichung des Tarifrechts gesprochen werden.

Der Zuwendungsgeber Bund setzt vielmehr seit Jahren auf eine außertarifliche Sonderermächtigung für die Max-Planck-Gesellschaft (MPG), die Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), die Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), um insbesondere dem wissenschaftlichen Personal in den naturwissenschaftlichen, medizinischen und technischen Disziplinen individuelle Zulagen auszahlen zu können, hinzu kommen im Bedarfsfall so genannte Gewinnungs- und Haltungszulagen für spezielle Arbeitsgebiete. Der Forderung aus dem Kreis der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in Ermangelung tariflicher Regelungen die außertarifliche Ermächtigung bis auf weiteres wenigstens auch auf das nichtwissenschaftliche Personal in denselben Arbeitszusammenhängen auszudehnen, hat sich die Bundesregierung jüngst verweigert. Auch „ein die Bundes- und Länderzuständigkeit übergreifender gemeinsamer Wissenschaftstarifvertrag“ ist für sie „derzeit nicht realisierbar“. Dabei gibt die Bundesregierung unmissverständlich zu erkennen, dass sie um die Schlechterstellung der Hochschulen sehr genau weiß: „Die außertarifliche Regelung, die die Bundesregierung den FE in Form der Sonderzahlungsregelung an die Hand gegeben hat, enthält nicht nur weitergehende Handlungsspielräume, als sie in weiten Bereichen der Universitäten eröffnet sind, sondern kann auch schneller und flexibler an sich entwickelnde akute Handlungserfordernisse angepasst werden.“⁵⁹

In der Tat ist die Tarifsituation an den Hochschulen und TV-L-Anwendern unter den Forschungseinrichtungen sehr unbefriedigend. Der TV-L gilt nur in den 14 Bundesländern, die noch der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) angehören. In Hessen gilt der BAT fort – hier verhandelt die Stiftungsuniversität Frankfurt am Main über einen eigenen Tarifvertrag. In Berlin gelten für die verschiedenen Hochschulen insgesamt drei Tarifverträge auf der Grundlage eines Anwendungs-Tarifvertrages für das Land Berlin, dessen wesentliches Merkmal eine Absenkung von Arbeitszeit und Einkommen um durchschnittlich zehn Prozent ist; hinzu kommt ein eigener Haustarifvertrag für die Charité – Universitätsmedizin Berlin. Für die Hochschulen mit ihren flexiblen Arbeitszeiten haben die Tarifverträge in Berlin vor allem beim wissenschaftlichen Personal nur zu Einkommensverlusten geführt; denn die Arbeit wird weiterhin zu 100 Prozent geleistet. Im Bereich Technik und Verwaltung ist durch den Stellenabbau eine erdrückende Arbeitsverdichtung zu verzeichnen. Erwähnt sei noch, dass die Beschäftigten der Berliner Hochschulen - wie die Landesbeschäftigten auch - seit 2004 bis zum letzten Jahr keine Tariferhöhung mehr erhalten hatten. In Sachsen-Anhalt mussten auch die Hochschulbeschäftigten auf der Grundlage eines Tarifvertrags zur sozialen Absicherung der Landesverwaltung seit 2004 (und müssen noch bis zum 31.12.2009) eine zehnprozentige Absenkung ihrer ohnehin niedrigeren Ost-Entgelte ertragen.

Das inzwischen schon stark zersplitterte Tarifrecht erweist sich als absolutes nationales Mobilitätshindernis und zerstört den Betriebsfrieden in den vielen Kooperationsprojek-

⁵⁹ Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11563, S. 4.

ten zwischen Hochschulen und außeruniversitärer Forschung. Die Berliner Tarifsituation ist nicht nur im Wissenschaftsbereich nicht mehr wettbewerbsfähig. Das Lohnniveau ist insgesamt wenig geeignet, dem Brain Drain entgegenzuwirken (BuWiN, S. 102).

Ein weiterer Nachteil des geltenden Tarifrechts ist das Fehlen der Entgeltordnung für die beiden Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst. Beim Abschluss des TVöD am 13.09.2005 sind die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, die Verhandlungen über eine Entgeltordnung bis zum 30.09.2007 abzuschließen. Sie konnten bislang nicht geführt werden, weil die Arbeitgeber nachträglich die Bedingung formuliert haben, zuerst in Verhandlungen über bundesweite Arbeitszeitverlängerung einzutreten. Die GEW hat bereits im Oktober 2007 Vorschläge zur Eingruppierung des Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgelegt.⁶⁰ Der Eingruppierungsvorschlag der GEW orientiert sich am Gehaltsniveau im europäischen Hochschul- und Forschungsraum und versucht, auch für diejenigen, die für unwürdige Vergütungssätze in der Wissenschaft arbeiten, sowie für künftige Personalkategorien Perspektiven aufzuzeigen. Dabei geht es auch um Flexibilisierung, zunächst müssen aber erst einmal Wertebenen eingezogen werden, die der Qualifizierung der Beschäftigten und ihren anspruchsvollen Tätigkeiten im Wissenschaftsprozess gerecht werden.

Beiden Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst ist schließlich gemeinsam, dass wesentliche Beschäftigtengruppen vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind: Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche, künstlerische und studentische „Hilfskräfte“, Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen gelten TVöD und TV-L nicht. Es ist das erklärte Ziel der GEW, im Rahmen eines einheitlichen Dienst- und Arbeitsrechts auf eine Ausweitung des Geltungsbereichs für diese Beschäftigtengruppen hinzuwirken und für alle Beschäftigtengruppen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine diskriminierungsfreie und angemessene Bezahlung zu erreichen.

In der Verantwortung ist wiederum nicht die Bundesregierung allein. Gefragt sind auch die Länder und die autonomen Wissenschaftseinrichtungen. Die Bundesregierung hat es jedoch in der Hand, auf den Gesetzgeber einzuwirken, um die Tarifsperrung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aufzuheben (vgl. die Ausführungen zu Frage 15) und damit Gesprächen über wissenschaftsspezifische Tarifregelungen im Rahmen von TVöD und TV-L einen neuen Impuls zu geben. Als Tarifpartner ist auch der Bund in der Pflicht, seine Rolle verantwortungsvoll wahrzunehmen. Die GEW ist bereit, die Tarifverhandlungen wieder aufzunehmen, um die Defizite des deutschen Tarifrechts für die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beseitigen.

60 GEW (Hrsg.): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf.

(19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?

Die wechselseitige Anerkennung jeweils ausländischer Qualifikationen (berufliche und akademische Abschlüsse) ist eine frühzeitig identifizierte Herausforderung bei der Ausgestaltung des Europäischen Hochschul- und Forschungsraums. Die Europäische Kommission hat dazu unmittelbar nach dem Millenniums-Gipfel von Lissabon im Jahr 2000 eine zwischenstaatliche Arbeitsgruppe eingesetzt.⁶¹ Auf europäischer Ebene gibt es das NARIC-Netz (Europäisches Netz nationaler Informationszentren für Fragen der akademischen Anerkennung) und das ENIC-Netz (Europäisches Netz der Informationszentren).⁶² In Deutschland erleichtert die Datenbank ANABIN die "Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise".⁶³ Gleichwohl hat die Europäische Kommission noch im vergangenen Jahr festgestellt:

„Trotz beträchtlicher Anstrengungen, auch im Rahmen des Bologna-Prozesses und des kürzlich verabschiedeten Europäischen Qualifikationsrahmens, sind den Einrichtungen immer noch nicht alle Verfahren und Normen für die Anerkennung akademischer und beruflicher Qualifikationen anderer Länder oder Sektoren bekannt, einschließlich nicht formaler Qualifikationen.“⁶⁴

In Übereinstimmung mit der Europäischen Kommission ist die GEW der Auffassung, dass „die Mitgliedstaaten eine offene, transparente und wettbewerbsorientierte Einstellungspraxis bei Forschungsstellen gewährleisten müssen.“⁶⁵ Allerdings sind für die GEW national einheitliche Verfahren bei der Anerkennung von Qualifikationen anderer Länder alternativlos, autonome Bundesländer und verselbstständigte Hochschulen werden ihre Anerkennungspraxis untereinander abstimmen müssen.

Erfreulicherweise haben Bundestag und Bundesrat 2008 endlich die Lissabon-Konvention über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich ratifiziert. Die GEW fordert die Hochschulen auf, Geist und Buchstaben der Lissabon-Konvention im Sinne einer „Beweislastumkehr“ mit Leben zu erfüllen: Nicht mehr Studierende und Absolventinnen und Absolventen müssen die Äquivalenz ihrer Qualifikationen nachweisen, sondern umgekehrt die Hochschulen den Nachweis führen, dass eine Äquivalenz im Einzelfall gegeben ist. Die Länder sind aufgefordert, ihre Hochschulgesetze an die Lissabon-Konvention anzupassen und eine der Konvention entsprechende Anerkennungspraxis si-

61 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament: Forscher im europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten, KOM (2003) 436 endgültig, Brüssel 18.07.2003 = <http://www.era.gv.at/attach/st12420.de03.pdf>, S. 13.

62 Siehe <http://www.enic-naric.net>.

63 Siehe <http://www.anabin.de/>.

64 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat: Bessere Karrieremöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für die Forscher, KOM(2008)317 endgültig, Brüssel 23.05.2008 = http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitaet_Partnerschaft_23052008.pdf, S. 6.

65 Ebenda S. 7.

cherzustellen. Der Bund sollte sich vorbehalten, dies mit einem Bundesgesetz zu gewährleisten.

Schließlich fordert die GEW auf, die gegenwärtige Erarbeitung eines Europäischen Qualifikationsrahmen dafür zu nutzen, eine reibungslose Anerkennung ausländischer Qualifikationen zu erreichen.

Frankfurt am Main, 16. Februar 2009

Dr. Andreas Keller