

Arbeitsplatz Hochschule: Aufstieg oder Sackgasse?

Angela Borgwardt

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

HOCH
SCHULE
POLITIK

Arbeitsplatz Hochschule: Aufstieg oder Sackgasse?

Angela Borgwardt

ISBN: 978-3-86498-670-3

1. Auflage

Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung

Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

Abteilung Studienförderung

Redaktion: Marei John-Ohnesorg, Marion Stichler

Umschlag und Gestaltung der Innenseiten: minus Design, Berlin

Fotos: Maren Strehlau

Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei

Printed in Germany 2013

INHALT

Vorwort	
Marei John-Ohnesorg	5
Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses	
Angela Borgwardt	7
Karrierewege an Hochschulen: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit / Simone Heil	17
Attraktivität der Arbeitsplätze in der Wissenschaft	
Jürgen Zöllner	23
Überbrückungsmodelle zwischen Promotion und Professur	
Angela Borgwardt	27
Professuren für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs – das <i>Career-Track</i> -Programm der Ruhr-Universität Bochum	27
Juniorprofessur als Karriereperspektive – die Strategie der Technischen Universität Berlin	31
Das Professorinnen-Programm – Ziele und bisherige Erfolge	35
Arbeitsbedingungen an Hochschulen: Karrieresystem statt Patchwork / Vorschläge von Dagmar Simon	41
Wie können die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbessert werden? / Vorschläge von Amélie Mummendey	47
Nebenwirkungen prekärer Beschäftigung an Hochschulen	
AK Bildung der Stipendiat/innen der Friedrich-Ebert-Stiftung	53
Politik und Hochschulen in der Pflicht	
Angela Borgwardt	59
Rahmenbedingungen für gute Arbeit in der Wissenschaft	59
Schritte zu mehr Gleichstellung	65
Schritte zu guten Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven	73
Fazit und Ausblick	
Jürgen Zöllner	91

VORWORT

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN) belegt, dass die Flut befristeter Arbeitsverträge an Hochschulen nicht abgenommen hat. Es folgt weiterhin Zeitvertrag auf Zeitvertrag und auch die Anteile an Teilzeitbeschäftigung und Drittmittelfinanzierung haben in den letzten zehn Jahren kontinuierlich zugenommen. Das Ziel der Professur rückt damit für die meisten – von glücklichen Ausnahmen abgesehen – in weite Ferne. Der Weg dorthin bleibt unplanbar und attraktive Alternativen jenseits der Professur fehlen. Darunter leiden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer persönlichen Lebenssituation genauso wie die Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens. Beides ist einem Wissenschaftsland wie Deutschland nicht angemessen.

Die folgenden Beiträge zeigen, dass es an einigen Hochschulen Bewegung gibt: Neue Tenure track-Modelle werden aufgelegt, neue Professuren mit klaren Aufstiegsmöglichkeiten auf Dauerstellen geschaffen. So erfreulich diese Beispiele an der TUM oder in Bremen, in Dresden oder in Bochum sind, bleiben sie jedoch bisher Einzelbeispiele.

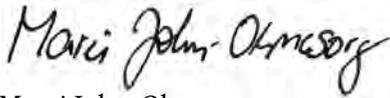
Klar ist, dass ein Ausbau der Juniorprofessuren allein nicht ausreicht. Bisher fehlen bei den meisten Stellen dauerhafte Perspektiven durch tenure track und die bestehenden Juniorprofessuren sind häufig sehr stressbelastet. Viele beklagen deshalb einen „Ausbau der Flickschusterei“ statt einer neuen Gestaltung von Übergängen.

Eine Lösung würden neue wissenschaftliche Qualifikations- und Karrierewege mit sich bringen, die im Rahmen der föderalen Struktur abgestimmt werden. Die Vorschläge reichen von Professuren mit höherer Lehrverpflichtung bis zur Ausdifferenzierung der Personalkategorie Professor/in. Damit würden Professorenstellen einhergehen, die nicht immer umfangreich ausgestattet sind, aber schon früh selbständiges Forschen und Lehren ermöglichen.

Die Hochschulen müssen außerdem auch in der Breite ihrer Verantwortung gerecht werden, prekäre Beschäftigung durch Befristungen zu vermeiden und Daueraufgaben auch mit Dauerstellen erfüllen. Die ständige Suche nach einer Dauerbeschäftigung erschwert eine verlässliche Le-

bens- bzw. Familienplanung und verhindert kreatives Arbeiten – dafür ist ein gewisses Maß an Stabilität erforderlich. Eine Bundesratsinitiative aus mehreren Ländern hat im Mai 2013 einen Gesetzesentwurf mit konkreten Maßnahmen vorgelegt, die hier Abhilfe schaffen würden.

Weitere Schritte müssen folgen. Nicht zuletzt müssen manchmal auch Alternativen zur wissenschaftlichen Karriere aufgezeigt werden. Vorschläge und Empfehlungen zu all diesen Themen wurden im Mai 2013 auf der Konferenz „Arbeitsplatz Hochschule – Aufstieg oder Sackgasse?“ aus der Reihe Hochschulpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung entwickelt und für Sie in dieser Publikation aufbereitet.



Marei John-Ohnesorg
Bildungs- und Hochschulpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

ZUR SITUATION DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

Dr. Angela Borgwardt wissenschaftliche Publizistin

Bestandsaufnahme

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) gibt Auskunft über die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von Wissenschaftler/innen in der Promotions- und Postdocphase sowie beim Übergang in eine berufliche Laufbahn innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Der Bericht wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium in Zusammenarbeit mit weiteren Wissenschaftler/innen herausgegeben.¹

Mit dem BuWiN 2013 wurde zum zweiten Mal nach 2008 eine empirische Bestandsaufnahme der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland vorgelegt (Auswertung statistischer Daten von 2000 bis 2010). Die aktuellen Ergebnisse machen deutlich, dass der „Arbeitsplatz Hochschule“ immer noch erhebliche Defizite aufweist. Nach wie vor sind die Arbeitsbedingungen an Hochschulen für die meisten Nachwuchswissenschaftler/innen nicht sehr attraktiv: Die Arbeitssituation in der Wissenschaft trägt zunehmend prekäre Züge,

¹ Dem Konsortium unter Leitung von Dr. Anke Burkhardt (HoF) gehören Vertreter/innen folgender wissenschaftlicher Einrichtungen an: Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF, federführend), Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHF), Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER). Das Konsortium verantwortet den Bericht gemeinsam und wurde dabei von einem wissenschaftlichen Beirat unter der Leitung von Prof. Dr. Stefan Hornbostel (iFQ) beraten. Außerdem hat das Konsortium die Arbeit mit einer Steuerungsgruppe koordiniert, der neben dem BMBF auch Vertreter/innen der Kultusministerkonferenz (KMK), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats (WR) angehören. Zwischenschritte der Arbeit wurden mit den Mitgliedern einer Feedback-Gruppe diskutiert, in der zahlreiche Interessenvertretungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs vertreten waren.

Zeitvertrag folgt auf Zeitvertrag, die Karrierewege in Hochschule und Forschung sind lang und kaum planbar. Besonders Wissenschaftlerinnen stehen vor der großen Herausforderung, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Personalstruktur und Beschäftigungsverhältnisse an deutschen Hochschulen. Ausgewählte Ergebnisse des „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ 2013

- *Sinkender Anteil der Professor/innen:* Die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals an Universitäten zwischen 2000 und 2010 ist gekennzeichnet durch einen sinkenden Anteil der Professor/innen (von 12% auf 9%), einen wachsenden Anteil von nur nebenberuflich an den Hochschulen Tätigen (von 21% auf 25%) und einen relativ gleichbleibenden Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur (von 67% auf 66%).
- *Besonderheiten der Personalstruktur:* Im internationalen Vergleich ist an deutschen Universitäten der Anteil der dauerhaft beschäftigten, selbstständig Lehrenden und Forschenden ungewöhnlich klein. Die Ebene der unbefristet beschäftigten, selbstständig Lehrenden und Forschenden unterhalb der Professur fehlt fast völlig, die weit überwiegende Mehrheit der Wissenschaftler/innen ist weisungsgebunden in Lehre und Forschung tätig. Dauerbeschäftigung und das Recht zur selbstständigen Wahrnehmung von Lehr- und Forschungsaufgaben ist in erster Linie der Professorenschaft einschließlich der Juniorprofessor/innen vorbehalten.
- *Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen sind prägend für die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung:* Fast zwei Drittel der Promovierenden stehen in einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule. Der Anteil der Wissenschaftler/innen, die bei Abschluss der Habilitation haupt- oder nebenberuflich an der Hochschule tätig waren, lag im Jahr 2010 mit 71% noch höher.
- *Zunehmende Befristung und Drittmittelfinanzierung bei wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen:* Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Angestelltenverhältnis bilden mit 86% die größte Beschäftigtengruppe innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an Universitäten. Für diese Beschäftigtengruppe zeigt sich zwischen 2000 und 2010 anteilig ein starker Anstieg der Befristung (von 79% auf 90%) und eine deutliche Zu-

nahme sowohl der Teilzeitbeschäftigungen (von 38% auf 45%) als auch der Abhängigkeit von Drittmittelfinanzierung (von 36% auf 43%).

- *Ähnliche Situation in den meisten Fächergruppen:* Der Befristungsanteil lag 2010 in allen Fächergruppen über 80% – mit Spitzenwerten in den Ingenieurwissenschaften (94%) sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (95%). In nahezu allen Fächergruppen ist mittlerweile deutlich mehr als die Hälfte nur in Teilzeit beschäftigt. Ausnahmen bilden hier nur die Ingenieurwissenschaften und Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften mit überwiegender Vollzeitbeschäftigung. Die höchsten Anteile der Drittmittelfinanzierung mit Werten über 50% finden sich in den Ingenieurwissenschaften, Agrar -, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften.

Siehe: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN). Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, Kurzfassung: http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf, ausführliche Online-Version: http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf (12.07.2013).

Initiativen und Programme für Nachwuchswissenschaftler/innen

Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass sich in der Hochschullandschaft in den letzten Jahren einiges bewegt hat. An vielen Hochschulen werden Konzepte entwickelt und zum Teil bereits umgesetzt, um die Karriereewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern und klare berufliche Perspektiven zu schaffen. Aufgrund der föderalen Struktur Deutschlands und der zunehmenden Autonomie der Hochschulen sind die Modelle hierfür sehr vielfältig. Um mehr Planbarkeit zu erreichen, haben einige Hochschulen unterschiedlich ausgestaltete *Tenure-Track*-Modelle eingeführt. Viele dieser Initiativen werden von den Hochschulen im Rahmen von Zukunftskonzepten der Exzellenzinitiative umgesetzt.

Auch im Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit hat sich einiges getan: So wurde zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder eingerichtet, aber auch spezifische Programme in einzelnen Ländern, etwa

ProFiL (Berlin), ProProfessur (Hessen) oder das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm (Baden-Württemberg). Viele Hochschulen haben damit begonnen, im Rahmen von Gleichstellungs- und Gender Mainstreaming-Konzepten verschiedene Maßnahmen umzusetzen, darunter sowohl individuelle Unterstützungsangebote für Wissenschaftlerinnen (Mentoring, Coaching, Karriereberatung, Stipendien etc.), als auch strukturelle Maßnahmen (familiengerechte Hochschule, *Dual Career*-Angebote etc.).

Reformbeispiele an Hochschulen: Nachwuchsförderung und *Tenure Track*-Modelle

● **Universität Konstanz: Zukunftskolleg**

Vierzig hervorragende promovierte Wissenschaftler/innen der Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften werden bis zu fünf Jahre als *Fellows* gefördert und auf die wissenschaftliche Karriere vorbereitet. Die Postdocs können unabhängig und selbstständig, interdisziplinär und frei von administrativen Aufgaben forschen. Darüber hinaus erhalten sie weitere Unterstützung, z. B. persönliches Coaching und Training. Das Zukunftskolleg wurde an der Universität Konstanz als zusätzlicher Karriereweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet, ergänzend zu den klassischen (Promotion, Assistenz, Habilitation) und neuen Karrierewegen (Nachwuchsgruppen und Juniorprofessuren).

● **Freie Universität Berlin: Karrierewege-Modell**

Es werden vier Förderbausteine kombiniert, um Nachwuchswissenschaftler/innen in verschiedenen Phasen ihrer beruflichen Entwicklung mehr Planungssicherheit zu ermöglichen: Stipendien für Postdocs (Gewinnung von internationalen herausragenden Nachwuchskräften), 15 Nachwuchsgruppen, zehn W2-Professuren „auf Zeit“ (fünf Jahre), Karriereentwicklung (Qualifizierungs- und Beratungsprogramme). Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/innen in der Phase nach der Promotion bis zur Professur gibt es darüber hinaus eine Reihe von Förderprogrammen.

● **Technische Universität München: TUM Faculty Tenure Track**

Nach US-amerikanischem Vorbild werden hoch qualifizierte junge Kandidat/innen als *Assistant Professor* (W2) mit Aussicht auf eine dauerhafte Professur berufen; bei entsprechender Leistung folgt die

Karrierestufe *Associate Professor* (W3). Bei Forschungsleistungen auf internationalem Spitzenniveau besteht die Aufstiegsmöglichkeit zum *Full Professor* mit eigenem Lehrstuhl. Bis 2020 sollen 100 neue *Tenure-Track*-Professuren nach diesem Modell eingerichtet werden.

- **Universität Bremen: *Competitive Tenure Track* („*Bremen Perspective*“)**

Die Juniorprofessur wird mit einem *Competitive Tenure Track* verbunden, das die Chance vorsieht, während der sechsjährigen Laufzeit eine W2-Dauerprofessur ohne Außenkonkurrenz zu bekommen: Erhält ein Juniorprofessor bzw. eine Juniorprofessorin während der sechs Jahre den Ruf einer anderen Hochschule, kann die Universität dieser Person den Übergang auf eine W1/W2-Professur anbieten. Nach regulärem Ablauf der Juniorprofessur erfolgt die öffentliche Ausschreibung einer unbefristeten Professur, auf die sich die bisherigen Stelleninhaber/innen bewerben können, doch müssen sie sich auch auswärtiger Konkurrenz stellen.

- **Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München: *Tenure Track-Modell***

An der LMU werden W2-Stellen grundsätzlich mit einer *Tenure Track*-Option ausgeschrieben, um Wissenschaftler/innen bereits zu einem frühen Zeitpunkt die Möglichkeit zu geben, selbstständig zu lehren und zu forschen. Bei herausragenden Leistungen können sie dann – frühestens nach drei, spätestens nach sechs Jahren – auf eine Lebenszeitstelle berufen werden.

- **Georg-August-Universität Göttingen: *Tenure Track-Modell***

Es wurden Juniorprofessuren mit *Tenure Track* eingeführt. Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation durch ein intern/extern-besetztes Gutachtergremium; bei positivem Ergebnis wird die W1-Professur für weitere drei Jahre verlängert, bei negativem Ergebnis folgt eine einjährige Verlängerung als Umorientierungsphase. Im sechsten Jahr erfolgt die *Tenure*-Evaluation. Ist diese erfolgreich, wird der Wissenschaftler bzw. die Wissenschaftlerin auf eine dauerhafte W2-Professur ohne öffentliche Ausschreibung berufen.

- **Technische Universität Dresden: *Open Topic Tenure Track-Professor/innen***

Es werden zehn *Open Topic Tenure Track*-Professuren eingerichtet,

die nach einem neuartigen Verfahren besetzt werden: Ausschlaggebend sind nicht fachliche oder thematische Bindungen, sondern „einzig herausragende wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft“. Im Fokus stehen hervorragende internationale Nachwuchstalente, die bereits in einem frühen Stadium ihrer akademischen Laufbahn außerordentliches Potenzial zeigen.

● **Ruhr-Universität Bochum (RUB): Career Track-Programm**

Exzellenten Nachwuchswissenschaftler/innen (Juniorprofessor/innen, Postdocs und Nachwuchsgruppenleiter/innen) der RUB soll nach dem Abschluss ihrer Qualifizierungsphase eine attraktive Entwicklungsmöglichkeit an der Universität geboten werden. Für die Einrichtung einer CT-Professur muss die Fakultät eine E13/A13-Stelle einbringen und erhält dann im Tausch gegen das Mitteläquivalent eine unbefristete W2-Stelle. Bei erfolgreichem Abschluss des CT-Verfahrens erfolgt die Berufung auf eine vollwertige Professur auf Lebenszeit. Insgesamt sollen 20 CT-Professuren eingerichtet werden (vgl. dazu auch S. 27 in dieser Publikation).

Für Details siehe:

- Universität Konstanz, <https://www.zukunftskolleg.uni-konstanz.de/home/>
- Freie Universität Berlin, http://www.fu-berlin.de/sites/inu/network-university/career_paths/index.html
- Technische Universität München, <http://www.tum.de/die-tum/arbeiten-an-der-tum/tum-faculty-tenure-track/>
- Universität Bremen, <http://www.uni-bremen.de/en/research/young-talents.html?cHash=7db4e3ab5ed916b2621b54067ca000c5>
- LMU München, https://www.uni-muenchen.de/forschung/nachwuchsfoerderung/tenure_track/index.html;
- Georg-August-Universität Göttingen, http://www.che.de/downloads/Veranstaltungen/CHE_Vortrag_Mauth_Praesentation_Tenure_Track_130618_PK414.pdf
- Technische Universität Dresden, http://tu-dresden.de/exzellenz/news/news_otp
- Ruhr-Universität Bochum, <http://www.ruhr-uni-bochum.de/berufungsportal/berufungsverfahren/leitlinien-career-track.pdf>

Appell zur Selbstverpflichtung der Hochschulen

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) forderte 2010 in ihrem „Templiner Manifest“ mit einem Zehn-Punkte-Programm unterschiedene Reformen von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. Daraus ging 2012 der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hervor, ein Leitfaden, an dem sich Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen orientieren können, um das Manifest umzusetzen.

„Templiner Manifest“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Folgende zehn Punkte werden als notwendig definiert:

1. Promotionsphase besser absichern und strukturieren
2. Postdocs verlässliche Perspektiven geben
3. Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen
4. Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen
5. Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben
6. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen
7. Gleichberechtigt mitbestimmen
8. Mobilität fördern, nicht bestrafen
9. Hochschule und Forschung bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen
10. Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich aushandeln.

Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Der Herrschinger Kodex soll ein „Werkzeugkasten“ zur Umsetzung des Templiner Manifests an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sein und damit zur Verwirklichung des „Traumjobs Wissenschaft“ beitragen, indem stabile Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege für Wissenschaftler/innen geschaffen werden. Ausgangspunkt ist, dass jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung schon heute aktiv werden kann, den Arbeits-

platz Hochschule und Forschung attraktiv auszugestalten. Der Kodex stellt eine Empfehlung dar, wie eine solche Selbstverpflichtung der Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen aussehen könnte.

Siehe: Templiner Manifest, http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html (27.7.2013).
Herrschinger Kodex, http://www.gew.de/Herrschinger_Kodex.html (27.7.2013).

Kritische Begleitung des Diskussionsprozesses

Das Team Bildungs- und Hochschulpolitik der Abteilung Studienförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin begleitet seit 2010 die Debatte über die problematische Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einer Reihe von Konferenzen, Umfragen und Publikationen.

Die erste Konferenz „Der lange Weg zur Professur“ am 7. Juni 2010 widmete sich vor allem der Analyse der Situation von Nachwuchswissenschaftler/innen in Deutschland. Damals kamen insbesondere betroffene Wissenschaftler/innen zu Wort. Vor dem Hintergrund der Bologna-Reformen wurde deutlich, dass die Personalstruktur an deutschen Hochschulen verändert werden muss und verlässliche Karrierewege etabliert werden müssen.

In der zweiten Konferenz „Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ am 23. Juni 2011 wurde der Fokus durch internationalen Vergleich erweitert und Personalmodelle in Großbritannien und den USA als mögliche Vorbilder für das deutsche System analysiert. Zudem wurden Best Practice-Beispiele akademischer Personalentwicklung vorgestellt und künftige Herausforderungen skizziert. Im Ergebnis wurden aus den Diskussionen der Konferenzen die wichtigen Aufgabenfelder der Zukunft herauskristallisiert und politische Handlungsempfehlungen entwickelt.

Politische Handlungsempfehlungen

Ergebnisse der Konferenzen der Friedrich-Ebert-Stiftung zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses 2010 und 2011

- Langfristige Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen etablieren
- Klar strukturierte Qualifikationswege schaffen
- Frühe Selbstständigkeit der Wissenschaftler/innen stärken
- Gezielte Personalplanung und -entwicklung durchführen
- Karrierefelder in der Wissenschaft differenzieren
- Promotionsphase transparenter und strukturierter gestalten
- Mehr Juniorprofessuren mit *Tenure Track*-Option einrichten
- Verschiedene wissenschaftliche Karrierewege etablieren
- Mehr unbefristete Dauerstellen im akademischen Mittelbau schaffen
- Hochschulfinanzierungskonzept entwickeln (höhere Grundfinanzierung der Hochschulen, neue Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern)
- Gleichstellung voranbringen
- Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sicherstellen
- Entwicklung eines deutschen Modells vorantreiben

Die ausführlichen Ergebnisse der Konferenzen finden sich in:

Angela Borgwardt: Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin 2010, <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/07788.pdf>; Angela Borgwardt: Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin 2011, <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/08863.pdf> (26.07.2013).



KARRIEREWEGE AN HOCHSCHULEN: ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Dr. Simone Heil Bildungs- und Hochschulpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung

Im Vorfeld der heutigen Konferenz haben wir eine Umfrage unter 700 sogenannten Nachwuchswissenschaftler/innen durchgeführt. Der Begriff „Nachwuchswissenschaftler/in“ passt natürlich nicht für alle befragten Wissenschaftler/innen. Gerade die Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sehen sich – durchaus gerechtfertigt – nicht mehr als Nachwuchs. Jedoch ist dies immer noch die „offizielle“ Bezeichnung dieser Berufsgruppe.

Die Umfrage stieß auf reges Interesse. Die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen reagierten schnell auf unsere E-Mail, formulierten längere Antworten, die teilweise recht emotional ausfielen. Dies zeigt ihre Betroffenheit. 48 Rückläufe haben wir in unsere Auswertung mit einbezogen. Es handelt sich also nicht um eine repräsentative Umfrage. Vielmehr kann hier ein aktuelles Stimmungsbild unter Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen wiedergegeben werden.

Wir haben die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen danach gefragt,

- ob sie in den letzten Jahren positive Veränderungen hinsichtlich der Personalstruktur an ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung beobachten konnten;
- welche Modelle eingeführt wurden, um die Lücken zwischen Promotion und Professur zu überbrücken;
- ob sie spezielle Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft kennen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Umfrage kurz dargestellt.

Veränderungen in der Personalstruktur

Die Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen konnten von einigen positiven Entwicklungen an ihren Hochschulen und Forschungseinrichtungen berichten. So wurde unter anderem begrüßt, dass eine Reihe von neuen Juniorprofessuren eingerichtet wurde, dass sich die Zahl der Nachwuchsgruppenleiterstellen erhöht hat, und dass aus dem Hochschulpakt zusätzliche Mittel für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Schwerpunkt Lehre bereitgestellt wurden.

Die Mehrzahl der Befragten sahen jedoch keine positiven Veränderungen, sondern im Gegenteil eher einen Negativtrend. Die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bemängelten vor allem die Zunahme an Befristungen, den Abbau von Mittelbaustellen im Postdoc-Bereich und die Tatsache, dass viele Juniorprofessuren ohne Tenure Track ausgeschrieben werden, wie zwei Zitate beispielhaft zeigen:

„Es gibt eher die Tendenz, mehr Juniorprofessuren zu schaffen (welche ordentliche Professuren ersetzen), also Juniorprofessuren ohne Zukunftsperspektiven.“

Ein Nachwuchswissenschaftler resümierte sogar: *„Die Ausdünnung des Mittelbaus schreitet voran, Befristungen werden häufiger. Es gilt die Devise: Professur oder der Tod.“*

Überbrückungsmodelle zwischen Promotion und Professur

Hinsichtlich der Einführung neuer Überbrückungsmodelle konnten die Befragten einige positive Beispiele feststellen. So wurden beispielsweise die *Junior Research Groups* der Helmholtz-Gemeinschaft genannt. Auch wurden einige Universitäten hervorgehoben, an denen Tenure-Track-Modelle eingeführt wurden, wie z.B. das Career-Track-Programm an der Ruhr-Universität Bochum und das Tenure-Track-Modell an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München. Mittlerweile werden an der LMU W2-Stellen grundsätzlich mit einer Tenure-Track-Option ausgeschrieben. Bemerkenswert ist, dass an der LMU Juniorprofessuren keine Rolle mehr spielen. Ein Befragter zitierte den Präsidenten der LMU, Professor Bernd Huber, mit den Worten: *„Von der Besoldung her ist die*

Juniorprofessur für einen Standort wie München, wo die Lebenshaltungskosten hoch sind, unattraktiv.“

Eine ehemalige Juniorprofessorin unterstrich die Unattraktivität der Juniorprofessur, selbst mit Tenure Track. Sie sagte: *„Ich habe auf eigenen Wunsch meine Juniorprofessur mit Tenure Track zugunsten meiner neuen Tätigkeit in der Industrieforschung aufgegeben. Daher gab es für mich eine Perspektive, die aber aus persönlichen und objektiven Gründen für mich nicht attraktiv war.“*

Die Einführung von Juniorprofessuren mit Tenure Track wurde von den Befragten kontrovers bewertet. Während einige Wissenschaftler/innen diese Option sehr begrüßten, kritisierten andere die mangelnde Transparenz bei den Kriterien für die Entfristung.

Den meisten Nachwuchswissenschaftler/innen waren keine neuen Überbrückungsmodelle bekannt:

- *„Ich kenne keine neuen Initiativen. Die bestehenden Juniorprofessuren sind für die Beteiligten und deren Arbeits- und Privatumfeld extrem stressbelastet wegen der strengen zeitlichen Befristung. Außerdem spielt ‚Glück‘ eine größere Rolle als objektive Leistung bei dem Erfolg.“*
- *„Nein, diese Lücke klafft immer noch tief und wird vor allem durch DAAD-geförderte Auslandsaufenthalte überbrückt. Ich erlebe diese Lücke als den zentralen Selektionsprozess.“*
- *„Statt die Übergänge zwischen Promotion und Professuren besser zu gestalten, wurden Seniorprofessuren eingerichtet, mit dem Ziel, emeritierten Professor/innen weitere Handlungsmöglichkeiten an unserem Fachbereich zu ermöglichen.“*
- *„Es gibt kein Modell, sondern einen Ausbau der Flickschusterei. Die Situation ist problematischer, weil noch mehr Zwischenförderungen auf noch weniger Dauerstellen kommen.“*
- *„KEINE! Das übliche Drama ... Daher werde ich, falls ich keine Professur bekomme – und im Moment sind kaum welche ausgeschrieben – nach BeNeLux oder die Schweiz flüchten ‚müssen‘ (siehe Zwölf-Jahres-Regel).“*

Frauenförderung

Im Gegensatz zu den überwiegend negativen Antworten bezüglich der Überbrückungsmodelle berichtete die Mehrzahl der Befragten von positiven Entwicklungen hinsichtlich der Frauenförderungsprogramme an ihren Instituten. So gibt es einzelne Förderprogramme an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die Mentoring, Coaching und Career-Beratung für Frauen anbieten, spezielle Veranstaltungsreihen für Wissenschaftlerinnen organisieren und Postdoc-Stipendien nur an Frauen vergeben. Außerdem wurden an einigen Instituten universitäre Gleichstellungskonzepte eingeführt. Zudem gibt es übergreifende Förderprogramme, wie zum Beispiel ProFiL in Berlin, ProProfessur in Hessen, und das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen in Baden-Württemberg.

Einige Befragte äußerten jedoch erheblichen Zweifel an dem Nutzen dieser Förderprogramme und waren der Meinung, dass die Maßnahmen oftmals nicht das eigentliche Dilemma beseitigen würden. So sagte eine Nachwuchswissenschaftlerin:

„Einzelne Veranstaltungen im Career-Center, Coaching- und Mentoring-Programme sind wichtige Elemente, aber sie helfen nicht weiter, wenn man keine Stelle hat.“

Mehrmals wurde kritisiert, dass die Programme die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht wirklich fördern würden. Eine Befragte meinte: *„Aus meiner Sicht helfen weder Mentoring noch Coaching noch Career-Beratung, den Gender Gap zu überbrücken, weil er erst dann entsteht, wenn Frauen sich um ihre Kinder kümmern. [...] Da gilt es weniger die Frauen, sondern mehr die Männer zu fördern, sich für ihre Kinder einzusetzen und diese betreuen zu dürfen. Das fördert dann indirekt die Frauen, die am anderen Ende auch arbeiten können.“*

Ein solches Nachwuchsförderungsinstrument gibt es in der Schweiz, wie eine Wissenschaftlerin berichtete. Die Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich entwickelte das „Protected time“-Programm, das Männer und Frauen ermöglicht, sich für einen bestimmten Zeitraum von Lehre und administrativen Verpflichtungen freustellen zu lassen.

Auffallend bei den Antworten zu dieser Frage war, dass die männlichen Wissenschaftler eher nicht wussten, welche Programme speziell zur Frauenförderung an ihrer Forschungseinrichtung existieren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die befragten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen – trotz einiger positiver Entwicklungen an ihren Hochschulen und Forschungseinrichtungen – zum größten Teil unzufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind. Sie bemängeln vor allem die Zunahme der befristeten Arbeitsverhältnisse sowie die Unplanbarkeit der Karriere und bezweifeln den Nutzen der existierenden Frauenförderungsprogramme.



Arbeitsplatz Hochschule

Aufstieg oder Sackgasse?

16.05.2013



ATTRAKTIVITÄT DES ARBEITSPLATZES WISSENSCHAFT

Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung a.D.,
Vorstand der Stiftung Charité, Berlin

Bei jeder Diskussion über Probleme im Hochschulbereich müssen wir, wenn wir an realistischen Lösungen interessiert sind, einen kurzen Blick auf die Gesamtsituation unserer Wissenschaftslandschaft werfen. Nach meinem Eindruck – und meinen Erfahrungen der letzten 30 Jahre im Wissenschaftsbetrieb – ist es der Wissenschaft noch nie so gut gegangen wie heute. Damit diese Aussage greifbar wird, möchte ich ein paar Zahlen nennen: In unser Wissenschaftssystem fließen ca. 20 Milliarden Euro pro Jahr, davon 15 Milliarden ins Hochschulsystem und fünf Milliarden in den außeruniversitären Bereich. Im Vergleich zu den Zahlen vor einem Jahrzehnt zeigt sich, dass es einen starken Mittelzuwachs gegeben hat und dem System 30 Prozent mehr Geld zur Verfügung steht. Wir wissen aber auch, dass davon ungefähr vier Milliarden Euro zeitlich befristet über verschiedene Programme (wie Hochschulpakt, Exzellenzinitiative, Pakt für Forschung und Innovation) ins System kommen. Deshalb muss es ein primäres Ziel der Wissenschaft sein, die Mittel nachhaltig und auf vernünftige Art und Weise im System zu halten und nach Bedarf adäquat zu steigern.

Diese insgesamt gute Situation im Wissenschaftssystem war auch für mich überraschend. Der Aufwuchs der Mittel hat aber zentrale Auswirkungen auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und auf die Möglichkeit, junge Menschen in diesem System auszubilden. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich in den letzten zehn Jahren von 100.000 auf heute fast 160.000 erhöht, was einer Steigerung von mehr als 50 Prozent entspricht. Die Situation stellt sich heute also völlig anders dar. Nun könnte man sagen: Dann ist ja alles wunderbar! Dem ist aber nicht so. Auch mit einem Zuwachs an Mitteln und Stellen in solch einer enormen Größenordnung sind nicht alle Probleme beseitigt – im Gegenteil. Es gab an deutschen Hochschulen immer schon Probleme mit der Personalstruktur. Diese wurden durch die sehr erfreuliche Entwicklung der letzten Jahre so stark verschärft, dass sie nicht mehr akzeptiert werden können.

Es geht vor allem um zwei Probleme: zum einen um die unsicheren Karrierewege nach der ersten Qualifikationsphase der Promotion, zum anderen um die hohe Zahl an zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich. Die Unsicherheit der Karrierewege nach der Promotion hängt damit zusammen, dass wir in Deutschland traditionell weniger Dauerstellen für Professor/innen als vergleichbare Wissenschaftsländer haben. Auch gab es im deutschen Wissenschaftssystem schon immer relativ viele zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse. Weil die zahlreichen Neueinstellungen in den letzten Jahren meist projektorientiert über Drittmittel (und nicht im Rahmen einer Dauerfinanzierung) an die Hochschulen gelangt sind, hat sich die Personalstruktur nun noch weiter in Richtung Befristung verschoben.

Zum ersten Punkt der unsicheren Karrierewege ein paar Zahlen: Der Anteil der Professor/innen an den hauptamtlich Beschäftigten an deutschen Hochschulen ist in demselben Zeitraum, in dem sich die Gesamtsituation deutlich verbessert hat, um 30 Prozent gefallen. Das bedeutet: Für die Karriereperspektiven von jungen Menschen stehen 30 Prozent weniger Stellen zur Verfügung. Was kann hier getan werden? Ich glaube, dass dieses Problem in einem zweifachen Ansatz zu lösen ist.

Zum einen muss die deutsche Hochschullandschaft einen wichtigen Punkt akzeptieren: Wenn mehr Dauerpositionen auf der Ebene von Professuren geschaffen werden, kann das nicht mit der gleichen Ausstattung, den gleichen Rahmenbedingungen und den gleichen Erwartungen und Freiräumen erfolgen wie zu einer Zeit, als vor hundert Jahren die deutsche Universität begründet wurde und nur zwei Prozent eines Bevölkerungsjahrgangs an die Universität gingen. Damals waren Universitäten im Wesentlichen dazu da, den eigenen Nachwuchs zu rekrutieren.

Heute ist das anders: Wenn wir ernst damit machen wollen, möglichst viele junge Menschen, am besten über 50 Prozent eines Jahrgangs, hochqualifiziert nicht nur für die Hochschulen, sondern auch für die Gesellschaft auszubilden, dann müssen Position, Aufgaben und Tätigkeiten eines Professors bzw. einer Professorin im Regelfall anders als vor hundert Jahren sein. Es muss also ein Weg gefunden werden, auf diese Veränderungen zu reagieren – und das ist schwierig, wie ich aus eigener Erfahrung weiß, als wir in Berlin versucht haben, Professuren mit dem Schwerpunkt Lehre einzuführen. Ich glaube, das war keineswegs ein fauler Kompromiss, wie manche meinten, sondern der einzige Ausweg aus der problematischen Personalsituation an deutschen Hochschulen.

Eine der wichtigsten Aufgaben von Hochschulen ist die Ausbildung von jungen Menschen für die Gesellschaft. Insofern müsste es für Wissenschaftler/innen doch die größte Ehre sein, etwas mehr zu lehren und dafür etwas weniger zu forschen. Eine solche Schwerpunktbildung auf die Lehre ist meiner Ansicht nach die Voraussetzung, um im relevanten Sinne – was notwendig sein wird – zehn Prozent der jetzigen zeitlich befristeten Stellen in Dauerstellen auf Professorebene zu heben. Diese Professuren können aber eben nicht die klassischen Professuren sein, mit denen wir die deutsche Hochschullandschaft begründet haben.

Der andere Aspekt, der dazugehört, wenn man das Problem wirklich lösen will, ist die Verantwortung vor Ort: dass man den jungen Menschen nach ihrer Promotion mitteilt, ob sie eine realistische Chance auf eine Dauerstelle haben. Das ist nicht per Gesetz regelbar. Die Professor/innen müssen den Mut und das Rückgrat haben, den Nachwuchswissenschaftler/innen ehrlich zu sagen, dass sie im Wissenschaftssystem keine Perspektive haben, wenn dem so ist – auch wenn sie selbst davon profitieren würden, wenn ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen bereit wären, noch ein paar Jahre mit der vagen Hoffnung auf eine unrealistische Stelle in der Arbeitsgruppe zu bleiben. Nein, das geht nicht! Nur wenn die jungen Wissenschaftler/innen nach der Promotion ihre Perspektiven im Wissenschaftssystem kennen, können sie ihre erworbenen Kompetenzen rechtzeitig mit einer persönlichen Lebensperspektive fruchtbringend in unsere Gesellschaft einbringen. Dieser Weg ist doch viel besser, als auf eine (nicht vorhandene) Dauerstelle zu hoffen, was nur Frustrationen mit sich bringt.

Nun zum zweiten Problem: die große Anzahl zeitlich befristeter Stellen. Im Jahr 2000 waren es 79 Prozent, aktuell sind es 89 Prozent, was einer 15prozentigen Steigerung in diesem Zeitraum entspricht. Absolut gesehen ist das eine riesige Anzahl. Beängstigend ist zudem aus meiner Sicht, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 37,5 Prozent auf fast 45 Prozent gestiegen ist. Dies alles ist für die Betroffenen unzumutbar – vor allem, wenn es sich um Arbeitsverträge handelt, die oft nicht einmal ein Jahr umfassen. Diese kurze Befristung ist auch für das Wissenschaftssystem letzten Endes von Nachteil, da die Wissenschaft abhängig von jungen Menschen und ihren kreativen Ideen ist. Meist sind die Menschen in jungen Jahren besonders kreativ, in einer Lebensphase also, in der sie auch eine eigene Familie gründen und eine Existenz aufbauen möchten. Sie werden an einer Hochschule aber nicht in Ruhe kreativ arbeiten können, wenn sie Angst haben müssen, nach zwei oder drei Monaten ihren Job zu verlieren, und wenn sie neben ihrer beruflichen Tätigkeit ständig darauf achten müssen, ob irgendwo eine Chance auf Dauerbeschäftigung besteht. Solche kurzen Arbeitsverhältnisse sind nicht

nur persönlich inakzeptabel, sondern auch ausgesprochen wissenschaftsfeindlich. Dieses Problem muss deshalb schnell gelöst werden – und wir sind auch schon auf dem Weg zu einer Lösung.

Es gibt eine Initiative von Ländern unter der Führung oder Beteiligung von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen: Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Baden-Württemberg haben einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes² vorgelegt, der zwei wichtige Punkte enthält. Erstens: Befristete Arbeitsverhältnisse sollen in der Regel zwei Jahre dauern, Abweichungen sind begründungspflichtig. Zudem sollen Eltern-, Pflege- und Betreuungszeiten in diesem Zusammenhang nicht angerechnet werden. Zweitens: Grundsätzlich soll bei Drittmittelprojekten die Laufzeit der Arbeitsverträge mindestens der Projektdauer entsprechen, sodass junge Wissenschaftler/innen auch bei Drittmittelfinanzierung eine bessere Perspektive haben.

Ich bin überzeugt, dass diese Vorschläge zu einer Lösung unserer Probleme beitragen würden – ganz besonders vor dem Hintergrund, dass die Hauptaufgabe der Hochschulen darin besteht, hochqualifizierte junge Menschen für Tätigkeiten außerhalb der Hochschulen auszubilden, für Verwaltung, Politik oder Wirtschaft. Diese Aufgabenveränderung resultiert aus der Tatsache, dass wir eine Wissenschaftsgesellschaft geworden sind, dass der wissenschaftliche Erkenntnisgewinn alle persönlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereiche durchdringt. Deshalb ist wissenschaftliche Erfahrung und Erkenntnis auch der entscheidende Faktor für Erfolge außerhalb der Hochschulen.

Man darf nicht den einfachen Weg gehen und jegliche Befristung abschaffen. Das würde bedeuten, dass diese Perspektive an der Hochschule nur einem Jahrgang bzw. einer Alterskohorte offen stünde und die Hochschulen langfristig ihre Hauptaufgabe nicht mehr wahrnehmen können.

Deshalb bin ich von einem Ansatz überzeugt, der zwei Aspekte kombiniert: Erstens müssen mehr Professuren geschaffen werden, die den Schwerpunkt auf Lehre setzen und weniger üppig als die üblichen Professuren an deutschen Hochschulen ausgestattet sind. Es ist zwar relativ schwierig, dies zu erreichen, aber durchaus möglich. Zweitens muss der Arbeitsplatz Hochschule so gestaltet sein, dass er für junge Menschen berufliche Perspektiven bietet: innerhalb, aber vor allem auch außerhalb der Wissenschaft.

2 Zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz und zu den Reformvorschlägen siehe S. 59 in dieser Publikation.

ÜBERBRÜCKUNGSMODELLE ZWISCHEN PROMOTION UND PROFESSUR

Dr. Angela Borgwardt wissenschaftliche Publizistin

An einer Reihe von Hochschulen wurden Überbrückungsmodelle zwischen Promotion und Professur neu eingeführt. Diese Modelle und Instrumente zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft wurden von Vertreter/innen der Hochschulen vorgestellt.

Professuren für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs – das *Career Track*-Programm der Ruhr-Universität Bochum

An der Ruhr-Universität Bochum (RUB) wurde ein *Career Track*-Programm eingerichtet, um für herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive als Professor/in zu schaffen. Entstehung und Prinzipien dieses Modells erläuterte Prof. Dr. Elmar W. Weiler, Rektor der RUB.

Mehr Transparenz und Verlässlichkeit in den Karrierewegen. Der RUB *Career Track* ist im Kontext einer Stärken- und Schwächen-Analyse der Karrierewege in der Wissenschaft entstanden. Dabei hätten sich besonders große Probleme an den Übergängen gezeigt, so Weiler. Hinzu komme, dass im föderalen Deutschland kein einheitliches System wissenschaftlicher Karrierewege existiert und in den Länderhochschulgesetzen die Rahmenbedingungen sehr verschieden sind. Für Nachwuchswissenschaftler/innen sei dies sehr unübersichtlich. Als Reaktion auf diese Defizite wurde zur systematischen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses das *Career Track*-Programm eingerichtet, um mehr Transparenz und Verlässlichkeit in den Karrierewegen zu erreichen.

Career Track-Programm an der RUB

- Es werden vollwertige, unbefristete Professuren mit voller Unabhängigkeit und Gleichberechtigung in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung innerhalb einer Fakultät geschaffen.
- Die Besetzung von *Career Track*-Professuren folgt höchsten Standards, wie sie bei Berufungen auf Lebenszeit-Professuren gelten.
- Für die Einrichtung einer *Career Track*-Professur muss die Fakultät mindestens eine E13/A13-Stelle bzw. das entsprechende Mitteläquivalent einbringen. Das Rektorat stellt dann im Tausch gegen diese Stelle/dieses Mitteläquivalent eine W2-Stelle auf Lebenszeit bereit.
- Anträge einer Fakultät an das Rektorat können gestellt werden für herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen, die eine entsprechende Qualifizierungsphase durchlaufen haben und/oder seit in der Regel fünf Jahren selbstständig Forschungs- und Lehraufgaben wahrgenommen haben (nach der Promotion ist ein Hochschulwechsel oder mindestens zwei Jahre wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der RUB erforderlich), aber auch für Nachwuchswissenschaftler/innen, die einen auswärtigen Ruf erhalten haben und die die RUB halten möchte.
- Eine *Career Track*-Professur steht allen Nachwuchsforscher/innen der RUB offen, die zu den Besten ihres Faches zählen, unabhängig von ihrem Status in der Qualifizierungsphase (Nachwuchsgruppenleiter/innen, Juniorprofessor/innen, Akademische Rätin/Akademischer Rat auf Zeit, andere Postdocs), sofern die zuvor genannten Bedingungen auf sie zutreffen.
- Nach Besetzung einer *Career Track*-Professur wird diese wie alle Planstellen-Professuren im Organisationsplan der jeweiligen Fakultät geführt.
- Im Falle eines Wechsels der Inhaberin/des Inhabers der Professur entfällt diese zwar anschließend wieder. Die für die Einrichtung bereitgestellte E13/A13-Stelle bzw. das Mitteläquivalent verbleibt aber bei der Fakultät.
- *Career Track*-Stellen sind unabhängig von verfügbaren Planstellen.

Vgl. Leitlinien des Rektorats für das Career-Track-Programm, Ruhr-Universität Bochum, <http://www.ruhr-uni-bochum.de/berufungsportal/berufungsverfahren/leitlinien-career-track.pdf> (05.07.2013).

Bessere Übergänge vor und nach der Promotion. Das *Career Track*-Programm ist Teil einer Strategie der RUB, die Übergänge im wissenschaftlichen Karriereweg systematisch aufeinander abzustimmen. Nachdem die Hochschulen die Umstellung auf das Bachelor/Master-System weitgehend vollzogen hätten, so Weiler, müssten sie nun verstärkt die Postgraduiertenphase nach dem Bachelor- und Masterabschluss in den Fokus nehmen. An der RUB wird deshalb die Masterphase systematisch mit der Promotion verknüpft. Um den Übergang nach der Promotion wirklich bedarfsgerecht gestalten zu können, müssten die Hochschulleitungen die präzise Zahl der Doktorand/innen ihrer Hochschule erfassen – und nicht wie bisher nur eine überschlägige Zahl kennen.

Research School für Doktorand/innen. An der RUB wurde deshalb eine Research School eingerichtet, in der sämtliche Doktorand/innen der Universität registriert sind. Mit allen Promovierenden wurde zudem eine individuelle Betreuungsvereinbarung geschlossen. Dadurch sei überhaupt erst ein analytischer Blick auf diese Gruppe möglich, meinte Weiler. Über die *Research School* erhielten die Doktorand/innen einen eigenen Status an der Universität und entwickelten mehr Selbstbewusstsein und eine gemeinsame Identität – sie seien nun keine Einzelkämpfer mehr, sondern könnten in der Gruppe Ideen entwickeln und sich aktiv in die Gestaltung der Qualifikationsphase bzw. die Lösung der damit verbundenen Probleme einbringen.

Internationalisierung und Übergangsstipendien. Innerhalb der *Research School* wird der wissenschaftliche Nachwuchs auch durch ein internationales Austauschprogramm gefördert: „Wir wollen die Doktorand/innen an Orte bringen, wo sie am besten forschen können“, sagte Weiler. Dies sei auch ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung, da Doktorand/innen an einer Hochschule in Deutschland häufig nur männliche Vorgesetzte auf Professorebene haben. Deshalb unterstützt die RUB Auslandsaufenthalte von Doktorandinnen, damit sie sich international mit Fachwissenschaftlerinnen austauschen können, die den Karriereschritt zur Professur bereits geschafft haben und weibliche *role models* darstellen.

Zudem will die RUB künftig noch mehr Übergangsstipendien vergeben, damit qualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen nach der Promotion in eine geordnete Postdoc-Phase wechseln können. Auch dieser Übergang wird an der RUB mit Internationalisierung verbunden: Die Postdocs sollen andere Länder und Wissenschaftssysteme kennenlernen, damit sie sich dort in ihrer beruflichen Zukunft auch bewegen können. „Bei einer wissenschaftlichen Karriere darf man nicht im speziellen deutschen Wissenschaftssystem hängenbleiben“, meinte Weiler.

Klare Kriterien für eine unbefristete W2-Professur. Das *Career Track*-Programm soll nach der Promotion greifen, also in Bezug auf die Postdocphase und weitere Karriereschritte. Zielgruppe sind hervorragende Nachwuchswissenschaftler/innen an der RUB. Die Kriterien für die Besetzung einer *Career Track*-Professur sind auf der Homepage der Universität veröffentlicht und somit transparent. Der Tausch einer E13-Stelle gegen eine vollfinanzierte W2-Stelle (mit Zulagen) auf Lebenszeit sei für Fakultäten hoch attraktiv, meinte Weiler, insbesondere wenn sie neue Forschungsgebiete aufbauen möchten. Es hält es aber für wichtig, dass die Fakultät auch selbst etwas einbringt, sonst sei die Gefahr von Mitnahmeeffekten zu groß.

Lebenszeitstelle zur Überbrückung. Der Name „*Career Track*-Programm“ ist wörtlich zu nehmen: Es geht um Karriereförderung, nicht darum, Nachwuchsforscher/innen für immer an die RUB zu binden. „Wir wollen hier hauptsächlich den Übergang in den Griff kriegen und das Problem lösen, dass man sich in den derzeitigen Befristungskontexten häufig nicht auf eine Professur bewerben kann, weil keine ausgeschrieben ist“, sagte Weiler. Obwohl die *Career Track*-Professur zur Überbrückung gedacht ist, habe man sich bewusst für eine Lebenszeitprofessur entschieden, um „Druck aus dem System herauszunehmen“. Dadurch könnten die Wissenschaftler/innen die Übergangsphase mit einer gewissen Gelassenheit gestalten. Für die RUB habe das den guten Nebeneffekt, dass sie hochrangige Forscher/innen noch eine Weile halten kann.

Letztlich werde aber erwartet, dass die Professor/innen früher oder später Rufe von anderen Hochschulen bekommen. Grundlage dafür sind die anspruchsvollen Kriterien für die Besetzung einer solchen Professur, mit denen die Berufungsfähigkeit praktisch festgestellt wird. Damit seien Rufe anderer Hochschulen sehr wahrscheinlich, so Weiler, und falls *Career Track*-Professor/innen doch nicht wegberufen werden, könne die Universität sehr gute Wissenschaftler/innen behalten. Grundsätzlich sind die Professuren aber auf Fluktuation angelegt, um zu verhindern, dass das System „zuläuft“, so Weiler. Ähnlich wie bei den Juniorprofessor/innen der RUB, von denen etwa 50% innerhalb der ersten drei bis vier Jahre Rufe erhalten, sei davon auszugehen, dass auch in diesem Modell immer wieder Stellen frei werden.

Förderung exzellenter Einzelpersönlichkeiten. Ziel der RUB sind ungefähr 20 *Career Track*-Professuren, die *ad personam* eingerichtet werden. Die Stellen sind nicht auf bestimmte Fachgebiete oder Themen beschränkt, entscheidend ist nur die fachliche Qualität des Forschers bzw. der Forschere-

rin: „Es soll hier um die individuelle Qualität gehen und nicht um irgendwelche kompensatorischen Mechanismen, mit denen Fakultäten Lächer stopfen möchten“, sagte Weiler. *Career Track*-Professuren sind unabhängig und keinem Lehrstuhl zugeordnet. Letztlich geht es darum, besonders talentierten jungen Wissenschaftler/innen an der RUB attraktive Karriereperspektiven zu bieten.

Juniorprofessur als Karriereperspektive – die Strategie der Technischen Universität Berlin

Über die Weiterentwicklung des Instruments Juniorprofessur im Rahmen der Berufsstrategie der Technischen Universität Berlin (TUB) berichtete die Vizepräsidentin der Universität, Dr. Gabriele Wendorf. Sie erinnerte daran, dass vor etwa zehn Jahren bundesweit ca. 10.000 C1-/C2-Professuren weggefallen sind, die durch Juniorprofessuren ersetzt werden sollten. Heute müsse man allerdings feststellen, dass nur etwa 1.000 Juniorprofessuren existieren. Die TUB setzt weiterhin auf das Instrument Juniorprofessur, allerdings in Kombination mit anderen Komponenten der Nachwuchsförderung. Der Akademische Senat verabschiedete 2013 unterschiedliche Ideen zur Juniorprofessur für die gesamte Universität.

Instrument der Juniorprofessur an der TUB in den Jahren 2013 bis 2020

Im Rahmen des Zukunftskonzepts ist vorgesehen, eine Flexibilisierung der Struktur und gezielte Nachwuchsförderung zu verbinden: Angestrebt wird eine Diversifizierung der professoralen Struktur, mit der gleichzeitig der herausragende wissenschaftliche Nachwuchs gefördert werden soll. Ziel ist es, in Abstimmung mit den Fakultäten ausgewählte Professuren aus dem Kontingent der neu zu besetzenden W3-Strukturprofessuren zunächst für eine Periode von sechs Jahren befristet als W1/W2-Professuren mit Nachwuchswissenschaftler/innen zu besetzen. Danach ist die nächste Strukturstufe (W2/W3) auf der Grundlage eines speziellen *Tenure Track*-Verfahrens erreichbar. Durch eine Betonung von W1/W2-Professuren bei neuen Berufungen in den nächsten acht Jahren soll das Verhältnis in der Professorenschaft zugunsten des wissenschaftlichen Nach-

wuchses verschoben werden. Es ist geplant, bis 2020 insgesamt zehn Prozent der Strukturstellen mit W1/W2-Professor/innen zu besetzen.

Vor diesem Hintergrund wird auch die vorhandene Struktur der Juniorprofessuren an der TU Berlin verändert. Juniorprofessuren mit und ohne *Tenure Track* sollen nebeneinander bestehen bleiben, aber anders gewichtet werden.

- 27 Strukturfachgebiete (10% der Strukturprofessuren), die mit W1/W2-Stellen mit *Tenure Track*-Option besetzt werden sollen, werden von den Fakultäten benannt. Dabei soll neben dem (Entwicklungs-) Potenzial der Person vor allem die Passfähigkeit in die Struktur eine Rolle spielen. Diese Strukturfachgebiete erhalten eine Personalausstattung mit durchschnittlich 2,7 Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, je nach Fachgebiet unterschiedlich.
- Die Zahl der zentral bereitgestellten W1-Stellen ohne *Tenure-Track*-Option soll auf acht Stellen gesenkt werden. Schwerpunkt ist hier die Förderung der Person. Diese Stellen werden mit einer WM-Stelle ausgestattet, davon werden die ersten drei Jahre aus der zentralen Reserve, die restlichen Jahre von der Fakultät finanziert.

Weitere Juniorprofessuren werden durch das Nachwuchsprogramm „Wissenschaftlerinnen an die Spitze der TU Berlin“ gefördert. Auch diese Stellen werden mit WM-Stellen ausgestattet.

Als Anreiz zur Einwerbung von Stiftungs-Juniorprofessuren soll ein Pool von fünf WM-Stellen geschaffen werden. Diese Stellen können W1-Stiftungsprofessuren, die ohne Ausstattung eingeworben wurden, zur Verfügung gestellt werden.

Insgesamt sollen mit dieser Strukturveränderung die 20 aktuell vorhandenen Juniorprofessuren (W1) sukzessive in acht W1-Professuren sowie zwölf WM-Stellen für die Ausstattung der verschiedenen Juniorprofessuren umgewandelt werden.

Siehe: Der Präsident der Technischen Universität Berlin (Hg.): Zukunftskonzept für die Jahre 2013 bis 2020. Berlin, Mai 2013, http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Dokumentationen/Zukunftskonzept/Zukunftskonzept_2013-2020.pdf (05.07.2013).

Verschiedene Formen von Juniorprofessuren. Wendorf erläuterte die unterschiedlichen Formen von Juniorprofessuren, die an der TUB eingerichtet werden. Bei den Juniorprofessor/innen mit *Tenure Track*-Option (Strukturprofessuren) besteht durch die Zuordnung zu einem Fachgebiet eine klare thematische Festlegung. Die Juniorprofessuren ohne *Tenure Track* dienen dazu, exzellente Köpfe mit interessanten Themen berufen zu können. Diese Professuren sollen auf eine Art an die Fakultäten angebunden werden, dass es für die Fakultäten attraktiv ist, die Wissenschaftler/innen so stark zu unterstützen, dass sie auf anderen Professuren reüssieren können. Darüber hinaus gibt es Juniorprofessuren speziell für Frauen, die teilweise über das Professorinnen-Programm, teilweise von der TUB selbst finanziert werden. Damit eigenständiges Forschen möglich ist, sollten generell alle Juniorprofessor/innen eine Personalausstattung mit Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (WM) erhalten, so Wendorf.

Fluktuation. Um darauf hinzuwirken, dass sich die Wissenschaftler/innen wieder von der Stelle wegbewegen, werden die ersten Jahre der WM-Unterstützung zentral bezahlt, die Folgejahre müssen von der Fakultät getragen werden. „So besteht für die Fakultät ein Anreiz zu sagen: Es wäre schön, wenn eine Person weggeht und wir eine neue Person bekommen, die ein Potenzial für uns darstellt“, sagte Wendorf. Die Fakultät soll dadurch ein Interesse daran haben, die W1-Stelle so zu fördern, dass eine vorzeitige Wegberufung des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin erfolgt. Natürlich versuche man immer, den eigenen hervorragenden Nachwuchs an der Universität zu halten, doch sei auch ein gewisser personeller Austausch nötig. Zudem habe man schon oft die Erfahrung gemacht, dass Juniorprofessor/innen zu einem relativ frühen Zeitpunkt an eine andere Hochschule berufen wurden und später wieder an die TU Berlin zurückkehrten. Sehr gute Wissenschaftler/innen erhielten häufig mehrere Rufe, sodass eine gewisse Fluktuation wahrscheinlich ist.

Längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten. Wendorf verdeutlichte aber auch, dass nur ein kleiner Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Juniorprofessur erhalten kann. Ein Blick auf die Proportionen zwischen der Anzahl der alten C1- und C2-Stellen zur Anzahl der heutigen Juniorprofessuren zeige eine sehr große Lücke. Deshalb müsse man sich unbedingt auch über die „normalen“ Postdocs Gedanken machen, die z.B. durch Haushaltsmittel der TUB auf Postdoc-Stellen beschäftigt werden. „Hier ist es uns wichtig, dass wir längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten bieten können“, sagte Wendorf. An der TUB besteht

schon länger die Verwaltungsvereinbarung, dass Haushaltsstellen fünfjahresweise und i.d.R. als Vollzeitstellen vergeben werden sollen. Das müsse hochschulintern zwar immer relativ stark gerechtfertigt werden, so Wendorf, doch erweise sich diese Regelung für die Wissenschaftler/innen als verlässliche Perspektive. Auch die Hochschulmitglieder hätten die damit verbundenen Vorteile inzwischen erkannt, da sehr kurzfristige Verträge nicht nur die Psyche der Wissenschaftler/innen belasten, sondern sich auch negativ auf die Arbeitsergebnisse auswirken.

Anstieg der Drittmittel. Auch an der TUB ist der Drittmittelbereich neben dem Haushaltsbereich in den letzten Jahren immer mehr gewachsen: In weniger als zehn Jahren haben sich die Drittmiteleinwerbungen etwa verdoppelt, was auch starke Auswirkungen auf die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses hat. Nach Ansicht von Wendorf braucht man eine entsprechende Struktur, die dieses große Drittmittelvolumen mitträgt. Das könnten die bisherigen Fachgebietsleitungen nicht leisten, sondern es müsse systematisch eine Zwischenstruktur aufgebaut werden, was die TUB auch plane. Allerdings werde an der TUB noch über die Frage diskutiert, welche adäquaten Karrieremodelle angeboten werden können: Auf der einen Seite möchte man den Wissenschaftler/innen eine gewisse Sicherheit bieten, auf der anderen Seite aber auch den Anreiz aufrechterhalten, weiter aktiv Drittmittel einzuwerben und sich nicht irgendwann „zurückzulehnen“.

Das Professorinnen-Programm – Ziele und bisherige Erfolge

Wie erfolgreich ist das Professorinnen-Programm (PP) nach fünf Jahren Laufzeit? Dr. Karin Zimmermann vom Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg referierte zentrale Ergebnisse ihrer Evaluation des Programms.

Professorinnen-Programm (PP)

Das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder ist ein spezifisches Programm zur Frauenförderung. Ziel ist die Unterstützung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen. Angestrebt wird,

- die Repräsentation von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern,
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern,
- den Studentinnenanteil in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Verfahren: Die Hochschulen reichen ein Gleichstellungskonzept ein und beantragen die Förderung von Professuren, die mit Frauen besetzt werden sollen. Auf der Grundlage einer positiven Begutachtung des Gleichstellungskonzepts werden bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert.

Finanzierung: Die Professuren werden gemeinsam von Bund und Ländern je hälftig finanziert. Die Fördersumme des BMBF für eine fünfjährige Programmphase beträgt 150 Mio. Euro.

Evaluation: Die inzwischen abgeschlossene erste Programmphase (2007–2012) wurde vom Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg evaluiert. Ermittelt werden sollten die „Gleichstellungsfortschritte“, die durch das PP erreicht wurden. Die Hauptdatenquellen der Evaluation waren eine schriftliche Befragung der 16 Länderministerien und eine Online-Befragung an der sich 145 Hochschulen beteiligten. Hinzu kamen Expert/inneninterviews sowie eine Analyse der von den Hochschulen zur Begutachtung im Professorinnenpro-

gramm eingereichten Gleichstellungskonzepte. Das Ergebnis wurde im März 2012 der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vorgelegt, die sich für eine Fortsetzung des Programms aussprach. Aktuell bewerben sich die Hochschulen für die zweite Programmphase (2012–2017).

- Beschreibung des Programms: <http://www.bmbf.de/de/494.php>
- Evaluationsbericht: Karin Zimmermann: Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ (HoF-Arbeitsbericht 6/2012). Hg. Vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2012.

Anschubfinanzierung für Vorgriffs- und Regelprofessuren. Das Professorinnen-Programm ist im Unterschied zu anderen Frauenförderprogrammen konkret darauf ausgerichtet, in den Fächern das Potenzial an berufungsfähigen Frauen auf eine Vollprofessur zu stärken. Es bietet den Hochschulen eine Anschubfinanzierung für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren, danach müssen die Hochschulen die Professuren selbst finanzieren. Differenziert wird zwischen Vorgriffsprofessuren und Regelprofessuren: Bei Vorgriffsprofessuren werden neue Professuren eingerichtet, die jeweils zu 50 Prozent von Bund und Land vollfinanziert werden sollen (formal!). Bei Regelprofessuren geht es um Professuren, die in den nächsten fünf Jahren frei werden und mit Frauen besetzt werden sollen.

Verknüpfung von Professuren mit Gleichstellungsmaßnahmen. Die generelle Voraussetzung für die Teilnahme am Programm ist, dass das Gleichstellungskonzept der Hochschule von einer Jury positiv bewertet wurde. Das weitere ausschlaggebende Antragskriterium für eine Professur ist die Rufannahme, d.h. das Berufungsverfahren muss bereits abgewickelt sein: „Es ist ein sogenanntes Windhund-Prinzip: Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“, sagte Zimmermann. Eine Besonderheit des PP ist, dass die Professorinnenvorhaben an die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen gebunden sind: Die Hochschule muss die Hälfte der freiwerdenden Mittel in gleichstellungspolitische Maßnahmen umsetzen. Allerdings gilt dies nur bei Regel-, nicht bei Vorgriffsprofessuren.

Wichtige Ergebnisse der Evaluation. Zimmermann nannte einige zentrale Ergebnisse und Zahlen der Evaluation der ersten Programmphase:

- Hohe Teilnahmequote: 152 Hochschulen (über 63% der staatlichen Hochschulen) reichten Gleichstellungskonzepte ein
- Hohe Erfolgsquote: von 152 Gleichstellungskonzepten wurden 124 positiv bewertet (81,6%), 260 Professorinnenvorhaben bewilligt

- Art der geförderten Hochschulen: 56 Universitäten, 48 Fachhochschulen und 5 Kunsthochschulen
- Verhältnis Regel- zu Vorgriffsprofessuren: 60 zu 40, Verhältnis W3- zu W2-Professuren: 30 zu 70
- Verteilung nach Bundesländern: Art und Dotierung der Professuren (Vorgriffs-, Regelprofessur, W2/W3) sind abhängig von der Finanzkraft und den Zielen der Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich eines Landes und somit sehr unterschiedlich.
- Fachgebiete: MINT-Fächer sind gut beteiligt, Kunsthochschulen weniger
- W3-Professuren sind meist an Universitäten angesiedelt, W2-Professuren meist an Fachhochschulen.
- Bei den Regelprofessuren liegt der Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf zielgruppenbezogenen bzw. individuellen Maßnahmen und weniger auf strukturellen Maßnahmen i.S. der Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse als Prinzip der Organisationsveränderung (Gender Mainstreaming) und ebenso wenig auf Geschlechterforschung oder geschlechtersensibler Lehre. Bei den zielgruppenbezogenen Maßnahmen legten die Universitäten ihren Fokus vor allem auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovierende, Postdocs), die Fachhochschulen – mit häufig ingenieurwissenschaftlicher Ausrichtung – auf die Zielgruppe Schülerinnen, um mehr weibliche Studierende anzuziehen.

Gleichstellungsfördernde Impulse. Besonders positiv hervorzuheben sind nach Zimmermann die gleichstellungsfördernden Impulse, die das Professorinnen-Programm in den Hochschulen gesetzt hat. Es habe sich gezeigt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Akteurinnen mit der höchsten Impulswirkung für den Eintritt in das Programm sind: Sie haben meist die Gleichstellungskonzepte verfasst, darüber mit den Hochschulleitungen kommuniziert und sie waren auch bei der Umsetzung der Konzepte meist noch in Verantwortung. Bei dieser Gruppe stöße das PP auf sehr große Zustimmung, weil aus ihrer Sicht die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen dadurch gefördert, verstetigt bzw. ausgebaut werden konnte.

Defizite im Umsetzungsprozess. Hinsichtlich der Einordnung der Befragungsergebnisse beteiligten sich vor allem die dezentralen Organisationsbereiche noch kaum an der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und -konzepten. Insofern sei es interessant zu beobachten, so Zimmermann, wie das Verhältnis von zentraler und dezentraler Ebene in Zukunft besser austariert werden kann, um die Fachbereiche stärker

in die Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele zu integrieren. Zudem sei deutlich geworden, dass der Umsetzungsprozess an Hochschulen, die eine Gender Mainstreaming-Strategie haben, besser funktioniert d.h. wenn die gleichstellungspolitischen Maßnahmen in ein Gesamtkonzept der Hochschule eingebettet werden. Viele Hochschulen hatten kritisiert, dass der administrative Aufwand für die Beteiligung am PP viel zu hoch sei.

Nach Ansicht von Zimmermann hängt der hohe Aufwand auch damit zusammen, dass die Hochschulen neben den Bundes- und Landesmitteln noch zusätzliche Drittmittel einwerben müssen, z. B. um die Stellen mit Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auszustatten. Zudem sei das Zeitfenster zur Besetzung der Professuren relativ eng („Windhund-Prinzip“), was große Hochschulen begünstige, die viele Berufungsverfahren abwickeln. Die Co-Finanzierung der Bundesmittel bei den Vorgriffprofessuren funktioniert in den Ländern sehr unterschiedlich: Manche Länder waren nicht bereit, für PP-Professuren zusätzliche Mittel bereitzustellen v.a. mit der Begründung, dass die Grundfinanzierung der Hochschulen bereits aus Landesmitteln erfolgt. Ohne Gegenfinanzierung durch das Land wird es den Hochschulen aber erschwert, am Programm teilzunehmen. Ein weiterer Kritikpunkt ist nach Zimmermann, dass mehr W2- als W3-Professuren eingerichtet wurden, obwohl W3-Stellen – insbesondere für die Neudefinition von Fachgebieten – sehr sinnvoll wären.

Desiderata. Gleichstellungspolitische und frauenfördernde Maßnahmen sind nach Auffassung von Zimmermann weiterhin wichtig, doch sollten sie in ein Organisationskonzept mit dem Ziel einer Kulturveränderung an den Hochschulen eingebettet sein, um umfassend wirken zu können. Notwendig sei in Zukunft auch eine Evaluation der Erfolge von Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschulen. Dabei sollte sich der Blick nicht nur auf das PP richten, sondern z. B. auch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG einbeziehen.

Zimmermann verwies darauf, dass es im Zuge der Exzellenzinitiative bereits eine Reihe von wichtigen Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung gab. Damit die damit verbundenen Erfolge nicht verpuffen, müsse schon heute darüber nachgedacht werden, was auf die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Exzellenzinitiative und des PP folgen könnte – beide Programme laufen 2017 aus. Inzwischen gebe es zwar zahlreiche Selbstverpflichtungen der Hochschulen und der Wissenschaftsorganisationen zur Gleichstellung, doch müsse überlegt

werden, wie diese stärker bindend gemacht werden können. Die selbstgesetzten Zielvorgaben und Selbstverpflichtungen würden zwar in die richtige Richtung weisen, doch fehle der Nachweis ihrer wirkungsvollen Umsetzung. Hier könnte man sich auch auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates von Mai 2012 beziehen, der zum Ergebnis gekommen sei, dass die Umsetzung der Zielvorgaben und Selbstverpflichtungen der Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen noch nicht den Erwartungen entspricht.



ARBEITSBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN: KARRIERESYSTEM STATT PATCHWORK

Vorschläge von **Dr. Dagmar Simon** Wissenschaftszentrum Berlin

Wo steht Deutschland mit den Reformen im Hochschul- und Wissenschaftssystem und welche Probleme sind noch zu lösen, insbesondere im Hinblick auf Befristung, Drittmittelfinanzierung und *Tenure Track*? Mit diesen Fragen beschäftigte sich Dr. Dagmar Simon, Leiterin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Zu Beginn ihres Impulsreferats verwies sie auf Ergebnisse der Wissenschaftler-Befragung des IFQ 2010.³ Demnach war die Zustimmung der Professor/innen an deutschen Universitäten bei zwei Punkten besonders hoch: erstens, dass in Deutschland die Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht ausreichen, und zweitens, dass die Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen zu unsicher sind.

Gestiegene Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Im Zuge der Systemveränderung an den Hochschulen seien die Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs erheblich gestiegen, so Simon. So fordere man z. B. von Doktorand/innen für einen wissenschaftlichen Karriereweg eine gute internationale Positionierung, internationale Forschungsk Kooperationen, eine hohe Anzahl an Veröffentlichungen in renommierten Publikationen, die Vermittlung von Forschungsergebnissen auch in eine breitere Öffentlichkeit, und darüber hinaus ein großes Spektrum an Kompetenzen, u.a. eine intelligente Form der Selbstvermarktung, individuelles Karrieremanagement, Leitungskompetenzen, Mobilität und vieles mehr. Auch Juniorprofessor/innen müssten in Forschung und Lehre, aber auch bei anderen Aufgaben sehr viel leisten – häufig eine Überlast, die kaum zu bewältigen sei.

3 Vgl. Susan Böhmer/Jörg Neufeld/Sybille Hinze/Christian Klode/Stefan Hornbostel: Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. ifQ-Working Paper No. 8/März 2011, S. 14, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_wissenschaftler_befragung_2010.pdf (13.07.2013). Die ifQ-Wissenschaftler-Befragung 2010 stellt eine Online-Befragung von 3.131 Professor/innen an deutschen Hochschulen dar.

Bewegung im Wissenschaftssystem. „In den letzten 15, 20 Jahren hat sich im deutschen Wissenschaftssystem extrem viel bewegt, nachdem sich vorher nicht sehr viel bewegt hat“, sagte Simon. In Bezug auf wissenschaftliche Karrieren hätten z. B. verschiedenste Formen der strukturierten Graduiertenausbildung stark zugenommen und die Postdocs, die man früher vielfältigen Kategorien zuordnete („Drittmittelbeschäftigte“, „wissenschaftliche Mitarbeiter/innen“ etc.), seien als eigene Personalkategorie entdeckt worden. Dadurch habe sich der Fokus darauf gerichtet, dass Postdocs eine relevante Gruppe bilden, die sich in einer wichtigen, aber besonders prekären Lage befinden. Simon erläuterte die Problematik: In der Postdoczeit gibt es nur sehr wenige Stellen, die in Professuren münden. Zwar wurden inzwischen an den Hochschulen und in verschiedenen Förderprogrammen spezifische Angebote für Postdocs entwickelt, doch könnten nur wenige Nachwuchswissenschaftler/innen von diesen Möglichkeiten profitieren.

Karrieresystem statt Patchwork. An den Hochschulen werden inzwischen auch vielfältige *Tenure Track*-Modelle umgesetzt, die sich stark unterscheiden.⁴ Simon sieht diese Entwicklung kritisch: Wenn die Möglichkeiten zum *Tenure Track* an einigen Hochschulen exzellent sind und an anderen Hochschulen gar nicht bestehen, werde eine dysfunktionale Differenzierung im Hochschulsystem befördert. Es sollte verhindert werden, dass sich das Hochschulsystem in den nächsten Jahren so stark ausdifferenziert, dass die Ausgangsbedingungen und Karrierechancen für junge Wissenschaftler/innen extrem ungleich sind. „Zur Zeit gibt es viele Initiativen an den Hochschulen, und es hat sich auch vieles positiv entwickelt, aber es ist mehr ein Patchwork, als eine Vorstellung, was ein Karrieresystem an deutschen Hochschulen bedeuten könnte – wo fängt es an und wo wollen wir hin?“ Generelle Fragen wie *Tenure Track* sollten nicht an jeder einzelnen Hochschule, sondern zumindest auf der Ebene der Bundesländer einheitlich geregelt werden.

Förderketten und Übergänge. Im Rahmen von Förderprogrammen sind für die verschiedenen Etappen der beruflichen Entwicklung im Wissenschaftssystem schon viele adäquate Instrumente entwickelt worden, meinte Simon. Beispielhaft nannte sie die Förderkette der DFG: Am Anfang steht die Förderung von Studierenden durch Stipendien, dann folgt die Förderung der Promotion durch Stellen in DFG-Projekten oder Stipendien, die Förderung von Postdocs durch die Möglichkeit der Einzel-

4 Vgl. Reformbeispiele an Hochschulen, S. 10 in dieser Publikation.

antragstellung und Auslandsstipendien, die Erlangung der Berufbarkeit durch die Leitung von Nachwuchsgruppen (Emmy-Noether-Programm u.a.) bis hin zur Vorbereitung auf wissenschaftliche Leitungsfunktionen (Heisenberg-Proffessur u.a.). Natürlich seien all diese Förderinstrumente befristet und es gebe keinen Automatismus von einer Stufe in die andere, doch reagierten solche Förderketten auf ein zentrales Problem im deutschen Wissenschaftssystem: nämlich die Frage, wie die Übergänge besser bzw. überhaupt geregelt werden können. Bei allen noch bestehenden Defiziten ist es nach Ansicht von Simon wichtig, die Fortschritte im Wissenschaftssystem wahrzunehmen und zu erkennen, dass die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Hochschulen nicht nur negativ ist.

Wachsende Anteile an Teilzeit, Befristung, Drittmitteln. Nach den Ergebnissen des BuWiN 2013 sind die Anteile der Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung zwischen 2000 und 2010 kontinuierlich gestiegen.⁵ Die steigenden Anteile der Teilzeit findet Simon bedenklich, da man mit Teilzeitarbeit unter den Bedingungen des gegenwärtigen Wissenschaftssystems schnell seine Karrieremöglichkeiten verspiele. Auch der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse ist inzwischen sehr hoch: 2007 waren an Universitäten im Durchschnitt 81% befristet und 19% unbefristet beschäftigt, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen 60% unbefristet zu 40% befristeten Stellen.⁶ Doch auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen würden die Befristungen immer mehr zunehmen, die immer mehr als „Durchlauferhitzer für die Hochschulen“ betrachtet werden, so Simon.

Stellenwert von Drittmitteln. Zwischen 1995 bis 2009 ist der Anteil der Drittmittel im Verhältnis zu den Grundmitteln stark gestiegen und liegt inzwischen bei über 30% Prozent. Drittmittel sollten nach Simon jedoch differenziert betrachtet werden: Sie bedeuteten nicht nur Kurzfristigkeit für Personalverträge, sondern seien auch eine gute Fördermöglichkeit für Forschungsprojekte, die ohne Drittmittel gar nicht durchgeführt werden könnten. Dennoch sei mit dem steigenden Anteil an Drittmitteln eine immer stärkere Belastung für die Hochschulen verbunden, weil drittmittelfinanzierte Projekte mit Grundmitteln

⁵ Vgl. S. 8 in dieser Publikation.

⁶ Vgl. BuWiN 2013, S. 299, Zahlen auf der Basis von: The Changing Academic Profession (CAP-Studie) 2007; Höhle, E./Jacob, A. K./Teichler, U. (2012): Das Paradies nebenan? Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Beiträge zur Hochschulforschung 2012/2, S. 8–29.

gegenfinanziert werden müssen. Ein weiteres Problem sieht Simon in der Verselbstständigung der Drittmittelinwerbung, die per se als hohes Gut betrachtet werde und zum entscheidenden Qualitätsnachweis in Evaluationen, Rankings und Ratings geworden ist. Hier sei eine Eigendynamik entstanden, die nicht mehr von den Institutionen gesteuert werden könne. Hochschulen seien oft nicht mehr in der Lage, in dieser Frage funktional zu denken und im konkreten Fall zu entscheiden, ob Drittmittel für bestimmte Vorhaben überhaupt gebraucht werden. Hier müsse man kritisch fragen, welche Art von Qualität die Einwerbung von Drittmitteln eigentlich abbilde.

Sollbruchstelle nach der Promotion. Simon verwies auch auf die Ergebnisse einer Studie (Quelle: CAP-Studie 2007; Höhle/Jakob/Teichler 2012) über die Anteile von Teilzeit- und befristet Beschäftigten an allen promovierten Mitarbeiter/innen an Universitäten in ausgewählten Ländern. Deutschland liegt hier im Mittelfeld, doch wird auch deutlich, dass der hohe Anteil an Befristung in anderen Wissenschaftssystemen keine Normalität ist. Hier sind gewaltige Unterschiede festzustellen, was auch mit der unterschiedlichen Entwicklung nationaler Wissenschaftssysteme zusammenhängt. Der Vergleich der einzelnen Karrierestufen an Hochschulen in Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden, Großbritannien und den USA verdeutlicht den hohen Befristungsanteil im deutschen Wissenschaftssystem. Während es in anderen Ländern strukturelle Karrierestufen nach der Promotion gebe, so Simon, werde die Postdocphase in Deutschland zur „Sollbruchstelle“, bei der nicht klar ist, wie es für die Wissenschaftler/innen anschließend weitergeht.

Juniorprofessuren und Tenure Track. Die Einrichtung von Juniorprofessuren war nach Simon ein Schritt in die richtige Richtung, indem attraktive Stellen jenseits von Professorenstellen geschaffen wurden. Spezifisch am deutschen System sei ja, dass es unterhalb der Hochschulprofessur eigentlich fast gar keine Personalkategorie gibt, die Selbstständigkeit in Lehre und Forschung ermöglicht und attraktive Arbeitsbedingungen bietet. Die Juniorprofessur habe in dieses System Bewegung hineingebracht und jüngeren Wissenschaftler/innen mehr Optionen eröffnet. Das hochambitionierte Ziel, bis 2010 6.000 Juniorprofessuren als verlässliche Karriereperspektive zu schaffen, sei aber leider weit verfehlt worden.

In den USA liege der Anteil vergleichbarer Berufsgruppen bei ca. 27%, in Deutschland bei ca. 2%. „Das ist sehr mager. Man kann nicht sagen, dass damit eine wirkungsfähige, weitere Karrierestufe in das Sys-

tem eingebaut wurde“, meinte Simon. Deshalb müsse man nun weiter darüber nachdenken, welche attraktiven Stellen jenseits der Professur im Sinne einer beruflichen Entwicklungsmöglichkeit geschaffen werden könnten. Zudem gibt es an deutschen Hochschulen nur wenig echte *Tenure Track*-Stellen, also Juniorprofessuren mit Evaluation und anschließender Hausberufung ohne Konkurrenz: Zur Zeit sind nur 8% der Juniorprofessuren mit *Tenure Track* ausgestattet und weitere 12% Juniorprofessor/innen können sich auf Stellen in der gleichen Hochschule bewerben.

Karrieresystem in Großbritannien. Am Beispiel der Personalstruktur an britischen Hochschulen erläuterte Simon, wie die Idee eines Karrieresystems funktionieren könnte. In Großbritannien ist es möglich, als *Research Assistant* an einer Hochschule anzufangen und dann einen Karriereweg mit verschiedenen Stufen zu durchlaufen: Es folgen die Positionen *Research Associate*, *Lecturer A*, *Lecturer B*, *Senior Lecturer*, *Reader* und schließlich *Professor*. Die Aufstiegsmöglichkeit ist somit ins System eingebaut. Auch auf den unteren Karrierestufen hat man schon den Status einer Hochschullehrkraft, nicht erst „ganz oben“ als Professor/in. Ein entscheidender Punkt sei dabei, dass in Großbritannien Übergänge geschaffen werden, die im deutschen System fehlen. Nach Ansicht von Simon könnte man nach diesem Prinzip auch in Deutschland ein Karrieresystem organisieren.

Eingeengte Sicht auf Erfolg im Wissenschaftssystem. Simon machte noch auf ein weiteres Defizit aufmerksam. Im deutschen Wissenschaftssystem gelte man nur als erfolgreich, wenn man eine W3-Professur erreicht hat: „Es ist eine extrem eingeengte Sicht, was eine Endposition ist.“ Hinzu komme die Nichtanerkennung von reinen Forscher/innenkarrieren, etwa an außeruniversitären Forschungsinstituten, aber auch die faktische Unmöglichkeit, nach ein paar Jahren als Wissenschaftler/in in der Wirtschaft wieder an die Hochschule zurückzukehren und die wissenschaftliche Karriere fortzusetzen. „Die Karriereperspektiven werden immer mehr verengt – und das auf der Grundlage, dass wir gar nicht viele Endpositionen (Professuren) haben“, sagte Simon.

Was ist zu tun? Nach Simons Auffassung müssen bessere institutionelle Übergänge zwischen Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschaffen werden, etwa über gemeinsame Berufungen bei W1-Professuren oder Juniorprofessuren. Diese Zusammenarbeit komme erst langsam in Gang, z. B. indem Forschungsgruppenleiter/innen an einem Forschungsinstitut arbeiten und an der Universität leh-

ren. In diesem Bereich könnte man noch einiges machen – und das sei nicht nur eine Geldfrage, meinte Simon. Sinnvoll wären auch Optionen für eine Entfristung von Mittelbaustellen, sofern sie nicht drittmittelfinanziert sind. Dabei sollte aber eine hohe institutionelle Flexibilität beibehalten werden, die für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen existenziell sei. Auch sollten mehr selbstständige Wissenschaftler/innenstellen unterhalb der Ebene von C3/W3-Stellen geschaffen werden, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs neue Optionen und Möglichkeitsräume zu eröffnen. Insgesamt bestehe die schwierige Aufgabe, ein angemessenes Verhältnis von entfristeten und befristeten Stellen auf der Ebene von Universitäten, Forschungsinstituten und kleineren Arbeitseinheiten zu erreichen.

WIE KÖNNEN DIE KARRIEREWEGE FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS VERBESSERT WERDEN?

Vorschläge von Prof. em. Dr. Amélie Mummendey

Zukunftsfähige Gestaltung von Karrierewegen. Vorschläge zur Neuordnung der Personalstrukturen an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen unterbreitete Prof. em. Dr. Amélie Mummendey. Sie ist Mitglied der Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrats „Karrierewege im Wissenschaftssystem“, die ihre Beratungen im Herbst 2012 aufgenommen hat und im Frühjahr 2014 Empfehlungen vorlegen wird. Mummendey wollte den Ergebnissen nicht vorgeifen, erinnerte aber an die 2001 veröffentlichten Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Personalstruktur an Hochschulen.⁷ Diese hätten nichts an Aktualität eingebüßt und seien im Wesentlichen nach wie vor gültig, so Mummendey. Dann benannte sie die zentralen Aspekte für eine zukunftsfähige Gestaltung der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftler/innen.

Verlässliche Perspektiven. Um dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Karriereperspektiven zu bieten, hatte der Wissenschaftsrat 2001 vorgeschlagen, die Personalstruktur um eine auf fünf Jahre befristete „Nachwuchsprofessur“ mit *Tenure*-Option zu ergänzen (eingeführt wurde dann das Instrument der Juniorprofessur, allerdings in der Regel ohne *Tenure*-Option). Nach der Promotion sollten höchstens zwei bis drei Jahre Postdocphase folgen, danach müssten geeignete Wissenschaftler/innen eine berechenbare Chance auf eine Professur haben.

Standards für Postdocphase. Wichtig ist zunächst eine Optimierung der Qualifizierungsphase, in der es nicht um unabhängige Positionen geht, sondern um Stellen, die mit Betreuung (im Sinne von Unterstützung und Partizipation an Know-how) verbunden sind. Die *Seniors* müssten ihre Verantwortung in dieser Phase ernst nehmen, so Mummendey. Zudem sollten

⁷ Vgl. Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung. Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Drs. 4756/01, Berlin, 19. Januar 2001, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4756-01.pdf> (02.07.2013).

Standards für Promotions- *und* Postdocphase etabliert und wirksam werden. Während in der Promotionsphase Standards inzwischen mehr und mehr verbreitet sind, gibt es in der Postdocphase bisher noch keinerlei Standards. Hier besteht nach Mummendey ein deutliches Desiderat und entsprechend Änderungsbedarf.

Frühere Selbstständigkeit. Die lange Unselbstständigkeit bzw. Abhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses im deutschen Wissenschaftssystem muss deutlich verkürzt werden, meinte Mummendey. Den Wissenschaftler/innen müsste früher als bisher – nach einer kürzeren Postdocphase – Selbstständigkeit ermöglicht und Einstiege in verlässliche Karrierewege eröffnet werden.

Verbreiterung der Pyramide. Im Vergleich zu anderen Ländern bildet das deutsche Wissenschaftssystem mit seinen Personalkategorien eine sehr steile Pyramide: Gegenwärtig gibt es an deutschen Hochschulen eine schmale Spitze von wenigen Professor/innen und darunter einen immer breiter werdenden Sockel von Wissenschaftler/innen im Status wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen. Dieser Aufbau sollte flacher gestaltet werden, indem die Ebene der selbstständig und verantwortlich arbeitenden, in verschiedener Hinsicht unabhängig forschenden und lehrenden Mitglieder der Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen verbreitert wird.

Ausdifferenzierung der Personalkategorie Professor/in. Um dies zu erreichen, bräuchte man nach Mummendey nicht unbedingt eine neue Personalkategorie, sondern die Personalkategorie Professor/in könnte selbst diversifiziert werden. Das würde jedoch bedeuten, dass es dann nicht mehr immer umfangreich ausgestattete Professuren sind, sondern Stellen, die Nachwuchswissenschaftler/innen eine Möglichkeit zum selbstständigen Forschen und Lehren bieten. Sinnvoll könnten verschiedene Professurtypen mit unterschiedlichen Aufgabenprofilen sein, etwa mit Schwerpunkten auf Lehre, Forschung oder auch Management. Dabei sollte eine Professur nie nur auf einen Bereich beschränkt sein, sondern Schwerpunkte setzen, die sich im Zeitverlauf auch ändern können.

Die Differenzierung sollte somit auf der Ebene unterschiedlich formulierter Aufgabenprofile auf einer einheitlichen Stellenkategorie stattfinden, die Mummendey gerne Professur nennen würde: „Warum denn auch nicht? Immer wird gesagt: Was machen wir denn unterhalb der Professur? Das sagen wir deshalb, weil bei uns die Professur irgendwo da oben ist.“ Es wäre möglich, die Stellenkategorie „Professur“ „aus dieser Höhe herun-

terzuholen“ und zu verbreitern, sodass verschieden ausgestaltete Profile von Professuren entstehen. Diese Professor/innen mit unterschiedlichen Schwerpunkten könnten dann auf Augenhöhe zusammenarbeiten.

Veränderung der typisch deutschen Professur. Durch diese Veränderung würde sich auch der jetzige Zuschnitt der Professur im deutschen Wissenschaftssystem ändern, sagte Mummendey: Die Notwendigkeit der Ausstattung mit einer Zahl von Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wird damit begründet, dass diese Aufgaben in der Lehre, Forschung und Verwaltung wahrnehmen müssen. Diese Aufgaben, die gegenwärtig zur Entlastung von Professor/innen wahrgenommen werden, könnten auch direkt von Personen mit Professorenstatus übernommen werden. Wenn es mehr jüngere unabhängige Forschende und Lehrende gibt, sei die Ausstattung mit eigenen Mitarbeiter/innen nicht mehr zwingend notwendig, weil die Aufgaben der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen dann von neuen selbstständigen Wissenschaftler/innen (Professor/innen oder anderen Personalkategorien) wahrgenommen werden. Damit würde man sich dem System, das in anderen europäischen Ländern erfolgreich ist, annähern.

Dauerstellen für Daueraufgaben. Darüber hinaus sollten im Wissenschaftssystem Daueraufgaben identifiziert und dafür Dauerstellen eingerichtet werden, etwa für den expandierenden Bereich Wissenschaftsmanagement oder für die Betreuung und Weiterentwicklung der Infrastruktur.

Ernsthafte Evaluationen und individuelle Beratung. Entscheidend sind bei diesem Modell ernsthafte Evaluationen an den „Sollbruchstellen“ des Karriereverlaufs. „Meine persönliche Präferenz ist, dass man einem Nachwuchswissenschaftler bzw. einer Nachwuchswissenschaftlerin – unter der Voraussetzung eines strengen Berufungsverfahrens – die Garantie gibt, eine zunächst befristete Nachwuchsprofessur nach einer wiederum strengen und ernsthaften Evaluation ohne Ausschreibung in eine unbefristete Professur zu überführen,“ sagte Mummendey. Dieser Karriereabschnitt sollte aber auf ein mittleres Level beschränkt bleiben. Für Top-level-Professuren sollten die üblichen überinstitutionellen Berufungsverfahren beibehalten werden. Mummendey betonte, dass im Wissenschaftssystem immer wieder Möglichkeiten des Wettbewerbs eingebaut werden müssen, die auf einer Konkurrenz interner und externer Wissenschaftler/innen beruhen, damit fundierte Entscheidungen getroffen werden können.

Neben der ernsthaften Evaluation ist nach Mummendey an den „Sollbruchstellen“ auch eine ernsthafte Beratung der Wissenschaftler/innen erforderlich. Es müsse genau geprüft werden, ob die jeweilige Person für

eine Karriere in der Wissenschaft geeignet ist oder ihr lieber empfohlen wird, eine Karriere in einem außerwissenschaftlichen Bereich anzustreben – im Interesse des Wissenschaftssystems ebenso wie der einzelnen Wissenschaftlerin bzw. des einzelnen Wissenschaftlers. „Dazu muss man diese unreflektierte, stereotype Bevorzugung des Wissenschaftssystems und die schlechtere Bewertung aller Alternativen außerhalb abstellen“, sagte Mummendey. Es müssten auch Alternativen zur wissenschaftlichen Karriere aufgewiesen werden, was in der Verantwortung des Systems und der betreuenden *Seniors* liege.

Strukturelle Veränderungen. Wenn diese Punkte geändert werden, könnte das deutsche Wissenschaftssystem nach Ansicht von Mummendey künftig deutlich besser funktionieren. Die skizzierten Veränderungen der Personalstruktur und die Lösung der damit zusammenhängenden Probleme stellten keine gigantische finanzielle Herausforderung dar, sondern erforderten vor allem eine Umstrukturierung des Vorhandenen. Das sei zwar alleine nicht ausreichend, doch müsse die Lösung des Problems auch nicht völlig neu finanziert werden. Es ginge vor allem darum, die im System befindlichen Lehrstühle und Mittelbaustellen umzustrukturieren und den Nachwuchswissenschaftler/innen frühe Selbstständigkeit zu ermöglichen. Dann könnten Arbeitsgruppen von selbstständigen und verantwortlichen Wissenschaftler/innen eingerichtet werden, die die gleichen Tätigkeiten ausführen und die gleichen Verpflichtungen haben: „Das erfordert nicht so viel mehr Geld, aber ein Umdenken und einen großen Aufwand, was die Veränderung angeht – man wird sicher einige Widerstände überwinden müssen“, meinte Mummendey.

Vorbildlich in angelsächsischen Systemen: Aufstiegsmöglichkeiten. Die Karrieremodelle in Großbritannien und den USA könnten in einigen Aspekten Orientierung bei der Umgestaltung des deutschen Wissenschaftssystems geben. Das britische Modell hat nach Ansicht von Mummendey den „richtigen Karriereimpetus, d.h. die Wissenschaftler/innen können Karriere machen, wenn sie gut sind, sie können aufsteigen.“ Wenn sie auf *Lecturer*-Ebene keine besonderen Leistungen bringen, bleiben sie auf dieser Stufe auf minimalem Niveau – die Stelle ist nicht besonders opulent ausgestattet. Bei sehr guten Leistungen können sie *Reader* und schließlich *Professor* werden. Allerdings gibt es in Großbritannien nicht so viele Professuren, da diese Stufe nicht der Normalfall einer wissenschaftlichen Karriere ist, sondern der *Reader*. Mummendey findet das grundlegende Prinzip der evaluationsabhängigen Karrieremöglichkeiten bzw. die Aufstiegsmöglichkeiten im System hervorragend. Die Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit dieses Modells sei jedoch eine verlässliche und ernst-

hafte Binnenevaluation in der jeweiligen Institution, was gegenwärtig noch ein sehr großer Schwachpunkt in den deutschen Hochschulen sei.

Auch das US-amerikanische System bietet strukturierte Aufstiegsmöglichkeiten auf der Ebene wissenschaftlicher Selbstständigkeit auf verschiedenen Professor/innenstellen: vom *Assistant Professor* zum *Associate Professor* zum *Full Professor*. Im Unterschied zum britischen System werden auf jeder Stufe immer wieder Entscheidungen gefällt, ob die Leistungsanforderungen erfüllt wurden und die Wissenschaftler/innen befördert werden bzw. die nächste Stufe erreichen. Mummendey könnte sich vorstellen, dass im deutschen System ein Karriereweg mit Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen wird, der eine Mischung aus dem britischen und US-amerikanischen Modell darstellt.

Internationaler Wettbewerb. Mummendey appellierte, die schlecht funktionierende Personalstruktur im deutschen Wissenschaftssystem möglichst rasch zu verbessern, da diese Mängel nicht nur negative Auswirkungen auf den Einzelnen haben, sondern gravierende Nachteile für Deutschland im internationalen Wettbewerb mit sich bringen. Viele gute Wissenschaftler/innen würden Deutschland verlassen, und das deutsche Wissenschaftssystem sei häufig nicht attraktiv genug für exzellente internationale Forscher/innen. Einen wesentlichen Grund sieht Mummendey darin, dass Wissenschaftler/innen in anderen Ländern ernster genommen werden und früher selbstständig mit verlässlicherer Perspektive lehren und forschen können. Hinzu komme, dass der Wildwuchs an Ausdifferenzierung in den letzten Jahren zu einer großen Unübersichtlichkeit geführt hat, sodass internationale Wissenschaftler/innen oft nicht wissen, worauf sie sich einlassen und sich auch aufgrund mangelnden Überblicks nicht für Deutschland entscheiden. Deshalb brauche das deutsche Wissenschaftssystem klare Strukturen zur Verwirklichung der genannten Essentials.



NEBENWIRKUNGEN PREKÄRER BESCHÄFTIGUNG AN HOCHSCHULEN

Von **Salome Adam, Oliver Benz, Rainald Manthe, Nina Pawlik** und **Anja Thuns** Arbeitskreis Bildung der Stipendiat/innenschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung

In der Diskussion um prekäre Beschäftigung an Hochschulen spielten bisher vor allem strukturelle Fragen eine große Rolle. Andere Nebenwirkungen, etwa auf Lehre, Studium und Forschung sowie auf die Gesellschaft, wurden kaum diskutiert. Stipendiat/innen sind prädestiniert für diese Art von Fragen. Sie sind als Studierende mittelbar und unmittelbar von prekärer Beschäftigung an Hochschulen betroffen. Darüber hinaus engagieren sie sich ehrenamtlich im Sinne einer Beteiligung an der Veränderung unserer Gesellschaft – hin zu mehr Demokratie und Diversität.

Hochschulen sind wichtige Akteure bei der Bewältigung heutiger und zukünftiger Herausforderungen und der Weiterentwicklung der Gesellschaft. Daran wirken sie durch Forschung und Lehre mit. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, müssen sie finanziell gut ausgestattet sein. Eine ausreichende öffentliche Finanzierung gibt es jedoch nicht. Gerade an Personal wird gespart und viele Arbeitsverhältnisse sind prekär. Das deutsche Hochschulsystem ist der einzige Bereich, in dem man es sich leistet, hoch qualifiziertes Personal mit prekären Beschäftigungsbedingungen abzuspeisen. Darin drückt sich auch mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung für wissenschaftliche Tätigkeiten aus.

Die Ursachen dafür sind vielfältig und historisch gewachsen. Die starke Hierarchie im deutschen Hochschulwesen bildet eine Ursache. Vor einiger Zeit hinzugekommen ist jedoch eine Sichtweise auf Wissenschaftler/innen, welche diese als faul und überbezahlt porträtiert. Nur mehr Druck und Konkurrenz, so diese neoliberale Sichtweise, würde die Wissenschaftler/innen dazu bringen, verwertbar zu forschen. Dieses Argument passt sehr gut in eine Zeit knapper öffentlicher Haushalte, da es als Begründung für Kürzungen im Hochschulsystem genutzt wird.

Der vorliegende Beitrag geht auf Nebenwirkungen prekärer Beschäftigung an Hochschulen ein. Er ist in Thesenform ausgestaltet und soll zum Wei-

terdenken und Diskutieren anregen. Dabei ist zu beachten, dass unter dem Terminus „prekäre Beschäftigung“ unterschiedliche Dinge gefasst werden: befristete Verträge; Stellenzuschnitte, die zum Leben kaum ausreichen; Werkverträge; unklare Weiterbeschäftigungsaussichten sowie die lange Unsicherheit in Bezug auf eine unbefristete Wissenschaftler/innenstelle, die eine Besonderheit des deutschen Wissenschaftssystems darstellt. Diese Aspekte von Prekarität haben verschiedene Nebenwirkungen, welche wir im Folgenden differenziert darlegen möchten. Wir stellen zuerst die Nebenwirkungen auf Forschung (1), Studium und Lehre (2) sowie das Personal (3) dar, bevor wir aufzeigen, wie Beschäftigung an Hochschulen aus Sicht von Stipendiat/innen ausgestaltet sein sollte (4).

1. Forschung ist eine der Hauptaufgaben von Hochschulen.

Durch Forschung gewonnene Erkenntnisse tragen zur Veränderung der Gesellschaft bei. Kurze Befristungen und die lang währende Unsicherheit in Bezug auf eine unbefristete, selbstständige Forscher/innenstelle begünstigen eine Wahl von Forschungsthemen und -methoden, die im Mainstream der jeweiligen Disziplin liegen. So ist eine bessere Einpassung auf möglichst viele Bewerbungsprofile für ausgeschriebene Stellen gegeben. Beim Auslaufen des Vertrages oder bei einem besseren Stellenangebot kann man sich somit breiter bewerben. Dies führt langfristig zu einer *Mainstreamisierung* von Forschungsthemen, da das Innovationspotenzial gerade von Qualifikationsarbeiten nicht genutzt wird. Es wird unwahrscheinlicher, dass Forscher/innen kritischere Fragen stellen können, denn kritische Forschung ist in Deutschland kaum mehr durch Stellen abgedeckt. Vermeintlich gesicherte Erkenntnisse können jedoch nur durch einen Perspektivwechsel erfolgreich hinterfragt werden und so zu neuen, unerwarteten Ergebnissen führen.

2. Auch auf Lehre und Studium wirken sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse spürbar aus.

Sie führen tendenziell dazu, dass die Qualität der Lehre nicht im Vordergrund stehen kann. Im Vergleich zu Forschung besitzt Lehre eine geringere Reputation. Obwohl Forschung und Lehre in unserem Hochschulsystem formal gleichgestellt sind, kommt es zu einer *Hierarchisierung*, da beson-

ders starke Präsenz und Leistungen in der Forschung für die späteren Berufsaussichten der Dozierenden entscheidend sind. Ein besonderes Augenmerk für die Lehre kann also nur durch verstärkte Selbstaussbeutung der Betroffenen (z. B. durch Überstunden, weniger Zeit für die eigene Qualifikation, Abstriche bei der Freizeit und Familienplanung) geleistet werden. Bei Stellen mit hohem Lehrdeputat kommt es wegen mangelnder Anerkennung für Lehrleistungen zu häufiger Fluktuation.

Durch den Forschungsleistungsdruck wird den Dozierenden die Chance genommen, an neuen und innovativen Lehr- und Lernkonzepten zu arbeiten und eine gute Lehre längerfristig zu garantieren. Didaktische Fortbildungen können aufgrund der Präferenz für Forschung seltener besucht werden, als es notwendig wäre.

Kurze Verträge führen zu einer hohen Fluktuation des Lehrpersonals, das teilweise auf Halbjahresstellen beschäftigt ist. Wissenschaftler/innen suchen selbstverständlich nach Stellen mit besseren Konditionen, sodass es auf Stellen mit kurzen Verträgen viele Wechsel gibt. Dies wirkt sich zusätzlich negativ auf die Lehr- und Lernbedingungen aus, da es an Kontinuität fehlt. Darunter leidet die Betreuung von Studierenden stark.

Studierende nehmen die schlechten Arbeitsbedingungen, die hohen Mobilitätsanforderungen und die unsichere Beschäftigung bei häufig schlechter Bezahlung an Hochschulen sehr wohl wahr. Dies macht den Berufswunsch Wissenschaftler/in und den Arbeitsplatz Hochschule auch für den potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs zunehmend unattraktiv.

3. Prekäre Beschäftigungsbedingungen haben auch Rückwirkungen auf das Personal.

Vor allem bei studentisch Beschäftigten ist das direkte Abhängigkeitsverhältnis von ihren Vorgesetzten besonders stark, zum Beispiel durch die Doppelfunktion als Vorgesetzte/r und als Prüfer/in. Dies kann zu einer Ausbeutung der Beschäftigten beitragen. Auch andere Beschäftigungsgruppen leiden unter der starken Hierarchie im Wissenschaftssystem und den damit verbundenen Abhängigkeiten.

Kurzzeitige Befristungen sowie die 6+6-Jahresregel durch das Wissen-

schaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)⁸ führen nicht zu einer höheren Motivation von Forscher/innen, sondern zu verstärkter Selbstaussbeutung. Dazu zählt auch, dass es unterhalb der Professur an langfristigen, planbaren und verlässlichen Arbeitsverhältnissen mangelt. Das Bild der faulen Wissenschaftler/innen, mit dem unter anderem die Einführung der 6+6-Jahresregel sowie der Abbau der Grundfinanzierung von Hochschulen begründet wurde, entspricht schlicht nicht der Realität.

Die lange Unsicherheit, ob eine unbefristete, selbstständige Wissenschaftler/innenposition erreicht werden kann, führt auch bei herausragenden Wissenschaftler/innen häufig zur Wahl einer außerwissenschaftlichen Karriere oder zum Verlassen des deutschen Hochschulraums. Der universitären Wissenschaft gehen dadurch gute Wissenschaftler/innen verloren.

Prekäre Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen haben vielfältige Nebenwirkungen: Sie führen erstens zu einer *Mainstreamisierung* von Forschung, zweitens zu einer mangelnden Würdigung von Studium und Lehre, und drittens zu einer Berufsorientierung von Wissenschaftler/innen trotz hervorragender Eignung in andere Bereiche als die Hochschule. Wie müsste das Wissenschafts- und Hochschulsystem ausgestaltet sein, um all dies zu verhindern?

4. Es braucht eine breitere Anerkennung der Leistungen von Wissenschaftler/innen.

Dazu können sie selbst durch eine verstärkte öffentliche Vermittlung ihrer Erkenntnisse beitragen, welche auch bereits stattfindet. Darüber hinaus muss sich die Debatte über das Wissenschaftssystem ändern: weg vom Mythos fauler, überbezahlter Wissenschaftler/innen – hin zu einer Wertschätzung wissenschaftlicher Arbeit und der Anerkennung, dass Wissenschaftler/innen ausreichend Zeit und Geld für unabhängiges Forschen und Lehren benötigen. Nicht Druck, sondern Wertschätzung ganz unterschiedlicher Formen der Forschung – von anwendungsorientierter bis Grundlagenforschung – sind dafür eine wichtige Voraussetzung.

Fragt man nach möglichen Veränderungen im deutschen Hochschulsystem

8 Siehe dazu S. 59 in dieser Publikation.

stem, kommt man immer wieder bei der Frage des Geldes an: Ein öffentlich finanziertes Hochschulsystem, in dem neben einer bedarfsdeckenden Grundfinanzierung alle anfallenden zusätzlichen Aufgaben auch zusätzlich finanziert werden, ist die Grundlage für nicht-prekäre Beschäftigung an Hochschulen. Nur so können Hochschulen den vielfältigen Aufgaben, die an sie herangetragen werden, gerecht werden, ohne auf die Selbstaussbeutung ihres Personals zu setzen.

Bisher wird in der Bildungspolitik noch zu wenig über die Auswirkungen der Schuldenbremse diskutiert, deren Vorgaben ab 2016 im Bund und 2020 in den Ländern zwingend umzusetzen ist. Die Schuldenbremse wird auch massive Folgen für die Hochschulen haben, da hier – neben dem Kulturbereich – am schnellsten und geräuschlosesten gespart werden kann.

Ein wichtiger Schritt, um den zu erwartenden Finanzierungsengpässen etwas entgegenzusetzen, ist die Aufhebung des grundgesetzlich festgelegten Kooperationsverbots von Bund und Ländern in Bildungsfragen. Es muss künftig für den Bund in Absprache mit den Ländern in allen Bereichen des Bildungssystems möglich sein, Finanzierungen dauerhaft, nicht nur projektbasiert, zu übernehmen.

Durch eine ausreichende Finanzierung lassen sich folgende wichtige Ziele verwirklichen: Es braucht mehr Sicherheit in den wissenschaftlichen Karriereperspektiven, nicht-prekäre Arbeitsverhältnisse in den Hochschulen und vor allem Zeit, damit häufiger innovative, frei gewählte Forschungsthemen gewählt sowie neue Lehr- und Lernmethoden angewendet werden können. Außerdem sind verlässliche Karriereperspektiven wichtig, wie sie z. B. durch sogenannte Tenure-Track- oder 2+4-Modelle in anderen Ländern umgesetzt werden. Wissenschaftler/innen in Deutschland müssen eine planbare Zukunftsperspektive bekommen.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte an Hochschulen bedarf grundlegender Lösungen. Dazu gehört unter anderem eine bedarfsgerechte Einrichtung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, deren Öffnungszeiten an die Erfordernisse des Hochschulbereiches angepasst sind.

Jenseits der Geldfrage lassen sich ebenso einige Veränderungen realisieren: Die Anerkennung außerwissenschaftlicher Leistungen, etwa Berufserfahrung außerhalb von Hochschulen, würde zu einer stärkeren Diversität des Hochschulpersonals und der Forschungsthemen führen. Dadurch kann gesellschaftliche Vielfalt besser abgebildet werden, innovative Forschungsthemen würden wahrscheinlicher. Nicht zuletzt würden Hochschulen so

attraktiver für ihre Studierenden werden.

Vertragsverhältnisse müssen besser ausgestaltet werden: Unbefristete Verträge sollten den Regelfall darstellen, auf Befristungen unter einem Jahr sollte ganz verzichtet werden. Andere Hochschulsysteme, etwa das britische, machen vor, dass dies funktioniert. Die Stellen müssen so zugeschnitten sein, dass die Wissenschaftler/innen von ihrem Gehalt leben und eine Familie ernähren können, wenn sie dies möchten. Im WissZeitVG muss die 6+6-Jahresregel abgeschafft und die Tarifsperre aufgehoben werden.

Lehre muss gegenüber der Forschung als gleichwertig anerkannt und wertgeschätzt werden. Dies kann zum Beispiel durch die Etablierung fester Kriterien für Lehrqualität bei der Einstellung eines Wissenschaftlers bzw. einer Wissenschaftlerin und dem langsamen Aufbau eines Reputationsystems für Lehre unterstützt werden. Arbeitsverträge müssen Zeiten für didaktische und andere Weiterbildungen enthalten.

Nur in einem ausreichend öffentlich finanzierten Hochschulsystem kann dauerhaft prekäre Beschäftigung an Hochschulen vermieden werden. Erst dadurch wird es den Wissenschaftler/innen möglich, in hoher Qualität zu forschen und zu lehren.

9 Reinhard Kreckel: Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. In: Angela Borgwardt: Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 37–39.

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

POLITIK UND HOCHSCHULEN IN DER PFLICHT

Dr. Angela Borgwardt wissenschaftliche Publizistin

Rahmenbedingungen für gute Arbeit in der Wissenschaft

Aktuelle gesetzliche Rahmenbedingungen (WissZeitVG). An deutschen Hochschulen sind über 80 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf unselbstständigen Mittelbaupositionen unterhalb der Hochschullehrerebene beschäftigt, davon zwei Drittel auf befristeten Qualifikations- und Drittmittelstellen.⁹ Darüber hinaus zeigt sich 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.¹⁰

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 (ohne Hochschullehrer/innen) während der Qualifizierungsphase, die sogenannte Zwölfjahresregelung (Medizin: 15-Jahresregelung). Demnach kann das wissenschaftliche und künstlerische Personal vor und nach der Promotion jeweils bis zu sechs

Jahre (Mediziner/innen 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 weiter befristet beschäftigt werden.

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

Studie zu den Auswirkungen des WissZeitVG. 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.

Evaluation des WissZeitVG

Ausgewählte Ergebnisse:

- 85 bis 90% 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 Postdocphase sind auf weniger als ein Jahr angelegt.
- Der erweiterte Befristungsrahmen durch Kinderbetreuung wird begrüßt, aber kaum genutzt: Nur 1 bis 2 % (in Forschungseinrichtungen) und deutlich unter 1% (in Hochschulen) der Arbeitsverträge stützen sich auf diese Regel.

- Die befragten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sehen die angestrebte Rechtssicherheit im Drittmittelbereich erreicht: Zwischen 5 und 10% der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden auf dieser Grundlage des WissZeitVG abgeschlossen.
- Aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler/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)

Siehe: 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).

Änderungsvorschläge zum WissZeitVG. Die Länder Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg haben am 3. Mai 2013 eine gemeinsame Bundesratsinitiative zur Änderung des WissZeitVG gestartet, mit dem die Mängel der Befristungspraxis beseitigt werden sollen. Im Juni 2013 brachte auch die SPD-Bundestagsfraktion im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung einen fast gleichlautenden Änderungsvorschlag zum WissZeitVG im Deutschen Bundestag ein, um auf Defizite des Gesetzes zu reagieren.

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG) 2013

Warum wird eine Änderung angestrebt?

- teilweise erhebliche Abweichungen von den Regelungszielen des Gesetzes (hoher Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit sehr kurzen Laufzeiten von unter einem Jahr), was zu einem „in-

akzeptablen Missbrauchspotenzial der Befristungsregelungen zum Nachteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Wissenschaft“ führt

- keine hinreichende Gewährleistung der mit einer Promotion verbundenen Qualifizierungsziele
- unterschiedliche Anrechnungspraxis von studienbegleitenden befristeten Arbeitszeiten
- unzureichende Regelung der zulässigen Befristungsgrenzen bei der Anrechnung von Elternzeiten, Betreuungs- und Pflegezeiten etc.
- keine sachliche Rechtfertigung des Ausschlusses tarifvertraglicher Abweichungen für bestimmte Kernvorschriften

Lösungsvorschläge u.a.:

- Einführung von Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft
- Sicherung des Qualifizierungsziels der Promotion durch eine Betreuungsvereinbarung
- Nach der Promotion dürfen die Befristungslaufzeiten nur in begründeten Fällen 24 Monate unterschreiten
- Laufzeit der Arbeitsverträge darf bei Drittmittelfinanzierung den Bewilligungszeitraum der Drittmittel nicht unterschreiten, bei längeren Bewilligungslaufzeiten muss sie mindestens 24 Monate betragen (auch für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal)
- Bei der Anrechnung von studienbegleitend angefallenen befristeten Arbeitszeiten wird klargestellt, dass nur diejenigen Zeiten weiterhin nicht auf die erlaubte Gesamtdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet werden, die vor einem ersten Bachelor-Abschluss sowie im Rahmen eines ersten, konsekutiven Master-Studiums angefallen sind
- In Anspruch genommene Elternzeiten, Betreuungs- und Pflegezeiten u.a. werden nicht auf die zulässigen Befristungsgrenzen angerechnet
- Streichung der Tarifsperre aus dem Gesetz zur Sicherung der Tarifautonomie in der Wissenschaft

Quelle: Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Drucksache 17/12531, 27.02.2013, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/125/1712531.pdf> (03.07.2013).

Hintergrund des Gesetzesentwurfs. Den Hintergrund und die Motivation für die Gesetzesänderung erläuterte Swen Schulz, MdB, stellvertretender Sprecher der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion. Die SPD war in der Großen Koalition an der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beteiligt, das 2007 in Kraft getreten ist. Als 2011 die Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG vorlagen, sei im Bundestag viel darüber diskutiert worden, doch habe die CDU/CSU-FDP-Regierungskoalition keine Konsequenzen daraus gezogen. Deshalb habe die SPD-Bundestagsfraktion mit verschiedenen Mitstreiter/innen einen Entwurf zur Änderung des Gesetzes erarbeitet, um augenfällige Schwierigkeiten (wie das Überhandnehmen der Befristungen im Wissenschaftsbereich) zu beenden.

Kernelemente der vorgeschlagenen Gesetzesänderung. Schulz erläuterte die zentralen Aspekte der Gesetzesänderung (1. WissZeitVG-ÄndG). In der Qualifizierungsphase (Promotion) soll es weiterhin befristete Beschäftigungsverhältnisse geben können, aber nur im Zusammenhang mit einer Betreuungsvereinbarung, damit das Qualifizierungsziel bis zur Promotion klar ist. Auch nach der Promotion soll Befristung noch möglich sein, aber durch eine Mindestlaufzeit von 24 Monaten mehr Verlässlichkeit bieten. Da befristete Beschäftigungsverhältnisse häufig aus der wachsenden Drittmittelfinanzierung resultieren, sollte die zeitliche Befristung an die Dauer der Drittmittelprojekte angeglichen werden: Wenn z. B. ein Drittmittelprojekt drei Jahre läuft, sollte die Befristung auch drei Jahre dauern – und nicht nur sechs oder zwölf Monate. Darüber hinaus soll auch nichtwissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich (Techniker/innen, Verwaltungspersonal etc.) vor sehr kurzen Befristungen geschützt werden. Die geplante Klarstellung bei der Anrechnung von Befristungszeiten während des Studiums und auch bei Eltern- und Pflegezeit hält Schulz für dringend erforderlich, ebenso die Abschaffung der Tarifsperre. Denn auch in der Wissenschaft sollte Tarifautonomie gelten, sodass Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter einen Tarifvertrag vereinbaren können.

Gesetzliche Regelungen mit begründungspflichtigen Ausnahmen. Für Krista Sager, MdB, Mitglied der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, ist der Reformbedarf im WissZeitVG offensichtlich. Es gebe nicht nur eine sehr hohe Anzahl befristeter Verträge, sondern auch eine hohe Zahl von Verträgen mit extrem kurzen Laufzeiten. Zudem würden bestimmte Rechte in der qualifikationsbezogenen Befristung, z. B. Eltern- und Pflegezeit oder die Tätigkeit in Mitbestimmungsgremien, bei drittmittelbezogener Befristung außer Kraft gesetzt. Mit der vorgeschla-

genen Gesetzesreform könnten „Exzesse im Einzelfall reduziert werden“, indem im Gesetz deutlich gemacht wird, was die Regel ist. „Denn dann ist klar: Wer davon Ausnahmen machen will, muss im Vertrag deutlich machen, nach welchem Gesichtspunkt die Ausnahme gebildet wurde.“

Allerdings hält Sager das WissZeitVG nicht für ein Allheilmittel, um zuverlässigere Karriereperspektiven in der Wissenschaft zu schaffen und die Personalstruktur zu verbessern. Dazu bedürfe es auch weiterer Anstrengungen und Anreize. Ganz zentral seien mehr dauerhafte Mittel für die Hochschulen: „Wir werden nicht zu vernünftigen Lösungen kommen, wenn wir nicht mehr Geld in die Grundfinanzierung stecken.“

Einordnung der hohen Zahl an kurzen Befristungen und Teilzeitstellen. Mummendey merkte an, dass die Bewertung der hohen Zahl an Kurzzeitverträgen unter einem Jahr relativiert werden müsse: „Miniverträge sind manchmal sehr fürsorgliche Maßnahmen, um Übergänge von einem Status in den anderen zu ermöglichen.“ Wissenschaftler/innen würden kurze Verträge in dieser Phase manchmal durchaus schätzen, z. B. weil sie mit einer befristeten Finanzierung noch Veröffentlichungen beenden können, was ihnen während der Promotionsphase nicht möglich war. Nicht selten suche die Personalverwaltung nach solchen Finanzierungsmöglichkeiten, um finanzielle Durststrecken für Nachwuchswissenschaftler/innen zu vermeiden – auch wenn durch solche Einzellösungen natürlich nicht das Gesamtproblem beseitigt werde.

Wichtig sei jedoch, dass sich dadurch die hohe Zahl an befristeten Verträgen zwischen sechs und zwölf Monaten relativiere. Die hohen Zahlen an Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen kämen auch dadurch zustande, dass in den deutschen Statistiken die Doktorand/innen mitgezählt werden. Es sei zu berücksichtigen, dass diese Qualifizierungsstellen selbstverständlich befristet und auch häufig Teilzeitstellen sind, da noch Zeit für die Promotion eingeplant werden müsse. „Das Problem ist selbstverständlich da, aber die Zahlen könnten etwas sorgfältiger erhoben sein“, sagte Mummendey.

Auch nach Ansicht von Wiebke Esdar, Doktorandin und Sprecherin des Mittelbaus an der Universität Bielefeld, müssen die Zahlen etwas relativiert werden: Eine Schwäche der HIS-Evaluation sei tatsächlich, dass auch Verlängerungsverträge mitgezählt wurden, was dazu beitrage, dass 53% der Verträge nur ein Jahr oder kürzer laufen. Doch insgesamt spiegele die Situation an ihrer Universität sehr genau die Ergebnisse der HIS-Evaluation des WissZeitVG und des BuWiN in Bezug auf Befristung

wider. So wurden an der Universität Bielefeld 46% der Erstverträge von Doktorand/innen ein Jahr oder kürzer abgeschlossen. Für den Anfang einer Qualifikationsphase, die bei einer Promotion ca. drei Jahre beträgt, sei das weder nötig noch angemessen.

Angemessene Bedingungen für Promovierende. Für Esdar enthält der Gesetzesänderungsantrag im Bereich Promotion noch nicht die notwendigen Schritte. Die Mindestregelung von 24 Monaten beziehe sich nur auf die Postdocphase, nicht jedoch auf die Promotionsphase, in der nur eine Kopplung mit der Betreuungsvereinbarung gefordert wird. Die Betreuungsvereinbarung betrachtet sie jedoch nicht als geeignetes Instrument der politischen Steuerung, um die Vertragslaufzeiten zu verlängern, da es keine etablierte Praxis gibt, die festlegt, wie lange eine sinnvolle Betreuungsvereinbarung zu laufen hat und was sie inhaltlich enthalten soll.

Selbst wenn eine Vereinbarung schriftlich festgehalten sei, wäre sie in vielen Fällen ein Papiertiger, da Doktorand/innen von ihren betreuenden Professor/innen abhängig sind: Für Promovierende sei es sehr schwer, auf die Einhaltung der vereinbarten Regelungen zu pochen, wenn sie später von der gleichen Person begutachtet und benotet werden. Zudem besteht nach Esdar die Gefahr, dass die Betreuungsvereinbarung dann entsprechend einer vorgegebenen Vertragslänge definiert wird, statt eine sachlich angemessene Vertragslänge festzulegen, wie es z. B. im Herrschinger Kodex von der GEW gefordert werde. „Notwendig ist eine realistische Kopplung an die reguläre bzw. durchschnittliche Promotionszeit in dem jeweiligen Fach“, sagte Esdar.

Schritte zu mehr Gleichstellung

Potenziale der Förderprogramme. Für Weiler setzt das Professorinnen-Programm an der richtigen Stelle an, weil damit Professuren gezielt mit Frauen besetzt werden können – insbesondere in Fachgebieten, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind. Auch an der Ruhr-Universität Bochum werden mehrere Stellen darüber finanziert. Die TU Berlin nutzt neben dem PP auch das Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit. Wendorf merkte an, dass dieses Programm so erfolgreich sei, dass sich Berlin im Ländervergleich – im Hinblick auf den Frauenanteil bei Berufungen – gut entwickeln konnte. Sie machte jedoch auch deutlich, dass Frauenförderprogramme zwar sehr hilfreich, aber nicht ausrei-

chend sind. Auch Zimmermann betrachtet Frauenförderprogramme und Gleichstellungsmaßnahmen als unverzichtbar, doch könnten sie die Personalstruktur nicht grundsätzlich ändern. Um wirklich Gleichstellung im Wissenschaftssystem zu erreichen, seien weitergehende, strukturelle und (fach-)kulturelle Organisationsveränderungen nötig.

Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft

Ausgewählte Ergebnisse des „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“

- *Gleichstellungsfortschritt im Zeitverlauf:* Zwischen 2000 und 2010 sind die Frauenanteile in allen untersuchten Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriere gestiegen (bei Promotionen, Habilitationen, wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen-Stellen an Universitäten, Juniorprofessuren, Universitätsprofessuren, Hochschulleitungen). Dennoch lagen die Anteile 2010 durchgängig bei allen Positionen zum Teil erheblich unter der angestrebten 50%-Marke und damit deutlich unter den Werten der Frauenanteile bei Hochschulzugang, Studium und Studienabschluss.
- *Weiterhin sinkender Frauenanteil auf dem Weg zur Professur:* 2010 betrug der Frauenanteil an Promotionen 44%, an Habilitationen 25%. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an Universitäten waren 40% der Beschäftigten weiblich. 28% der Neuberufungen (einschließlich Juniorprofessuren) an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen entfielen auf Frauen. In der Professorenschaft waren 19% Frauen, in den Hochschulleitungen 20% der Positionen mit Frauen besetzt. Deutliche Unterschiede zeigten sich zwischen Fächergruppen bzw. Fächern.
- *Frauenanteil in der Forschung unter EU- Durchschnitt:* Im Jahr 2009 stellten Frauen gut ein Fünftel des Forschungspersonals (VZÄ) in Deutschland (21%). Der Frauenanteil lag damit unter dem EU-27-Durchschnitt von 30%. Anteilig war die Forscherinnenpräsenz in Deutschland im Hochschulsektor am höchsten (32%), dicht gefolgt vom Staatssektor (30%). Der Wirtschaftssektor (13%) wies den geringsten Anteil an Forscherinnen auf.

Quelle: Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN). Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, S. 16/17, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf (08.07.2013).

Evaluation bisheriger Programme und Maßnahmen. Nach Auffassung von Simon hat sich in den letzten fünf Jahren an den Hochschulen in puncto Gleichstellung viel getan: Es wurden unterschiedlichste Programme und Maßnahmen durchgeführt und erhebliche Mittel eingesetzt. Nun müsse man fragen, was damit bewirkt werden konnte und ob die Ziele erreicht wurden, z. B. wie viele Frauen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen tatsächlich eingestellt wurden. Auf der obersten Hierarchieebene sei das Ergebnis – mit Steigerungsraten von 0,2% in fünf Jahren – noch sehr dürftig. Es müsse analysiert werden, in welchem Verhältnis die vielfältigen Maßnahmen zu den angestrebten Zielen stehen. Von manchen Maßnahmen müsse man sich dann vielleicht wieder verabschieden. Wichtig sei auch die Frage, was die Hochschulen voneinander lernen können: Wie können sie mehr Klarheit darüber gewinnen, wo erfolgreiche Mittel und Instrumente gefunden wurden, um die Anteile der Professorinnen deutlich zu erhöhen?

Gleichstellung als Chefsache und Teil einer Gesamtstrategie. An der TUB wird Gleichstellung als Chefsache betrachtet, die Verantwortung liegt beim Präsidenten. Zudem wurde eine Plattform ins Leben gerufen, an der die Fakultäten beteiligt sind. Man möchte in der gesamten Universität auf unterschiedlichsten Wegen ein Bewusstsein für das Thema Gleichstellung schaffen und entsprechende Maßnahmen etablieren, z. B. eine gendergerechte Planung. „Wir versuchen, uns dem Thema von verschiedenen Seiten zu nähern. Aber der Weg ist noch weit. Es ist immer noch kein Selbstläufer, Gleichstellung bei jeder Berufung adäquat zu integrieren. Wir müssen also ganz bewusst aktiv werden“, sagte Wendorf.

Auch an der RUB kümmert sich das Rektorat intensiv um das Thema Gleichstellung. Weiler erläuterte das Verfahren, das bei anstehenden Berufungen an der Universität etabliert wurde und den Gleichstellungsaspekt systematisch integriert: Wenn eine Professur frei wird, werden immer die nächsten fünf Jahre in der gesamten Fakultät betrachtet. Alle Professuren werden neu überplant und strukturell in eine Strategie eingeordnet. Dann wird entschieden, welche Schwerpunkte man in diesem Fachgebiet in den nächsten Jahren setzen möchte und wie viele Frauen in diesem Zeitraum berufen werden sollen. Die Hochschulleitung entwickelt im Diskurs mit Fakultätsvertreter/innen Vorgaben, die aber genügend offen sind, meinte Weiler. So kann z. B. das Ziel formuliert werden, innerhalb der nächsten fünf Jahre von fünf Professuren mindestens zwei mit Frauen zu besetzen.

Umsetzung flexibler Vorgaben. Feste Vorschriften sind aus Weilers Sicht weniger geeignet als flexible Vorgaben, da Berufungsverfahren viele Be-

sonderheiten aufwiesen. Auf den Berufungslisten stünden zwar meist Frauen, doch seien sie oft nicht erfolgreich, weil an Hochschulen intransparente Einflusstrukturen bestehen. Deshalb müsse die Hochschulleitung darauf achten, dass die Vorgaben auch umgesetzt werden, so Weiler. Wenn einige Zeit vergangen ist und das gemeinsam vereinbarte Ziel nicht erreicht wurde, müsse man bei den letzten Berufungen „schon mal die Zügel anziehen“. Letztlich ginge es aber darum, das Thema Gleichstellung im Bewusstsein aller Hochschulmitglieder so zu verankern, dass die Vorgaben aus Überzeugung umgesetzt werden. Das funktioniere an der RUB schon recht gut: Inzwischen sei das Thema an der Universität nicht mehr sehr strittig, und auch die Fakultäten hätten die Vorteile der Gleichstellung erkannt.

Aktive Rekrutierung von Frauen bei Berufungsverfahren. Die Hochschulleitung der RUB erwartet zudem, dass die Fachbereiche in jedem Berufungsverfahren aktiv nach qualifizierten Frauen suchen, diese gezielt ansprechen und zu einer Bewerbung motivieren. Ab einem gewissen Frauenanteil werde es immer leichter, weitere Frauen zu gewinnen, sagte Weiler. Viele Frauen, die als erste in einer Fakultät berufen werden, würden sich anschließend massiv für die Berufung weiterer Frauen einsetzen. Wenn erstmal der Anfang gemacht sei, bekomme das Ganze eine gewisse Dynamik und werde am Ende von allen Beteiligten akzeptiert. Simon betrachtet die Berufungsverfahren als zentrale Stellschraube, um die Anteile der Frauen auf Professuren zu erhöhen. Hier sei zwar schon eine Menge passiert, z. B. durch die Entwicklung von Berufungsleitfäden, doch sollte an dieser Stelle weiter intensiv an mehr Gleichstellung gearbeitet werden.

Kulturwandel in der Institution Hochschule. Trotz aller Fortschritte ist das Ziel der Gleichstellung an den Hochschulen noch lange nicht erreicht, darüber waren sich die Hochschulleitungen einig: „Wir sind vielleicht auf einem ordentlichen Weg, aber wir sind noch lange nicht am Ziel“, sagte Weiler. Es bleibe weiterhin eine zentrale Aufgabe, auf mehr Gleichstellung hinzuwirken: „Wichtig ist: Es muss sich ein institutionelles Bewusstsein für dieses Thema, eine richtige institutionelle Kultur herausbilden“, betonte Weiler. Dazu müssten in einigen Disziplinen noch gewisse Vorbehalte ausgeräumt werden. Auch nach Ansicht von Wendorf ist noch ein „langer, steiniger Weg“ zu bewältigen, bis Gleichstellung an den Hochschulen erreicht ist.

Eine Doktorandin betonte die Notwendigkeit eines grundsätzlichen Umdenkens, eines Kulturwandels in der Institution Hochschule. Die Förderung von Frauen sollte möglichst früh beginnen. Bereits im Studium sei die Lehre häufig so gestaltet, dass Frauen nicht zum wissenschaftlichen

Arbeiten ermutigt werden. Auch die Diskussionskultur in Seminaren sollte nach Gender-Aspekten reflektiert und entwickelt werden. Viele hochqualifizierte Frauen würden eine Hochschulkarriere nicht in Betracht ziehen, weil sie es ablehnen, sich einen männlich geprägten Habitus anzueignen, oder weil ihnen vermittelt wird, für eine wissenschaftliche Karriere nicht kompetent genug zu sein. Frauen müssten oft höhere Leistungen als Männer bringen, um die gleichen Karriereaussichten in der Wissenschaft zu haben – eine Asymmetrie, die sich auf vielen Ebenen des Wissenschaftssystems reproduziert. Deshalb müssten auch solche Fragen Teil von Gleichstellungsmaßnahmen sein, um die Hochschule als einen Raum zu gestalten, in dem Frauen früh ermutigt und in ihrem wissenschaftlichen Karrierevorhaben unterstützt werden.

Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen und Fokussierung der Übergänge. Für Weiler ist es wesentlich, gleichzeitig passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen zu kombinieren. Bereits in der Studierendenschaft zeige sich in einigen Fächern nach wie vor eine Asymmetrie zwischen den Geschlechtern, sodass die Hochschulen aktiv um Studentinnen werben müssen. In manchen Studiengängen könne man allerdings schon deutliche Verbesserungen feststellen: So sind z. B. im Maschinenbau heute 40% der Studierenden weiblich, vor zehn Jahren waren es nur 10%. Beim Thema Gleichstellung ist es nach Weilers Auffassung besonders wichtig, die Übergänge systematisch in den Blick zu nehmen. Bis zur Promotion sei der Frauenanteil meist noch angemessen. Das zeige sich auch in der RUB Research School, wo ca. 50% der 600 Doktorand/innen weiblich sind. Auf der Postdoc-Ebene sinke der Anteil der Frauen aber auf 35%, dann gehe es weiter abwärts bis auf 20%. Diese Tatsache hat laut Weiler verschiedene Ursachen; einen wichtigen Grund sieht er im Mangel an weiblichen *Role Models*.

Orientierung an *Role Models*. Frauen setzen in der Lebens- und Karriereplanung oft andere Schwerpunkte als Männer, was nach Weiler auch damit zu tun hat, dass sie keine entsprechenden Vorbilder hatten und es an Ermutigungen für die nächste Karrierestufe fehlt: „Wir brauchen in der Übergangphase Doktorand/innen – Postdocs weibliche Vorbilder, die in Deutschland aber häufig nicht da sind.“ Dies erläuterte Weiler an einem Beispiel: In Deutschland werden nur etwa 7% der Mathematikprofessuren von Frauen besetzt, sodass Doktorandinnen keine weiblichen *Role Models* finden. Deshalb verlagert die RUB das Mentoring in andere Länder und ermöglicht Doktorandinnen wissenschaftliche Aufenthalte in Hochschulen, wo sie mit Professorinnen zusammenarbeiten können. Damit seien schon einige Unsicherheiten in Bezug auf die Karriereplanung beseitigt, so Weiler.





Etablierung von Juniorprofessuren. Auch im Hinblick auf Gleichstellung hat die RUB gute Erfahrungen mit Juniorprofessuren gemacht: Von 75 Juniorprofessor/innen an der Universität sind ca. 40% Frauen. Sogar in traditionell männerdominierten Fächern, wie z. B. theoretischer Physik, sind nun auch Juniorprofessorinnen als Lehrende präsent und arbeiten mit Doktorandinnen zusammen. Sie können Vorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen sein und verdeutlichen, dass die nächste Karrierestufe erreichbar ist. Dass sich hier etwas bewegt hat, zeigt auch der Vergleich mit Berufungen auf W2- oder W3-Professuren: Hier lag die Frauenquote in den letzten acht bis zehn Jahren in der RUB immer nur etwa bei 25%. Das Instrument Juniorprofessur verlege die Entscheidung für eine professorale Karriere gewissermaßen vor, sagte Weiler: Juniorprofessuren können zwei Jahre nach der Promotion eingerichtet werden, wenn die Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn noch nicht endgültig gefallen ist – und wenn Frauen erst einmal im System seien, würden sie rasch die Karriereleiter hochsteigen. Viele Juniorprofessorinnen der RUB erhalten schon früh Rufe von anderen Universitäten. Deshalb sollten die Übergänge sehr viel präziser mit gezielten Maßnahmen (wie z. B. der Juniorprofessur) gestaltet werden.

Vermeidung neuer Hierarchisierungen. Zimmermann begrüßt den höheren Anteil von Frauen bei Juniorprofessuren als bei „normalen“ Professuren. Doch zeige sich z. B. auch im Rahmen des Professorinnen-Programms, dass mehr W2- und weniger W3-Professuren für Frauen geschaffen wurden: „Ich habe die Befürchtung, dass wir hier – trotz aller Fortschritte – wieder zu Hierarchisierungen kommen“, sagte Zimmermann. Eine Hochschulvertreterin machte auf einen weiteren geschlechtsspezifischen Unterschied aufmerksam: Bei vielen Programmen der DFG, z. B. bei Sonderforschungsbereichen an Hochschulen, habe man die Beobachtung gemacht, dass Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bevorzugt auf kurz befristeten Drittmittelstellen eingestellt werden – und nicht auf länger befristeten Haushaltsstellen.

Diesen Zusammenhang sieht Zimmermann auch von Studien der Geschlechter- und Hochschulforschung bestätigt: Auf Drittmittelstellen, befristeten Stellen und Teilzeitstellen ist der Anteil der Frauen deutlich höher als der Anteil der Männer. Ähnliche Hierarchisierungen zeigten sich auch zwischen W1-, W2- und W3-Professuren, Lehre und Forschung. Das sei ein kulturelles Problem, über das man sich bewusst sein sollte, so Zimmermann. Deshalb müsse verstärkt darauf hingewirkt werden, eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur zu entwickeln.

Schritte zu guten Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven

Höhere Grundfinanzierung der Hochschulen. Die Grundfinanzierung der Hochschulen muss insgesamt dringend erhöht werden – darüber bestand Konsens unter den Hochschulvertreter/innen und Politiker/innen. Die Entwicklung der letzten Jahre, in denen die Grundmittel immer mehr gesunken und die Drittmittel immer mehr zugenommen haben, wurde als sehr problematisch gekennzeichnet. Nach Wendorf führt der starke Zuwachs an Drittmitteln zu einer Strukturverschiebung an den Hochschulen, die viel Unruhe mit sich bringt. Drittmittelstellen seien meist deutlich kürzer befristet und müssten intensiver betreut werden als reguläre Haushaltsstellen, was eine Belastung für die gesamte Struktur einer Hochschule darstelle. Weiler hält die derzeitige Relation von Grundmitteln zu Drittmitteln an den Hochschulen ebenfalls für besorgniserregend. Unter diesen Bedingungen sei ein Hochschulgefüge kaum stabil zu halten.

Kopplung von mehr Grundmitteln an Personalstrukturreformen. Auch für Sager führt an einer höheren Grundfinanzierung der Hochschulen kein Weg vorbei. Bündnis 90/Die Grünen plädieren dabei für einen Ansatz, bei dem sich die Bundesebene stärker an der Grundfinanzierung der Hochschulen beteiligen kann und gleichzeitig die Personalstruktur verbessert wird. Sager meinte, dass die anstehenden Neuverhandlungen über die Pakte (Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation) dazu genutzt werden sollten, den Hochschulen mehr finanzielle Planungssicherheit zu geben und dies mit Veränderungen der Personalstruktur zu verknüpfen. Wenn die Hochschulen künftig von Bund und Ländern für die Ausbildung von Studierenden zuverlässig mehr Geld bekämen, müssten sie auch Verpflichtungen bei der Personalentwicklung eingehen. Beim Pakt für Forschung und Innovation könnte der Bund z. B. für die gemeinsame Forschungsfinanzierung größere Verantwortung übernehmen (etwa indem die Finanzierungsschlüssel für die Max-Planck-Gesellschaft und die Leibniz-Gemeinschaft verändert werden), was die Länder entlasten würde. Die Länder müssten sich dann dazu verpflichten, die freiwerdenden Mittel für eine höhere Grundfinanzierung zu verwenden. Darüber hinaus schlagen Bündnis 90/Die Grünen vor, bei BMBF- und DFG-Projekten die Programmpauschale schrittweise in Richtung 50% zu erhöhen.

Gemeinsame Finanzierung durch Bund und Länder. Schulz betonte, dass das Verhältnis zwischen Grundmitteln und Drittmitteln wieder umgedreht werden müsse. Eine höhere Grundfinanzierung der Hochschulen sei

unverzichtbar, um einen bestimmten Teil der Nachwuchswissenschaftler/innen unbefristet binden zu können und für Daueraufgaben in den Hochschulen Dauerstellen zu schaffen. Angesichts der anhaltenden Finanzierungsprobleme der Länder (Schuldenbremse etc.) sei der Bund hier in der Verantwortung. Er müsse mit den entsprechenden Instrumenten (Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation) gemeinsam mit den Ländern erreichen, dass der jetzige Flaschenhals zur Professur geweitet wird und die Karriereperspektiven für junge Wissenschaftler/innen mit *Tenure Track*- und weiteren unbefristeten Stellen deutlich verbessert werden.

Neue Form der Spitzenförderung. Eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen ist auch nach Ansicht von Dr. Thomas Kathöfer, Generalsekretär der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), sehr wichtig, „weil Hochschulen ihre Zukunft gestalten und nicht nur den Mangel verwalten wollen“. Darüber hinaus sollte die Politik Wert darauf legen, dass die Dynamik im System, die in den letzten Jahren entstanden ist, aufrechterhalten bleibt und dass sich das System an veränderte Rahmenbedingungen und neue Forschungsinteressen anpassen kann. „Das Hochschulsystem muss sich den großen Herausforderungen der Zukunft stellen“, sagte Kathöfer. Dabei könnte ein europäisches Förderkonzept für Deutschland Vorbild sein: die *ERC Advanced Grants*.¹¹

Dabei handelt es sich um eine Vollkostenfinanzierung von Projekten hervorragender Wissenschaftler/innen, die sich die Hochschule, an der sie ihr Projekt durchführen möchten, selbst aussuchen können – ein Modell, das es in Deutschland noch nicht gibt. Bisher kann man zwar Mittel einwerben, doch muss die betreffende Hochschule dafür immer selbst ausreichende Grundmittel zur Verfügung stellen. „Das heißt: Man kann sich auch zu Tode siegen, indem man immer erfolgreicher wird, weil dann die Grundfinanzierung immer weiter rückläufig ist“, so Kathöfer. Deshalb könnte es sinnvoll sein, vollkostenfinanzierte Projekte auszuloben, die exzellente Wissenschaftler/innen einwerben können und damit an die Hochschule ihrer Wahl gehen. Ein solches Modell würde nach Kathöfer den Wettbewerb anregen, indem die Hochschulen gute Beschäftigungsbedingungen schaffen, damit die besten Köpfe zu ihnen kommen.

11 Zielgruppe der *ERC Advanced Grants* sind erfahrene, exzellente Forschende jeglicher Nationalität, die in ihrem Forschungsfeld in den vergangenen zehn Jahren Spitzenleistungen erbracht haben. Gefördert werden Projekte im Bereich der Pionierforschung in allen wissenschaftlichen Bereichen. Es werden 100% der direkten Projektkosten erstattet, zuzüglich einer Verwaltungspauschale von 20% (Overhead). Vgl. <http://www.eubuero.de/erc-adg.htm> (31.07.2013).

Internationale Attraktivität des Hochschul- und Wissenschaftsstandorts.

Kathöfer erinnerte daran, dass im Zuge der Exzellenzinitiative – vonseiten der Politik gefördert – bewusst zahlreiche Stellen an den Hochschulen geschaffen wurden, um das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem international sichtbarer und attraktiver zu machen. Das sei auch richtig gewesen, weil die Zahl der international mobilen Wissenschaftler/innen, die nach optimalen Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen suchen, immer größer werde. Kathöfer verwies auf die gestiegene Attraktivität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in den letzten Jahren: „Wir können wirklich stolz darauf sein, dass Deutschland als nicht englischsprachiges Land bei den internationalen Studierwilligen an vierter Stelle steht – und das ist auch ein Effekt der Tatsache, dass in Deutschland eine Exzellenzinitiative durchgeführt wurde. Dadurch sind Forschungsaktivitäten in Deutschland sichtbarer und wettbewerbsfähiger geworden.“

Die Exzellenzinitiative habe das internationale Interesse am Hochschul- und Wissenschaftsstandort Deutschland deutlich gesteigert, was positive Auswirkungen auf die Professorenschaft, aber auch auf den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs hatte. Dies zeige sich z. B. an der GAIN-Tagung in den USA, die hervorragende Wissenschaftler/innen auf Deutschland aufmerksam machen soll. Während vor zehn Jahren nur etwa 20 Personen an der Konferenz teilnahmen, waren es beim letzten Mal über 400 Wissenschaftler/innen, die darüber nachdachten, nach Deutschland zurückzukehren. Deshalb sollte von einer *Brain Circulation* gesprochen werden, so Kathöfer – und nicht mehr von einem *Brain Drain*. Diese Entwicklung habe natürlich verschiedene Gründe, u.a. dass sich in den USA gerade die Arbeitsbedingungen verschlechtern und Stellen im Hochschulbereich erheblich reduziert werden. Doch habe die Exzellenzinitiative im internationalen Wettbewerb ganz entscheidend zur Sichtbarmachung Deutschlands beigetragen.

Personalstruktur an deutschen Hochschulen

Ausgewählte Ergebnisse des „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ 2013

Zur Personalstruktur in den Landeshochschulgesetzen

- *Mehr Gestaltungsspielraum im Bereich Personalstruktur durch die Föderalismusreform:* Im Ländervergleich zeigt sich eine gewisse Ausdifferenzierung der Personalkategorien und des dazugehörigen

Aufgabenspektrums, doch gibt es in den Landeshochschulgesetzen (LHG) keine grundsätzlichen Unterschiede bei den rechtlichen Festlegungen zum Hochschulpersonal.

- *Zweigeteilte Grundstruktur des wissenschaftlichen Personals:* Alle Länder haben die Unterscheidung zwischen der Gruppe der selbstständig forschenden und lehrenden Professorenschaft einerseits und der Gruppe der weisungsgebundenen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen andererseits im Prinzip beibehalten. Abweichungen werden über Kann-Bestimmungen ermöglicht.
- *Tätigkeitsschwerpunkt in Lehre oder Forschung gewinnt an Bedeutung:* In neun LHG sind neben den traditionell auf Lehre ausgerichteten Personalkategorien weitere (neue) Personalkategorien verankert, die sich ausschließlich oder überwiegend auf die Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre beziehen. In zehn Bundesländern werden Personalkategorien mit dem Schwerpunkt Forschung in den LHG ausgewiesen.

Berufungsregelungen

- *Juniorprofessur hat sich als Nachweis der Berufungsfähigkeit durchgesetzt:* In allen LHG, die detaillierte Aussagen zu Berufungsvoraussetzungen treffen, ist die Juniorprofessur als gleichwertig neben der Habilitation verankert.
- *Tenure Track ist bisher kaum in Hochschulgesetzen verankert:* Juniorprofessor/innen können in der Regel an der eigenen Hochschule auf eine Professur berufen werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre an einer anderen Hochschule tätig waren. In drei Bundesländern wird bei positiver Bewertung die anschließende Berufung auf eine unbefristete Professur (Tenure-Track-Option) in Aussicht gestellt.
- *Berufungsrecht weitgehend an die Hochschulen übertragen:* Das Recht zur Berufung von Professor/innen wurde in zehn Bundesländern vollständig an die Hochschulen übertragen. In drei Bundesländern sieht das LHG nur noch die Zustimmung, in drei anderen Ländern nach wie vor die Berufung durch das zuständige Ministerium vor.

Juniorprofessur

- *Steigende, aber relativ geringe Anzahl:* Seit Einführung der Juniorprofessur 2002 zeigt sich ein Anstieg der Anzahl der Juniorprofessor/innen innerhalb der Laufzeit der Bundesförderung bis 2006, gefolgt

von einer kurzen Phase der Verlangsamung und einem erneuten Aufschwung ab 2008. Insgesamt bleibt die Anzahl mit rund 1.230 Juniorprofessor/innen 2010 hinter den ursprünglichen Erwartungen erheblich zurück.

- *Konzentration auf drei Fächergruppen:* 2010 verteilten sich die Juniorprofessor/innen schwerpunktmäßig auf die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (30%), Sprach- und Kulturwissenschaften (26%) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (22%). Die Fächerstruktur weicht deutlich von der Fächerstruktur der Habilitationen ab.
- *Beitrag zur Gleichstellung:* Das Geschlechterverhältnis von Frauen zu Männern lag bei der Juniorprofessur 2010 bei 38% zu 62%. Damit wird der Frauenanteil bei Habilitationen (25%) deutlich übertroffen.
- *Möglichkeit der frühzeitigen Selbständigkeit in Forschung und Lehre:* Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Neuberufung auf eine Juniorprofessur lag sowohl 2005 als auch 2010 bei 35 Jahren.

Quelle: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN). Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, S. 5/6, 13/14, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf (08.07.2013)

Angemessene Befristung in Qualifizierungsphasen. Ein Studierender thematisierte den problematischen Zusammenhang von wachsenden Drittmitteln und zunehmender Befristung in Qualifizierungsphasen. Stellen auf Drittmittelbasis seien meist befristete Stellen, die nicht für die gesamte Projektlaufzeit, sondern nur für einen bestimmten Bewilligungszeitraum finanziert werden. Doktorand/innen hätten große Probleme, wenn sie immer nur kurzlaufende Verträge für sechs bis zwölf Monate erhalten, weil sie dadurch immer wieder mit der Unsicherheit konfrontiert sind, ob es überhaupt weitergeht. Dadurch entstehe ein großer physischer Druck, der sich auch negativ auf die Arbeit auswirkt. Eine angemessene Befristung in Qualifizierungsphasen sei deshalb von großer Bedeutung.

In diesem Zusammenhang appellierte ein Hochschulvertreter, sich die Zielkonflikte an den Hochschulen bewusst zu machen. Hochschulleitungen seien großen finanziellen Zwängen ausgesetzt, was sich auch auf die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses auswirke. Hochschulen sähen sich häufig zu kurzfristigen Verträgen

gezwungen, z. B. weil sie beim Weggang von Nachwuchsgruppenleiter/innen die übrigbleibenden Doktorand/innen der Arbeitsgruppe nicht weiter finanzieren können. Die Hochschulen seien zwar grundsätzlich an der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch solche Programme interessiert, doch bringe sie das Finanzierungsproblem in einen Zwiespalt. Von diesem Argument zeigte sich ein Doktorand nicht überzeugt: Die Hochschulen sollten mutiger sein und den Druck nicht an die schwächste Stelle – die Nachwuchswissenschaftler/innen – weitergeben. Insgesamt müssten die Hochschulen im Rahmen ihrer gestiegenen Autonomie auch mehr Verantwortung, insbesondere mehr Personalverantwortung übernehmen.

Mummendey bestätigte die schwierige Finanzierungssituation vieler Doktorand/innen. Ein häufiges Problem sei, dass Projekte sehr häufig für eine Laufzeit von zwei Jahren konzipiert werden und die Projektmittel deshalb auslaufen, ehe eine Promotion beendet werden kann. Sehr häufig bleibe es dann den Wissenschaftler/innen allein überlassen, Wege für die weitere Finanzierung zu finden. Da eine Promotion mindestens drei Jahre dauere, sollten auch Promotionsförderungen mindestens drei Jahre laufen. Betreuer/innen sollten sich – wenn sie Promovend/innen annehmen – ebenfalls zumindest dafür interessieren, ob bzw. dass die finanzielle Grundlage für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion gegeben ist.

Begrenzung des Anteils befristeter Arbeitsverhältnisse. Mit Unverständnis reagierte Zöllner auf die Forderung des AK Bildung, dass Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft in der Regel unbefristet sein sollen: Wie könnten junge Menschen von den Hochschulen etwas fordern, das die Stellen für die nächsten Generationen blockiere? Esdar widersprach mit drei Argumenten. Erstens bedeute „in der Regel“ nicht 100%. Momentan sei das Verhältnis ca. 80% befristete und 20% unbefristete Stellen; es wäre schon gut, wenn sich dieses Verhältnis umdrehen würde und zumindest die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen unbefristet beschäftigt wäre. Zweitens wären im US-amerikanischen und im britischen Hochschulsystem die Anteile an unbefristeten Stellen deutlich höher und es gebe dort auch nicht die prognostizierten „Verstopfungseffekte“. Drittens seien auch in großen Wirtschaftsunternehmen unbefristete Arbeitsverhältnisse die Regel – und niemand würde deshalb die Auffassung vertreten, dass über mehrere Generationen keine neuen Leute eingestellt werden können. „Das Entscheidende ist: Man kann die jüngere Generation unbefristet einstellen, ohne dass sie ein Leben lang auf dieser Stelle bleibt. Wenn z. B. die unbefristet eingestellten

Postdocs auf Professuren wechseln, wird etwas für die Doktorand/innen frei – und so weiter“, sagte Esdar.

Ein Doktorand merkte an, dass Zöllner aus der Perspektive des bestehenden Systems argumentiere, in der die Ressourcen zu knapp sind. Wenn man jedoch ernst nehme, dass Bildung Priorität habe, dann müsse mehr Geld in Bildung investiert werden. Dann könnten auch mehr unbefristete Stellen finanziert werden. Die derzeitigen prekären Arbeitsbedingungen an den Hochschulen seien untragbar. Eine Veränderung zum Besseren sei nur dann möglich, wenn mehr Mittel ins System fließen.

Mehr Professor/innenstellen. Zöllner verwies auf den Abbau von Professor/innenstellen an deutschen Hochschulen im letzten Jahrzehnt: Im Jahr 2000 waren noch über 12% der hauptamtlich Hochschulbeschäftigten Professor/innen, heute sind es nur noch ca. 9% – wobei der Stellenabbau von einem sowieso schon unbefriedigend niedrigen Niveau ausging. Heute gehe es im Kern darum, „dass wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die Interesse haben und geeignet sind, Professor/in zu werden, auch eine Chance haben, eine Professorenstelle zu bekommen“. Dazu müsse man schlichtweg die Zahl der Professor/innenstellen stark erhöhen.

Das Problem könne nur gelöst werden, wenn 50% mehr Professor/innenstellen eingerichtet werden, doch seien Bund und Länder nicht dazu in der Lage, diese zusätzlichen Stellen zu finanzieren. Deshalb sieht Zöllner für die Hochschulen nur einen pragmatischen Weg, diese Größenordnung von zusätzlichen Professor/innenstellen zu erreichen: „Indem man Stellen umwandelt. Indem man auf Mitarbeiter/innenstellen etwas drauflegt.“ Klar sei, dass diese Professuren nicht unbedingt mit Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ausgestattet sein können – das würde das Problem nur wieder verschärfen.

Dieser Vorschlag, die Anzahl der Professuren durch eine hochschulinterne Umschichtung zu erhöhen, ist aus Sicht von Kathöfer wenig sinnvoll. Wenn Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Professuren verwandelt werden, werde der „Flaschenhals“ zwar ausgeweitet, doch folge daraus die logische Konsequenz, dass die Ausstattung der Professuren zurückgefahren werden muss. Die Erfolgsbasis für Professuren in Deutschland sei aber bisher die gute Ausstattung mit akademischem und nichtakademischem Personal gewesen. Dies sei z. B. auch ein wichtiger Grund, warum Wissenschaftler/innen, die in die USA gegangen sind, wieder nach Deutschland zurückkommen wollen. „Die

Diskussion um den Arbeitsplatz Hochschule berührt die gesamte Verfasstheit des Wissenschafts- und Hochschulsystems. Wenn wir an einer kleinen Schraube drehen, bedeutet das einen Kulturwandel oder eine Systemveränderung“, sagte Kathöfer.

Professur mit Schwerpunkt Lehre. Zöllner erläuterte, dass die zusätzlichen Professor/innen eine andere Aufgabenstellung als die Professor/innen traditionellen Zuschnitts im deutschen Hochschulsystem haben sollten. Gefragt seien an den Hochschulen nicht vorrangig Nachwuchsforscher/innen, sondern Nachwuchswissenschaftler/innen, die sich stärker auf Lehre konzentrieren. Er verwies auf den notwendigen Ausbau der Lehrkapazitäten: „Wir brauchen gute Lehrkräfte und gute Lehre.“ Deshalb müsste an den Hochschulen für Wissenschaftler/innen eine dauerhafte Karriereperspektive geschaffen werden, die Lehre verstärkt integriert.

Wendorf stimmte Zöllner insofern zu, dass an Hochschulen gute Lehre gebraucht werde und 50% zusätzliche Professuren gut wären. Doch wenn man sich den Aufwuchs an Professuren dadurch „erkaufen“ müsse, „billige Professuren“ ohne Personalausstattung mit dem Schwerpunkt Lehre einzurichten, sei das nicht wünschenswert. Dann sollte man sich lieber für weniger, aber dafür qualifizierte Professor/innen entscheiden, die Forschung und Lehre – nach dem Humboldtschen Ideal – gleichberechtigt betreiben. Wenn „mehr Lehre“ erhöhte Lehrdeputate für Hochschullehrkräfte bedeute, sei das letztlich kontraproduktiv, so Wendorf, da Wissenschaftler/innen auch Lehrbefreiung bzw. Zeit für Forschung bräuchten, um gute Lehre entwickeln zu können.

Ein Hochschulvertreter konnte diese Ablehnung von Professuren mit Schwerpunkt Lehre nicht nachvollziehen. Bisher sei an deutschen Hochschulen auf der Ebene der Professur nur eine Kategorie dauerhafter Beschäftigung vorhanden: Professor/innen, die sich auf Forschung konzentrieren. Auch in Berufungsverfahren habe Forschung dadurch Priorität und die Lehre komme zu kurz. Wenn man eine Aufwertung der Lehre wolle, hätte eine Professur mit Schwerpunkt Lehre den Vorteil, dass diese Wissenschaftler/innen wirklich Lust auf Lehre haben und auch mehr Qualität in der Lehre bringen. Damit könnten sie die bisher vorherrschenden forschungsorientierten Professuren sehr gut ergänzen. Schließlich hätten nicht alle Wissenschaftler/innen die gleichen Interessen: Manche wollten mehr forschen, andere mehr lehren.

Auch nach Ansicht von Schulz muss die Lehre an deutschen Hochschulen gestärkt werden. Deshalb sollte es auch im Bereich Lehre planbare

Karrierewege geben. Von politischer Seite müssten entsprechende Anreize gesetzt werden, damit es für junge Wissenschaftler/innen interessant ist, zu lehren. Gegenwärtig würden sich die Förderprogramme und Maßnahmen zu stark auf Forschung fokussieren, d. h. die Anreize würden zu einseitig gesetzt. In einer Wissensgesellschaft sei es für ein zukunftsfähiges Hochschulsystem aber von zentraler Bedeutung, auch die Lehre vernünftig auszustatten und ausreichend zu finanzieren.

Hochschuldidaktik für Lehrende. Eine Studierende merkte dazu an, dass es nicht darum gehe, Wissenschaftler/innen zu gewinnen, die Lust auf Lehre haben. Vielmehr sollten alle Wissenschaftler/innen dazu befähigt werden, neben der Forschung auch gute Lehre durchzuführen. Hier bestehe das Problem, dass viele Lehrende zwar durchaus Interesse an Lehre hätten, didaktisch-handwerklich aber nicht dazu in der Lage seien. Deshalb sollten Wissenschaftler/innen schon früh in ihrer Karriere lernen, neue Lehrmethoden wie z. B. „forschendes Lehren“ anzuwenden. Alle Wissenschaftler/innen müssten dazu befähigt werden, ihre Erkenntnisse adäquat an die Studierenden weiterzugeben, damit ein funktionierender Wissenstransfer von der Forschung in die Lehre stattfinden kann.

Weiler stimmte zu, dass an den Hochschulen in der Lehre noch zu häufig fachlichen Aspekten Priorität eingeräumt wird. Im Studium gehe es aber um viel mehr als um die Vermittlung von Fachwissen, etwa um Verknüpfungswissen und die Aneignung vielfältiger Kompetenzen. Zudem müsse Lehre sensibel darauf eingehen, wie unterschiedliche Zielgruppen auf Botschaften reagieren. In einer international ausgerichteten Hochschule betreffe das nicht nur Gender-, sondern auch interkulturelle Fragen. Solche Kompetenzen würden im Laufe der akademischen Karriere bisher nicht ausreichend an die Wissenschaftler/innen vermittelt. Darauf müsse dringend reagiert werden: „Die Hochschulen haben den Auftrag, verpflichtende hochschuldidaktische Angebote zu entwickeln, die alle Lehrenden auch für all das sensibilisieren, was an unbeabsichtigten Nebeneffekten bei der Lehre auftritt.“

Auch nach Ansicht von Wendorf sollte der Bereich der Hochschuldidaktik ausgebaut werden. Hochschuldidaktik sei leider noch ein „Stiefkind“ der Bemühungen. Sie verwies aber zugleich auf einzelne Fortschritte auf diesem Gebiet: So wurde z. B. in Berlin ein Zentrum für Hochschullehre eingerichtet, wo sich Wissenschaftler/innen systematisch ein Zertifikat für Lehre erarbeiten und sich im Bereich Hochschuldidaktik qualifizieren können. Solch ein Weg trage dazu bei, der Didaktik größeres Gewicht an Hochschulen einzuräumen, so Wendorf.

Verlässliche Karriereperspektiven. Das gestiegene Interesse an den GAIN-Konferenzen bedeutet nach Ansicht von Sager nicht automatisch, dass mehr junge deutsche Wissenschaftler/innen nach Deutschland zurückkehren. „Das Problem ist: Viele gute Wissenschaftler/innen kommen nicht zurück, obwohl sie es gerne möchten, weil wir die Frage, habt ihr auch eine Stelle für mich, nicht befriedigend beantworten können.“ Ihrer Erfahrung nach sind deutsche Postdocs in den USA nicht vorrangig an einer sofortigen Professur mit umfangreicher Ausstattung interessiert, sondern an einer realistischen Karriereperspektive.

Das Versprechen auf eine befristete Postdoc-Stelle in Deutschland reiche nicht aus, weil die Gefahr besteht, anschließend „im Nirwana“ zu landen. „Wenn wir es schaffen, wirkliche Karriereperspektiven zu entwickeln, die den Menschen Sicherheit geben, dann bekommen wir die Wissenschaftler/innen nach Deutschland an die Universitäten“, meinte Sager. Auch nach Schulz' Erfahrung steht für Nachwuchswissenschaftler/innen die Frage nach verlässlichen Perspektiven im Vordergrund. Hier setze die Gesetzesinitiative zur Veränderung des WissZeitVG an, um eine Planbarkeit des Karrierewegs zu erreichen.

Klarer Karriereweg mit transparenten Verfahren. Sager appellierte, zwischen der Promotionsphase als Qualifizierungsphase und der Postdocphase klar zu unterscheiden. Nach der Promotion sollte deutlich ein wissenschaftlicher Karriereweg ausgewiesen werden, der auf die Tätigkeit einer Hochschullehrkraft zielt und Forschung und Lehre vereint. Auf die Notwendigkeit eines klaren Karrierewegs mit transparenten Verfahren verwies auch eine Hochschulvertreterin. Gegenwärtig sei das Hochschul- und Wissenschaftssystem in Deutschland von intransparenten Strukturen und Netzwerken geprägt, die wissenschaftliche Karrieren entscheidend fördern oder behindern, den Nachwuchswissenschaftler/innen aber häufig nicht bekannt sind. Oft verfüge nur ein kleiner Kreis über die notwendigen Informationen und Kontakte. Wissenschaftliche Karrierewege seien derzeit stark von „Geheimwissen“, informellen Verfahren und Zufällen abhängig, während Leistung eine zu geringe Rolle spiele: Es sei mitnichten so, dass gute Wissenschaftler/innen auch gute Karriereperspektiven bzw. Aussichten auf eine dauerhafte Stelle hätten.

Mehr Transparenz würde nicht nur den einzelnen Wissenschaftler/innen nutzen, sondern insgesamt die Qualität von Hochschule und Wissenschaft steigern. Darüber hinaus könnten attraktive Karrierewege und klare berufliche Perspektiven die Gleichstellung voranbringen, da viele talentierte Wissenschaftlerinnen dem Arbeitsplatz Hochschule

den Rücken kehren, weil die Unsicherheiten einer wissenschaftlichen Karriere mit der Lebensplanung nicht vereinbar scheinen.

Selbstständigkeit für Postdocs. Eine Professorin forderte, die Personalstrukturdiskussion klar zu führen. Im Unterschied zu Doktorand/innen, die sich noch in der Qualifizierungsphase befinden, seien Postdocs promovierte, also akademisch selbstständige Personen, die unabhängig lehren, forschen und organisieren können. Eine angemessene Postdoc-Personalkategorie könne deshalb nur eine akademisch selbstständige Professur sein, die Lehre und Forschung verbindet – und nicht eine abhängige Position wie derzeit in Deutschland üblich.

Man könne doch nicht einfach neue Personalkategorien für Postdocs einführen, wie z. B. die schlecht bezahlten, befristet eingestellten „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“, oder selbstständige Wissenschaftler/innen als abhängige Mitarbeiter/innen beschäftigen, die den Professor/innen zur Hand gehen. Sie kritisierte die Auffassung, ein Professor mit Lehrstuhl brauche wissenschaftliche Hilfskräfte, die nicht mehr studieren oder promovieren, sondern selbstständige Wissenschaftler/innen sind. Dies sei eine merkwürdige Reminiszenz an die alte Ordinarienuniversität, in der es ganz oben einen Großfürsten gebe und darunter arbeiteten viele Helfer und Hofschranzen, die von ihm abhängig sind. Dies sei inakzeptabel und zudem innovationsfeindlich.

Ernsthafte Evaluationen. Mummendey verdeutlichte, dass klare Karrierewege von ernsthaften Evaluationen abhängig sind: „Alle Überlegungen, die wir in diesem Bereich anstellen, stehen und fallen mit der wirklichen Ernsthaftigkeit der Bewertungen und Bewertungsentscheidungen in den verschiedenen Phasen. Und da sind die Universitäten nach meiner Erfahrung bisher total schwach“, sagte Mummendey. Unabhängige Entscheidungen seien nur unter Hinzuziehung von externen Gutachter/innen denkbar. Eine interne Bewertung sei problematisch, weil sich Professor/innen oft scheuen, die Mitarbeiter/innen ihrer Kolleg/innen negativ zu bewerten – zum einen, weil es einfach unangenehm ist, jemandem sozusagen ohne eigene Not etwas Negatives sagen zu müssen und zweitens auch aus Angst, dass dann umgekehrt auch ihre eigenen Mitarbeiter/innen schlecht bewertet werden. Leider sei diese Zurückhaltung bisher konsequenzenlos: „Das System optimiert sich leider nicht von alleine“, sagte Mummendey. Es gebe zwar schon positive Beispiele von Evaluationsregelungen, wie z. B. an der Universität Freiburg¹², doch bestehe noch viel Handlungsbedarf. Eine entscheidende Frage sei auch, wie die Umsetzung bzw. Zielerreichung sichergestellt werden kann.

Sager teilt die Überlegungen von Mummendey, klare Karrierewege und eine andere Personalstruktur frühzeitig mit ernsthaften Evaluationen zu verknüpfen: „Wir dürfen *Tenure Track* nicht so verstehen, dass jeder, der sich nach sechs Jahren als bewährt herausstellt, automatisch eine W3-Professur erhält.“ Aktuell würden aber 98% der Juniorprofessor/innen sechs Jahre „durchgewunken“, obwohl in der Halbzeit eine Zwischenevaluation vorgesehen ist. Ziel sollte aber sein, dass manchem Wissenschaftler vielleicht schon nach drei Jahren gesagt wird, dass es für ihn in der Wissenschaft nicht weitergeht. Und umgekehrt sollte eine Wissenschaftlerin, die sich in den sechs Jahren bewährt hat, ihre aktuelle Stelle behalten können, bis sich für sie eine Chance auf eine W2- oder W3-Professur ergibt.

Perspektiven außerhalb des Wissenschaftssystems. Die Vertreter/innen der Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen waren sich darüber einig, dass nicht alle Nachwuchswissenschaftler/innen, die derzeit im Hochschul- und Wissenschaftssystem tätig sind, eine dauerhafte Stelle erhalten können.

Kathöfer machte darauf aufmerksam, dass im Rahmen der Pakte in den vergangenen Jahren sehr viele neue befristete Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen wurden. Nicht alle hätten eine Perspektive in der Wissenschaft, doch zeige die Diskussion über den Fachkräftemangel, dass sie mit ihrer Qualifikation auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen Karriere machen können. Dieser Ansicht war auch Wendorf: Durch die erheblichen Drittmittelaufwüchse seien sehr viele Wissenschaftler/innen an den Hochschulen tätig, die nicht alle eine wissenschaftliche Karriere verfolgen könnten, doch würden ihre Kompetenzen auch außerhalb des Wissenschaftssystems gebraucht.

Mummendey verwies darauf, dass in Deutschland im Verhältnis zu anderen Ländern überdurchschnittlich viel promoviert wird. Klar sei, dass sich diese Doktorand/innen nicht nur für das akademische System, sondern – am Beispiel eigener Forschung – für ein breites Berufsfeld in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen qualifizieren. Den Promovierten bzw. Postdocs müsse bewusst werden, dass sie sich eine breite

12 An der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg ist die Evaluation im Bereich Studium und Lehre durch die zum 1. Januar 2012 in Kraft getretene Evaluationsordnung geregelt. Demnach müssen die Fakultäten alle drei Jahre einen Evaluationsbericht erstellen. Dabei soll der „Werkzeugkasten Lehrevaluation“ helfen. Vgl. <http://www.zuv.uni-freiburg.de/service/evaluation> (31.07.2013).

Palette von beruflichen Möglichkeiten erschließen. Dies müsse ihnen auch vermittelt werden, was im Moment aber noch nicht der Fall sei. Mummendey hält diesen Punkt für sehr wichtig, da die Gesellschaft hoch qualifizierte Menschen in verschiedenen Bereichen brauche – und nicht nur in der Hochschule.

Umso wichtiger ist es nach Weiler, dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig – schon während des Studiums und der Promotion – deutlich zu machen, dass es nicht nur einen beruflichen Weg und das Karriereziel Professor/in gibt. Inzwischen würden sich nicht selten 200 bis 300 Wissenschaftler/innen auf eine ausgeschriebene Professur bewerben. Auch mit den von Zöllner vorgeschlagenen 50% zusätzlichen Professuren sei kein angemessenes Verhältnis von Stelle zu Bewerber/innen zu erreichen. Junge Wissenschaftler/innen hätten nach fünf Jahren Studium und drei bis vier Jahren Promotion häufig nicht mehr im Blick, welche beruflichen Chancen außerhalb der Hochschule existieren. Dann liege es nahe zu sagen, man habe Spaß an der Forschung und wolle unbedingt in der Wissenschaft bleiben. Das sei nachvollziehbar, aber oft nur das Resultat einer Unkenntnis von Alternativen.

Unabhängige berufliche Beratung und Personalentwicklung. Um zu verhindern, dass sich junge Menschen Illusionen über ihre Perspektiven im Wissenschaftsbetrieb machen und ihre beruflichen Alternativen nicht kennen, hält Weiler eine individuelle Beratung in der Promotionsphase für besonders wichtig. Ein betreuender Professor, der z. B. an einem DFG-Projekt arbeitet, sei häufig auf Forschung fokussiert und nicht daran interessiert, seine Doktorand/innen über berufliche Perspektiven außerhalb der Forschung zu informieren. Deshalb müssten im Promotionsbereich institutionenübergreifend zentrale Strukturen eingerichtet werden, die solche Beratungsleistungen unabhängig wahrnehmen.

Nach Mummendey wäre es zudem wichtig, an den Hochschulen verpflichtend Personalentwicklung einzuführen – sowohl auf Leitungsebene wie auch in den Fakultäten. An der Friedrich-Schiller Universität Jena müssen regelmäßig Gespräche mit Nachwuchswissenschaftler/innen geführt werden. Dadurch wurden Strukturen geschaffen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs daran erinnern, dass zu bestimmten Phasen der beruflichen Biografie Reflexionen und Begutachtungen anstehen. Bei diesen Gesprächen werden die Nachwuchswissenschaftler/innen auch über verschiedene Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft informiert. Dadurch wird deutlich, dass Doktorand/innen und Postdocs nicht zwangsläufig eine wissenschaftliche Karriere einschlagen müssen.

Übersichtliche Personalkategorien. Weiler plädierte für eine möglichst einfache, übersichtliche Personalstruktur statt vieler kleiner Sub-Personalkategorien für spezielle Aufgaben und Schwerpunkte. Im deutschen Hochschulsystem seien Hierarchisierungen schon heute ein Problem, die man nicht weiter verstärken, sondern abbauen sollte. Sehr deutlich zeige sich das im Doktorandenbereich mit den unterschiedlichsten Formen von Stellen und Finanzierungsmöglichkeiten. Das könne bei der Zusammenarbeit zu großen Problemen führen, wenn z. B. der EU-Stipendiat 200 Euro mehr bekommt, obwohl er die gleiche Arbeit wie die anderen macht. „Ich halte diese Art der Hierarchisierung für extrem kontraproduktiv. Das bringt Unfrieden in die Arbeitsgruppen hinein“, sagte Weiler.

Auch ein Doktorand sprach sich gegen eine zu starke Ausdifferenzierung der Personalkategorien aus, die neue Hierarchieebenen an den Hochschulen hervorbringen. Durch immer stärkere Differenzierung in großen Teilen des Wissenschaftssystems entstehe eine starke Binnenhierarchisierung mit problematischen Folgen. Dahinter stehe die Vorstellung, die Hochschulen an den Prinzipien einer neoliberalen Ökonomisierung auszurichten und den Wettbewerb innerhalb des Bildungssystems anzuhetzen. Wenn man Bildung und Forschung jedoch unter kritischen, aufklärerischen und emanzipativen Gesichtspunkten betrachte, sei die einseitige Fokussierung auf immer mehr Ausdifferenzierung und Wettbewerb abzulehnen.

Für Sager wäre schon etwas gewonnen, wenn sich die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz zumindest auf die gleiche Benennung von bestimmten Personalkategorien verständigen würde. Es sei wenig hilfreich, wenn in jedem Landeshochschulgesetz andere Kategorien zu finden sind, wobei teilweise sogar unklar bleibe, ob es sich um Hochschullehrkräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter/innen handelt. Eine solche Klärung wäre zwar kein revolutionärer, aber ein erforderlicher Schritt. Hilfreich wäre auch eine klare Unterscheidung zwischen den Karrierewegen in Lehre und Forschung einerseits und Positionen mit anderen Aufgabengebieten in den Hochschulen andererseits.

Hochschulübergreifende Regelungen. Sager berichtete über große Diskrepanzen im deutschen Hochschulsystem. Auf ihrer bundesweiten Hochschultour sei deutlich geworden, wie extrem unterschiedlich die Situation an den einzelnen Hochschulen für Nachwuchswissenschaftler/innen ist. Einige Hochschulleitungen stellen sich ihrer Verantwortung für die Personalentwicklung trotz schwieriger finanzieller Bedingungen: Sie halten bestimmte Mindeststandards bei Verträgen ein, obwohl das

Verhältnis zwischen Grundmitteln und Drittmitteln sehr ungünstig ist. Sie rechnen den Durchschnitt des schwankenden Drittmitteldurchlaufs über die Jahre aus und bauen ihre Personalpolitik darauf auf. Manche Hochschulen unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs auch gezielt in den Übergangsphasen und haben z. B. spezifische Konstrukte für die Zeit zwischen Promotion und Professur entwickelt.

Daneben gibt es aber auch Hochschulleitungen, die im Bereich Personalentwicklung keine Verantwortung übernehmen mit der Begründung, der Drittmittelbereich sei für eine mittelfristige Personalplanung zu unsicher. Teilweise war auch geradezu Skandalöses zu finden, wenn z. B. einem Wissenschaftler nach der Promotion eine Juniorprofessur in Aussicht gestellt und erwartet wird, dass er auf dieses Versprechen hin Lehrleistungen erbringt. Im konkreten Fall wurde die Juniorprofessur jedoch nicht eingerichtet und der Promovierte handelt sich inzwischen im neunten Jahr von einem Jahresvertrag zum nächsten. „All diese Phänomene existieren nebeneinander. Ich glaube, man muss ein paar Instrumente in die Hand nehmen, um Exzesse einzudämmen, und dann zu den Hochschulen sagen: Wenn ihr von der Politik mehr finanzielle Perspektiven bekommt, müsst ihr auch mehr Verantwortung übernehmen“, meinte Sager.

Politische Gestaltung der Rahmenbedingungen. Nach Ansicht von Esdar reicht es nicht aus, dass die Politik nur Anreize setzt und auf nationaler Ebene Fördermodelle wie ERC-Grants etabliert, von denen nur eine kleine Gruppe exzellenter Wissenschaftler/innen profitiert. „Wenn wir grundlegend die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses für alle verbessern wollen – für Promovierende und Postdocs –, dann brauchen wir eine politische Gestaltung, die Mindeststandards setzt.“ Die Politik müsse engere Rahmenbedingungen einführen, damit die Karrierewege übersichtlicher und verlässlicher werden und Fehlentwicklungen eingedämmt werden. Es müsse z. B. ausgeschlossen werden, dass mit der vagen Aussicht auf eine Juniorprofessur unzumutbare Kettenverträge geschlossen werden. Und es dürfe ebenso wenig sein, dass ein Doktorand auf einer Promotionsstelle wegen eines zu hohen Lehrdeputats nicht genügend Zeit hat, seine Doktorarbeit zu schreiben. Die Notwendigkeit von Standards ergibt sich nach Esdar aus der starken Ausdifferenzierung des Mittelbaus: Die Unterschiedlichkeit der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse sei ein großes Problem.

Standards für die Postdocphase. Mummendey betonte die Notwendigkeit von Standards, die wissenschaftsintern entwickelt werden und

dann die Grundlage für die Bewertung bilden sollen. In der Promotionsphase habe vor einiger Zeit genau die gleiche Situation wie heute in der Postdocphase bestanden: „Wir hatten eine enorme Vielfalt und sind mittlerweile auf europäischer und nationaler Ebene so weit, dass es für die Gestaltung der Promotionsphase Standards gibt, die natürlich unterschiedlich ausgestaltet werden können und sollen.“ Bisher gebe es noch keine Standards für die Postdocphase, die aber dringend gebraucht werden. Was bedarf es dazu aus ihrer Sicht? „Wir benötigen diejenigen, die sich die Standards ausdenken, und die Betroffenen selber, die einen Rat bilden und ihre Interessen artikulieren und überlegen, was sie brauchen, z. B. einen gemeinsamen Status und eine gemeinsame Identität.“ Allerdings muss es nach Ansicht von Mummendey auch wirksame Instrumente geben, um die tatsächliche Umsetzung an den Hochschulen zu überprüfen, ähnlich etwa wie bei der Umsetzung von Gleichstellungsstandards.

Konkrete Handlungsschritte. Ein Hochschulvertreter kritisierte, dass die vernünftigen Ziele der Personalstruktur längst bekannt sind, aber seit Jahren nur über die Umsetzung in den Hochschulen diskutiert wird, ohne dass wirklich viel passiert ist. Hier stelle sich die Frage, ob die Hochschulen mit der gewachsenen Autonomie nicht überfordert sind und ob die Rektorate gewillt und stark genug sind, gute Ideen umzusetzen. Eine weitere wichtige Frage sei, ob es ausreiche, wenn sich die Politik auf Kontextsteuerung beschränkt, also nur Anreize setzt und Aktivitäten fördert: Müsste man nicht über Wege nachdenken, wie Hochschulen verbindlich dazu gebracht werden können, mit ihrer Autonomie verantwortlich umzugehen und ihre „Hausaufgaben“, die nicht nur vom Geld abhängen, tatsächlich umzusetzen?

Sager erinnerte daran, dass es lange Zeit in Politik und Wissenschaftsorganisationen kein Bewusstsein dafür gab, dass die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein gravierendes Problem im deutschen Hochschulsystem darstellen. Vor 2010 habe die Exzellenzinitiative im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gestanden, erst danach sei das Problembewusstsein in dieser Frage allmählich gewachsen und verstanden worden, dass es nicht nur um die Probleme einzelner junger Leute geht, sondern dass es sich um ein Systemproblem handelt. Jetzt stehe man an einem Punkt, an dem die Ziele klar sind und konkrete Handlungsschritte formuliert werden müssen.

Verantwortung der Hochschulen. In diesem Zusammenhang verwies Sager darauf, dass auch der Autonomiestatus der Hochschulen in Bezug

auf Personalpolitik im Bundesgebiet extrem unterschiedlich ist: „Die einzelnen Hochschulen sind erst dabei zu lernen, wie sie mit dieser Verantwortung am besten umgehen – und ich würde behaupten, da gibt es eine ganze Menge Fortschritte aber auch Verbesserungsbedarf.“ Aus ihrer Sicht wäre es aber der falsche Weg, den Hochschulen wieder Autonomie wegzunehmen. Derzeit bestehe jedoch die Gefahr, dass man bei der Lösung der erkannten Probleme nicht vorankommt, weil jeder mit dem Finger auf den anderen zeigt: „Der Bund sagt: Ja, da haben wir ein Problem, aber das müssen die Länder lösen. Die Länder sagen: Ja, kann sein, dass es da ein Problem gibt, aber eigentlich müssen sich jetzt die Hochschulen darum kümmern. Und die Hochschulen sagen: Wir können uns um gar nichts kümmern, wenn wir nicht vom Land mehr Geld bekommen.“ Auf diese Weise könne ein Problem sehr lange ergebnislos hin und her geschoben werden. Dabei sei klar, dass Bund, Länder und Hochschulen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich durchaus handeln könnten: „Wir müssen die Last der Verantwortung auf jene Stellen legen, wo es wehtut, und sagen: Da müsst ihr was machen und da könnt ihr auch was machen.“

Auch Mummendey wandte sich entschieden gegen die Auffassung, es habe sich kaum etwas an den Hochschulen geändert. Wie viel sich getan habe, zeige sich beispielhaft an der Promotionsphase. Die Veränderungszeit habe sich zwar über viele Jahre erstreckt, doch seien hier dramatische Verbesserungen erreicht worden. Grundlegende Veränderungsprozesse würden gerade im Wissenschaftssystem lange dauern, weil Hochschulen hoch komplexe Organisationen sind, so Mummendey: „Eine Hochschule ist eben kein diktatorisches System, das man mit einem Schaltermulgen verändern kann, sondern das dauert. Ich weiß aber, dass es möglich ist und auch passieren wird.“



FAZIT UND AUSBLICK

Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung a.D.,
Vorstand der Stiftung Charité, Berlin

Ich kann an dieser Stelle nicht die vielen interessanten Punkte der Veranstaltung zusammenfassen, deshalb möchte ich mich auf die aus meiner Sicht wichtigsten Punkte beschränken.

Erstens: Ich habe den Eindruck, dass wir uns in der Analyse weitgehend einig sind.

Zweitens: Ich bin optimistisch, dass die Probleme, die kurzfristig zu lösen sind, in nächster Zeit geregelt werden können. Die Gesetzesinitiative bietet eine gute Chance, die unvertretbar kurz befristeten Verträge künftig stark zu reduzieren. Zielführend scheint mir auch der Grundansatz, in der Postdocphase nachvollziehbare Karrierewege zu schaffen und dies mit der Schaffung zusätzlicher Professorenstellen, die nicht alle opulent ausgestattet sein müssen, zu kombinieren. Dieser Weg wird zwar mühselig sein, aber ich bin zuversichtlich, dass wir damit erfolgreich sein werden.

Ich kann aber der Versuchung nicht widerstehen, auf einen Punkt einzugehen, der einen prinzipiellen Meinungsunterschied in unserer heutigen Debatte darstellt. Der Kern ist: Die quantitativ wichtigste Aufgabe der Hochschulen in der Nachwuchsförderung ist nicht, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für den eigenen Bereich auszubilden, sondern für die Gesellschaft.

In einer Wissenschaftsgesellschaft werden in den Ministerien junge Menschen gebraucht, die gelernt haben, wissenschaftlich zu arbeiten bzw. ein paar Jahre zu forschen – in allen Disziplinen. Und sie werden auch in anderen Verwaltungen und in der Wirtschaft gebraucht. Dieser Herausforderung müssen wir uns annehmen. Deswegen kann man auch nicht auf befristete Stellen im Wissenschaftssystem verzichten. Die übliche Forderung „mehr Geld“ löst das Problem überhaupt nicht – im

Gegenteil. „Mehr Geld“ würde nur zu mehr Dauerverträgen führen. Und die nächste Generation hat dann wieder keine Stelle und geht leer aus. Der große Fehler solcher Vorschläge liegt darin, dass nicht an die nächsten Generationen gedacht wird. Ich bin in einer Partei, der SPD, wo ich meine, es ist eine unserer Hauptaufgaben, an die nächsten Generationen zu denken. Und deswegen brauchen wir eine ausreichende Zahl befristeter Stellen an Hochschulen – mindestens 60.000 oder 70.000 –, weil wir uns sonst an unserer Gesellschaft versündigen.

Und dann sage ich ebenfalls als alter Sozialdemokrat: Ich habe dreißig Jahre lang dagegen gekämpft, dass man Hochschulen mit Wirtschaftsbetrieben vergleicht. Mich wundert es, dass dieser Gedanke heute wieder aufkommt, dass das unsere Messlatte sein soll. Ein Wirtschaftsbetrieb hat eben nicht die Aufgabe, junge Menschen in Bezug auf Forschung für diese Gesellschaft reif zu machen. Im Unterschied zu Hochschulen haben Wirtschaftsbetriebe durchaus die Möglichkeit, nur Dauerstellen einzurichten.

Als Sozialdemokrat bin ich auch nicht bereit, auf Amerika zu starren, formal die Zahl der befristeten Stellen herunterzufahren, gleichzeitig das amerikanische Kündigungsrecht einzuführen und die Professorinnen und Professoren ein Drittel ihres Salärs in der vorlesungsfreien Zeit selbst verdienen lassen – um nur zwei Beispiele zu nennen.

Ich bin aber optimistisch, dass wir unter Beachtung dessen, was ich am Anfang dieser Veranstaltung gesagt habe, die Probleme im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Griff kriegen werden.

In dieser Reihe sind bisher erschienen:

#07 Angela Borgwardt: **Hochschulräte und Hochschulsteuerung – Zwischen Beratung und Kontrolle** (2013)

#06 Angela Borgwardt: **Profilbildung jenseits der Exzellenz – Neue Leitbilder für Hochschulen** (2012)

#05 Angela Borgwardt: **Plagiatsfälle in der Wissenschaft – Wie lässt sich Qualitätssicherung an Hochschulen verbessern?** (2012)

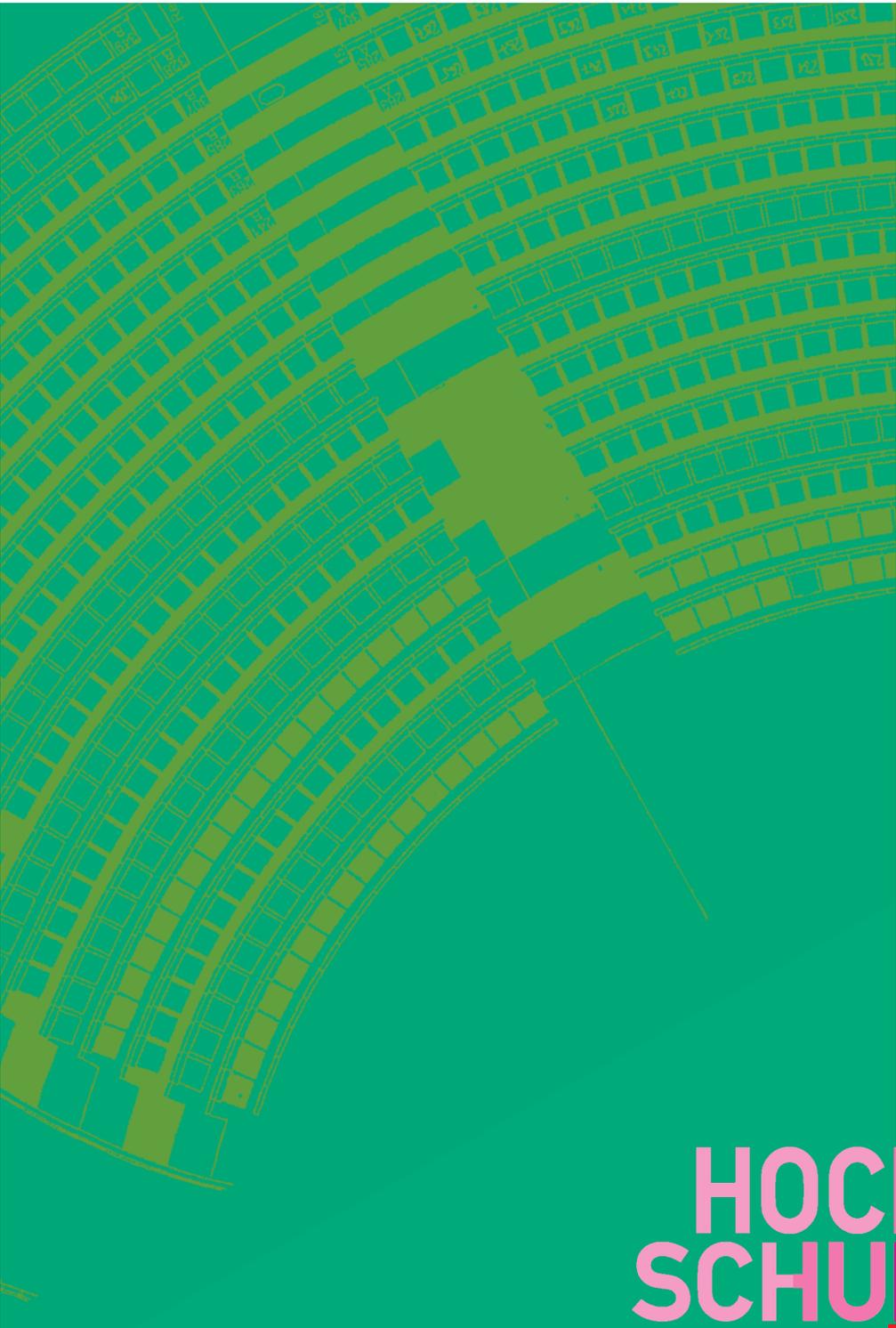
#04 Angela Borgwardt: **Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs** (2011)

#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/themen/bildungspolitik/



HOCH SCHULE POLITIK

