

Karriere ohne Ende?

Arbeitsplätze für den
wissenschaftlichen
Nachwuchs

Publikation zur Konferenz
der Friedrich-Ebert-Stiftung
vom 23. Juni 2011

Angela Borgwardt

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

**HOCH
SCHUL
POLITIK**

Karriere ohne Ende?

Arbeitsplätze für den
wissenschaftlichen
Nachwuchs

Publikation zur Konferenz
der Friedrich-Ebert-Stiftung
vom 23. Juni 2011

Angela Borgwardt

ISBN: 978-3-86498-013-8

1. Auflage

Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung

Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

Abteilung Studienförderung

Redaktion: Marei John-Ohnesorg, Marion Stichler

Layout & Umschlag: minus Design, Berlin

Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei

Printed in Germany 2011

Inhalt

Politische Empfehlungen	5
Edelgard Bulmahn: Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs	9
Angela Borgwardt: Promotion – Erfolgsweg oder Sackgasse für Nachwuchswissenschaftler/innen?	15
Hintergrund	15
Probleme während und nach der Promotionsphase	21
Der neue Karriereweg der Juniorprofessur – Ausweg aus dem Dilemma?	30
Personalmodelle in Großbritannien und den USA	35
Großbritannien: Individuelle Stabilität – institutionelle Instabilität	35
USA: Transparente Verfahren, hoher Konkurrenzdruck	38
Das deutsche System im internationalen Vergleich	42
Welche Aspekte anderer Modelle könnten vorbildhaft sein?	44
Akademische Personalentwicklung: Best-Practice-Beispiele und künftige Herausforderungen	47
Perspektiven schaffen – Nachwuchsförderung am Zukunftskolleg der Universität Konstanz	47
Reformbeispiel: Ausdifferenzierung der Personalstruktur an der Universität Bremen	50
Aus Sicht der Politik: Strukturelle Probleme lösen	53
Wichtige Aufgabenfelder der Zukunft	54
Anhang	57
Auswertung der Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung: „Karriere ohne Ende?!“	57
„Templiner Manifest“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	65

Politische Empfehlungen

Künftig sollte es verstärkt darum gehen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Karriereperspektiven, klar strukturierte Qualifikationswege und attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Um dies zu erreichen, wurden auf der Konferenz „Karriere ohne Ende?! Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ am 23. Juni 2011 folgende Aspekte als zentral benannt:

Gezielte Personalplanung und -entwicklung durchführen

Angesichts steigender Studierendenzahlen und der angestrebten Qualitätsverbesserung der Lehre durch höhere Betreuungsquoten wird in den nächsten Jahren sehr viel mehr wissenschaftliches Personal gebraucht. Um dem steigenden Personalbedarf gerecht zu werden, ist an den Hochschulen künftig eine gezielte Personalplanung und -entwicklung notwendig. Dabei sollten die Hochschulen ihre Gestaltungsmöglichkeiten in Personal- und Finanzfragen im Zuge wachsender Autonomisierung aktiver nutzen als bisher.

Gleichstellung voranbringen

Es bedarf weiterer Anstrengungen, um die wissenschaftlichen Karriere-möglichkeiten von Frauen zu erhöhen, zum Beispiel durch Förderprogramme und Mentoringangebote. Zur Unterstützung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft sollten die Hochschulen konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umsetzen. Dazu gehören neue Beschäftigungsmodelle (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle), hochschulinterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundliche *Dual Career*-Angebote.

Promotionsphase transparenter und strukturierter gestalten

Strukturierte Promotionsprogramme – etwa im Rahmen von Graduiertenschulen – sollten weiter ausgebaut werden, um eine systematische Betreuung, institutionelle Einbindung und den regelmäßigen fachlichen Austausch von Doktorand/innen zu gewährleisten. Bei Promotionen, die nicht an ein Ausbildungsprogramm gebunden sind, müssen persönliche Abhängigkeiten verringert und Prozesse transparenter gestaltet werden, zum Beispiel durch einen stärkeren Einbezug der Fakultät, fächerübergreifende Unterstützungsangebote und die Ernennung von Vertrauenspersonen zur Mediation im Konfliktfall.

Mehr Juniorprofessuren mit *Tenure Track*-Option einrichten

Die Juniorprofessur hat einen neuen Karriereweg für Nachwuchswissenschaftler/innen eröffnet, der eine klare Struktur für die Qualifizierung bietet und bereits gute Erfolge zeigt. Die Potenziale dieses Instruments können aber nur dann optimal genutzt werden, wenn deutlich mehr Stellen für Juniorprofessor/innen eingerichtet werden. Zudem ist es wichtig, Juniorprofessuren grundsätzlich mit einer *Tenure Track*-Option auszustatten und die Berufung auf eine Professur an transparenten und erfüllbaren Kriterien auszurichten.

Verschiedene wissenschaftliche Karrierewege etablieren

Der akademische Karriereweg sollte sich nicht nur am Berufsziel Professur orientieren. Aufgrund der vielfältigen Anforderungen an Hochschullehrer/innen erscheint eine Ausdifferenzierung von Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft sinnvoll. Möglich wäre die Einführung neuer Personalkategorien neben der klassischen Professur, zum Beispiel *Senior Lecturers* und *Senior Researchers*, die sich jeweils stärker auf Lehre oder auf Forschung konzentrieren. Ziel sollte ein differenziertes System von überwiegend selbstständig arbeitenden Hochschullehrer/innen mit unterschiedlichen Rängen und Arbeitsschwerpunkten sein. Hier könnten angelsächsische Personalmodelle als Vorbild dienen, die Wissenschaftler/

innen verschiedene Karriereoptionen bieten und auch Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Systems bereithalten.

Mehr unbefristete Dauerstellen im akademischen Mittelbau schaffen

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist bei der Bearbeitung spezifischer Aufgaben in Forschungsprojekten und bei Qualifikationsstellen zweckmäßig, sollte aber nicht den Regelfall im laufenden Hochschulbetrieb darstellen. Wissenschaftliches Personal, das zentrale Daueraufgaben in Lehre und Forschung wahrnimmt, sollte auch dauerhafte Arbeitsperspektiven erhalten und nicht nur kurzfristig aus Drittmitteln finanziert werden. Deshalb müssen erheblich mehr unbefristete Stellen für wissenschaftliches Personal im akademischen Mittelbau geschaffen werden.

Hochschulfinanzierungskonzept entwickeln

Um mit den genannten Maßnahmen dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Karrieremöglichkeiten zu eröffnen, ist eine deutlich bessere Grundfinanzierung der Hochschulen zwingend erforderlich. Aufgrund der wachsenden Haushaltsprobleme der Länder muss nach Lösungen gesucht werden, wie sich der Bund wieder wirksam an der Hochschulfinanzierung beteiligen kann. Dies setzt eine hochschulpolitische Reformdebatte über eine Neuverteilung von Kompetenzen zwischen Bund und Ländern voraus. Ziel sollte sein, mit allen Beteiligten ein umfassendes Hochschulfinanzierungskonzept zu entwickeln, das eine ausreichende Ausstattung von Hochschulen sicherstellt und mit der Förderung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Balance bringt. Die Hochschulen müssen so gestärkt werden, dass sie auch in Zukunft ihre Aufgaben für die Gesellschaft wahrnehmen können.

Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs – *Einführungsbeitrag*

Edelgard Bulmahn MdB

Es freut mich, mit Ihnen über das Thema „Karriere ohne Ende“ und das damit verknüpfte Thema „Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ diskutieren zu können. Man könnte ja die Frage stellen: Muss man überhaupt über den wissenschaftlichen Nachwuchs diskutieren? Eigentlich sind die Rolle und die Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses doch selbsterklärend. Hervorragend ausgebildete junge Menschen sind der entscheidende Faktor für die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft, aber auch für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft insgesamt. Sie sind so etwas wie die Luft zum Atmen. Sie entscheiden in einer zunehmend auf Wissen ausgerichteten Welt, ob wir unsere Stellung als eine der führenden Industrie-, Handels- und Kulturnationen behaupten können. Der wissenschaftliche Nachwuchs ist Fundament und Zukunft eines leistungsfähigen Hochschul- und Forschungssystems. Aus dem wissenschaftlichen Nachwuchs von heute rekrutieren sich die Forscherinnen und Forscher, aber auch die Lehrenden von morgen.

Angesichts wachsender Wissensbasierung von Wirtschaft und Gesellschaft sowie des sich verschärfenden internationalen Wettbewerbs müssen wir alles daran setzen, den wissenschaftlichen Nachwuchs bestmöglich zu fördern und ihm optimale Entwicklungschancen in unserem Land zu geben. Hochschulen und Wissenschaftspolitik müssen den jungen, hoch motivierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern attraktive Arbeitsbedingungen bieten und verlässliche Karriereperspektiven eröffnen.

Was zeichnet verlässliche Karriereperspektiven und attraktive Arbeitsbedingungen sowie eine erfolgreiche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus? Ich bin davon überzeugt, dass die Förderung der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte dann erfolgversprechend ist, wenn sie sich an den Bedürfnissen des Nachwuchses orientiert. Klare, strukturierte Qualifikationswege, gute Karriereaussichten sowie hervorragende Bedingungen für die eigenständige wissenschaftliche Tätigkeit stehen dabei im

Mittelpunkt. Wir müssen aber auch die vorhandenen Bildungspotenziale in unserem Land besser mobilisieren. Und dies heißt, wir müssen den jungen Frauen mehr Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere einräumen. Schließlich und endlich gilt es, mehr exzellente ausländische Nachwuchskräfte für eine wissenschaftliche Tätigkeit in unseren Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu gewinnen.

Was ist im vergangenen Jahrzehnt geschehen? Wir haben erhebliche Fortschritte bei der Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses erzielt. Ein Paradigmenwechsel wurde mit dem Emmy-Noether-Programm, das ich mit der DFG auf den Weg gebracht habe, erreicht. Erstmals erhielten junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Möglichkeit, selbstständig einen Forschungsförderungsantrag für sich selbst oder auch für eine Forschungsgruppe an die DFG zu stellen.

Ein weiterer Meilenstein, der die Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstreichen sollte, war die Einführung der Juniorprofessur. Über den Namen, der aus der Wissenschaft selbst vorgeschlagen worden war, lässt sich streiten, nichtsdestotrotz hat die Juniorprofessur einen neuen Karriereweg für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler eröffnet, der den von mir genannten Erfolgskriterien wirklich Rechnung trägt. Die Option, selbstständig lehren und forschen zu können, ist dabei besonders wichtig. Weiterhin beinhaltet die Juniorprofessur eine klare Struktur und gibt somit einen verlässlichen Karriereweg vor. Allerdings, das muss man selbstkritisch einräumen, ist eine generelle *Tenure Track*-Option, die zu einer erfolgreichen Juniorprofessur gehört hätte, nicht an allen Hochschulen umgesetzt worden. Manche Hochschulen bieten sie generell an, andere bieten diesen Weg nur einigen an, wobei die Entscheidung vor allem für die Betroffenen nicht immer nachvollziehbar ist. Verlässliche, nachvollziehbare, transparente Entscheidungskriterien sind jedoch für den *Tenure Track* zwingend notwendig.

Ich möchte noch auf einen weiteren Punkt hinweisen, mit dem wir bei der Nachwuchswissenschaftlerförderung in den letzten Jahren erkennbare Fortschritte gemacht haben. Angefangen mit den Graduiertenschulen der DFG, endgültig verankert über die Exzellenzinitiative, ist es inzwischen eine Selbstverständlichkeit, dass eine Promotionsausbildung an der Hochschule klar strukturiert ist und in der Regel auch im Rahmen von Graduiertenschulen stattfindet. Die Skandale um Promotionen in den vergangenen Monaten zeigen, wie wichtig es ist, dass wir klare, nachvoll-

ziehbare, verbindliche Kriterien für die Promotion nicht nur aufstellen, sondern diese auch so einbetten, dass sie umgesetzt und gewährleistet werden können. Strukturierte Promotionsverfahren im Rahmen von Graduiertenschulen können hierzu wesentlich beitragen.

Nun möchte ich meinen Blick auf die Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen lenken. Auch in diesem Bereich haben wir mit den Sonderhochschulprogrammen, dem Hochschulwissenschaftsprogramm und ergänzenden Mentoren- und Trainingsprogrammen durchaus Fortschritte im Hinblick auf eine stärkere Beteiligung von Frauen erreicht. Allerdings, dies möchte ich nicht verhehlen, müssen wir hier noch deutlich besser werden. Es muss für Frauen genauso selbstverständlich wie für Männer sein, eine wissenschaftliche Karriere erfolgreich einzuschlagen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in vielen Forschungsprogrammen, aber auch in der Förderung der DFG und der Forschungsorganisationen die Nachwuchsförderung mit besonderem Augenmerk auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen inzwischen einen großen Stellenwert einnimmt. Sie wird nicht mehr als ein *Add On*-Element betrachtet, sondern als Kernelement erfolgreicher Forschungs- und Wissenschaftsförderpolitik.

Wenn ich die Fortschritte im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses noch einmal ins Gedächtnis gerufen habe, so heißt dies nicht, dass wir jetzt die Hände in den Schoß legen können. Die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs seine Arbeitsplatz- aber auch seine Karriere- und Entwicklungschancen zunehmend als unsicher wahrnimmt. Dieser Befund wird auch durch Untersuchungen des Hochschul-Information-Systems unterstrichen. Wenn inzwischen 83 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, dann spricht dies Bände.

Sicherlich sind befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Qualifikationsstellen sinnvoll, oder auch bei der Bearbeitung spezifischer Aufgabenstellungen im Rahmen von Forschungsprojekten. Sie dürfen aber nicht den Regelfall darstellen. Denn dies lässt junge Menschen abwägen, ob sie das hohe Unsicherheitsrisiko einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle überhaupt eingehen möchten oder sich doch besser für einen anderen Berufsweg entscheiden sollten. Die Option, einen anderen Berufsweg zu wählen, sollte immer da sein, aber nicht aufgrund der hohen Unsicherheit wahrgenommen werden, sondern davon abhängig sein, ob das der

geeignete Berufs- und Karriereweg für die jeweilige Person ist. Wenn wir so weitermachen wie bisher, ermuntern wir begabte junge Menschen nicht zu einer wissenschaftlichen Karriere, sondern wir schrecken sie ab – auch zum Schaden für die Innovationsfähigkeit unseres Landes.

Eine der Hauptursachen für das Ausmaß der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die unzureichende Grundfinanzierung der Hochschulen. Inzwischen haben viele Hochschulen nur noch einen Grundfinanzierungsanteil von circa 50 Prozent. Mit der steigenden Drittmittelfinanzierung sinkt die Bereitschaft der Hochschulen, sich langfristig festzulegen und Dauerstellen einzurichten. Die Hochschulen bemühen sich zwar um eine längerfristige Personalentwicklungsplanung, aber angesichts des anhaltenden Bedeutungsverlustes der Grundfinanzierung sind sie bei der Festanstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr zurückhaltend. Hinzu kommt, dass ein eigenständiger akademischer Mittelbau in der Lehre weitgehend aufgegeben worden ist.

Wenn wir diese Situation verändern wollen, wenn wir verlässliche Rahmenbedingungen für die Hochschulen schaffen wollen, dann müssen wir auch Wege eröffnen, um die Grundfinanzierung der Hochschulen wieder zu steigern. Das wird nicht in einem Schritt möglich sein, aber es ist zwingend notwendig, um verlässliche Karrieremöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu eröffnen. Als ehemalige Forschungsministerin bin ich mir über die Bedeutung der Drittmittelfinanzierung in der Forschung sehr wohl im Klaren. Ich bin aber überzeugt, dass nur die Kombination einer ausreichenden Grundfinanzierung und einer guten Drittmittelfinanzierung wirklich den Erfolg verspricht, den wir alle brauchen und den wir uns erhoffen.

Erfolg ist aber nicht nur eine Frage des Geldes. Wir müssen uns auch um die rechtlichen Rahmenbedingungen kümmern. Das Tarifrecht erschwert – zumindest in den alten, nicht in den neuen Bundesländern – den Hochschulen den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge, weil die Unkündbarkeit für den öffentlichen Dienst nach 15 Jahren tarifrechtlich abgesichert ist. Ich bin nach wie vor davon überzeugt, dass wir einen Wissenschaftstarifvertrag brauchen. Ich weiß, dass diese Forderung nicht unstrittig ist, doch es lohnt sich, diese Diskussion fortzuführen. Wenn man dieses Ziel nicht erreicht, muss man über Zwischenschritte nachdenken. Hierzu könnte die Aufhebung der Tarifsperre für den Wissenschaftsbereich beitragen, um Vertrags- und Verhandlungsmöglichkeiten für die Tarifpartner zu eröffnen.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben inzwischen einen höheren Anteil unbefristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als die Hochschulen. Man kann die Frage stellen, warum das so ist. Sie haben einen höheren Anteil, weil außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sehr wohl wissen, dass viele Aufgaben, auch in einer wissenschaftlichen Einrichtung, nur dann qualifiziert durchgeführt werden können, wenn man über ein ausreichendes Fundament unbefristet beschäftigten Personals verfügt. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen begreifen sich als Institutionen, die langfristige Entwicklungsoptionen verfolgen. Es gibt aber auch einen ganz banalen Grund: Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfügen seit Anfang der 90er-Jahre über gesicherte Mittelzuwächse von jährlich drei bis fünf Prozent. Welche Hochschule hat in den letzten 20 Jahren eine entsprechende Erhöhung ihrer Grundfinanzierung erlebt? Hochschulen können davon nur träumen. Das schafft auf Seiten der Forschungseinrichtungen natürlich ganz andere Handlungsmöglichkeiten.

Was ist zu tun? Die Hochschulen selbst sollten eine transparente Personalentwicklungsplanung durchführen. Dabei sollten wissenschaftliche Mitarbeiterstellen nicht generell als befristet eingestuft werden, sondern es sollte klar differenziert werden nach befristeten und unbefristeten Stellen. Qualifikationsstellen, zum Beispiel Promotionsstellen, sind von der Natur der Sache her zu befristen. Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte in der Regel innerhalb eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses auf Vollzeitbasis erfolgen. Auch das dürfte nicht unstrittig sein. Neben Lehrverpflichtungen und der Gremienarbeit sollte genügend Zeit für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit und Qualifikation gegeben sein.

Wir brauchen eine klare Struktur in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ich plädiere ausdrücklich dafür, dass man die Juniorprofessur als Karriereweg stärkt, und ich würde mir wünschen, dass wir ein neues Bundesprogramm hätten, gerne auch als DFG-Programm. Wenn wir ein Juniorprofessurprogramm mit 2.000 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auflegen würden, dann würde das einen erheblichen Push für diesen Karriereweg bedeuten. Dabei ist die *Tenure Track*-Option grundsätzlich als Regelfall anzubieten. Die Berufung auf eine Professur ist an transparenten und nachvollziehbaren Kriterien auszurichten.

Außerdem brauchen wir in einem weiteren Bereich einen Neuanfang und Wiedereinstieg: Wir benötigen an den Hochschulen dringend einen in der Lehre tätigen akademischen Mittelbau. Die gestiegenen Anforderun-

gen an die Lehre, aber auch die mit dem Bologna-Prozess einhergehende intensivere Betreuung der Studierenden, werden wir nur dann gewährleisten können, wenn wir eine neue Personalkategorie an Hochschulen einführen, nämlich *Lecturers*. Hierfür sind grundsätzlich unbefristete Stellen einzurichten. Ähnlich wie in den angelsächsischen Ländern sollten die *Lecturers* die Möglichkeit erhalten, sich zu bewähren und sich um eine Professur zu bewerben, vorausgesetzt entsprechende Lehr- und Forschungsleistungen liegen vor.

Schließlich will ich daran erinnern, dass zu den überfälligen Maßnahmen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört. Auch das ist eine wichtige Aufgabe der Hochschulen. Ich würde mir wünschen, dass auch die Hochschulen – wie dies die außeruniversitären Forschungseinrichtungen schon seit Jahren tun –, einen Teil ihres Budgets für Kinderbetreuung einsetzen können, sowohl für die Finanzierung von eigenen Kinderkrippen als auch für die Schaffung von externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten außerhalb der üblichen Betreuungszeiten von öffentlichen Kindergärten und Kinderkrippen. Ich weiß, dass das im Augenblick eher noch als Traum erscheint. Aber das, was für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen machbar ist, muss in einem zukunftsfähigen Wissenschaftssystem auch für die Hochschulen möglich sein. Dies würde gerade für sogenannte *Double Career*-Paare die Chancen einer wissenschaftlichen Karriere für beide Partner deutlich verbessern.

Ist das alles möglich? Ich sage ausdrücklich ja. Es muss möglich sein. Strukturen sind veränderbar, wenn man will und dies in die Hand nimmt. Das zeigen verschiedene Beispiele, die später noch vorgestellt werden. So hat die Universität Bremen geradezu modellhaft gezeigt, wie man die Juniorprofessur tatsächlich zum Erfolg führen kann. Während die nötigen strukturellen Entscheidungen vor allem in der Zuständigkeit der Hochschulen liegen, müssen für die ausreichende Grundfinanzierung jedoch die Länder sorgen. Der Bund sollte flankierend tätig werden. Bei der Grundfinanzierung müssen wir endlich wieder angemessene Zuwächse erreichen. Es ist für uns alle ein Armutszeugnis, wenn wir in Deutschland weniger als ein Prozent unseres Bruttonettoproduktes in die Hochschulen investieren. Die Europäische Union hat jetzt zwei Prozent als Zielmarke gesetzt. Wenn wir dieses Ziel entschlossen angehen, bin ich zutiefst davon überzeugt, dass wir auch die Aufgaben und Probleme, die ich beschrieben habe, lösen werden.

Promotion – Erfolgsweg oder Sackgasse für Nachwuchswissenschaftler/innen?

Dr. Angela Borgwardt wissenschaftliche Publizistin, Berlin

Hintergrund

Die Promotion gehört in Deutschland traditionell zum Qualifizierungsweg einer akademischen Laufbahn. Mit einer Promotion wird der Nachweis zur vertieften wissenschaftlichen Arbeit erbracht. Deshalb ist sie eine notwendige Voraussetzung, um sich für eine Professur in einem wissenschaftlichen Fach zu qualifizieren. In den letzten zehn Jahren hat der Strukturwandel an deutschen Hochschulen zur Herausbildung vielfältiger Promotionsformen geführt: Bis ins 21. Jahrhundert war die Individualpromotion nach Vorbild des 19. Jahrhunderts üblich, bei der die Doktorarbeit in Abstimmung mit dem Doktorvater, gleichwohl möglichst eigenständig angefertigt wird. Dieses „Meister-Schüler-Modell“ ist weiterhin vorherrschend, hinzugekommen sind allerdings immer mehr strukturierte Promotionsangebote nach angloamerikanischem Muster, die eine systematische Betreuung und das Arbeiten in Gruppen während und nach der Promotionsphase fördern sollen; zu nennen sind hier zum Beispiel Graduiertenkollegs der DFG, Promotionsprogramme von Stiftungen oder Graduiertenschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative.¹

Die Zahl der Promotionen ist seit den 1970er-Jahren zwar absolut angestiegen, doch zeigt eine Studie des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), dass die Promotionsneigung in nahezu allen Fächergruppen relativ konstant geblieben ist, wenn man die Menge abgeschlossener Promotionen in Relation zur jeweiligen Abschlusskohorte setzt.²

1 Vgl. Kalle Hauss: Zur Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Universitäten, Oktober 2006 (zuletzt aktualisiert im August 2011), www.forschungsinfo.de/iq/agora/Promotion/promotion.asp (10.10.2011).

2 Ebd.

Eine Promotion lässt sich auf unterschiedlichen Wegen finanzieren. Ein klassischer Weg ist es, im Rahmen einer Anstellung an einer Hochschule zu promovieren, häufig in der Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Allerdings zeigen sich große Unterschiede in Bezug auf Art und Umfang der geforderten Tätigkeiten (Forschung, Lehre, administrative Aufgaben), die Bezahlung sowie den zeitlichen Raum für die eigene Qualifizierungsarbeit. Da das Angebot an Qualifikationsstellen an Hochschulen geringer als die Nachfrage ist, werden Promotionen häufig auch über Stipendien, Jobs oder die Beschäftigung in einem Unternehmen finanziert.

Nach der Promotion verzweigen sich die beruflichen Karrierewege. Lange Zeit dominierte die Habilitation als „Königsweg“ zur Professur. Sie spielt zwar nach wie vor eine wichtige Rolle, doch sind im Zuge der strukturellen Reformen im deutschen Hochschulsystem innerhalb des letzten Jahrzehnts neue Qualifizierungswege hinzugekommen und es wurden zahlreiche Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftler/innen aufgelegt.³ Dazu gehören Postdoktorandenprogramme von Stiftungen (z. B. Schumpeter- und Dilthey-Fellowships) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (z. B. Max-Planck-, Leibniz-Instituten), aber auch Nachwuchsgruppenleitungen (z. B. Emmy Noether-Programm der DFG) sowie der neu eingeführte Karriereweg der Juniorprofessur.⁴

Die traditionellen Muster akademischer Karrieren in Deutschland haben sich zunehmend aufgelöst. Damit verbunden ist die Wahrnehmung, dass die Karrierewege in der Wissenschaft unkalkulierbar und intransparent sind, wie die Ergebnisse einer 2011 durchgeführten Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) unter Nachwuchswissenschaftler/innen exemplarisch verdeutlichen.⁵ Viele würden gerne in der akademischen Forschung bleiben, denken aber über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nach, weil ihnen die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven an der Hochschule immer weniger attraktiv zu sein scheinen.

3 Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berlin/Bonn 2008, www.bmbf.de/pub/buwin_08.pdf (01.11.2011).

4 Zu den verschiedenen Postdoc-Qualifizierungswegen und ihren Vor- und Nachteilen vgl. Angela Borgwardt: Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen, hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2010, S. 17–32, <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/07788.pdf> (10.10.2011).

5 Vgl. die detaillierte Auswertung der Umfrage im Anhang dieser Publikation. Angeschrieben wurden 700 Nachwuchswissenschaftler/innen, der Rücklauf lag bei 44 Antworten.

ZENTRALE ERGEBNISSE DER FES-UMFRAGE: „KARRIERE OHNE ENDE?!“

Als größte Belastung ihres beruflichen Alltags nehmen Nachwuchswissenschaftler/innen die Unplanbarkeit ihres Karrierewegs wahr, die sich aus intransparenten Aufstiegschancen und der hohen Zahl befristeter Stellen ergibt.

Das Hauptinteresse der meisten Nachwuchswissenschaftler/innen liegt in der Forschung. Diese kann jedoch oft aufgrund anderer Verpflichtungen wie Lehre und akademischer Selbstverwaltung nicht im gewünschten Umfang ausgeübt werden oder tritt gar hinter den anderen Tätigkeiten zurück.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bemängeln die große Abhängigkeit in der Forschung vom Lehrstuhl, was bei Juniorprofessor/innen nicht der Fall ist.

Hohe Mobilitätsanforderungen und die Befristung der Stellen und der damit verbundene häufige Wohnortwechsel erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – vor allem bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen.

Alle befragten Juniorprofessor/innen und zwei Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen streben einen dauerhaften Verbleib in der akademischen Forschung an.

Als begünstigende Faktoren werden das eigene Forschungsinteresse und bisherige Erfolge, das Erreichen einer Juniorprofessur und eine gute Einbindung in Netzwerke genannt. Diese Punkte werden hauptsächlich von Inhaber/innen einer Juniorprofessur angeführt.

Die Möglichkeit des dauerhaften Verbleibs in der akademischen Forschung wird erschwert durch eine geringe Zahl an Professorenstellen und den nur sehr begrenzt vorhandenen dauerhaften Stellen unterhalb der Professur. Zudem wird der Weg zur Professur – für beide Gruppen der Nachwuchswissenschaftler/innen – als besonders intransparent wahrgenommen.

Die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und knapp zwei

Drittel der Juniorprofessor/innen nennen das britische bzw. US-amerikanische *Tenure Track*-Modell als vorrangiges Mittel zur Verbesserung der Situation von Nachwuchswissenschaftler/innen.

Durchführung und Auswertung der Umfrage: Marei John-Ohnesorg, Stefanie Mensching, Abteilung Studienförderung/Bereich Hochschulpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen stellt die Befristung der Stellen ohne Perspektive auf eine Festanstellung oder Verlängerungsoption laut Umfrage das größte Problem dar. Dies beruht vor allem darauf, dass die Professur im deutschen Hochschulsystem im Grunde die einzige dauerhafte, sichere Beschäftigung in der Wissenschaft darstellt. Darüber hinaus existieren in Deutschland nur sehr wenige wissenschaftliche Dauerstellen an Hochschulen, wie sie in anderen Ländern verbreitet sind (z. B. in Frankreich, Großbritannien, den USA). Für die Zeit nach der Promotion kann deshalb folgende Aussage eines Befragten als symptomatisch gelten: „In der Postdoc-Phase gilt ‚up or out‘, d. h. entweder Professur oder Abschied vom Wissenschaftsbetrieb.“

An deutschen Universitäten sind über 80 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf unselbstständigen Mittelbaupositionen unterhalb der Hochschullehrerebene beschäftigt, davon zwei Drittel auf befristeten Qualifikations- und Drittmittelstellen. Darüber hinaus zeigt sich in den letzten Jahren eine steigende Tendenz von Befristung und Drittmittelfinanzierung.

Vor diesem Hintergrund verabschiedete die Bundesregierung 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), um die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft zu verbessern und befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft gesetzlich zu regeln.

6 Reinhard Kreckel: Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. In: Der lange Weg zur Professur (vgl. Fn. 2), S. 37–39.

7 Bundesministerium für Bildung und Forschung: Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft, www.bmbf.de/de/6776.php (10.10.2011).

WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ (WISSZEITVG) – GESETZ ÜBER BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE IN DER WISSENSCHAFT

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist am 18. April 2007 in Kraft getreten und regelt im Wesentlichen die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (mit Ausnahme von Hochschullehrer/innen) an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Es enthält weiterhin die im Hochschulrahmengesetz (HRG) festgelegten Sonderregelungen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals – mit Ausnahme von Hochschullehrer/innen – während der Qualifizierungsphase, die sogenannte Zwölfjahresregelung (Medizin: 15-Jahresregelung). Demnach kann das wissenschaftliche und künstlerische Personal vor der Promotion bis zu sechs Jahre und nach der Promotion weitere sechs Jahre (Mediziner jeweils neun Jahre) an wissenschaftlichen Einrichtungen befristet beschäftigt werden. Neu aufgenommen wurde eine Regelung zur Vereinbarkeit mit der Kindererziehung: Die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Nur wenn die Beschäftigung aus Drittmitteln finanziert wird, kann das Personal auch nach Ablauf der Frist beschäftigt werden.

Quelle: Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft, www.bmbf.de/pubRD/WissZeitVG_endg.pdf (10.10.2011).

Um Funktionalitäten und mögliche Dysfunktionalitäten des WissZeitVG zu identifizieren, beauftragte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) 2008 mit der Evaluation des Gesetzes. Die Ergebnisse der Evaluation liegen inzwischen vor.

EVALUATION DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZES

Ausgewählte Ergebnisse:

- 85 bis 90 Prozent der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden auf Grundlage der Befristung in der Qualifikationsphase (nach WissZeitVG) abgeschlossen.
- Aus Sicht der Arbeitgeber ist das Instrumentarium leicht handhabbar und der zeitliche Befristungsrahmen auskömmlich bemessen. Auch die Beschäftigten halten den Zeitraum für ausreichend – allerdings nur, wenn ihnen neben den zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen genügend Zeit für die eigene Qualifizierungsarbeit zur Verfügung steht.
- Die Arbeitsverträge haben eher kurzfristige Laufzeiten: Rund die Hälfte der Arbeitsverträge in der ersten Qualifikationsphase und in der Postdoc-Phase sind auf weniger als ein Jahr angelegt.
- Der erweiterte Befristungsrahmen durch Kinderbetreuung wird begrüßt, aber kaum genutzt: Nur 1 bis 2 Prozent (in Forschungseinrichtungen) und deutlich unter 1 Prozent (in Hochschulen) der Arbeitsverträge stützen sich auf diese Vorschrift.
- Die befragten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sehen die angestrebte Rechtssicherheit im Drittmittelbereich erreicht: Zwischen 5 und 10 Prozent der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden auf dieser Grundlage des WissZeitVG abgeschlossen.
- Aus Sicht der Wissenschaftler/innen gibt das WissZeitVG keinen Anlass, ihre beruflichen Perspektiven positiver einzuschätzen. Die gesetzlichen Neuerungen bieten vor allem jenen Personen, die bereits seit längerer Zeit wissenschaftlich tätig sind, eine zusätzliche Beschäftigungsoption, doch ist bei diesem Personenkreis die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und mit der Planbarkeit der Karriere besonders niedrig. Hier lautet das Fazit der Studie: „Die seit 2007 zusätzlich geltenden Vorschriften (sind) nicht geeignet, die Grundlage der Entscheidung für die Wissenschaft zu verbessern.“ (S. 88)

Quelle: Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS: Forum Hochschule 4/2011, Hannover 2011, www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (10.10.2011).

Die Probleme der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und die Karriereaussichten des wissenschaftlichen Nachwuchses standen in der ersten Gesprächsrunde der Konferenz in Berlin im Mittelpunkt.

Probleme während und nach der Promotionsphase

Die Perspektiven auf eine unbefristete Stelle nach der Promotion sind nach wie vor gering, so die Einschätzung von Dr. Silke Gülker, Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Daran habe auch die Einführung des WissZeitVG nichts geändert. Gülker erläuterte die Grundidee des Gesetzes: Üblicherweise gilt in Deutschland das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit einer Zweijahresfrist, die auch nur begrenzt verlängerbar ist. Mit der Zwölfjahresklausel habe man antizipieren wollen, dass sich eine Tätigkeit in der Wissenschaft von einer Beschäftigung in anderen Branchen grundsätzlich unterscheidet. Die Arbeitgeber hätten bei der Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen mehr Flexibilität für sich erreichen wollen. Ein wichtiges Argument dabei war, Wissenschaftler/innen bräuchten eine gewisse Zeit zur Qualifikation und zur Bewährung.

Für die Nachwuchswissenschaftler/innen hat die Planbarkeit des wissenschaftlichen Karrierewegs in den letzten Jahren stark abgenommen, weil der Anteil befristeter Qualifikations- und Drittmittelstellen an den Hochschulen immer mehr gestiegen ist. Die Karrierewege verlaufen stark zersplittert, und auch bei hochqualifizierten Wissenschaftler/innen ist es unsicher, ob ihnen der Übergang zu einer Festanstellung innerhalb des Wissenschaftssystems gelingt. Das WissZeitVG eröffnet durch die Drittmittelloption zwar prinzipiell die Möglichkeit einer unbegrenzten Weiterbeschäftigung, doch nur um den Preis permanenter Ungewissheit: So sind durchaus Karrieren in der Wissenschaft denkbar, die auf drittmittel-finanzierten, befristeten Verträgen bis zur Rente basieren.

Die Problematik wird verschärft durch die extrem kurzen Vertragslaufzeiten in der Qualifikations- und Postdoc-Phase, die bei rund der Hälfte der befristeten Arbeitsverträge unter einem Jahr liegen. Hier besteht die Gefahr, dass die Motivation der Wissenschaftler/innen untergraben wird, wenn sie ständig um ihre Weiterbeschäftigung bangen müssen, und die kontinuierliche Qualität von wissenschaftlicher Forschung und Lehre nicht mehr gewährleistet werden kann.

Nach Ansicht von Gülker hat sich an vielen Hochschulen zunehmend eine fragwürdige Philosophie der Personalpolitik durchgesetzt, die auf dem Gedanken basiert, Menschen seien umso leistungsfähiger, je mehr man sie im Unklaren lasse. Diese Entwicklung sei politisch sicher nicht gewollt gewesen, und das WissZeitVG sei dafür auch nicht alleine verantwortlich: Die gegenwärtig problematischen Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten für den wissenschaftlichen Nachwuchs könnten als Resultat einer Mischung aus politischer Rahmensetzung, finanziellem Handlungsdruck und hochschulinternen Entscheidungsprozessen betrachtet werden.

Gülker verwies darauf, dass sich seit den 1990er-Jahren trotz deutlich gestiegener Studierendenzahlen der Anteil der Professor/innen nur minimal erhöht hat, während eine hohe Anzahl an befristetem wissenschaftlichen Personal hinzugekommen ist. Ein Großteil der Arbeit an Hochschulen werde inzwischen von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen geleistet, die meist in unsicheren und befristeten Arbeitsverhältnissen mit unklaren Karriereperspektiven beschäftigt sind. Damit die Hochschulen in Zukunft dauerhaft eine hohe Qualität von Lehre und Forschung sicherstellen können, bedürfe es jedoch einer gezielten Personalpolitik, die sich am zukünftigen Personalbedarf an Hochschulen orientiert. Diesen Bedarf hat Gülker in einer Studie ermittelt und daraus personalpolitische Empfehlungen abgeleitet.

ZUKÜNFTIGER PERSONALBEDARF UND ZUKUNFTS- FÄHIGE PERSONALPOLITIK AN HOCHSCHULEN

Die Berechnungen der Studie von Gülker (2011) basieren auf Prognosen, die von weiterhin steigenden Studierendenzahlen mindestens für die nächsten zehn Jahre ausgehen (vgl. z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Demnach entstünde bundesweit kurzfristig ein Mehrbedarf von 1.600 bis 3.800 Professor/innen und von 2.000 bis 14.000 wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen – eine gleichbleibende Betreuungsquote vorausgesetzt. Berücksichtigt man darüber hinaus den Neubesetzungsbedarf aus Altersgründen sowie eine verbesserte Betreuungsquote, würden bis zum Jahr 2025 alleine etwa 23.000 zusätzliche Professor/innen gebraucht.

Vor diesem Hintergrund benennt Gülker drei Kernaufgaben künftiger Personalpolitik:

- Personalstrukturen verändern: vor allem Öffnung des Nadelöhrs zur Professur, Etablierung von attraktiven Positionen neben der Professur
- Unsicherheit reduzieren: Einführung von *Tenure Track*-Positionen und finanziellen Anreizen für Hochschulen zum Abschluss unbefristeter Verträge
- Lehre aufwerten: Etablierung von Konzepten, die es erlauben, Deputate im Laufe einer wissenschaftlichen Laufbahn flexibel zu gestalten (z. B. durch abwechselnde Phasen intensiver Forschung und intensiver Lehre).

Quelle: Silke Gülker: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung. Hg. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt am Main 2011, S. 34f., www.gew.de/Binaries/Binary72232/Guelker-Studie.pdf (15.10.2011).

Strukturelle Probleme in der Promotionsphase

Über verbesserungswürdige Punkte in der Promotionsphase sprach die Doktorandin Sarah Al-Heli, Nachwuchswissenschaftlerin an der Universität Mainz und in der „Projektgruppe DoktorandInnen der GEW“ aktiv. Sie verwies auf das Templiner Manifest der GEW, in dem auch zentrale Forderungen für die Qualifikationsphase festgehalten sind.⁸

Unklarer und ungleicher Status. Die Interessenvertretung der Promovierenden an Hochschulen ist nicht gesichert – weder durch die Studierendenvertretung, da Doktorand/innen keine Studierenden mehr sind, noch durch den Personalrat, da sie nicht zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gehören. Zudem resultiert aus der Vielfalt der Promotionswege in Deutschland ein unterschiedlicher und zugleich ungleicher Status der Promovierenden, der es nach Ansicht von Al-Heli erschwert, dass sich die Promovierenden als eine Gruppe mit gemein-

⁸ Das Templiner Manifest 2010 versammelt zehn Forderungen zur Reform der Personalstruktur und der Berufswege in der deutschen Wissenschaft, um gute Lehre und Forschung mit guten Arbeitsbedingungen und beruflichen Perspektiven der Beschäftigten zu verbinden. Vgl. Templiner Manifest im Anhang dieser Publikation.

samen Interessen begreifen und sich untereinander solidarisieren bzw. selbst organisieren.

Keine Sozialversicherung. Der ungeklärte Status hat auch sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen. So müssen beispielsweise Stipendiat/innen selbst für ihre Renten- und Arbeitslosenversicherung sorgen und werden bei Krankenkassen wie Selbstständige behandelt, was mit hohen Beiträgen verbunden sein kann. Da Doktorand/innen aber häufig – wie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen – einen erheblichen Teil an Forschung und Lehre übernehmen und an der Akquirierung von Drittmitteln beteiligt sind, sollen sie nach Ansicht der GEW auch den damit verbundenen Status erhalten und an den Hochschulen zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gezählt werden. Darüber hinaus wären mehr Qualifikationsstellen mit Sozialversicherungsschutz sinnvoll, bei denen drei Viertel der Zeit der Arbeit an der Dissertation vorbehalten sind.

Intransparenz der Stellenvergabe. Al-Heli kritisierte die Vergabe von Stellen an Hochschulen, die häufig intransparent sei und auf persönlichen Beziehungen beruhe. Die Problematik beginne schon bei Stellen für studentische Hilfskräfte und Tutor/innen und spitze sich bei jeder Qualifikationsstufe weiter zu. Promotionsstellen würden am Lehrstuhl in der Regel nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern vorab an ausgewählte Studierende vergeben, die am Lehrstuhl protegiert werden sollen.

Abhängigkeit von Doktorvater/-mutter. Als problematisch betrachtet Al-Heli auch die Abhängigkeit der Doktorand/innen vom Doktorvater bzw. der Doktormutter, die nach Gutdünken darüber entscheiden können, ob und wie sie die Arbeit betreuen wollen. In der Qualifikationsphase sollte hingegen vermieden werden, dass der Doktorand bzw. die Doktorandin nur von einer Einzelperson abhängig ist. Deshalb sei die Fakultät stärker einzubeziehen und eine Ombudsfrau bzw. ein Ombudsmann zu ernennen, der oder die im Konfliktfall als Mediator/in fungieren kann. Eine Kernforderung des Templiner Manifests lautet deshalb, an jeder Hochschule ein fächerübergreifendes Graduiertenzentrum einzurichten, wo alle Promovierenden in der Qualifizierungsphase Unterstützung erhalten können.

Hauke Petersen, Promotionsstipendiat der Friedrich-Ebert-Stiftung an der Universität Kiel, ergänzte aus seiner Sicht weitere wichtige Punkte. Doktorand/innen ohne Stelle – wie zum Beispiel viele Stipendiat/innen – hätten an der Hochschule keine institutionelle Einbindung, weshalb viele Promovenden ihre Doktorarbeit nach wie vor alleine im „stillen Kämmerlein“ schrieben. Inzwischen gebe es aber einige Initiativen zur Selbstorganisation, etwa Dokto-

randennetzwerke. An der Universität Kiel haben zum Beispiel alle Doktorand/innen, sowohl Stipendiat/innen wie auch wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, eine Gruppe zum regelmäßigen Austausch gebildet. Die Hauptmotivation zu promovieren war für Petersen die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten. Er war nach seinem Magisterabschluss von einem Professor gefragt worden, ob er bei ihm promovieren möchte. Aufgrund unsicherer beruflicher Perspektiven in der Wissenschaft will er aber nicht nur auf eine potenzielle akademische Karriere setzen, sondern zieht auch Tätigkeiten in anderen Berufsfeldern in Erwägung, etwa in der politischen Bildung. Ein weiteres Problem sieht Petersen in der Finanzierung der Promotion. Denn wenngleich seiner Erfahrung nach im Grunde alle Absolvent/innen mit Promotionswunsch und passabler Note einen Doktorvater bzw. eine Dokormutter finden, gibt es in einigen Fächern nur sehr wenige Qualifikationsstellen.

Hierzu merkte Prof. Dr. Ina Kerner, Juniorprofessorin für Diversity Politics am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin, an, dass sich die Qualifikationsphase im Wandel befinde. Während es früher üblich war, dass Professor/innen Absolvent/innen fragen, ob sie bei ihnen promovieren wollen, würden heute Graduierte mit einem Promotionswunsch immer häufiger gezielt Professor/innen ansprechen, ob diese ihre Arbeit thematisch betreuen könnten. Kerner verwies darauf, dass in den letzten Jahren deutlich mehr Promotionsstellen hinzugekommen sind, etwa in Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen. Die zahlreichen strukturierten Promotionsprogramme würden Doktorand/innen zunehmend eine institutionelle Einbindung, systematische Betreuung und regelmäßigen fachlichen Austausch bieten. Ein großes Problem entstehe daraus allerdings nach der Promotion, da es oftmals an längerfristigen Perspektiven fehle: Gegenwärtig gibt es sehr viele Promovierende, die im Rahmen von strukturierten Promotionsprogrammen (z. B. Exzellenzinitiative, Sonderforschungsbereiche) über mehrere Jahre eine extrem gute Förderung erfahren, doch ist noch völlig ungeklärt, was mit diesen hochqualifizierten Wissenschaftler/innen nach der Promotion passiert, da es in der Postdoc-Phase vergleichsweise wenige Stellen gibt.

Strukturelle Probleme in der Postdoc-Phase

In der Diskussion wurden darüber hinaus weitere Probleme für die Postdoc-Phase benannt.

Undurchlässigkeit des Wissenschaftssystems. Es ist kaum möglich, eine Zeitlang außerhalb der Wissenschaft berufstätig zu sein und dann

die wissenschaftliche Karriere wiederaufzunehmen. Das Wissenschaftssystem ist wenig durchlässig: Wenn man den Wissenschaftsbetrieb einmal verlassen hat, gibt es so gut wie keine Möglichkeiten zum Wiedereinstieg, auch wenn Wissenschaftler/innen mit Berufserfahrung für Lehre und Forschung sehr bereichernd sein könnten. Nach wie vor steht bei einer akademischen Karriere ein lückenloser wissenschaftlicher Lebenslauf im Mittelpunkt, Jahre der Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule gelten letztlich als „verlorene Jahre für die Publikationsliste“.

Reputation nur über Forschung. Im gegenwärtigen Wissenschaftssystem kann nur über Forschung Reputation gewonnen werden, nicht über Lehre oder Gremienarbeit, obwohl diese Bereiche auch zum Tätigkeitsfeld eines Hochschullehrers gehören und einen wichtigen Stellenwert in den Hochschulen haben. Um zu verhindern, dass sich viele Hochschullehrer/innen vorrangig auf Forschungsleistungen konzentrieren, müsste auch gute Lehre belohnt werden. Im Zuge dessen sollte diskutiert werden, welches Qualitätsprofil notwendig ist, um eine gute Hochschullehrerin bzw. ein guter Hochschullehrer zu sein.

Strukturelle Überforderung von Hochschullehrer/innen. Viele Hochschullehrer/innen, ob wissenschaftliche Mitarbeiter/innen oder Professor/innen, sind zeitlich und teilweise auch inhaltlich überfordert, da sie eine Vielfalt an Aufgaben erledigen müssen. Dazu gehört die Betreuung von Studierenden, das Verfassen von Aufsätzen und Gutachten, das Einwerben von Drittmitteln etc. Zudem nehmen das Schreiben von Forschungsanträgen und das Lesen von Qualifizierungsarbeiten enormen Raum ein. Es müsste auf den Prüfstand gestellt werden, welche dieser diversen Anforderungen Hochschullehrer/innen realistisch erfüllen können.

Zu starke Ausrichtung des Karrierewegs auf Professur. Der wissenschaftliche Karriereweg ist nach wie vor auf das Berufsbild einer Professur ausgerichtet, obwohl nicht alle Wissenschaftler/innen Professor/innen werden wollen – und können. Deshalb sollten mehr Möglichkeiten geschaffen werden, dauerhaft im Hochschulsystem tätig zu sein. Denkbar wären alternative Berufsprofile neben der klassischen Professur, zum Beispiel Lecturers, die sich entweder auf die Lehre oder die Forschung konzentrieren könnten.

Geringe Bezahlung und schlechte Arbeitsbedingungen. Seit der Abschaffung von C1-dotierten Assistentenstellen werden sehr viele Promovierte auf dem Gehaltsniveau der früheren BAT IIA-Stellen eingestellt, die ursprünglich zur Promotion gedacht waren. Hinzu kommt, dass Vollzeit-

stellen in verstärktem Maß zu Teilzeitstellen umgewandelt wurden: Hatte man lange Zeit eine ganze Stelle zur Promotion, wurden erst zunehmend Zwei-Drittel-Stellen, schließlich immer mehr halbe Stellen ausgeschrieben. So kann es vorkommen, dass promovierte Wissenschaftler/innen auf einer halben Stelle (für ca. 1.000 Euro im Monat) Dienstleistungen für den Lehrstuhl erbringen müssen, ohne ausreichend Zeit für ihre eigene Forschungsarbeit zu haben. Nur wenige Wissenschaftler/innen erhalten nach der Promotion z. B. eine Juniorprofessur, ein Fellowship oder eine Nachwuchsgruppenleitung, die in der Regel gut bezahlt sind. Problematisch ist darüber hinaus die hohe Zahl an Lehrbeauftragten, die einen großen Teil der Arbeit an Hochschulen erledigen und sich gleichzeitig in ungesicherten, zum Teil prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden.

LEHRBEAUFTRAGTE

Bundesweit gibt es ca. 75.000 Lehrbeauftragte (Statistisches Bundesamt 2010), die einen wesentlichen Teil der Lehre an deutschen Hochschulen erbringen.

Lehrbeauftragte zählen zum nebenberuflichen Personal. Sie arbeiten selbstständig und müssen deshalb Krankenversicherung und Alterssicherung selbst organisieren, ebenso haben sie kein Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld oder Kündigungsschutz. Lehrbeauftragte werden auf Honorarbasis bezahlt oder verrichten ihre Tätigkeit unentgeltlich. Die Honorarsätze pro unterrichteter Stunde sind in der Regel relativ niedrig. Mit der Lehrtätigkeit zusammenhängende Arbeiten, zum Beispiel Unterrichtsvorbereitung, Studierendenberatung, Korrekturen, Betreuungsaufgaben oder Prüfungsteilnahme, werden nicht extra vergütet. Da Lehrbeauftragte keine Mitglieder der Hochschule sind, haben sie kein Wahlrecht und keine Interessenvertretung in den Hochschulgremien. Je nach Eignung und gesetzlichen Vorschriften können Lehrbeauftragte nach einer mehrjährigen Tätigkeit zu Honorarprofessor/innen ernannt werden, wenn sie die Voraussetzungen für die Berufung in ein Professorenamt erfüllen.

Ursprünglich ging es bei Lehrbeauftragten darum, Dozent/innen aus der beruflichen Praxis zu gewinnen, um das Lehrangebot der Hochschulen sinnvoll zu ergänzen. Die Gewinnung renommierter Persön-

lichkeiten, z. B. aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, versprach zudem, das Image des Lehrkörpers aufzuwerten.

Tatsächlich hat eine andere Entwicklung stattgefunden. In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der Lehrbeauftragten stark gestiegen, während die Zahl der Professor/innen nahezu konstant geblieben ist. Somit zeigt sich eine zunehmende Verlagerung der Lehre von regulären Professuren zu befristeten Lehraufträgen. An vielen Hochschulen hat sich aufgrund chronischer Unterfinanzierung die Praxis durchgesetzt, Lehrbeauftragte zur Kostenersparnis einzusetzen, da diese die gleichen Aufgaben wie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen wahrnehmen, ihre Vergütung aber erheblich geringer ist. Zudem haben Hochschulen dadurch ein Höchstmaß an Flexibilität, da sie jederzeit auf qualifizierte Hochschullehrer/innen zurückgreifen können, ohne sich langfristig festlegen zu müssen.

Neben Expert/innen, die ihren Lehrauftrag nebenberuflich ausüben, sind aufgrund schwieriger Berufsperspektiven immer mehr promovierte und habilitierte Wissenschaftler/innen hinzugekommen, die ihren Lebensunterhalt größtenteils oder vollständig durch Lehraufträge zu finanzieren versuchen. Trotz schlechter Arbeitsbedingungen und geringer Bezahlung übernehmen viele Wissenschaftler/innen Lehraufträge in der Hoffnung, einen lückenlosen wissenschaftlichen Lebenslauf aufrechtzuerhalten und bald eine feste Stelle oder Professur zu erhalten. Habilitierte Privatdozent/innen sind sogar zur (unentgeltlichen) Lehre verpflichtet, um ihren Status an der Universität und ihre Lehrbefugnis nicht zu verlieren. Bei Lehrbeauftragten ergeben sich zum Teil prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen, nicht selten auch berufliche Sackgassen.

Ann-Kathrin Nezik: Lehrbeauftragte: Gut gelehrt – nichts verdient, Der Tagesspiegel Online, 4.2.2010, www.tagesspiegel.de/wissen/lehrbeauftragte-gut-gelehrt-nichts-verdient/1675346.html (10.10.2011); Annett Krause, Prekär im Hörsaal, ZeitOnline, 8.3.2011, www.zeit.de/studium/hochschule/2011-03/lehrbeauftragte-prekariat (10.10.2011).

BEISPIEL BERLIN

Eine Studie über die Arbeits- und Lebenssituation von Lehrbeauftragten an Berliner Hochschulen verdeutlicht exemplarisch die Problematik. Im Jahr 2006 arbeiteten an den Berliner Universitäten und Fachhochschulen 4.000 Lehrbeauftragte, die zu 10 Prozent an den Hochschulen und bis zu 50 Prozent an den künstlerischen Hochschulen anstelle von hauptamtlichen Mitarbeiter/innen die Regellehre durchführten.

Laut den Angaben der Befragten

- sind für 46 Prozent der Lehrbeauftragten Lehraufträge die Haupteinnahmequelle,
- liegt das persönliche Nettoeinkommen bei 60 Prozent unter 1.000 Euro,
- beträgt die Vergütung pro Lehrveranstaltungsstunde weniger als 30 Euro, inklusive Vor- und Nachbereitungszeit,
- sind 86 Prozent nicht nur mit der Bezahlung, sondern auch mit der mangelnden Anerkennung ihrer Leistungen im Wissenschaftsbetrieb unzufrieden,
- erleben 72 Prozent ihre Lebenssituation als prekär.

Basis der Studie war die Befragung von Lehrbeauftragten, die das Institut für Soziologie an der Freien Universität Berlin unter Beteiligung von Studierenden und in Kooperation mit der Abteilung Wissenschaft der GEW Berlin durchführte (von 800 angeschriebenen Lehrbeauftragten antworteten 100 Personen).

Quelle: Arbeits- und Lebenssituation von Lehrbeauftragten – Ergebnisse einer Umfrage. GEW Berlin material, November 2006, www.gew-berlin.de/documents_public/100216_Presse_Lehrbeauftragte_Hintergrund.pdf (10.10.2011).

Der neue Karriereweg der Juniorprofessur – Ausweg aus dem Dilemma?

Um die wissenschaftliche Karriere kalkulierbarer zu machen und den Qualifikationsweg zur Professur zu verkürzen, wurde am 16. Februar 2002 mit der 5. Novelle des deutschen Hochschulrahmengesetzes der neue Karriereweg der Juniorprofessur eingeführt. Junge Wissenschaftler/innen mit herausragender Promotion sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, ohne Habilitation eigenständige Forschung und Lehre an Hochschulen zu betreiben und sich darüber für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren.

JUNIORPROFESSUR UND *TENURE TRACK*

Wesentliche Kennzeichen:

- Hochschulrechtlich gehören Juniorprofessor/innen – im Gegensatz zu Habilitand/innen – zur Gruppe der Hochschullehrer/innen mit allen Rechten und Pflichten.
- Juniorprofessor/innen werden zunächst für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt oder angestellt (Besoldungsgruppe W1). Nach drei Jahren wird bei einer positiven Zwischenevaluation die Berufungsfähigkeit auf eine unbefristete Professur festgestellt, das Arbeitsverhältnis auf insgesamt sechs Jahre verlängert und das Gehalt leicht aufgestockt; bei Nichtbewährung als Hochschullehrer/in besteht nur die Möglichkeit einer einjährigen Weiterbeschäftigung.
- Das Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren unterscheidet sich in der Regel nicht von der für W2- und W3-Professuren (internationale Ausschreibung, externe Gutachten, Berufungskommission etc.).
- Der Umfang der Lehrverpflichtung wird in den Verordnungen der Bundesländer festgesetzt und beträgt in der Regel vier Semesterwochenstunden (halb so viel wie bei W2- und W3-Professuren).

- Das Landeshochschulrecht kann vorsehen, dass die Hochschulen eine Juniorprofessur mit einem *Tenure Track* verbinden können, also der Zusage, nach einer befristeten Bewährungszeit und bei positiver Evaluation eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. So kann ein Juniorprofessor bzw. eine Juniorprofessorin ohne erneute Ausschreibung und somit unter Ausschluss externer Konkurrenz auf eine dauerhafte Professur an derselben Hochschule übernommen werden.

Aktuelle Situation:

Quantitativ blieb der Ausbau von Juniorprofessuren deutlich hinter den Erwartungen zurück: Ende 2009 gab es bundesweit lediglich knapp 1.000 Juniorprofessuren (entspricht ca. 4 Prozent aller Professorenstellen an deutschen Universitäten ohne Fachhochschulen) – das ursprüngliche Ziel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung lag bei 6.000 bis 2010; die Zahl der Habilitationen (ca. 1.900 im Jahr 2009) liegt nach wie vor wesentlich höher.

Von der Möglichkeit des *Tenure Track* machen die Hochschulen und Länder bisher kaum Gebrauch. In den USA verfügen 80 Prozent der – mit Juniorprofessor/innen vergleichbaren – *Assistant Professors* über *Tenure Track*-Stellen. In Deutschland sind nur 8 Prozent der Juniorprofessuren damit im engeren Sinn ausgestattet (Berufungsmöglichkeit auf eine Lebenszeitprofessur an derselben Hochschule ohne Ausschreibung), und darüber hinaus höchstens 12 Prozent mit einem *Tenure Track* im erweiterten Sinn (Bewerbungsmöglichkeit auf eine an derselben Hochschule ausgeschriebene Anschlussstelle). In der Mehrzahl der Fälle ist also eine Weiterbeschäftigung von Juniorprofessoren/innen an ihrer Hochschule selbst bei positiver Evaluation nicht möglich.

Zumindest aus Sicht der Stelleninhaber/innen hat sich das Instrument der Juniorprofessur als Qualifizierungsweg bewährt: Laut den Ergebnissen der 2. CHE-Befragung (2007) sind mehr als zwei Drittel der Juniorprofessor/innen mit ihrer Situation eher oder sehr zufrieden. Auch konnte die wissenschaftliche Karriere von Frauen gefördert werden: So lag der Frauenanteil bei Juniorprofessuren 2009 mit 37 Prozent deutlich höher als bei den W2/W3-Professuren (22 Prozent) und den Habilitierten (24 Prozent).

Mit der Juniorprofessur konnte also tatsächlich eine frühere wissen-

schaftliche Unabhängigkeit erreicht werden, das Ziel einer besseren Karriereplanung und höheren Berufssicherheit wurde aber verfehlt. Auch Juniorprofessor/innen sind nur befristet eingestellt und müssen nach spätestens sechs Jahren eine feste Anstellung finden. Deshalb streben viele Juniorprofessor/innen gleichzeitig die Habilitation an, um ihre Chancen auf eine Dauerstelle zu erhöhen. Diese Parallelität von Juniorprofessur und Habilitation führt häufig zu einer Doppelbelastung, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften und der Humanmedizin.

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Juniorprofessur, www.bmbf.de/de/820.php (03.11.2010); Gero Federkeil/Florian Buch: Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 90, Mai 2007; Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2009, Wiesbaden 2010.

Über die Vor- und Nachteile der Juniorprofessur sprach auf der Konferenz Prof. Dr. Ina Kerner, Juniorprofessorin für Diversity Politics am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin.

Vorteile der Juniorprofessur

Wissenschaftliche Unabhängigkeit. Eine Juniorprofessur bietet nach Kerner relativ viel wissenschaftliche Unabhängigkeit. Der Vergleich zum alten Modell (Habilitation auf Assistent/innen- bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter/innenstelle) fällt jedoch – je nach Fachkultur – unterschiedlich aus: In den Geistes- und Sozialwissenschaften hätten die Entwicklung eigener Forschungsfragen und eigenständige Forschung auch schon vorher relativ früh im Vordergrund gestanden, während in den Naturwissenschaften zum Beispiel die Vergabe von Promotionsthemen durch den Professor keine Seltenheit war. Die Einführung der Juniorprofessur habe in den unterschiedlichen Fächern deshalb sicher auch ein anderes Maß an wissenschaftlicher Unabhängigkeit mit sich gebracht.

Eigene Sachmittel. Einen großen Vorteil sieht Kerner in den eigenen Sachmitteln, über die ein Juniorprofessor bzw. eine Juniorprofessorin verfügen kann. Dadurch sei es möglich, unabhängig etwa über die Herausgabe von Sammelbänden (für die oft an die Verlage ein Druckkostenzuschuss zu zahlen ist), die Organisation von Konferenzen und

Veranstaltungsreihen sowie die Durchführung von Konferenzreisen zu entscheiden. Im alten Modell waren die Möglichkeiten einer Assistentin oder wissenschaftlichen Mitarbeiters hingegen stark vom jeweiligen Lehrstuhlinhaber abhängig. Diese persönliche Abhängigkeit hat sich durch die Juniorprofessur verringert.

Höherer Status. Als weiteren Vorteil nannte Kerner den höheren Status: In einigen Bundesländern wie Berlin dürfen Juniorprofessor/innen den Professorentitel führen. Dadurch werden sie in der wissenschaftlichen Community, zum Beispiel auf Konferenzen, anders wahrgenommen. Auch scheint es als Juniorprofessor/in leichter, bereits in den akademischen Betrieb integriert zu werden, zum Beispiel von renommierten Zeitschriften (*Refereed Journals*) gebeten zu werden, Gutachten zu schreiben.

Mehr Gleichstellung. Der Frauenanteil bei Juniorprofessuren ist deutlich höher als bei anderen Professuren. Offenbar konnten die Karrierechancen von Frauen mit diesem Instrument gesteigert werden. Nach Kerner spricht einiges dafür, dass der damit eingeführte neue Modus der Stellenvergabe für Frauen förderlich war, weil damit alte Strukturen aufgebrochen wurden und der Einfluss der traditionellen (Männer-) Netzwerke in der Wissenschaft zurückgedrängt werden konnte. Stellenentscheidungen werden bei Juniorprofessuren von größeren Kommissionen getroffen, in denen oft auch eine Frauenbeauftragte sitzt, die Fragen der Gleichstellung auf die Tagesordnung setzt und an der Entscheidung mitwirken kann.

Nachteile der Juniorprofessur

Administrative Aufgaben. Manche Juniorprofessor/innen müssen sehr viele administrative Tätigkeiten erledigen, die ihnen von ihrem Institut übertragen werden und sehr zeitaufwendig sind, so Kerner. Damit seien neue Anforderungen an die Stelle der vorherigen Aufgaben getreten: Im alten Modell mussten wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bzw. Assistent/innen Dienstleistungen für den Lehrstuhlinhaber erbringen, etwa Klausuren korrigieren.

Ungeklärter Stellenwert der Habilitation. Ein weiterer Nachteil besteht nach Ansicht von Kerner im ungeklärten Stellenwert der Habilitation, der allerdings von Fach zu Fach unterschiedlich sei: Während in Mathematik die Zwischenevaluation häufig schon als habilitationsadäquat gelte, werde

in den Geistes- und Sozialwissenschaften die Habilitation innerhalb des Fachs in der Regel noch als unverzichtbar betrachtet. Juniorprofessor/innen müssten dann neben allen anderen Aufgaben wie Drittmittelwerbung etc. noch eine Habilitation anfertigen.

Unklare Kriterien bei *Tenure Track*. Wenn an deutschen Hochschulen Stellen mit *Tenure Track* ausgestattet sind, fehlt es häufig an klaren Kriterien bei der Evaluation, die die Chancen einer Weiterbeschäftigung steigern können. Diesbezügliche Aussagen sind nach Kerner häufig vage oder überzogen (wie z. B. der Hinweis, die Einwerbung einer bestimmten Drittmittelsumme könnte sich positiv auswirken). Dagegen seien in den USA bei *Tenure Track*-Stellen die Evaluationskriterien in der Regel klar und auch erfüllbar, zum Beispiel die Anzahl der Aufsätze in *Refereed Journals* oder der Vorträge auf internationalen Konferenzen. Angesichts von unkalkulierbaren und teilweise unrealistischen Erwartungen hätten die Juniorprofessor/innen an deutschen Hochschulen keine Möglichkeit, ihre berufliche Zukunft aktiv mitzugestalten. Diese Unklarheit könne auch Abhängigkeiten innerhalb eines Instituts verstärken. So sei es durchaus möglich, dass sich ein Juniorprofessor mit *Tenure Track*-Option bei interinstitutionellen Auseinandersetzungen zurückhält, weil ihm die mächtigere Fraktion dieses Verhalten nahegelegt hat, wenn er seine Chancen auf Weiterbeschäftigung nicht verspielen möchte.

Fehlende Ausstattung mit *Tenure Track*. Als größtes Problem betrachtet Kerner aber die fehlende Ausstattung der Juniorprofessuren mit *Tenure Track*. Dadurch seien die beruflichen Perspektiven der meisten Juniorprofessor/innen nach Ablauf der sechs Jahre völlig unklar. Das Grundproblem bestehe darin, dass in den Instituten nicht genügend Planstellen zur Verfügung stehen, wenn alle Juniorprofessuren nach sechs Jahren entfristet werden würden. Gegenwärtig ergeben sich immer wieder Handlungsspielräume, unter anderem durch die Exzellenzinitiative, doch seien diese Optionen begrenzt und stark umkämpft.

Personalmodelle in Großbritannien und den USA

Großbritannien: Individuelle Stabilität – institutionelle Instabilität

Die Besonderheiten des britischen Personalmodells im Wissenschaftssystem erläuterte Dr. Henning Meyer, Senior Visiting Fellow an der London School of Economics. Wesentliche Kennzeichen sind ein gestuftes Aufstiegssystem und ein hoher Anteil an unbefristeten Stellen ergänzend zu Professuren.

Ein großer Unterschied zum deutschen System besteht in der Personalkategorie des *Lecturers*. Diese Stellen sind unbefristet und setzen in der Regel eine abgeschlossene Promotion voraus. *Lecturer* gehören wie Professor/innen zur Gruppe der Hochschullehrer/innen und arbeiten wissenschaftlich unabhängig. Alle Hochschullehrer/innen üben ähnliche Tätigkeiten aus (Lehre, Forschung und administrative Aufgaben), doch unterscheidet sich die Gewichtung der Bereiche (je nach Vertrag) sowie die Bezahlung. Das Karriereprinzip ähnelt dem Aufstiegsmuster in einem Unternehmen: Ein junger Wissenschaftler bzw. eine junge Wissenschaftlerin kann frühzeitig einsteigen und dann – mit zunehmender Erfahrung und steigendem Lebensalter – aufsteigen, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind (z. B. Umfang und Art der Publikationen).

Grundsätzlich eröffnet das britische System verschiedene Berufs- bzw. Karriereperspektiven in der Wissenschaft, die nicht nur auf eine Professur ausgerichtet sind. Manche *Lecturers* sind mit der beruflichen Absicherung im Mittelbau zufrieden und streben keine Spitzenposition an; andere wollen so schnell wie möglich eine Professur erreichen. Eine Professorenstelle erfordert in der Regel Erfahrungen an verschiedenen Universitäten und im Ausland (insbesondere den USA) sowie einschlägige Publikationen in *Peer Reviewed Journals*.

Nur etwa ein Drittel des wissenschaftlichen Personals ist befristet beschäftigt. Dazu gehören die *Teaching Fellows*, die ausschließlich lehren – meist Doktorand/innen, deren Zeitverträge über Drittmittel finanziert werden. *Teaching Fellows* unterrichten vor allem *Undergraduates* im ersten und

zweiten Jahr. Aus diesem Bereich der Grundlagenarbeit ziehen sich viele Professor/innen und *Senior Lecturers* zurück, da sie sich durch die Einwerbung von Forschungsgeldern komplett von der Lehre „freikaufen“ können. Das kann allerdings auch dazu führen, dass mancher Studierende nie von einem Professor unterrichtet wird.

PERSONALSTRUKTUR AN BRITISCHEN HOCHSCHULEN

Auch im britischen Hochschulsystem stellt die Professur die Spitze der universitären Karriere dar. Professorenstellen werden öffentlich ausgeschrieben und durch interne oder externe Kandidat/innen besetzt, ein Hausberufungsverbot existiert nicht. Der Anteil der *Professors* liegt bei etwa 12 Prozent des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals.

Etwa ein Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sind *Lecturers*, die nach erfolgreicher Bewerbung auf eine öffentliche Ausschreibung zunächst eine befristete Stelle erhalten; nach einer meist zwei- oder dreijährigen Probezeit folgt eine unbefristete Beschäftigung. *Lecturers* haben von Anfang an den Status von Hochschullehrer/innen mit allen Rechten und Pflichten. Die Eingangsstufe (*Lecturer A*) mit relativ geringem Gehalt führt in der Regel nach vier Jahren zur Beförderung auf die zweite Stufe (*Lecturer B*), die mit jährlichen Gehaltserhöhungen zu einem guten Einkommen und einer Universitätskarriere führen kann, die auch öffentlich anerkannt ist. *Lecturer* gelten im britischen System als Junior Staff, nicht als wissenschaftlicher „Nachwuchs“.

Weitere 20 Prozent des wissenschaftlichen Personals gehören den *Senior Lecturers* und *Readers* an, die zusammen mit den *Professors* den *Senior Staff* bilden. Die Position des *Senior Lecturers* wird durch interne Beförderung oder externe Berufung erreicht. Viele Wissenschaftler/innen behalten bis zum Ende ihrer Karriere diese Position. Manchmal wird ihnen der Ehrentitel *Reader* verliehen.

Etwa zwei Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sind somit fest angestellte *Lecturers*, *Senior Lecturers* und *Professors*.

Das dritte Drittel sind *Researchers*, die in der Regel befristet tätig sind, und zwar als *Research Assistants* oder *Research Associates* mit vollen Stellen in universitären Drittmittelprojekten. Knapp die Hälfte dieser *Contract Researchers* ist promoviert. *Research Assistants* erhalten eine relativ geringe Vergütung; solche Stellen gelten als Zwischenstationen, zum Beispiel auf dem Weg zur Promotion, als Sprungbrett zum *Lecturer* für Promovierte oder zur Vorbereitung für eine Karriere in der Wirtschaft. Diese *Early Career Researchers* entsprechen in etwa dem „akademischen Nachwuchs“ in Deutschland.

Quelle: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn/Berlin 2008, S. 273 ff., Großbritannien: Tenure-Modell, <http://buwin.de/index.php?id=294> (30.10.2011).

Meyer wies darauf hin, dass es in Großbritannien zwar einen wissenschaftlichen Arbeitsmarkt gibt, die Praxis der Stellenvergabe aber teilweise durch Netzwerke bestimmt wird. In Großbritannien seien Netzwerke in der Wissenschaft durchaus mächtig, ebenso beeinflusse die Reputation von Institutionen maßgeblich den Karriereweg. So hätten zum Beispiel Wissenschaftler/innen von Topuniversitäten wie Oxford oder Cambridge besonders gute Chancen auf Spitzenpositionen im Wissenschaftssystem.

Trotz der zahlreichen festen Stellen im britischen System kümmern sich einige Wissenschaftler/innen um Alternativen in anderen Berufsfeldern, zum Beispiel durch Zusatzqualifikationen oder gemeinsame Projekte mit Unternehmen. Dies wird durch die Kürzung der öffentlichen Finanzierung für Universitäten befördert. Gerade in der Wirtschaft bieten sich für Akademiker/innen bestimmter Fachrichtungen Karriereaussichten und Verdienstmöglichkeiten, doch müssen rechtzeitig Kontakte aufgebaut werden. Nach Meyer ist es unter Wissenschaftler/innen durchaus verbreitet, sich verschiedene Berufswege offenzuhalten, um bei veränderten Rahmenbedingungen weiterhin gute Berufsperspektiven zu haben. Einige Hochschullehrer/innen würden auch eine halbe Stelle an der Universität mit einer anderen halben Stelle kombinieren, meist in einem angegliederten Bereich, etwa als Herausgeber eines wissenschaftlichen Journals. Es sei deshalb möglich, dass neben einer halben festen Stelle an einem Hochschulinstitut noch andere berufliche Ziele verfolgt werden.

Allerdings steht das britische Hochschulsystem seit einiger Zeit stark unter Druck, da die Regierung die staatlichen Zuschüsse für die Hochschulen

drastisch gekürzt hat.⁹ Dadurch werden sich künftig gravierende Änderungen im Hochschulsystem ergeben, auch in Bezug auf die Beschäftigungssicherheit, so Meyer: „Der größte Vorteil des britischen Systems liegt in der individuellen Stabilität, der größte Nachteil in der institutionellen Instabilität.“ Auch bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag könne man seine Stelle sehr schnell verlieren, wenn die Hochschullandschaft umstrukturiert werde und staatliche Zuschüsse wegfallen.

Die Privatisierung des Hochschulbereichs ist in Großbritannien gerade im Aufwind, was Meyer mit großer Skepsis betrachtet: Mit der wachsenden Zahl privater Hochschulen sei die Gefahr verbunden, dass sich die Privaten auf „preiswerte“ Ausbildungen in bestimmten Fächern (zum Beispiel Geistes- und Sozialwissenschaften) spezialisieren und teure Ausbildungen mit aufwendiger Ausstattung dem Staat überlassen. Den Rückzug der öffentlichen Hand aus der Finanzierung der Hochschulen könne sich somit sehr negativ auswirken.

USA: Transparente Verfahren, hoher Konkurrenzdruck

Anders als in Deutschland ist in den USA eine Vielfalt an möglichen Berufswegen an Hochschulen gegeben, so Dr. Ulrich Schreiterer, Forscher am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Schreiterer, der bis 2008 Senior Research Scholar and Lecturer an der Yale University war, benannte einige Besonderheiten des US-amerikanischen Hochschulsystems.

In den USA gibt es etwa 5.000 tertiäre Bildungseinrichtungen, die sich in Struktur, Governance und Finanzierung erheblich unterscheiden. 2.800 private und öffentliche Hochschulen bieten Bachelorstudiengänge an, doch würde man in Deutschland nur etwa 60 bis 250 davon als Universität bezeichnen – dem Kriterium folgend, dass eine Universität Forschung und Lehre sowie eine umfangreiche Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses betreibt.

9 Die britische Regierung hat 2011 radikale Maßnahmen im Hochschulsystem durchgeführt: Unter anderem wurden die Staatszuschüsse für die Lehre um 80% abgeschmolzen, in den Sozial- und Geisteswissenschaften wurden der Lehre die staatlichen Mittel komplett entzogen. Im Gegenzug müssen die Studierenden nun drastisch erhöhte Studiengebühren zahlen, bis zu 9.000 Pfund pro Jahr. Die Maßnahmen riefen starke Proteste hervor. Vgl. Matthias Thibaut: Käuflische Elite. In: Tagesspiegel Online, 11.05.2011, www.tagesspiegel.de/wissen/kaeuflische-elite/4161840.html (10.10.2011).

Drei Viertel der Studierenden sind an öffentlichen Hochschulen eingeschrieben, deren staatliche Finanzierung aber rapide abnimmt. Große öffentliche Universitäten wie Berkeley werden nur noch zu knapp 20 Prozent aus staatlichen Mitteln finanziert, der Rest kommt aus unterschiedlichen Quellen. Dazu gehören vor allem Studiengebühren, Forschungskontrakte und – in den letzten Jahren zunehmend – Zustiftungen, Sponsorships und Endowments. Die acht Universitäten der *Ivy League*¹⁰ haben beträchtliche Endowments im zweistelligen Milliardenbereich aufgebaut, aus denen sie etwa 30 Prozent ihrer laufenden Ausgaben bestreiten.

Gegenwärtig verändert sich der Hochschulmarkt der USA stark durch *For Profit*-Hochschulen¹¹, deren Anzahl stetig steigt und die zunehmend mehr Studierende attrahieren. Ein typisches Beispiel ist die University of Phoenix in Arizona. Sie gehört zur Apollo Group, einem der größten privaten Bildungsunternehmen in den USA. Die Universität hat ca. 480.000 Studierende, der Unterricht findet überwiegend online statt, aber nur 1,5 Prozent aller *Instructors* bzw. *Professors* ist auf unbefristeten Stellen tätig; der Rest wird auf Basis befristeter Verträge für ein oder zwei Kurse beschäftigt.

10 „Ivy League“ bezeichnet die Gruppe der acht Elite-Universitäten im Nordosten der USA (Harvard University, Yale University, Columbia University, Princeton University, Brown University, Cornell University, University of Pennsylvania, Dartmouth College).

11 For Profit-Hochschulen sind keine staatlichen oder gemeinnützigen privaten Hochschulen, sondern kommerzielle, zum Teil börsennotierte Unternehmen, die sich auf spezifische Studienangebote für bestimmte Zielgruppen konzentrieren. Ausführlicher zu diesem Hochschultypus in den USA: Ulrich Schreiterer: Private Hochschulen in den USA, Berlin, 4. Mai 2011, www.stifterverband.org/veranstaltungen/archiv/2011_05_04_ist_privat_anders/schreiterer_private_hochschulen_in_den_usa.pdf (10.11.2011).

PERSONALSTRUKTUR AN US-AMERIKANISCHEN HOCHSCHULEN

In den USA ist *Tenure Track* ein verbreitetes Prinzip zur Rekrutierung von Hochschulpersonal. Bei einer akademischen Laufbahn an Universitäten und Hochschulen bedeutet *Tenure Track* die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit eine Stelle auf Lebenszeit zu erhalten.

Der klassische Verlauf einer Universitätskarriere beginnt in den USA mit einer befristeten Stelle als *Instructor*, die Graduierte ohne Promotion erhalten können. Meist handelt es sich dabei um Doktorand/innen, die weisungsgebundene Lehraufgaben durchführen. Diese Tätigkeit wird als Teil der beruflichen Bewährung betrachtet. Darüber hinaus gibt es weiteres befristet beschäftigtes Personal, überwiegend *Lecturers* (die allerdings im Unterschied zu britischen *Lecturers* reine Lehrkräfte sind). Diese beiden Gruppen von Hochschullehrer/innen mit befristeten Arbeitsverträgen machen zusammen rund 20 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus (5 Prozent *Instructors*, 15 Prozent *Lecturers*).

Nach der Promotion kann die Laufbahn als *Assistant Professor* fortgesetzt werden. *Assistant Professors* erhalten meist einen auf sechs Jahre befristeten Vertrag für eine Vollzeitstelle, die häufig mit *Tenure Track* ausgestattet ist. Sie haben die vollen Rechte und Pflichten selbstständiger Hochschullehrer/innen und können im Bewährungsfall am Ende der Vertragslaufzeit eine unbefristete Anschlussstelle auf der nächsthöheren Ebene (*Associate Professor*) erhalten. Von dieser Position kann man wiederum zum *Full Professor* aufsteigen, die Spitzenposition der akademischen Karriere. Etwa ein Drittel aller Hochschullehrer/innen sind *Full Professors* auf einer unbefristeten Vollzeitstelle; besondere Vorrechte gegenüber den *Assistant* oder *Associate Professors* haben sie jedoch nicht.

Weitere prägende Elemente des Hochschulsystems in den USA sind die ausgeprägte Hochschulautonomie und eine starke Hierarchisierung und Differenzierung, die große Reputations- und Finanzunterschiede zwischen den Universitäten mit sich bringen – und damit beträchtlichen Spielraum für die Ausgestaltung von Gehältern und Aufgaben (z. B. eine Entbindung von Lehrverpflichtungen).

Der überwiegende Teil des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen setzt sich somit aus hauptberuflich und unbefristet tätigen, selbstständig lehrenden und forschenden Hochschullehrer/innen zusammen: *Full*, *Associate* und *Assistant Professors* stellen zusammen rund 80 Prozent des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals.

Die Aussicht auf eine feste Anstellung und beruflichen Aufstieg unterliegt einer permanenten Leistungsanforderung und -kontrolle. Voraussetzungen für eine unbefristete Stelle an statushöheren Universitäten sind vor allem eine umfangreiche Veröffentlichungsliste, die Einwerbung von Drittmitteln, positive Evaluierungen und das Engagement in Fakultät und Hochschule. Zudem durchläuft die *Tenure*-Entscheidung bis zur Zusage mehrere hochschulinterne Stellen.

Quelle: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn/Berlin 2008, S. 281 ff., <http://buwin.de/index.php?id=292> (10.10.2011).

Schreiterer betonte, dass eine Stelle mit *Tenure Track* nicht automatisch bedeute, eine sichere Anstellung zu erhalten. Es bestehe lediglich die Option, nach sechs Jahren als Assistant Professor bei positiver Evaluation weiter an der Universität bleiben zu können und eine unbefristete Stelle zu erhalten – diese allerdings „auf Widerruf“. Bei institutionellen Veränderungen könne man seine feste Stelle durchaus verlieren, auch wenn das nicht häufig vorkomme. Die unbefristeten Hochschullehrerstellen ähneln also eher einem Angestelltenverhältnis unter Vorbehalt, nicht einem Beamtenverhältnis.

Im Unterschied zu Deutschland ist es laut Schreiterer aber klar, welche Kriterien bei der Evaluation einer *Tenure Track*-Stelle ausschlaggebend sind. So ist zum Beispiel in den Geistes- und Sozialwissenschaften ein „zweites Buch“ wichtig, am besten bereits mit Verlagsvertrag. Über die Erfüllung der Kriterien entscheidet ein *Tenure Committee*, das eine Begutachtung der Kandidat/innen bzw. ihrer Leistungen vornimmt und einen Bericht erstellt; auf dieser Basis entscheidet dann das Department oder das College über eine Weiterbeschäftigung. „Das ist ein sehr transparentes, aber auch knallhartes Verfahren“, sagte Schreiterer. Die Stellen in den Hochschulen werden öffentlich ausgeschrieben, doch sei die Konkurrenz sehr groß, der Wettbewerb hart. In den letzten Jahren ist der Arbeitsmarkt für Wissenschaftler/innen zunehmend enger geworden: Postdocs müssen immer

häufiger befristete und schlecht bezahlte Beschäftigungen übernehmen, da es an offenen Stellen fehlt. Auch nimmt die Anzahl der *Tenure Track*-Stellen prozentual immer mehr ab.

Wenn man sich in den USA für einen Beruf in der Wissenschaft entscheide, so Schreiterer, mache man das meist aus Leidenschaft für die wissenschaftliche Tätigkeit. Wenn man eine hohe Position erreichen und viel Geld verdienen möchte, sei ein Job in der Wirtschaft allerdings meist attraktiver: Promovierte könnten mit einer entsprechenden Ausbildung (z. B. an einer Law School oder Medical School) mit einem Jahresgehalt von 200.000 Dollar einsteigen – während im Wissenschaftsbetrieb nach dem PhD 60.000 Dollar üblich sind. Akademiker/innen, die interessante berufliche Optionen haben und das Risiko einer akademischen Karriere nicht auf sich nehmen möchten, entscheiden sich daher oft für einen anderen Berufsweg – zumal die Wissenschaft in den USA kein besonders hohes Prestige hat.

Als positiven Aspekt der angelsächsischen Hochschulsysteme hob Schreiterer hervor, dass die „Kultur des Wettstreits“ mit einer „Kultur der Belobigung“ verbunden sei: Es gibt zahlreiche Auszeichnungen (z. B. Awards), die bei hervorragenden Leistungen verliehen werden. Diese öffentliche Anerkennung werde von vielen Menschen als Ansporn und Ermunterung wahrgenommen und könne die wissenschaftliche Kultur enorm beleben.

Das deutsche System im internationalen Vergleich

Die Vorteile des deutschen Modells im Vergleich zu anderen Ländern betonte Dr. Anke Burkhardt, Stellvertretende Direktorin des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF).

Hohe Arbeitsplatzsicherheit bei Professor/innen. Burkhardt wies darauf hin, dass in den angelsächsischen Ländern auch unbefristete Stellen keine Arbeitsplatzsicherheit versprechen, da strukturbedingte Kündigungen möglich sind, sobald (staatliche) Mittel wegfallen. In Deutschland seien Professor/innen in der Regel nicht nur unbefristet beschäftigt, sondern als Beamt/innen auch unkündbar, was mit sehr hoher Sicherheit verbunden ist. Wenn man an deutschen Hochschulen alle Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen entfristen würde, müsste man auch strukturbedingte Kündigungen in Kauf nehmen, wenn sich der Staat aus der Finanzierung zurückzieht.

Offenheit des Systems. Eine große Anzahl unbefristeter Stellen geht nach Burkhardt keineswegs nur mit Nachteilen einher, wie sie in Abgrenzung zum Beispiel Schweden erläuterte. Im schwedischen Hochschulsystem, das in einem starken Maße staatlich finanziert und gesteuert wird, führe die große Zahl an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu einer sehr geringen personellen Fluktuation. Dadurch fände der wissenschaftliche Nachwuchs schwer Zugang ins System. Übertragen auf die Situation in Deutschland, wo Hochschulen begehrte Arbeitsplätze mit hoher Reputation bieten, implizierte dies, dass niemand freiwillig seine feste Stelle aufgeben würde. Daraus ergäbe sich eine einseitige Altersstruktur, potenzielle Nachrücker blieben ausgeschlossen. Nach Ansicht von Burkhardt könnte zudem ein Großteil der Stellen nur dann entfristet werden, wenn deutlich mehr Geld ins Hochschulsystem flösse, was sie angesichts der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen jedoch für unrealistisch hält.

Daraus folgt: Wenn man bei unveränderter finanzieller Ausstattung der Hochschulen vorrangig feste, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit etablieren wollte, könnten nicht mehr so viele Personen wie bisher im Hochschulsystem tätig sein. Auch wenn in den letzten zehn Jahren beim wissenschaftlichen Personal überwiegend nebenberuflich Tätige und drittmittelfinanzierte Beschäftigte hinzugekommen seien, liege der Vorteil dieser Entwicklung gleichwohl auf der Hand: „Sie sind im System und haben ihre Karrierechancen.“ Trotzdem seien Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen reformbedürftig. Das beträfe insbesondere die Trennung zwischen der im internationalen Vergleich anteilig unterrepräsentierten Gruppe selbstständig lehrender und forschender Professor/innen und der großen Gruppe weisungsabhängiger wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen sowie den hohen Befristungsanteil unterhalb der Professur in Verbindung mit einer stetigen Verkürzung der Vertragslaufzeiten.

Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung. Als weiteren Vorteil des deutschen Systems nannte Burkhardt den verhältnismäßig geringen Einfluss der Privatwirtschaft und konjunktureller Schwankungen, der in den angelsächsischen Systemen erheblich höher sei. In Deutschland werde das Hochschulsystem nach wie vor überwiegend staatlich finanziert, auch wenn die Drittmittelfinanzierung in manchen Bereichen deutlich gestiegen ist. Dadurch seien die Unterschiede zwischen den Hochschulen – und die Qualität der Ausbildung – auch nicht so groß wie in den USA oder Großbritannien, wo eine kleine Spitzenliga einer großen Masse an Hochschulen mit schwankenden Qualitätsstandards und stark divergierenden Ausbildungsergebnissen gegenübersteht. Deutschland biete einen relativ hohen Standard der Hochschulausbil-

derung, der auch – selbst wenn man einen Abschluss einer weniger bekannten Hochschule vorweist – Karrierechancen in Wissenschaft und Wirtschaft eröffne. Zudem sei die Höhe der Studiengebühren im Vergleich zu Großbritannien und den USA sehr gering.

Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. Auch wenn Wissenschaftler/innen in Umfragen Defizite am Hochschulsystem bemängeln, etwa Planungsunsicherheit, unklare Karriereaussichten oder zu geringe Bezahlung, sei die Zufriedenheit des wissenschaftlichen Personals mit dem Arbeitsplatz Hochschule insgesamt sehr hoch, so Burkhardt. Sie verwies dabei auf Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung im Auftrag von ver.di¹², nach der annähernd die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ihre Arbeitssituation als motivierend einschätzt und die überwiegende Mehrheit wieder einen Arbeitsplatz an der Hochschule wählen würde.

Welche Aspekte anderer Modelle könnten vorbildhaft sein?

In der Diskussion war Konsens, dass es in den deutschen Hochschulen an gezielter Personalplanung und -entwicklung fehlt. Diese werden aber als zwingend notwendig betrachtet, um in der Wissenschaft eine zukunftsweisende Personalstruktur zu etablieren und attraktive Karrierewege zu eröffnen.

Vor diesem Hintergrund wurden von den Diskutant/innen einige Aspekte benannt, die aus den Personalmodellen der Hochschulsysteme in Großbritannien und den USA in das deutsche System übernommen werden könnten.

Gestuftes Aufstiegssystem. Das britische Stufenmodell der akademischen Karriere könnte ein Vorbild sein, weil es verschiedene Optionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bereithält und den akademischen Weg nicht nur auf das Karriereziel Professur ausrichtet. Junge Wissenschaftler/innen hätten bei guten Leistungen eine realistische Perspektive, mit zunehmendem Lebensalter im Wissenschaftssystem aufzusteigen. Dies könnte auch dazu beitragen, hervorragenden Wissenschaftler/innen von

12 Vgl. Dieter Grünh/Heidemarie Hecht/Jürgen Rubelt/Boris Schmidt: Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, hg. v. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin 2009, S. 30. An der Umfrage nahmen 931 Personen teil, davon etwa zwei Drittel befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen.

Anfang an Anreize zu geben, an der Hochschule zu bleiben. Gegenwärtig seien die Personalstrukturen an deutschen Hochschulen hingegen eher hinderlich, um die Besten in der Wissenschaft zu halten oder internationale Spitzenwissenschaftler/innen zu gewinnen.

Bei der Einrichtung verschiedener Karrierewege sollte jedoch darauf geachtet werden, keine „Professuren zweiter Klasse“ zu schaffen. So bestünde bei reinen Lehrprofessuren die Gefahr, dass solche Stellen aufgrund des niedrigeren Renommées der Lehre im deutschen System schlechter angesehen, geringer bezahlt und überproportional häufig mit Frauen besetzt werden. Dies könnte zu einer Trennung von Lehr- und Forschungsprofessuren führen, die dann auch ein gleichstellungspolitisch fragwürdiges Ergebnis produziert, indem Männer forschen und Frauen lehren.

Mehr unbefristete Dauerstellen. Die Befristung von Qualifikationsstellen ist sinnvoll, doch sollte darauf hingewirkt werden, mehr unbefristete Stellen für wissenschaftliches Personal einzurichten. Die extrem kurzen Vertragslaufzeiten führen sonst dazu, dass Hochschullehrer/innen für das Schreiben von Bewerbungen und neuen Anträgen sehr viel Zeit aufbringen, die für gute Lehre und Forschung besser eingesetzt werden könnte.

Die steigende Anzahl befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen an deutschen Hochschulen ist auch eine Folge der sinkenden Grundfinanzierung und der zunehmenden Drittmittelfinanzierung in den letzten Jahren. Vor diesem Hintergrund argumentieren viele Hochschulen, unbefristete Mitarbeiterstellen nicht finanzieren zu können. Hochschulen hätten aber durchaus die Möglichkeit, einen erheblichen Teil der Drittmittelstellen zu entfristen, es müssen nur neue Wege der Finanzierung gefunden werden. So könnte zum Beispiel eine Pauschale für Rücklagenbildung eingeführt werden, die nicht mit staatlichen Zuschüssen verrechnet wird. Diese Rücklagen könnten das Risiko abfedern, wenn Hochschulen befristete Mittel für Dauerstellen einsetzen. Insgesamt sollten die Hochschulen ihre Gestaltungsmöglichkeiten in Personal- und Finanzhaushalt aktiver nutzen und stärker unternehmerisch agieren.

Selbstständige Hochschullehrer/innen. Ein interessanter Aspekt der angelsächsischen Personalmodelle ist die Selbstständigkeit der Hochschullehrer/innen. Im deutschen System ist an den Hochschulen noch das traditionelle Modell verbreitet, Professor/innen auf einen Lehrstuhl mit personeller und materieller Ausstattung zu berufen. Die Reputation eines Lehrstuhlinhabers bemisst sich dann häufig an der Zahl seiner abhängigen Mitarbeiter/innen. Diesem Modell liegt das Prinzip zugrunde, dass nur Pro-

fessor/innen selbstständig lehren und forschen können und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen weisungsgebundene Dienstleistungen erbringen. Diese Art der Hierarchie sollte abgeschafft und durch ein differenziertes System von selbstständig arbeitenden Professor/innen bzw. Hochschullehrer/innen mit unterschiedlichen Rängen ersetzt werden.

Ein solches Modell würde auch der tatsächlichen Praxis an Hochschulen besser entsprechen: Forschung und Lehre, aber auch administrative Aufgaben werden zunehmend von wissenschaftlichem Personal erbracht, die in unsicheren und befristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen. Hier müssten sich die Hochschulen endlich „ehrlich machen“ und Wissenschaftler/innen, die zentrale Daueraufgaben an Hochschulen übernehmen, auch dauerhafte Arbeitsverhältnisse ermöglichen. Die Hochschulen haben in diesen Fragen Entscheidungshoheit und auch eine Pflicht zur Veränderung: Der größte Wandel muss an den Hochschulen selbst passieren, was eine mentale Neuorientierung einschließt.

Akademische Personalentwicklung: Best-Practice-Beispiele und künftige Herausforderungen

Perspektiven schaffen – Nachwuchsförderung am Zukunftskolleg der Universität Konstanz

Mit dem Zukunftskolleg beschreitet die Universität Konstanz einen neuen Weg der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Prof. Dr. Giovanni Galizia, Direktor des Zukunftskollegs, stellte das zugrundeliegende Konzept vor. Explizites Ziel des Kollegs ist es, herausragende promovierte Forscher/innen möglichst optimal auf die wissenschaftliche Karriere vorzubereiten. Den *Fellows* werde viel geboten, so Galizia, vor allem viel Freiraum für die eigene Forschung, interdisziplinärer, hochkarätiger Austausch, sowie persönliche Unterstützung und *Coaching*. Im Gegenzug werde ein hohes Maß an Qualifikation erwartet, etwa eine ausgezeichnete Promotion und erfolgreiche Drittmittelprojekte. Das Zukunftskolleg orientiere sich am Prinzip „Fordern und Fördern“.

ZUKUNFTSKOLLEG DER UNIVERSITÄT KONSTANZ

Das Zukunftskolleg ist das Herzstück des Zukunftskonzepts „Modell Konstanz – *towards a culture of creativity*“, mit dem die Universität Konstanz im Rahmen der Exzellenzinitiative zur Exzellenzuniversität wurde. Das Zukunftskolleg baut auf dem Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs (ZWN) auf, das 2001 an der Universität Konstanz eingerichtet wurde, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein Höchstmaß an Förderung und Flexibilität zu bieten. Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde das ZWN in das Zukunftskolleg überführt, das am 1. November 2007 seine Arbeit aufnahm.

Im Zukunftskolleg forschen gegenwärtig 30 junge promovierte Wissenschaftler/innen (*Fellows*) unabhängig und selbstständig, interdisziplinär und frei von administrativen Aufgaben. Gefördert werden Postdoktorand/innen aus den Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften.

Die Stellen werden öffentlich ausgeschrieben und für jeweils fünf Jahre vergeben.

Wesentliche Kennzeichen:

- Forschungsfreiheit der *Fellows*,
- interdisziplinärer Austausch und regelmäßiger Dialog,
- Austausch mit Gastwissenschaftler/innen und *Senior Fellows*,
- Jour Fixe: *Fellows* stellen ihre Forschungsprojekte und Forschungsergebnisse vor, gemeinsame Diskussionen,
- Integration in den jeweiligen Fachbereich (z. B. zur Nutzung von Laboren), Möglichkeit zur Übernahme von Lehrveranstaltungen und Doktorandenbetreuung/-prüfung,
- persönliches *Coaching* und Training: Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der Wissenschaft (z. B. Netzwerkbildung), Workshops zur Karriereplanung, zum Zeitmanagement oder zum Auftritt vor Berufungskommissionen, Unterstützung bei Drittmittelanträgen etc.,
- gezielte Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen (bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie).

Quelle: www.zukunftskolleg.uni-konstanz.de/das-zukunftskolleg/konzept/ (10.11.2011)

Mit den *Fellowships* wurde am Zukunftskolleg ein besonderes Stellenprofil geschaffen: Einerseits sind die *Fellows* an den Fachbereich angebunden, andererseits forschen sie ohne thematische Vorgaben und außerhalb der Fachbereichsstrukturen. Das Zukunftskolleg gibt den jungen Wissenschaftler/innen völlige Freiheit, fünf Jahre eigene Forschungsprojekte zu entwickeln und durchzuführen. Die jeweiligen Fachbereiche bieten ihnen die Möglichkeit, die vorhandene Ausstattung zu nutzen und bei Interesse auch zu lehren. Die Lehrtätigkeit ist freiwillig, bietet aber wichtige Berufserfahrungen. Im Unterschied zu diesem Modell sind reguläre Juniorprofessor/innen vollkommen in den Fachbereich eingebettet, sie müssen bei Forschung und Lehre das Curriculum berücksichtigen und auch bestimmte administrative Aufgaben erfüllen.

Im Auswahlverfahren möchte das Zukunftskolleg mit möglichst viel Transparenz ein optimales Ergebnis erreichen, indem Auswahl- und Bewertungskriterien klar benannt werden und eine vielköpfige interdisziplinäre

Kommission eingesetzt wird. Diese versucht in enger Zusammenarbeit zu einer fundierten und konsensualen Entscheidung zu kommen, die auch den verschiedenen Qualitätskriterien in den unterschiedlichen Disziplinen Rechnung trägt.

Für Galizia beruht eine gute Postdoc-Kultur darauf, dass eine Universität Verantwortung für promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen übernimmt und ihnen früh weitgehende Selbstständigkeit einräumt. Es sollte eine Kultur geschaffen werden, in der jemand selbstständig arbeiten kann, ohne aber alleingelassen zu sein: Neben Coaching- und Mentoringangeboten sind auch Kontakte zu Personen und Netzwerken jenseits der eigenen Institution wichtig. Deshalb lädt das Zukunftskolleg regelmäßig *Senior Fellows* aus der ganzen Welt nach Konstanz ein, damit die jungen *Fellows* im Austausch mit erfahrenen Forscher/innen ihren Horizont erweitern können. Im Rahmen des Zukunftskollegs werden den Wissenschaftler/innen zwar keine Dauerstellen geboten, doch das Herstellen von Kontakten und die Unterstützung bei der Vernetzung bergen wichtige Potenziale für die zukünftige Tätigkeit und Karriere. So kann die Universität Verantwortung übernehmen, ohne Arbeitsverträge auf Lebenszeit zu vergeben. Der entscheidende Punkt ist dabei für Galizia: „Perspektiven schaffen durch das Eröffnen von Möglichkeiten“.

Insgesamt zog der Direktor des Zukunftskollegs eine positive Bilanz: Dieses neue Modell der Nachwuchsförderung sei offensichtlich sehr attraktiv für Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem In- und Ausland, die Resonanz auf Stellenausschreibungen ist sehr groß. Zur Attraktivität des Konzepts trage neben der gebotenen Selbstständigkeit sicher auch die wissenschaftliche Vielfalt bei, die zahlreiche Facetten einschließe. So forschen am Zukunftskolleg *Fellows* aus unterschiedlichsten Fächern und zahlreichen Ländern. Der Anteil internationaler Wissenschaftler/innen ist mit 46 Prozent überdurchschnittlich hoch und auch der Frauenanteil konnte durch aktive Rekrutierung und gezielte Maßnahmen auf derzeit 40 Prozent gesteigert werden.

Reformbeispiel: Ausdifferenzierung der Personalstruktur an der Universität Bremen

An der Universität Bremen wurde vor etwa zehn Jahren im Rahmen einer neuen Personalentwicklungspolitik mit einer Ausdifferenzierung der Personalstruktur begonnen. Prof. Dr. Wilfried Müller, Rektor der Universität Bremen, berichtete über die Motivation zur Reform und die bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung.

Vor allem drei Gründe bewogen die Hochschulleitung zu einer Ausdifferenzierung der Personalstruktur:

1. Es war deutlich geworden, dass viele Professor/innen von den wachsenden und immer vielfältigeren Aufgaben systematisch überfordert waren. Durch eine Differenzierung der Stellen sollte den Professor/innen wieder eine stärkere Konzentration auf ihre Kernaufgaben (Forschung und Lehre) ermöglicht werden.
2. Die Universität Bremen wollte „Kreativität freisetzen“, um sich im bundesweiten Forschungswettbewerb der Hochschulen besser behaupten zu können. Ihre Antwort war, junge exzellente Wissenschaftler/innen zu stärken und ihnen früh Selbstständigkeit zu geben.
3. Die Umsetzung eines anspruchsvollen Reformkonzepts schien realistisch, weil die Bremer Senatorin für Bildung und Wissenschaft das Vorhaben unterstützte.

Im Reformprozess stehen vor allem zwei Schwerpunkte im Mittelpunkt: Besonderheiten bei der Juniorprofessur und die Einführung neuer Personalkategorien.

Juniorprofessur mit *Competitive Tenure Track*. In Bremen wurde die Juniorprofessur mit einem sogenannten *Competitive Tenure Track* verbunden, das folgendes Wettbewerbsverfahren vorsieht: Wenn ein Juniorprofessor bzw. eine Juniorprofessorin innerhalb der sechsjährigen Vertragslaufzeit den Ruf einer anderen Universität erhält, bietet die Universität Bremen

dieser Person den Übergang auf eine W1/W2-Professur an. Ansonsten erfolgt nach Ablauf der Juniorprofessur die öffentliche Ausschreibung einer unbefristeten Professur. Auf diese Stelle können sich auch die bisherigen Juniorprofessor/innen bewerben (kein Ausschluss von „Hausberufungen“), müssen sich aber dem Wettbewerb mit auswärtiger Konkurrenz stellen. An der Universität Bremen haben aber bisher 70 bis 75 Prozent der Juniorprofessor/innen mit diesem *Competitive Tenure Track* einen externen Ruf erhalten, von denen die meisten in Bremen geblieben sind. Die Juniorprofessor/innen haben also von Anfang an eine realistische Perspektive auf eine Dauerprofessur.

Senior Lecturer und Senior Researcher. Die Einführung neuer Personalkategorien folgte auch dem Ziel, die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen aus der hierarchischen Abhängigkeit von ihren Professor/innen zu befreien. Dafür wurde das Stellenprofil des „Hochschuldozenten“ geschaffen, der jedoch aus personalrechtlichen Gründen „Universitätslektor“ heißen muss, an der Universität Bremen wird er international verständlicher Senior Lecturer genannt. Auf dieser Stelle ist die Lehrverpflichtung zwar höher als bei einer regulären Professur, Zeit für Forschung ist aber noch vorhanden. Ein Senior Lecturer hat keinen unmittelbaren Vorgesetzten und ist nur dem Dekan unterstellt. Von den rund 500 wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an der Universität Bremen gehören mittlerweile 30 zu den Senior Lecturers, die je nach Aufgabengebiet und Anforderungen nach E15, E14 oder E13 bezahlt werden. So ist auch ein Aufstieg innerhalb der Institution möglich.

Als Gegenstück dazu wurde an der Universität Bremen parallel der *Senior Researcher* mit derzeit ebenso etwa 30 Stellen eingeführt, der sich überwiegend der Forschung widmen soll. Müller verwies darauf, dass der Tarifvertrag hervorragend dazu geeignet ist, diese Veränderungen umzusetzen, weil bei den Gehaltsstufen E14 und E15 die Verpflichtung besteht, anspruchsvolle Forschungsaufgaben selbstständig wahrzunehmen. Wenn zum Beispiel ein Professor für einen seiner wissenschaftlichen Mitarbeiter E14 beantragt, „verliert“ er bei Erfolg zwar einen weisungsabhängigen Mitarbeiter, gewinnt aber einen Kollegen.

Diese Strukturentscheidungen bringen aber durchaus auch Probleme mit sich: Zum einen sinkt die bei Neuberufungen von Professuren sehr relevante Mittelbauausstattung, da von den 500 vorhandenen Mittelbaustellen durch die Umwandlung in die neuen Personalkategorien schon 100 weggefallen sind. Inwieweit Bremen dadurch im bundesweiten Wettbewerb der Hochschulen um exzellente Professuren konkurrenzfähig ist,

muss sich erst noch erweisen, so Müller. Zum anderen tragen die neuen Stelleninhabern durch ihre wissenschaftliche Unabhängigkeit eine große Ergebnisverantwortung und stehen nun unter sehr hohem Leistungsdruck, wie eine Umfrage an der Universität verdeutlicht hat.

Auch wenn es grundsätzlich wünschenswert wäre, ist es aufgrund der stark gekürzten Grundhaushalte der Hochschulen und der unkalkulierbaren Drittmittelwerbung nach Ansicht von Müller derzeit nicht möglich, das Problem der Befristung und der Teilzeitstellen bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen vollkommen zu beseitigen.

Neue Wege seien aber durchaus möglich. So könnten mit kreativen Lösungen auch unter den gegebenen Umständen Verbesserungen erreicht werden. Forschungsstarke Hochschulen hätten beispielsweise gute Chancen, eine so große Menge an Overheadmitteln zu erhalten, dass sie darüber einen Teil der drittmittelbeschäftigten Mitarbeiter/innen finanzieren bzw. entfristen können. Allerdings besteht dabei immer die haushaltstechnische Gefahr, dass die Hochschulen bei Tarifsteigerungen die zusätzlichen Mittel zur Stellenfinanzierung nicht mehr aufbringen können, was sich zulasten der befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen auswirken könnte. Die Universität Bremen schließt in forschungsstarken Bereichen trotzdem schon länger unbefristete Verträge ab und hat damit bisher gute Erfahrungen gemacht.

Neben der festen Entfristung gibt es aber noch andere Möglichkeiten, um qualifizierten Nachwuchswissenschaftler/innen mehr als nur Kurzzeitarbeitsverträge anbieten zu können. In Bremen hat z. B. der Gesetzgeber das Landesbeamtenrecht so geändert, dass Promovierte sechs Jahre als „Beamte auf Zeit“ an der Universität tätig sein können. Formal lauten die Stellenbezeichnungen „Akademischer Oberrat“ oder „Akademischer Direktor“, können aber auch in forschungsstarken Bereichen vergeben werden. Damit könne zwar nicht allen, aber doch einem bestimmten Teil sehr guter Wissenschaftler/innen unmittelbar nach der Promotion eine längerfristige Stelle geboten werden.

Das Bremer Beispiel macht wichtige Erfolgsfaktoren bei der Umsetzung deutlich: Der Rektor erhielt für sein Reformkonzept an der Universität große Unterstützung, sowohl in den Fachbereichen wie auch im Akademischen Senat. Die Bremer Universität genießt hier im Hochschulvergleich den Vorteil, dass ihre Mitglieder aufgrund der noch relativ jungen, reformorientierten Geschichte derartigen Änderungen deutlich aufgeschlossen sind als in alten Traditionsuniversitäten. Die Bremer Universität

ging seit ihrer Gründung 1971 mit der Betonung von Interdisziplinarität, forschendem Projektlernen und Praxisorientierung neue Wege („Bremer Modell“) und war von Anfang an in flachen Hierarchien strukturiert.

Müller betonte, dass solche Reformprozesse viel Zeit erfordern, und die Universität Bremen stehe erst am Anfang. Derartige Reformen ließen sich nicht „von oben“ in einem Zug durchsetzen, sondern nur schrittweise im Diskurs mit allen Beteiligten der Universität. Darüber hinaus sei eine gute Zusammenarbeit mit dem Gesetzgeber entscheidend, der bereit sein muss, flexibel auf die Anforderungen und Erfahrungen der Universität einzugehen, damit eine passende rechtliche Basis für die Reformpolitik geschaffen werden kann.

Aus Sicht der Politik: Strukturelle Probleme lösen

Nach der Vorstellung der Best-Practice-Beispiele wurde darüber diskutiert, wie die beruflichen Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbessert werden können. Die Initiativen an den Hochschulen vor Ort sind sehr wichtig, um dem gegenwärtigen akademischen Nachwuchs konkrete Perspektiven zu bieten, so Swen Schulz, MdB, Stellvertretender Sprecher der AG Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion. Darüber hinaus müssten aber bestimmte „strukturelle Probleme“ gelöst werden. Schulz verwies auf Ergebnisse verschiedener Studien, nach denen viele Nachwuchswissenschaftler/innen gerne „Wissenschaft als Beruf“ wählen würden, sich aber häufig angesichts unsicherer beruflicher Perspektiven gegen einen Verbleib im Wissenschaftssystem entscheiden. Es erscheine verständlicherweise wenig attraktiv, wenn der „wissenschaftliche Nachwuchs“, der in Deutschland nicht selten um die 40 Jahre alt ist, auch nach 20 Jahren beruflicher Qualifikationszeit immer noch keine Aussicht auf eine unbefristete Stelle habe.

Aus Sicht der SPD-Bundestagsfraktion ist es deshalb notwendig, deutlich mehr unbefristete Stellen an den Hochschulen zu schaffen, insbesondere Professuren. Juniorprofessuren mit *Tenure Track* sind dabei eine wichtige Personalkategorie, da sie Nachwuchswissenschaftler/innen berechenbare und klare Karriereperspektiven bieten. Doch seien hier im Wissenschaftsbetrieb selbst noch erhebliche Widerstände zu überwinden: Aufgrund der faktisch sinkenden Grundfinanzierung von Hochschulen werde es für die Hochschulleitungen immer schwieriger, unbefristete Stellen zu schaffen bzw. dauerhaft zu finanzieren. Hier müsse

darüber nachgedacht werden, welche politischen Anreize sinnvoll sein könnten, damit wenigstens ein Teil der Mittel, die Hochschulen über Drittmittel erhalten, in unbefristete Stellen umgesetzt werden können. Zum anderen müsste nach Wegen gesucht werden, wie die Grundfinanzierung der Hochschulen wieder gesteigert werden kann.

Allerdings ist für Schulz abzusehen, dass sich der finanzielle Druck auf die Hochschulen in den nächsten Jahren weiter verstärken wird, weil die zuständigen Bundesländer – auch aufgrund der gesetzlichen Schuldenbremse – wachsende Haushaltsprobleme haben werden. Dieses strukturelle Problem bedarf neuer Lösungen: So sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, wie sich der Bund wieder wirksam an der Hochschulfinanzierung beteiligen kann.

Nötig sei eine neue hochschulpolitische Diskussion über die Verteilung von Kompetenzen und Finanzierung zwischen Bund und Ländern. Die Forderung der Länder nach global höheren Finanzaufweisungen des Bundes ohne Zweckbindung hält Schulz für wenig zielführend, da dabei mehr als fraglich sei, ob dieses Geld dann auch tatsächlich dem Bildungssystem und den Hochschulen zugutekommt. Auch die Förderung von einzelnen „Bundesuniversitäten“ oder Zusammenschlüsse von Universitäten mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach dem Vorbild des KIT (Karlsruher Institut für Technologie) hält Schulz für wenig geeignet, um die drängenden, strukturellen Probleme zu lösen.

Vielmehr sei es unumgänglich, ein umfassendes Hochschulfinanzierungskonzept zu entwickeln und eine Reformdebatte mit allen Beteiligten zu führen. Im Mittelpunkt sollte der Gedanke stehen, der auch schon die Exzellenzinitiative geprägt habe: Wie können die Hochschulen so gestärkt werden, dass sie ihre Aufgaben zukünftig wahrnehmen können?

Wichtige Aufgabenfelder der Zukunft

Folgende Bereiche wurden in der Diskussion als vordringliche Aufgabenfelder der Zukunft benannt:

Bund-Länder-Kompetenzen bei der Hochschulfinanzierung neu aus-tarieren. Als Folge der Föderalismusreform ist die ausreichende Finanzierung der Hochschulen vielfach fraglich geworden, weil die nun für

Bildung allein zuständigen Länder große Finanzprobleme haben und die dauerhafte Mitfinanzierung der Hochschulen durch den Bund gesetzlich ausgeschlossen ist. Die Kompetenzverteilung von Bund und Ländern muss hier grundsätzlich neu austariert werden, um durch finanzielle Beteiligung des Bundes die Finanzierung der Hochschulen dauerhaft sicherstellen zu können.

Ausgewogenes Verhältnis von Hochschulen und außeruniversitärer Forschung herstellen. Die hohe und ständig steigende Förderung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch den Bund erscheint in einem fragwürdigen Licht, wenn gleichzeitig die Grundfinanzierung vieler Hochschulen wegen Budgetproblemen der Länder nicht mehr sichergestellt ist. Diese problematische Entwicklung gefährdet manche Hochschule in ihrer Existenz und führt zu einem insgesamt wachsenden Ungleichgewicht im Wissenschaftssystem.

Erfolgreiche Modelle der Exzellenzinitiative ins System übernehmen. Die Exzellenzinitiative bietet die Chance, verschiedene Wege und Modelle im Wissenschaftssystem auszuprobieren, auch in der Entwicklung neuer Perspektiven für junge Wissenschaftler/innen. Es ist wichtig, aus diesen Erfahrungen Lehren zu ziehen und bewährte Instrumente dauerhaft in das Hochschulsystem zu übernehmen. Auch den vielen in der Exzellenzinitiative geförderten Nachwuchs-wissenschaftler/innen muss längerfristig eine Perspektive geboten werden. Die Exzellenzinitiative sollte als Experimentierfeld und Ideenwerkstatt genutzt werden, um das gegenwärtige Hochschulsystem auf längere Sicht zu verbessern.

Vielfalt der Wege für Nachwuchswissenschaftler/innen sichern. Als positiver Punkt des deutschen Wissenschaftssystems wurde die große Vielfalt der Qualifizierungsmöglichkeiten und Berufswege für den wissenschaftlichen Nachwuchs hervorgehoben, zum Beispiel Habilitation, Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppen, Fellowships etc. Eine generelle Lösung für alle Nachwuchswissenschaftler/innen ist keineswegs anstrebenswert, da sich die Fächerkulturen, aber auch die individuellen Vorstellungen vom „Beruf Wissenschaft“ und Lebens- und Karriereziele stark unterscheiden. Weil außerdem nicht alle Nachwuchswissenschaftler/innen im Wissenschaftssystem bleiben können, sollten rechtzeitig „Auswege“ und alternative Berufsperspektiven für Wissenschaftler/innen außerhalb der Hochschulen geboten werden.

„Wissenschaft als Beruf“ attraktiv halten. In der Diskussion herrschte Konsens, dass „Wissenschaft als Beruf“ trotz bestehender Defizite ein

attraktives Arbeitsfeld darstellt. Auch wenn die Karriere mit Unsicherheiten behaftet ist, bietet der Beruf eine spannende Aufgabe mit großen Freiheiten. Zwar sind die Verdienstmöglichkeiten im Vergleich zu manchen Posten in der Privatwirtschaft geringer, doch ist das für viele Wissenschaftler/innen weniger wichtig, wenn ihre Tätigkeit sie ausfüllt und begeistert. Das bedeutet allerdings, dass dieser berufliche Weg nur für jene geeignet ist, die von Forschung und Lehre wirklich begeistert sind und eine gewisse Bereitschaft zur Mobilität haben. Auch muss bei den Karriereaussichten ein gewisses Risiko in Kauf genommen werden, das aber möglichst in Richtung einer berechenbaren Chance verändert werden sollte.

Anhang

Auswertung der Umfrage „Karriere ohne Ende?!“

TEILNEHMER/INNEN:

- 44 Nachwuchswissenschaftler/innen, davon:
- 21 Juniorprofessor/innen, davon 7 mit Tenure Track-Option
- 19 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Nachwuchsgruppenleiter/innen
- 4 Postdocs ohne Stelle

ZENTRALE ERGEBNISSE:

Als Hauptbelastung ihres beruflichen Alltags nehmen Nachwuchswissenschaftler/innen die Unplanbarkeit ihres Karrierewegs wahr, die sich aus intransparenten Aufstiegschancen und der hohen Zahl befristeter Stellen ergibt.

Das Hauptinteresse der meisten Nachwuchswissenschaftler/innen – die Forschung – kann oft aufgrund anderer Verpflichtungen wie Lehre und akademischer Selbstverwaltung nicht im gewünschten Umfang ausgeübt werden oder tritt gar hinter den anderen Tätigkeiten zurück. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bemängeln die große Abhängigkeit in der Forschung vom Lehrstuhl, was bei Juniorprofessor/innen nicht der Fall ist.

Hohe Mobilitätsanforderungen und die Befristung der Stellen und der damit verbundene häufige Wohnortwechsel erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – vor allem bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen.

Alle befragten Juniorprofessor/innen und 2/3 der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen streben einen dauerhaften Verbleib in der akademischen Forschung an.

Als begünstigende Faktoren werden das eigene Forschungsinteresse und bisherige Erfolge, das Erreichen einer Juniorprofessur und eine gute Einbindung in Netzwerke genannt. Diese Punkte werden hauptsächlich von Inhaber/innen einer Juniorprofessur genannt.

Die Möglichkeit des dauerhaften Verbleibs in der akademischen Forschung wird erschwert durch eine geringe Zahl an Professorenstellen und den nur sehr begrenzt vorhandenen dauerhaften Stellen unterhalb der Professur. Zudem wird der Weg zur Professur – für beide Gruppen der Nachwuchswissenschaftler/innen – als besonders intransparent wahrgenommen.

Die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und knapp 2/3 der Juniorprofessor/innen nennen das britische bzw. US-amerikanische *Tenure Track*-Modell als vorrangiges Mittel zur Verbesserung der Situation von Nachwuchs-wissenschaftler/innen.

AUSWERTUNG IM EINZELNEN

1. Welche Hauptprobleme ergeben sich in Ihrer aktuellen Situation?

Juniorprofessor/innen

Juniorprofessor/innen geben als Hauptproblem in ihrer aktuellen Situation an, dass es keine konkrete Stellenperspektive nach Ablauf der befristeten Juniorprofessur gibt. Dies beeinträchtigt die Planbarkeit ihrer beruflichen Zukunft und führt zu großer Unsicherheit, zumal die Bewertungskriterien für die Evaluation ihrer Professur nicht transparent genug erscheinen und oftmals von persönlichen Beziehungen und Netzwerken abhängig sind. (16x)

Vier von sieben Juniorprofessor/innen mit *Tenure Track*-Option geben an, dass für sie nicht ersichtlich ist, ob und unter welchen Bedingungen diese tatsächlich gewährt wird.

Aus der Unsicherheit, ob und wie eine Professur erreicht werden kann, ergeben sich ein großer Qualifikationsdruck und eine hohe Arbeitsbelastung. Gleichzeitig gibt es neben dem Feld der Forschung – dem Hauptin-

teresse der meisten Juniorprofessor/innen – eine Reihe weiterer Verpflichtungen aus Lehre und akademischer Selbstverwaltung, welche die Arbeitsbelastung erhöhen und den Nachwuchswissenschaftler/innen die Zeit für die Forschung nehmen. Der Druck zu publizieren und Drittmittel für Forschungsprojekte einzuwerben, wird als belastend und beeinträchtigend für das eigentliche Forschungsinteresse angesehen. (12x)

Die Zeit, die man für letztere [Forschung] effektiv zur Verfügung hat, ist jedoch sehr limitiert – de facto habe ich nur in den Semesterferien Gelegenheit, eigene Forschung zu betreiben. (JunProf)

Die Mobilitätsanforderungen sind spürbar und belasten teilweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings erwähnen gerade einige Juniorprofessor/innen, dass ihnen eine flexible Zeiteinteilung gewährt wird. (9x)

Häufiger Wohnortwechsel, dadurch wird zum einen die gerade aufgebaute Arbeitsstruktur nach kurzer Zeit wieder zerstört und [es entstehen] Probleme für den Partner, den passenden Job zu finden. (Akad. Rat)

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erweist sich die Befristung der Stellen ohne anschließende Perspektive auf eine Festanstellung oder Verlängerungsoption als Hauptproblem der beruflichen Situation. Vor allem vor dem Hintergrund, dass die Professur die einzige dauerhafte, sichere Beschäftigung in der universitären Forschung darstellt, herrscht eine große Unsicherheit über die berufliche Zukunft. (15x)

Engführung des Karrierewegs: Professur als einzige Möglichkeit einer dauerhaften Stelle. Noch einige ‚prekäre‘ Jahre mit unsicheren Berufs- und akademischen Zukunftsaussichten, gleichzeitig [ist es] aber ungewiss, ob Professur erreicht wird. (Wiss. Mitarbeiter)

[...] in der Post-Doc-Phase ... gilt „up or out“, d. h. entweder Professur oder Abschied vom Wissenschaftsbetrieb. Warum gibt es keine Dauerstellen unterhalb der Professur, wie in anderen Ländern? (Wiss. Mitarbeiter)

Zukunftsunsicherheit: Aktuell befristete Stelle, langfristige und intransparente Berufungsverfahren mit vglw. geringen Erfolgsaussichten auf eine Professur bei fehlender Perspektive. (Nachwuchsgruppenleiterin)

Hohe Mobilitätsanforderungen innerhalb von Stellen und Forschungsprojekten sowie die Befristung von Stellen auf wenige Jahre, die häufige Wohnortswechsel nach sich ziehen, wirken sich nachteilig auf die sozialen Beziehungen der Nachwuchswissenschaftler/innen aus. Vor allem für Familien mit Kindern stellt dies eine große Herausforderung dar. (8x)

Im Bereich der Forschung ist für viele wissenschaftliche Mitarbeiter/innen die Abhängigkeit vom Lehrstuhl ein großes Problem. Zudem nehmen andere universitäre Verpflichtungen wie Lehre, Organisatorisches usw. einen Großteil der Zeit in Anspruch, was sich zu Lasten der Forschung auswirkt – bei gleichzeitigem Druck, zu publizieren. (6x)

Ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gibt als bedeutendes Problem in ihrer beruflichen Lage die finanzielle Belastung durch schlechte Bezahlung, Halbtagsstellen oder die Nichtübernahme von Konferenztouren und Forschungsliteratur an. Oftmals wird keine Perspektive auf eine Verbesserung dieser Lage gesehen, wenn keine Professur erreicht werden sollte.

2. Streben Sie einen dauerhaften Verbleib in der akademischen Forschung an?

Was begünstigt, was erschwert Ihre Perspektiven?

Juniorprofessor/innen

Jede/r der befragten Juniorprofessoren/innen strebt grundsätzlich einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft an. Eine Juniorprofessorenstelle mit Option auf *Tenure Track* wird als begünstigend für die akademische Karriere gewertet. Ein Garant für die dauerhafte Karriereplanung ist er jedoch nicht. Ein fehlender *Tenure Track* bzw. die Intransparenz, ob und unter welchen Umständen dieser gewährt wird, erschweren die Perspektiven.

Die unzureichende Planbarkeit des Erreichens einer Professorenstelle führen dazu, dass sich lediglich ein Drittel der Juniorprofessor/innen optimistisch über die eigenen Zukunftsperspektiven äußert. Die Arbeitsbelastung und Unsicherheit führt zudem teilweise zu einer Relativierung des Berufswunsches als Wissenschaftler/in.

Ein dauerhafter Verbleib in der Wissenschaft ist nach wie vor denkbar,

*aber längst nicht mehr so attraktiv, dass er absoluten Vorzug genießt.
(JunProf)*

Erschwert wird der akademische Forschungsweg vor allem durch das Hochschulrahmengesetz (6+6 Jahresregelung¹³), das eigentlich für den Schutz der Wissenschaftler geplant war. Diese Rechnung geht meiner Meinung nach mathematisch nicht auf, da die Zahl der freien W2/W3-Stellen nicht ausreicht für die große Zahl der sehr qualifizierten Bewerber. Viele Personen würden wahrscheinlich gerne auf früheren C1-Stellen verbleiben, wenn sie forschungstechnisch unabhängiger wären. (Akad. Rat)

Bislang stand für mich die Universität als „Traumjob“ nicht in Frage, inzwischen denke ich ernsthaft über einen Ausstieg nach. (JunProf)

Ungünstig ist der Eindruck, dass auch adäquate wissenschaftliche Leistung wohl keine Garantie (mehr) für einen sicheren Job darstellt. (JunProf)

Als potenziell erschwerend empfinde ich, dass sich [...] noch nicht [...] herumgesprochen hat, dass die Habilitation de facto kein Berufungskriterium mehr ist [...], das Nebeneinander von Qualifizierungswegen birgt potenziell Probleme. (JunProf)

Als begünstigend für einen dauerhaften Verbleib in der akademischen Forschung werden das Erreichen der Juniorprofessur und die damit verbundenen Freiheiten in der Forschung, bisherige Erfolge und das eigene Forschungsinteresse genannt.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen unterhalb der W1-Professur möchten zwei Drittel der Befragten gerne in der Forschung bleiben, allerdings äußert jeder von ihnen gewisse Zweifel daran, dass dies auch

¹³ Die Inhalte des Hochschulrahmengesetzes bezüglich der befristeten Anstellung von Wissenschaftlern wurden fast unverändert in das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) übernommen. Wissenschaftler können bis zu 12 Jahre (Mediziner: 15 Jahre) befristet in der akademischen Forschung angestellt sein, davon jeweils 6 Jahre Qualifizierungsphase (Promotion) und Post-doc-Phase. Das WissZeitVG brachte zwei Neuerungen mit sich: Verlängerung der Beschäftigung in befristeter Tätigkeit um 2 bzw. 4 Jahre im Falle der Kinderbetreuung, sowie Möglichkeit der Verlängerung bei überwiegender Drittmittelfinanzierung des Forschungsprojekts.

möglich sein wird. Ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen möchte aus Gründen der unsicheren Karriereperspektiven aus der akademischen Forschung austreten.

Als besonders negativ für die Aussicht auf den Verbleib in der Forschung wird die hohe Zahl an Mitbewerber/innen gesehen, die einer nur sehr geringen Zahl an unbefristeten Stellen gegenübersteht. Auch das vergleichsweise hohe Alter, in dem eine eindeutige Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft vorliegt, bewegt viele Nachwuchswissenschaftler/innen dazu, ihren geplanten Verbleib in der Forschung zu überdenken.

[...] zu viele Doktoranden auf eine Post-Doc-Stelle (diverse Förderungen für Graduate Schools, aber kaum für Post-Docs) (Wiss. Mitarbeiterin)

Ich bin unentschieden, weil die Bedingungen an den Hochschulen zunehmend weniger attraktiv werden [...] Form erhält zunehmend gegenüber dem Inhalt an Gewicht (Postdoc, Wiss. Mitarbeiterin, halbe Stelle)

eigentlich ja; aber aufgrund der Befristung und der unklaren Zukunftschancen gibt es durchaus Überlegungen, die Wissenschaft zu verlassen (Wiss. Mitarbeiterin)

Definitiver Abschied aus der akademischen Karriere – aus obigen Gründen. Inhaltlich wäre ich gerne dabei geblieben, Forschung und vor allem Lehre machen mir sehr viel Spaß. (Wiss. Mitarbeiter)

3. Sind Ihnen Personalstrukturen anderer Hochschulen im In- und Ausland bekannt, die Sie als günstiger für Nachwuchswissenschaftler/innen ansehen? Wodurch zeichnen sich diese aus?

Die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und knapp 2/3 der Juniorprofessor/innen nennen das britische bzw. US-amerikanische Tenure Track-Modell als vorrangiges Mittel zur Verbesserung der Situation von Nachwuchswissenschaftler/innen. Dieses sollte Bestandteil einer jeden Juniorprofessur sein und die Gewährung des Tenure an konkrete und transparente Bedingungen geknüpft sein.

Zudem wird gefordert, dauerhafte Stellen unterhalb der Professur einzu-

richten, damit das Nichterreichen der Professur nicht ein sofortiges Ausscheiden aus der universitären Forschung bedeuten muss.

Als erstrebenswert werden auch die im Vergleich zu deutschen Universitäten weniger hierarchischen Strukturen erachtet, die es bereits Nachwuchswissenschaftler/innen ermöglichen, unabhängig zu forschen und als gleichwertiges Institutsmitglied gegenüber Professor/innen anerkannt zu werden.

USA: klarer Karriereweg (tenure) und viele Rückfallpositionen (kleinere Unis bis hin zum community college). Irland/UK und Niederlande: Bestehender akademischer und verstetigter Mittelbau (lecturers), der leider in Deutschland völlig abgeschafft wurde. Damit keine Möglichkeit, unterhalb der Professur auf Dauer in der Wissenschaft zu arbeiten. (Wiss. Mitarbeiter)

Eigentlich in allen Ländern, in denen ich gearbeitet habe (Österreich, England, USA, Schweden, Niederlande), scheint die Situation der Post-Doc-Phase viel entspannter. Es gibt mehr Stellen und vor allem längerfristige bzw. unbefristete, es gibt Tenure-Track-Positionen, es ist einfacher, die Fächergrenzen zu überschreiten ... (PostDoc)

Alle mir bekannten Systeme (Frankreich, Schweiz, USA, neuerdings Luxemburg) sind deutlich besser, weil das Zahlenverhältnis zwischen Professoren und Mitarbeitern besser ist [...] und Befristungen seltener sind (oder Tenure Track existiert). Deutschland ist auch als Standort unangenehm, weil deutsche Universitäten nur mit Bestrafungen/Sanktionen, nie mit Belohnungen arbeiten. Das schafft ein Klima der ständigen Panik. (JunProf)

Meine Kollegen in Frankreich, Belgien, Niederlande, USA und UK haben viel weniger Lehrverpflichtungen, die sie flexibler organisieren können, müssen keinerlei Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung übernehmen, haben häufig auch eine klare Tenureperspektive bei einem weit aus besseren Gehalt. (JunProf)

Die tlw. Übernahme des angelsächsischen Modells ohne das entscheidende Instrument des Tenure ist wohl die prominenteste aller Verfehlungen jüngerer dienstrechtlicher Reformen. (JunProf)

Als Beispiel für die Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde das Programm LMU-Mentoring der Ludwig-Maximilians-Universität München genannt.

Sechs der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind keine Personalstrukturen anderer Hochschulen im In- und Ausland bekannt, die ihre Situation verbessern könnten. Vier Juniorprofessor/innen mit Tenure Track kennen keine Personalstrukturen, die ihre Situation verbessern würden bzw. halten das System an der eigenen Universität für vorzeigbar.

Berlin, 16. Juni 2011

Marei John-Ohnesorg, Stefanie Mensching

Kontakt: Marei.John@fes.de

Das Templiner Manifest der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

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

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

1. Promotionsphase besser absichern und strukturieren

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

2. Postdocs verlässliche Perspektiven geben

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) müssen verlässliche berufliche Perspektiven haben: durch einen Tenure Track, der den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Voraussetzung dafür ist eine systematische Personalplanung und -entwicklung durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Hochschullehrerlaufbahn muss über unterschiedliche Karrierewege erreichbar sein, die Habilitation ist dabei immer nur eine Möglichkeit.

3. Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen

Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können. Nur so lassen sich die Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erfüllen. Und nur dann eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven auch neben der Professur.

4. Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen

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

5. Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben

Wissenschaft ist ein normaler Beruf, auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben ein Recht auf eine Work-Life-Balance. Das setzt eine familiengerechte Gestaltung von Hochschule und Forschung voraus. Dabei gehen wir von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Wir fordern bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

6. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen

Da Frauen in leitenden Funktionen des Wissenschaftsbetriebs unterrepräsentiert sind, brauchen wir wirksame Maßnahmen, um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen. Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss danach beurteilt werden, mit welchem Erfolg sie den Gleichstellungsauftrag erfüllen. Wir fordern eine verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierung, auch bei der Besetzung von Professuren und Leitungsfunktionen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte brauchen wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte.

7. Gleichberechtigt mitbestimmen

Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen demokratisiert, die Selbstverwaltung muss gestärkt werden. Alle Wissenschaftlerinnen und

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

8. Mobilität fördern, nicht bestrafen

Wir treten für Bedingungen in der Wissenschaft ein, die Mobilität ermöglichen: zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, im europäischen und globalen Hochschul- und Forschungsraum sowie zwischen Wissenschaft und Praxis. Altersversorgungs- und Sozialversicherungsansprüche müssen uneingeschränkt erhalten, Erfahrungszeiten bei anderen Einrichtungen und Qualifikationen anerkannt werden. Gleichzeitig gilt: Auch wer nicht mobil sein will oder kann, muss eine faire Chance in der Wissenschaft haben.

9. Hochschule und Forschung bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen

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

10. Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich aushandeln

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

In dieser Reihe sind bisher erschienen:

#03 Angela Borgwardt: **Bologna 2010/2011 Hochschulen im Umbruch – Eine Zwischenbilanz** (2011)

#02 Angela Borgwardt: **Bildungsgerechtigkeit in der Studienfinanzierung – Die soziale Dimension der aktuellen Förderprogramme** (2010)

#01 Hrsg: Beate Bartoldus, Marei John-Ohnesorg: **Bildungsgerechtigkeit in der Begabtenförderung – Ein Widerspruch in sich?** (2010)

Die Publikationen können Sie per e-mail nachbestellen bei: marion.stichler@fes.de
Weitere Informationen finden Sie unter www.fes.de/bildungspolitik/

HOCH
SCHUL
POLITIK