

Profession statt Professur – Wissenschaft als Beruf von Andreas Keller

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

dann, wenn mit der Promotion die auf das Studium folgende wissenschaftliche Qualifikationsphase eigentlich erfolgreich abgeschlossen wurde.

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

Ein wichtiges Instrument für die Durchsetzung dieser weitgehenden Befristungspraxis ist das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz, mit dem die im Bund regierende Große Koalition das bereits seit 1985 im Hochschulrahmengesetz enthaltene Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft fortgeschrieben und zugleich verschärft hat – und zwar unter den Bedingungen der durch die Föderalismusreform reduzierten Bundesständigkeiten.⁵ Während die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wirtschaft und im übrigen öffentlichen Dienst an strenge Voraussetzungen gebunden sind, können die Arbeitgeber im Wissenschaftsbereich gleichsam nach Gutsherrenart willkürlich Befristungen aussprechen. Auch wenn die von der Bundesregierung in Aussicht gestellte Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erst 2010 vorgelegt werden soll⁶, zeigen die bisherigen Erfahrungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dass die Hochschulen die Möglichkeiten des Gesetzes nicht verantwortungsvoll nutzen.

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

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

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

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

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

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

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

Wissenschaft als Beruf - für eine aufgabengerechte Hochschulpersonalstruktur

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

Wissenschaft als Beruf – das bedeutet für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine verlässliche Perspektive, in Hochschule und Forschung in einem abgesicherten Status auf Dauer wissenschaftlich tätig zu sein

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

können. Für die Hochschulen als Arbeitgeber bedeutet es eine Professionalisierung ihrer Aufgabenwahrnehmung und damit eine Sicherung und Entwicklung der Qualität von Forschung, Lehre und Studium.

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

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

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

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

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

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

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

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

Die GEW tritt dafür ein, dass überall dort, wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, reguläre Beschäftigungsverhältnisse – z. B. für Lehrkräfte für besondere

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

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

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

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

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