

Auf dem Weg zum „Traumjob Wissenschaft“ – Zwischenbilanz und Perspektiven

ANDREAS KELLER

Fast 90 % des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Professorinnen und Professoren) sind befristet beschäftigt, in der Altersgruppe unter 45 Jahren trifft dies sogar auf 93 % zu.¹ Nach den Ergebnissen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hat die Hälfte der Arbeitsverträge an Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr, an Hochschulen mit 53 % sogar mehr als die Hälfte.²

Mit dem ausufernden Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gehen lange und steinige Karrierewege einher, die eindimensional auf die Professur ausgerichtet sind. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können den Status des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ in der Regel nur verlassen, indem sie entweder Professorin bzw. Professor werden oder aus der Wissenschaft aussteigen.

Gute Arbeit in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite müssen aber zwei Seiten einer Medaille werden – das ist der Ausgangspunkt der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“, welche die Bildungsgewerkschaft GEW 2010 mit den zehn Eckpunkten des Templiner Manifests für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung gestartet hat (www.templiner-manifest.de).³

Herzstück der Reformvorschläge der GEW ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch einen „Tenure Track“ – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Voraussetzung für eine erfolgreiche Etablierung von Tenure-Track-Modellen ist aus Sicht der GEW zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalplanung und ein intelligentes Personalmanagement betreiben, zum anderen, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder deutlich erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Management mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann könnten sie qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es beispielsweise in Frankreich, Großbritannien oder den USA selbstverständlich ist.⁴

Im November 2015 rief die GEW bundesweit zur Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ auf (www.traumjobwissenschaft.de), in deren Rahmen über 100 Aktionen in allen 16 Bundesländern stattfanden. Eine Berufsgruppe, die die Gewerkschaften als praktisch unorganisierbar verloren gegeben hatten, erwies sich als mobilisierbar. Dieser Erfolg war das Ergebnis jahrelanger und kontinuierlicher Kampagnenarbeit. Strategisch folgt sie dem 2013 vom GEW-Gewerkschaftstag verabschiedeten Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests.⁵ Bund

© WSI Mitteilungen 2017
Diese Datei und ihr Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Verwertung (gewerbliche Vervielfältigung, Aufnahme in elektronische Datenbanken, Veröffentlichung online oder offline) sind nicht gestattet.

- 1 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, Bielefeld, S. 184, [http://buwin.de/dateien/2013/6004283_web_verlinkt.pdf](http://buwin.de/dateien/2013/6004283_web_verlinkt.pdf/@@download/file/6004283_web_verlinkt.pdf); dass. (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, Bielefeld, S. 126, <http://buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>.
- 2 Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht, Hannover, S. 73, http://www.his-he.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf.
- 3 Vgl. dazu Himpele, K./Keller, A./Ortmann, A. (Hrsg.) (2011): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung, Bielefeld.
- 4 Kreckel, R. (2011): Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg, in: Himpele et al. (2012), a. a. O. (Fußnote 3), S. 47–60.
- 5 GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2014): Wege zum Traumjob Wissenschaft. Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests, Frankfurt a. M., <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf>.

und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, aber auch Arbeitgeber und Gewerkschaften als Tarifpartner müssen jeweils ihren Beitrag leisten, damit die Weichen für den „Traumjob Wissenschaft“ tatsächlich gestellt werden.

2013 hat die GEW mit ihrem Köpenicker Appell „Vorschläge für ein 100-Tage-Programm der neuen Bundesregierung“ gemacht (www.gew.de/Koepenicker_Appell.html),⁶ in dessen Mittelpunkt die Forderung nach einer Novellierung des WissZeitVG steht. Im Januar 2015 hat die GEW einen eigenen Gesetzentwurf für eine solche Novellierung vorgelegt.⁷ Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperrre waren dessen Eckpunkte. Trotz erheblichen Widerstands der Wissenschaftsorganisationen verabschiedete der Deutsche Bundestag noch im selben Jahr, im Dezember 2015, eine Novellierung des Gesetzes, die am 17. März 2016 in Kraft getreten ist (BGBl. I, S. 506).⁸

Auch nach der Novelle bleibt es bei dem Grundsatz, dass mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor und nach der Promotion jeweils sechs (in der Medizin sechs plus neun) Jahre lang befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen. Neu ist, dass diese Form der Befristung nur noch dann zulässig ist, wenn die Beschäftigung tatsächlich der Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung dient – im Ergebnis ist diese Veränderung mit der Abschaffung der bisher im WissZeitVG enthaltenen sachgrundlosen Befristung gleichzusetzen. Einen vergleichbaren Fortschritt gibt es auch für Arbeitsverträge, die aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristet sind: Hier soll die Vertragslaufzeit künftig der Laufzeit des jeweiligen Drittmittelprojekts entsprechen.

Nicht durchsetzen ließ sich die von der GEW geforderte verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Gesetzes. Nach wie vor kann der Arbeitgeber allein entscheiden, ob er diese Möglichkeit zur Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung nutzt oder nicht. Neu eingeführt wurde eine behindertenpolitische Komponente, die eine Verlängerung des Höchstbefristungsrahmens um zwei Jahre vorsieht, wenn eine Behinderung

oder eine schwerwiegende chronische Erkrankung vorliegt.

Im Ergebnis hat sich die Rechtsposition von befristet Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessert – wenn die neuen Bestimmungen tatsächlich umgesetzt werden. Es kommt daher jetzt auf die Art und Weise der Umsetzung des novellierten Gesetzes an. Was ist eine „Qualifizierung“ im Sinne des Gesetzes? Wann ist eine Vertragslaufzeit der angestrebten Qualifizierung „angemessen“? Unbestimmte Rechtsbegriffe wie diese gilt es – im Zweifel durch arbeitsgerichtliche Musterprozesse – zu konkretisieren und anzuwenden, damit die Novelle nicht ins Leere läuft oder sich gar kontraproduktiv auswirkt.

Ein weiterer Vorschlag des an die neue Bundesregierung gerichteten Köpenicker Appells von 2013 war ein „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“, mit dem gezielte Anreize für die nachhaltige Schaffung von Tenure-Track-Modellen gegeben werden sollen. Tatsächlich haben die Regierungschefs von Bund und Ländern im Juni 2016 ein „Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ beschlossen und dafür über einen Zeitraum von 15 Jahren von 2017 bis 2032 insgesamt eine Milliarde Euro für 1.000 Tenure-Track-Professuren zugesagt. Im Falle einer positiven Evaluation sind die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren auf eine unbefristete Professur zu überführen. Entscheidend ist, dass die von Bund und Ländern abgeschlossene Verwaltungsvereinbarung für das Programm von den geförderten Universitäten den Nachweis eines Personalentwicklungskonzepts verlangt, das systematische Aussagen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern macht.⁹ Wenn diese Fördervoraussetzung ernst genommen wird, kann das Programm nachhaltig wirken und Impulse für die Schaffung verlässlicher Karrierewege auch über die unmittelbar geförderten Stellen hinaus geben.

Mit ihrer im September 2016 vorgelegten Wittenberger Erklärung hat die GEW deutlich gemacht, dass die Reform der Karrierewege und die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen über ein Förderprogramm hinaus einer substanziellen Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen bedürfen.¹⁰ Statt sich mit immer neuen zeitlich befristeten Programmen von Pakt zu Pakt zu hangeln, muss-

6 Vgl. dazu Carqueville, I./Keller, A./Staack, S. (2014): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, Bielefeld.

7 GEW (2015): Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Der GEW-Gesetzentwurf. Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Frankfurt a. M., <https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/>.

8 Vgl. dazu Keller, A./Staack, S. (2016): Endlich gute Arbeit in der Wissenschaft? Nach der Novelle des Befristungsrechts, in: Forum Wissenschaft 3/2016, S. 22–25.

9 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 16. Juni, Bonn, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-Nachwuchs-2016.pdf>.

10 GEW (2016): Geld her – oder wir schließen ... Wittenberger Erklärung, Frankfurt a. M., <https://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/jetzt-entfristen/>.

ten Bund und Länder endlich eine ausreichende und nachhaltige Wissenschaftsfinanzierung aus einem Guss schaffen. Gestützt auf Berechnungen des Instituts für Hochschulforschung¹¹ fordert die GEW Bund und Länder auf, die Handlungsmöglichkeiten der 2014 erfolgten Lockerung des Kooperationsverbots für eine „Entfristungsoffensive“ zu nutzen, mit der an den Universitäten 40.000 zusätzliche Dauerstellen im akademischen Mittelbau geschaffen werden sollen. Weitere 10.000 Dauerstellen sollten an den Fachhochschulen eingerichtet werden – damit diese ihrer erweiterten Aufgabenstellung in Lehre und Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer besser gerecht werden können.

Deutlich größere Gestaltungsspielräume noch als der Bund haben die Länder. Zuletzt hat der Verfasser in seiner Stellungnahme für den Bayerischen Landtag exemplarisch aufgezeigt, welche Möglichkeiten ein Land hat, um für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu sorgen.¹² Per Gesetz können nicht nur Mindeststandards für Zeitverträge vorgegeben, „Tenure Tracks“ für Postdocs oder ein einheitlicher Status für Doktorandinnen und Doktoranden eingeführt werden, sondern durch Gesetzgebung kann auch der Verdrängung regulärer Beschäftigungsverhältnisse durch Lehraufträge entgegengewirkt oder die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss abgeschafft werden.

Meinen es Bund und Länder ernst mit dem Ziel der Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, sollten sie außerdem im Rahmen einer aktiven Vergabepolitik Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihnen finanzierten Einrichtungen übernehmen, indem sie die institutionelle und projektförmige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an Auflagen binden: etwa Tarifreue, die Unterzeichnung und Umsetzung der Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine Europäischen Forschercharta oder eine aktive Personalentwicklungsplanung und Gleichstellungspolitik.

Neben Bund und Ländern sind nicht zuletzt auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst gefragt. Ihre Autonomie in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten wurde in den vergangenen Jahren stark ausgebaut. Die Wissenschaftseinrichtungen können jetzt im Gegenzug unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer Autonomie verantwortungsvoll umgehen und die gewonnenen Gestaltungs-

spielräume für die Schaffung attraktiver Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen nutzen.

Mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hat die GEW 2012 einen Vorschlag gemacht, wie sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst auf entsprechende Standards verpflichten können (www.herrschinger-kodex.de),¹³ beispielsweise durch Qualifizierungsvereinbarungen mit Promovierenden, „Tenure Tracks“ für Promovierte, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge oder eine konsequente Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG.

Inzwischen sind zahlreiche Hochschulen und Forschungseinrichtungen entsprechende Selbstverpflichtungen eingegangen, die ganz unterschiedliche Formate haben: teilweise handelt es sich um von den Hochschulleitungen oder Kollegialorganen beschlossene Erlasse oder Richtlinien, teilweise um Dienstvereinbarungen, welche die Personalvertretung mit der Dienststelle abgeschlossen hat. Für eine solche Dienstvereinbarung an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) wurde der dortige Personalrat 2015 mit dem Deutschen Personalrätepreis in Gold ausgezeichnet (vgl. https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/personalrat_wp/index.html).

Die Diskussion um den Herrschinger Kodex hat auch bei den Wissenschaftsorganisationen Spuren hinterlassen. So verabschiedete die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2012 Leitlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse, 2014 folgte der Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In diesen Empfehlungen formuliert die HRK u. a. den Grundsatz der Orientierung von Vertragslaufzeiten an der Dauer von Qualifikationsvorhaben und fordert die Hochschulen auf, in ihrer Personalpolitik akademische Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu identifizieren und entsprechende Dauerstellen zu schaffen.

Es fällt auf, dass die Erfolge der vom Templiner Manifest angestoßenen Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ vor allem jenseits der tarifpolitischen Arena zu verzeichnen sind. Zwar konnten die Gewerkschaften in der Vergangenheit bereits tarifpolitische Erfolge speziell für die Branche Wissenschaft verbuchen: So sieht etwa § 40 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, welche die Arbeits- und Beschäftigungs-

11 Burkhardt, A. (2016): Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren, Frankfurt a. M., <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten/>.

12 Keller, A. (2016): Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur Anhörung zum Thema

„Verlässliche Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen“ im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst des Bayerischen Landtages am 19. Oktober in München, Frankfurt a. M., <https://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/bayerischer-landtag-diskutiert-karriereperspektiven-in-der-wissenschaft-1/>.

13 Vgl. dazu Keller, A./Pöschl, D./Schütz, A. (Hrsg.) (2013): Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten, Bielefeld.

bedingungen wissenschaftsadäquat ausgestalten, flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen oder eine mobilitätsfreundliche Anerkennung von Erfahrungszeiten gewährleisten. Aber dem Befristungsunwesen in der Wissenschaft konnte tarifpolitisch bisher wenig entgegengesetzt werden.

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB),¹⁴ die als Ergebnis der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder in Auftrag gegeben worden war, hat zwar gezeigt, dass der Handlungsbedarf in Sachen Befristungen im gesamten öffentlichen Dienst enorm ist, doch die Arbeitgeber konnten bislang nicht dazu bewegt werden, daraus tarifpolitische Schlussfolgerungen zu ziehen. Vorschläge der GEW wie der, für befristet Beschäftigte eine besondere Zulage zu vereinbaren, die den Beschäftigten einen Ausgleich für ihr besonderes Weiterbeschäftigungsrisiko gewährt, wurden nicht weiter verfolgt. Dies unterblieb, obwohl die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften bereits 2006 in der Niederschriftserklärung zum TV-L vereinbart hatten, Maßnahmen auszuhandeln und zu ergreifen, welche die „verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich“ sicherstellen.

Diese Schwierigkeiten sind letztlich Ausdruck des derzeitigen Kräfteverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften im Wissenschaftsbereich. Obwohl die GEW seit Jahren im Organisationsbereich Hochschule und Forschung einen überdurchschnittlichen Mitgliederzuwachs verzeichnen kann, sind die Gewerkschaften im Wissenschaftsbereich noch nicht durchsetzungsmächtig. Die Teilerfolge der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ konnten vielmehr im politischen Bereich erzielt werden. Über 700.000 Hochschulbeschäftigte und knapp drei Millionen Studierende, die von anständigen Beschäftigungsbedingungen ihrer Lehrenden profitieren und nicht selten selbst mit einer wissenschaftlichen Laufbahn liebäugeln, sind auch mit Blick auf Wahlen ein Faktor. Die Bildungs- und Wissenschaftspolitik gehört zu den wenigen Politikfeldern, in denen die Länder noch Gestaltungsmöglichkeiten haben. Umgekehrt stellen gerade die Beschäftigungsbedingungen eine von nur wenigen Möglichkeiten für die Bundespolitik dar, gesetzgeberisch in die Wissenschaftspolitik zu intervenieren.

Darauf gilt es aufzubauen. Darüber hinaus müssen die finanz- und haushaltspolitischen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Personalentwicklung in der Wissenschaft auf die Agenda. Letztlich kommt es aber vor allem darauf an, die gewerkschaftliche Basis zu verbreitern – sowohl für die Tarifpolitik als auch für Aktivitäten vor Ort an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, wo um Betriebs- und Dienstvereinbarungen und Kodizes für gute Arbeit gerungen wird. ■

AUTOR

ANDREAS KELLER, Dr., ist seit 2007 Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands für den Bereich Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie seit 2013 deren stellvertretender Vorsitzender.

@ andreas.keller@gew.de

14 Hohendanner, C./Ostmeier, E./Ramos Lobato, P. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung, Nürnberg, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf>.