



Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zum öffentlichen Fachgespräch

„Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages

am 28. März 2012 in Berlin

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 21. März 2012

Inhalt

1.	Vorbemerkung.....	3
2.	Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung	3
3.	Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW	5
4.	Konkrete Handlungsmöglichkeiten des Bundes.....	7
4.1.	Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....	8
4.2.	Einführung eines Doktorandenstatus in der Krankenversicherung	9
4.3.	Aufnahme von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den TVöD.....	9
4.4.	Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen.....	10
4.4.1.	Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta.....	11
4.4.2.	Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge	12
4.4.3.	Stellen vor Stipendien	12
4.4.4.	Aktive Personalpolitik.....	13
4.4.5.	Tenure Track für Postdocs.....	13
4.4.6.	Aktive Gleichstellung.....	14
4.4.7.	Familienfreundliche Abwicklung von Drittmittelprojekten.....	14
4.5.	Bedarfs- und nachfragegerechter Ausbau von Hochschule und Forschung.....	15
5.	Fazit: Der Bund kann und muss handeln.....	16

1. Vorbemerkung

Die Karrierewege in Hochschule und Forschung und die Berufsperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stehen im Fokus aktueller wissenschaftspolitischer Debatten – und das ist gut so. Dazu hat die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragte Berichterstattung beigetragen – insbesondere der 2009 vorgelegte Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN, Bundestags-Drucksache 16/8491¹), aber auch der 2011 vorgelegte Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG, HIS:Forum Hochschule 4/2011²). Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat 2010 mit dem „Templiner Manifest“ unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, die von über 8.500 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt werden³. Erfreulicherweise hat der Deutsche Bundestag die Diskussion aufgegriffen und berät jetzt, wie die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen überfälligen Reformen angestoßen werden können. Dazu liegen Anträge der drei Oppositionsfraktionen vor (Bundestags-Drucksachen 17/4203, 17/4423, 17/6336 und 17/6488), die Regierungsfaktionen haben ebenfalls eine parlamentarische Initiative angekündigt (Deutscher Bundestag, Stenografischer Bericht, 127. Sitzung, S. 15018 ff.).

Zum Thema Personalstruktur und Karrierewege in der Wissenschaft hat sich die GEW gegenüber dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Rahmen von öffentlichen Anhörungen und Fachgesprächen wiederholt umfassend unter spezifischen Aspekten geäußert: am 18.02.2008 zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“⁴, am 02.03.2009 zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“⁵, am 30.11.2011 zum Thema „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“⁶. Die vorliegende Stellungnahme konzentriert sich auf die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses, dabei wird insbesondere auf die Herausforderungen und Möglichkeiten des Bundes abgehoben, die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen und Forschungseinrichtungen substantiell und nachhaltig zu verbessern.

2. Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung

Im Vorwort der Bundesregierung zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2008 heißt es zutreffend: „In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aber noch zu lange darüber im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können.“ (Bundestags-Drucksache 16/8491, S. 6) Damit ist das zentrale Strukturdefizit der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem benannt.

Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen neben den Kategorien „Senior Staff“ (Professorinnen und Professoren) und „Assisting Staff“ (in Forschung und Lehre unselbstständig tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) eine dritte Kategorie „Junior Staff“ aufweist – Wissenschaftler und Wissenschaftler, die keine Professur innehaben, aber gleichwohl

¹ siehe www.buwin.de

² www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf

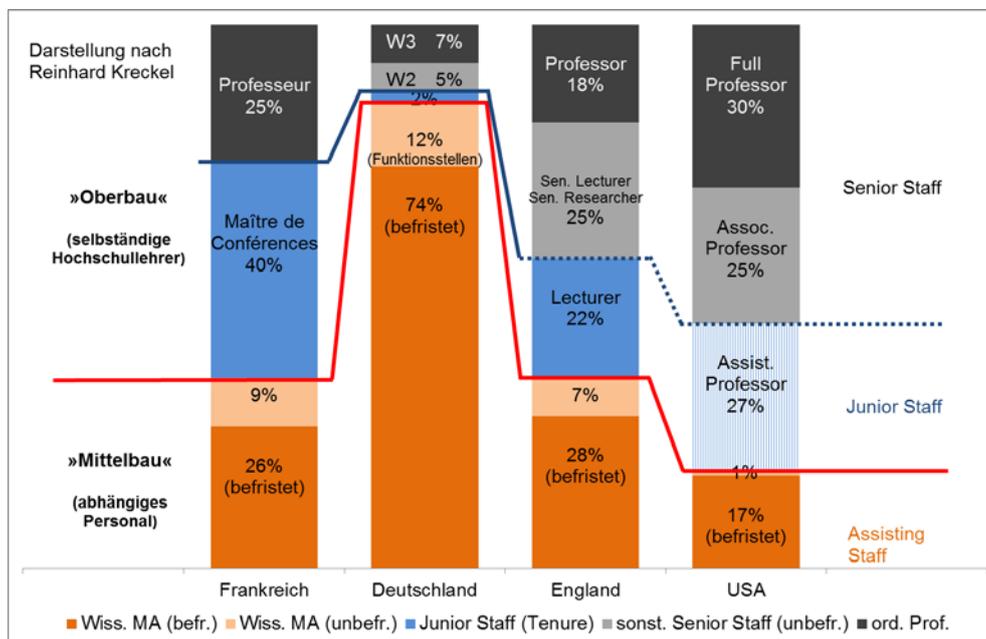
³ www.templiner-manifest.de

⁴ www.gew.de/Hochschulen_muessen_weiblicher_werden.html

⁵ www.gew.de/GEW_foerdert_verlaessliche_Karrierewege_fuer_wissenschaftlichen_Nachwuchs.html

⁶ www.gew.de/GEW_Schluss_mit_dem_Befristungswahn.html

selbstständig und häufig auf Dauer forschen und lehren (Lecturers in Großbritannien, Assistant Professors in den USA, Maître de conférences in Frankreich) –, gibt es diese Kategorie in Deutschland so gut wie gar nicht:



Aus Reinhard Kreckel: *Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg*, in: Klemens Himpele/Andreas Keller (Hrsg.): *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, Bielefeld 2011, S. 47 ff. (49).

Diesem „deutschen Sonderweg“ entspricht das spezifische Verständnis des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“, das in anderen Sprachen keine Entsprechung hat und kaum übersetzbar ist. So ist auf der der Internetseite der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zum „Begriff: Wissenschaftlicher Nachwuchs“ zu lesen: „Mit der Berufung auf eine Professur in einer Universität bzw. Fachhochschule oder mit dem Antritt einer (leitenden) Stellung mit wissenschaftlichem Profil außerhalb der Hochschulen wird die Qualifizierungsphase als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ erfolgreich beendet.“⁷ Das bedeutet: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können promoviert und habilitiert sein, sie mögen umfassende Erfahrungen in Forschung und Lehre nachweisen und über Jahre Drittmittel erfolgreich eingeworben haben – aus Sicht der HRK handelt es sich bei ihnen immer noch um „wissenschaftlichen Nachwuchs“. An einer deutschen Universität können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Status des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ nur ändern, indem sie entweder Professor/in werden oder die Universität verlassen. Anders als in Frankreich, Großbritannien, den USA und vielen anderen Ländern ist es nicht möglich, an der Universität zu bleiben und, ohne auf eine Professur berufen zu werden, auf Dauer selbstständig Wissenschaft als Beruf auszuüben. Die Karrierewege sind eindimensional auf die Professur ausgerichtet.

Die deutsche Besonderheit, dass so gut wie alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Professur der Kategorie des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ zugewiesen werden können, hat – frei nach dem Sprichwort „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ – fatale Konsequenzen für die Betroffenen: Die übergroße Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler muss unter atypischen bis

⁷ www.hrk.de/de/home/1242_1201.php

prekären Beschäftigungsbedingungen forschen und lehren. Kamen 2005 bei wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis noch vier befristete, war 2010 bereits ein Verhältnis von eins zu acht zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten zu verzeichnen (eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden 2011.). Gleichzeitig werden die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse immer kürzer: Nach den Ergebnissen der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat über Hälfte der mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen abgeschlossenen Arbeitsverträge und die Hälfte der entsprechenden Verträge an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Daneben sind mehr und mehr junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Lehrbeauftragte tätig, d. h., sie werden stundenweise bezahlt, ohne Sozialversicherung, ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und ohne Existenz sicheres Einkommen.

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, werden aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verarbeitet und schlagen sich sehr unterschiedlich divergierend in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder: Statt auf der Karriereleiter *aufzusteigen*, steigen überproportional viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus der Wissenschaft *aus*. Stellen Frauen zwar noch die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, sinkt ihr Anteil bei den Promotionen bereits auf ca. 40 Prozent. Nur 19 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 15 Prozent. In seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst (Drucksache 8036/07) und sieht das „Prinzip der homosozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Nachwuchsauswahl Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen an.

Die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung sind nicht nur schlecht für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und erschweren es den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zunehmend, qualifizierte Fachkräfte für das Wagnis einer wissenschaftlichen Karriere zu begeistern, auch die Qualität von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung leidet. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip semesterweise ausgewechselt werden, wer sorgt dann für die notwendige Kontinuität in der Lehre? Wie innovationsfreudig können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages zittern? Die Deutsche Krebshilfe warnte im öffentlichen Fachgespräch dieses Ausschusses im November 2011 vor „unerwünschte(n) Nebenwirkungen auf die Qualität und die Kontinuität der medizinischen Forschung in Deutschland“ (Ausschuss-Drucksache 17(18)230).

3. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW

Ausgehend vom 2009 verabschiedeten wissenschaftspolitischen Programm der GEW⁸ und den eingangs genannten Stellungnahmen hat die Bildungsgewerkschaft 2010 ihre Vorschläge für eine Reform der Karrierewege im „**Templiner Manifest**“ zusammengefasst, veröffentlicht und mit der Bitte

⁸ www.gew.de/Alternatives_Leitbild_zur_unternehmerischen_Hochschule.html

um Unterstützung in die wissenschaftspolitischen Diskussionen gebracht⁹. Mit Blick auf die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zielen die Reformvorschläge der GEW und der über 8.500 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des „Templiner Manifests“ im Wesentlichen auf eine größere Berechenbarkeit der Karrierewege in Hochschule und eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft ab – um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung und die wissenschaftliche Karriere im Wettbewerb mit anderen Berufsperspektiven in der Wirtschaft oder im Ausland wieder attraktiver zu machen.

Herzstück der Reformvorschläge der GEW ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) durch Einrichtung eines „**Tenure Track**“. Dieses aus angelsächsischen Ländern bekannte Modell einer zur Dauerstelle führenden Laufbahn soll Postdocs die Perspektive eines dauerhafte Verbleibs in der Wissenschaft eröffnen – unabhängig davon, ob die Karriere zur Berufung auf eine Professur führt oder eine andere Option eröffnet. Voraussetzung dafür ist zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalplanung betreiben. Zum anderen, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder deutlich erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Management mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann können sie qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es im Ausland selbstverständlich ist.

Soweit in diesem Sinne Zeitverträge in der Wissenschaft zur Förderung der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder im Rahmen von Drittmittelprojekten notwendig sind, fordert die GEW die Einhaltung von Mindeststandards, insbesondere **Mindestvertragslaufzeiten**. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Wird ein Drittmittelprojekt für einen Zeitraum von drei Jahren bewilligt, sind die in diesem Projekt tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zu beschäftigen. Ist für die Anfertigung einer Doktorarbeit und die anschließende Begutachtung und Prüfung von einer Bearbeitungszeit von fünf Jahren auszugehen, so ist die Doktorandin oder der Doktorand für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren zu beschäftigen.

Für die Promotionsphase schlägt die GEW sowohl eine bessere **Absicherung und Betreuung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung** vor – beides wird häufig ohne Not gegeneinander gestellt. Fächerübergreifende Graduiertenzentren sollen alle Promovierenden bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen. Bei der Promotionsförderung sollte die tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stelle gegenüber dem Stipendium Vorrang haben, dabei müssen mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden zur Verfügung stehen. Der Zugang zur Promotion ist transparent und sozial gerecht zu gestalten – auch für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW haben umfassende Vorschläge für die Reform der Promotion – für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion, für einen einheitlichen Status und eine gleichberechtigte demokratische Teil-

⁹ www.templiner-manifest.de

habe von Promovierenden und für die Einrichtung von fächerübergreifenden Graduiertenzentren – erarbeitet („Promotion im Brennpunkt“¹⁰).

Weitere Reformvorschläge zielen auf die Umwandlung von prekären in **reguläre Beschäftigungsverhältnisse** (Schluss mit der Verlagerung der grundständigen Lehre auf Lehrbeauftragte), auf eine gleichberechtigte **Mitbestimmung** des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hochschulen und Forschungseinrichtungen – auch in neuen Forschungsstrukturen wie Exzellenz-Clustern oder Graduiertenschulen – sowie auf die Förderung der **Mobilität** von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ab, die derzeit häufig bestraft werden, wenn sie ins Ausland gehen, weil Altersversorgungs- und Sozialversicherungsansprüche verloren gehen oder Erfahrungszeiten und Qualifikationen nicht anerkannt werden.

Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines **ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses** zu erhöhen, schlägt die GEW ein ganzes Bündel an Maßnahmen vor: Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss stärker danach beurteilt werden, ob diese erfolgreich den Gleichstellungsauftrag erfüllen. Bei der Besetzung von Professuren und anderen Leitungsfunktionen in Hochschule und Forschung müssen verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierungen greifen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten müssen endlich wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte erhalten.

Darüber hinaus fordert die GEW eine **familiengerechte Hochschule**, die allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Frauen und Männern, mit und ohne Kinder/n – die Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Dabei geht die GEW ausdrücklich von einem breiten Familienbegriff aus, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Wir brauchen daher nicht nur bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, sondern auch die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

4. Konkrete Handlungsmöglichkeiten des Bundes

Im Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland liegen wesentliche Kompetenzen für die Bildungs- und Forschungspolitik bei den Ländern, die diese in wachsendem Umfang an die Hochschulen, teilweise auch an Forschungseinrichtungen weitergeben. Gleichwohl verfügt der Bund auch in diesem Rahmen über erhebliche rechtliche Kompetenzen und politische Handlungsmöglichkeiten, um die Reform der Karrierewege in der Wissenschaft anzustoßen. Unabhängig davon setzt sich die GEW für eine Reform des Bildungsföderalismus ein, die dem Bund größere Gestaltungsmöglichkeiten gibt. Dazu wird auf die Stellungnahme des Vorsitzenden der GEW, Ulrich Thöne, vom 19.03.2012 gegenüber diesem Ausschuss verwiesen¹¹.

¹⁰ www.gew.de/Binaries/Binary72695/Promotion%20Brennpunkt.pdf

¹¹ www.gew.de/GEW_Das_Kooperationsverbot_in_der_Bildung_muss_fallen_wir_brauchen_ein_Kooperationsgebot.html

4.1. Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist ein Bundesgesetz, das der Deutsche Bundestag 2007 mit Zustimmung des Bundesrats beschlossen hat. Das WissZeitVG begründet ein Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft und eröffnet den Hochschulen und Forschungseinrichtungen überhaupt erst die rechtlichen Möglichkeiten, weit über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus befristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen.

Die GEW fordert **erstens** die **ersatzlose Streichung der Tarifsperre** in § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen das Recht bekommen, sachgerechte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen auszuhandeln. Im demokratischen Sozialstaat ist das der bewährte Weg, um zu einem sachgerechten Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu kommen.

Zweitens tritt die GEW ein für die **gesetzliche Festschreibung von Mindestlaufzeiten** für nach WissZeitVG begründete befristete Beschäftigungsverhältnisse. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr sind auszuschließen.

Die GEW setzt sich **drittens** für eine **verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente** gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ein. Nach geltender Rechtslage kann bei der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind verlängert werden; ob von dieser Verlängerungsoption Gebrauch gemacht wird, liegt jedoch im Ermessen des Arbeitgebers. Die GEW tritt für eine verbindliche Ausgestaltung im Sinne eines Rechtsanspruchs auf Vertragsverlängerung ein. Analoge Regelungen sind für den Fall der Pflege von Familienangehörigen erforderlich. Darüber hinaus sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs zusätzliche Vertragsverlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten im WissZeitVG zu verankern.

Viertens fordert die GEW die **Ausdehnung sowohl der familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG als auch der Regelungen zur Verlängerung von Zeitverträgen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG auf alle nach dem Gesetz befristeten Beschäftigungsverhältnisse**, also auch auf gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind. Gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG besteht ein Anspruch auf – nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnende – Verlängerung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses um

- Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Betreuung oder Pflege eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehörigen,
- Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
- Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und

- Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines Mandats.

Diese Verlängerungsansprüche bestehen nach geltendem Recht nur im Falle einer sachgrundlosen Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, nicht bei der Drittmittelbefristung gemäß § 2 Absatz 2 WissZeitVG. Das bedeutet beispielsweise: Wer als Forscherin oder Forscher in einem Drittmittelprojekt in Elternzeit geht, hat, anders als ihre oder seine Kolleginnen und Kollegen mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen, keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung. Läuft der Zeitvertrag während der Elternzeit aus, wird die oder der Beschäftigte sogar mitten in der Elternzeit beschäftigungslos. Das gilt analog für Zeiten des Mutterschutzes und die anderen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG aufgeführten Tatbestände.

Es ist wohlfeil, in Sonntagsreden die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu beschwören. Solange über werdenden Müttern, die gemäß Artikel 6 Absatz 4 Grundgesetz „Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft“ haben, sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, das Damoklesschwert der Beschäftigungslosigkeit und des Abbruchs ihres Forschungsvorhabens schwebt, fehlen die rechtlichen Grundvoraussetzungen für familienfreundliche Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

4.2. Einführung eines Doktorandenstatus in der Krankenversicherung

Doktorandinnen und Doktoranden, die nicht über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis versichert oder über Eltern, Ehe- oder Lebenspartner/in familienversichert sind, werden von den Krankenkassen sehr unterschiedlich behandelt. Auch Stipendiatinnen und Stipendiaten werden von den Krankenkassen häufig auf die freiwillige Versicherung nach § 9 des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB V) verwiesen. Für die freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung von Promovierenden fordern die Krankenkassen bis zu 25 Prozent des Stipendienbetrages als Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung. Bei der Berechnung der Beiträge wird zum Teil auch die Forschungskostenpauschale der Stipendien einbezogen, obwohl es sich bei dieser Pauschale nicht um Einnahmen handelt, die zum Lebensunterhalt zur Verfügung stehen.

Es ist daher von einer Regelungslücke im SGB V auszugehen, die aus Sicht der GEW geschlossen werden muss. Eine Änderung des SGB V muss zum einen den Doktorandinnen und Doktoranden ohne sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder Anspruch auf Familienversicherung Krankenversicherungsschutz gewährleisten. Zum anderen muss der Beitrag auf Grundlage eines gesetzlich festgelegten Einheitsbeitragssatzes (analog zur studentischen Krankenversicherung) von den Krankenkassen berechnet werden.

4.3. Aufnahme von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den TVÖD

Darüber hinaus ist der Bund selbst als Tarifpartner gefordert. Für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD), der für die Bundeshochschulen sowie einen Großteil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gilt bzw. angewandt wird, fordert die GEW **Sonderregelungen für Beschäf-**

tigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen analog § 40 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Diese Sonderregelungen sehen u. a. die Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen bei der Einstufung vor und erleichtern somit die im Wissenschaftsbereich unverzichtbare nationale und internationale Mobilität der Beschäftigten. Darüber hinaus sehen die Sonderregelungen die Möglichkeit einer höheren Einstufung zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten vor. Ferner kann der Arbeitgeber Beschäftigten Sonderzahlungen, Zulagen und Prämien bezahlen. Des Weiteren gibt es besondere Regelungen zur Übertragbarkeit des Urlaubs, zur Genehmigung von Nebentätigkeiten oder zur Beachtung des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit bei der Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers, die den spezifischen Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs Rechnung tragen.

Es ist nicht einzusehen, warum Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die an einer Einrichtung im Geltungs- oder Anwendungsbereich des TVöD forschen und lehren, die wissenschaftsspezifischen Regelungen vorenthalten bleiben, die die Gewerkschaften für den Bereich des TV-L bereits durchgesetzt haben.

Darüber hinaus fordert die GEW für den TVöD wie für den TV-L die **Einbeziehung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften** in den Geltungsbereich des Tarifvertrages. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss üben in der Regel die gleichen Tätigkeiten aus wie ihre als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, ihnen wird aber jeglicher tariflicher Schutz vorenthalten, ihre Gehälter liegen deutlich niedriger und sind in vielen Fällen nicht existenzsichernd.

4.4. Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen

Mit den Ländern ist der Bund maßgeblich an der Grundfinanzierung von Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft beteiligt. Außerdem finanzieren Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), der die Universitäten 36,9 Prozent ihrer Drittmittel verdanken (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.3.2, Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2009). Daneben finanziert der Bund seine eigenen Ressortforschungseinrichtungen und vergibt Forschungsaufträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen; insgesamt erhalten Universitäten bei ihren Drittmittel-einnahmen weitere 20,5 Prozent durch den Bund; Fachhochschulen sogar 32,8 Prozent (ebd.). Darüber hinaus finanziert der Bund gemeinsam mit den Ländern über Programme wie die Exzellenzinitiative, den Hochschulpakt 2020 oder den Qualitätspakt Lehre in erheblichem Umfang Forschung und Lehre an den Hochschulen. Auch die Förderung der Begabtenförderwerke, die neben der Studienförderung auch Promotionsförderung betreiben, ist in diesem Zusammenhang in die Vergabepolitik mit einzubeziehen. Schließlich sind die unmittelbar vom Bund finanzierten Bundeshochschulen (Universitäten der Bundeswehr und Verwaltungsfachhochschulen) zum Gegenstand einer aktiven Vergabepolitik des Bundes zu machen.

Die GEW fordert den Bund zu einer aktiven Vergabepolitik auf. Meint es der Bund ernst mit der politischen Zielsetzung der Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, muss er als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernehmen. Die GEW schlägt vor, die institutionelle und projektförmige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Erfüllung von Auflagen zu binden, was beispielsweise über entsprechende Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschehen kann, deren Umsetzung zu überwachen ist. Die institutionelle Förderung der DFG sollte an die Auflage gebunden werden, dass die Forschungsdrittmittel mit einer entsprechenden Vergabepolitik vergeben werden, deren Eckpunkte Bund und Länder vorgeben. Dass dieses grundsätzlich rechtlich möglich und politisch durchsetzbar ist, zeigen die positiven Erfahrungen mit dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, bei dem die Finanzierung von zusätzlichen Professuren an die Vorlage eines plausiblen Gleichstellungskonzepts und die Berufung von Wissenschaftlerinnen geknüpft war.

Alle Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen, die vom Bund ganz oder teilweise finanziert werden, sollten verpflichtet werden, folgende Grundsätze der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einzuhalten:

4.4.1. Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta

2005 hat die Europäische Kommission ihre Empfehlungen für eine „Europäische Charta für Forscher“ sowie einen „Kodex für die Einstellung von Forschern“¹² vorgelegt. Die Kommission empfiehlt Arbeitgebern im Wissenschaftsbereich sowie Forschungsförderorganisationen, sich durch Unterzeichnung von Charta und Kodex u. a. dazu zu verpflichten, „dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird“ und sich „daher so weit wie möglich dafür ein(zu)setzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern“. Sie sollen Arbeitsbedingungen bieten, „die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden“, sowie ein „repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuungs- und Managementebene“. Ferner sollen sie „spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen.“

Die europaweite Liste der Unterzeichner¹³ zeigt, dass viele Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen in Deutschland Charta und Kodex bisher nicht oder nur mit Vorbehalten unterzeichnet haben. Der Bund sollte künftig die Finanzierung von Einrichtungen an die Auflage knüpfen, Charta und Kodex vorbehaltlos zu unterzeichnen und sich ihrer aktiven Umsetzung zu verpflichten.

¹² http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf

¹³ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode>

4.4.2. Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge

Diese Anforderung zielt darauf ab, dass Hochschulen und insbesondere Forschungseinrichtungen, die derzeit nicht tarifgebunden sind, einem Arbeitgeberverband beitreten und sich so zur Einhaltung entsprechender Tarifverträge verpflichten. Dies betrifft insbesondere die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zwar überwiegend einzelvertraglich anwenden, dazu aber nicht verpflichtet sind und zum Nachteil der Beschäftigten eine abweichende Anwendungspraxis vorbehalten.

So begründet etwa die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden, die abweichend vom TVöD u. a. ein um 50 Prozent reduziertes Grundgehalt und die Beschränkung des Stufenausstiegs in der Entgelttabelle vorsehen. Dieser – untertarifliche – „Vertrag sui generis“ wird vom BMBF explizit als eine Möglichkeit der Promotionsförderung neben dem Stipendium und dem Arbeitsvertrag nach TVöD akzeptiert. Welche Fördermöglichkeit im Einzelfall zum Zug kommt, entscheiden die einzelnen MPG-Institute.

Die GEW fordert, dass die Tariffucht von öffentlichen Forschungseinrichtungen nicht auch noch mit öffentlichen Mitteln gefördert wird. Die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollte daher künftig unter der Voraussetzung einer entsprechenden Tariftreue der geförderten Einrichtungen erfolgen.

4.4.3. Stellen vor Stipendien

Gegenüber Stipendien sind tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz das bessere Instrument, um die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern – insbesondere wenn, wie es die GEW mit ihrem „Templiner Manifest“ fordert, mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorgesehen sind. Um der auch im Bologna-Prozess geforderten Vielfalt der Promotionsmöglichkeiten Rechnung zu tragen, kann gleichwohl das Stipendium unter bestimmten Voraussetzungen als ergänzendes Instrument der Promotionsförderung akzeptiert werden. Keinesfalls dürfen Stipendien missbraucht werden, um Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen. Dies gilt insbesondere für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, bei denen Stellen zunehmend Stellen durch Stipendien ersetzt werden. Eine Umfrage unter den Doktorandinnen und Doktoranden der Max-Planck-Gesellschaft kommt dabei zu folgendem Ergebnis: „As regular employees of their institutes, PhD students paid by contracts may be required to do work for their institutes that is not related to their thesis project. In contrast, stipends are intended as a personal subsistence allowance enabling the stipend holders (by the terms of the stipend) to spend all their working time on their thesis project. In practice, however, stipend holders also report spending time on work for the institute that is unrelated to their PhD thesis, but at a somewhat lower rate than students on contracts.“¹⁴ Hier stellt sich ggf. sogar die Frage, ob gesetzswidrig Sozialabgaben gespart werden.

¹⁴ http://www.phdnet.mpg.de/documents/PhDnet-Survey_2009.pdf, S. 13 f.

Der Bund sollte daher die Finanzierung von Stipendien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses materiell an die Voraussetzung binden, dass

- Stipendien allenfalls zur Promotionsförderung, keinesfalls im Postdoc-Bereich zum Einsatz kommen,
- Stipendiatinnen und Stipendiaten nicht in den Geschäftsbetrieb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung eingebunden sind und ein weisungsfreies, auf eigener Initiative beruhendes Promotionsvorhaben durchführen,
- die Stipendienhöhe eine auskömmliche Finanzierung des Lebensunterhalts ermöglicht und zusätzlich eine Sozialversicherungszulage gewährt wird, die die Kranken- und Pflegeversicherung sowie freiwillige Rentenversicherung ermöglicht,
- ein Anspruch auf Verlängerung der Stipendienförderung besteht, wenn die Stipendiatinnen und Stipendiaten in Mutterschutz oder Elternzeit gehen oder Kinder betreuen oder Familienangehörige pflegen. Für Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern sind Familienzuschläge zu zahlen.
- Darüber hinaus sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs Verlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten vorzusehen.

4.4.4. Aktive Personalpolitik

Die Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch den Bund sollte künftig unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Einrichtungen eine aktive Personalpolitik betreiben und über ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept verfügen.

Zu einer aktiven Personalpolitik gehört neben der Personalentwicklung im Sinne von Fortbildung, Kompetenzentwicklung und Beratung auch eine vorausschauende Personalplanung und ein effektives Personalmanagement. Auf Basis einer Personalplanung kann der mittel- und langfristige Bedarf einer Einrichtung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermittelt und davon abgeleitet werden, wie vielen Nachwuchskräften heute eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden sollte. Auch ein adäquates Verhältnis zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kann als Ergebnis einer Personalplanung bestimmt werden. Unter Personalmanagement sind Instrumente zu verstehen, mit denen unabhängig von kurzfristig wirksamen Finanzierungsquellen mittelfristig bis langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden können. So könnten qualifizierten Nachwuchskräften längerfristige Zeitverträge oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden, indem die Finanzierung aus unterschiedlichen Drittmittelprojekten, Haushaltsstellen und eigens für diesen Zweck eingerichteten zentralen Überbrückungsfonds kombiniert werden. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die vom Bund finanziert werden, sollten nachweisen, über entsprechende personalpolitischen Instrumente zu verfügen und diese anzuwenden.

4.4.5. Tenure Track für Postdocs

Universitäten und Forschungseinrichtungen, die vom Bund finanzierte Drittmittel zur Förderung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) erhalten, sollten künftig nach-

weisen müssen, dass sie für die geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen „Tenure Track“ anbieten, der Postdocs die Perspektive eines dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung eröffnet – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.

Wie ein Tenure Track gestaltet und mit der kontinentaleuropäischen Hochschulkultur in Einklang gebracht werden könnte, zeigt ein Beispiel aus einem europäischen Nachbarland: der Kollektivvertrag (Tarifvertrag) für die Universitäten in Österreich, der 2009 zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen wurde. Gemäß § 27 des Kollektivvertrages kann eine Universität einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Werden die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht, was die Universität entsprechend fördern muss, kann die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler mit einer Entfristung ihres oder seines Beschäftigungsverhältnisses rechnen.

4.4.6. Aktive Gleichstellung

Die Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch den Bund sollte darüber hinaus unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Einrichtungen über ein schlüssiges gleichstellungspolitisches Konzept verfügen, das verbindliche Zielsetzungen zur Realisierung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung enthält. Diese Zielsetzungen sollten sich mindestens an dem 2011 von der Gemeinsamen Wissenschaftskommission (GWK) von Bund und Ländern beschlossenen Kaskadenmodell orientieren, wonach der Frauenanteil einer Beschäftigtengruppe mindestens den gegenwärtigen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreichen soll. Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele muss anhand von Kennzahlen und Leistungsindikatoren kontrolliert und evaluiert werden. Das gleichstellungspolitische Konzept einer Hochschule oder Forschungseinrichtung muss – im Sinne von Gender Mainstreaming – auch plausibel darstellen, wie die Einrichtungen Gleichstellung und Genderaspekte in der Forschungsförderung, im Ressourcenmanagement, in den Führungskulturen und in den Organisationsstrukturen berücksichtigt.

4.4.7. Familienfreundliche Abwicklung von Drittmittelprojekten

In Ziffer 4.1. (Vorschläge zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) wird die Forderung erhoben, die Vorschriften zur familienpolitischen Komponente sowie zur Verlängerung von Zeitverträgen um Zeiten des Mutterschutzes oder der Elternzeit auch bei Drittmittel-Befristungen anzuwenden. Selbstverständlich muss auch die Frage beantwortet werden, wie im Falle von Drittmittelprojekten mit entsprechenden Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen umgegangen wird.

Es kommen grundsätzlich zwei Lösungen in Betracht: Entweder die Hochschule bzw. Forschungseinrichtung verzichtet auf eine Vertretung der in Mutterschutz oder Elternzeit befindlichen Beschäftigten. Dann entsteht keine finanzielle Mehrbelastung, aber das Problem, ob die Drittmittelgeber eine Übertragung der Mittel auf nachfolgende Haushaltsjahre und eine Verzögerung des Projektabschlusses akzeptieren. Der Bund sollte daher die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen dafür schaffen,

dass Forschungsförderorganisationen wie die DFG entsprechend verfahren können und die DFG zu einer flexiblen, familienfreundlichen Praxis bei der Abwicklung von Projekten ermutigen.

Oder das Drittmittelprojekt wird pünktlich fertiggestellt, indem eine Vertretung der in Mutterschutz oder Elternzeit befindlichen Beschäftigten eingestellt wird. In diesem Fall muss für die Wissenschaftlerin oder den Wissenschaftler nach Rückkehr eine Weiterbeschäftigung über das Projekt hinaus angeboten werden, die zwar in einem anderen Aufgabenkontext stehen kann, aber den Abschluss einer ggf. begonnenen Qualifikation ermöglicht. In diesem Fall entstehen zusätzliche Kosten, die von der Hochschule oder Forschungseinrichtung, die Drittmittel eingeworben hat, oder von der Forschungsförderorganisation zu tragen sind. Beides ist zumutbar, eine Verlagerung dieses Risikos auf die Beschäftigten ist es nicht.

4.5. Bedarfs- und nachfragegerechter Ausbau von Hochschule und Forschung

Die wachsenden Anforderungen an Forschung und Lehre sind in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts nur durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu bewältigen. Diese Aussage ist heute fast eine Binsenweisheit, sie stößt auf breite Zustimmung. Sie ernst zu nehmen, heißt einen wirkungsvollen Beitrag für die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zu leisten.

Eine 2011 im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erstellte und von der GEW publizierte Studie zeigt, dass der Personalbedarf, der in den kommenden Jahren auf die Hochschulen zukommt, enorm ist (Silke Gülker: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf¹⁵). Bis zum Jahr 2025 sind insgesamt bis zu über 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzustellen, davon gut 16.000 als Professorinnen und Professoren – wobei eine gewünschte Verbesserung des Betreuungsverhältnisses in diesen Zahlen ebenso wenig abgebildet ist wie der politisch gewollte Ausbau der Hochschulen durch eine deutliche Steigerung der Bildungsbeteiligung von Menschen aus Familien ohne akademischen Hintergrund. Grund für den enormen Personalbedarf sind zunächst das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Kolleginnen und Kollegen sowie der zu erwartende Anstieg der Studierendenzahlen.

Auch für den Fall rückläufiger Studierendenzahlen, die nach den jüngsten Prognosen der Kultusministerkonferenz bis Mitte des nächsten Jahrzehnts ohnehin nicht zu erwarten sind, bleibt der Einstellungsbedarf an wissenschaftlichem und künstlerischem Personal nachhaltig. Wird zudem endlich die vom Wissenschaftsrat empfohlene Verbesserung der Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Studierenden in Angriff genommen, dann steigt allein der Bedarf an neu einzustellenden Professorinnen und Professoren auf gut 20.000. Die eigentlich ebenfalls notwendige Anhebung der Studienanfängerquote in Deutschland auf den Durchschnitt der in der OECD zusammengeschlossenen Industrieländer ist in diese Berechnungen noch nicht einmal eingegangen.

Die Hochschulen brauchen nicht nur mehr Beschäftigte, sondern auch bessere Beschäftigung: durch mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die den Hochschulen die Möglichkeit geben, dem

¹⁵ www.gew.de/GEW_macht_sich_fuer_Entfristungsoffensive_an_Hochschulen_stark.html

wissenschaftlichen Nachwuchs eine berechenbare Perspektive zu eröffnen. In ihren Schlussfolgerungen schreibt Silke Gülker: „Die dargestellten Prognosen legen einen Befristungsbedarf in dem aktuell praktizierten Ausmaß nicht nahe, vielmehr wird für alle Varianten ein Mehrbedarf über die aktuell (befristet) Beschäftigten hinaus vorausgesagt.“ Zudem erscheint es ihr notwendig, „das Nadelöhr zur Professur weiter zu öffnen“ sowie „inhaltlich und vertraglich attraktive Positionen neben der Professur zu etablieren“.

Die Legende einer „Verstopfung von Karrierewegen“ durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse fällt wie ein Kartenhaus in sich zusammen, wenn klar ist, dass die deutschen Hochschulen in Zukunft nicht weniger, sondern deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen. Es ist demnach unumgänglich, heute Rahmenbedingungen und Anreize dafür zu setzen, dass sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf eine Laufbahn in Hochschule und Forschung einlassen und auch morgen noch für qualifizierte Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement bereitstehen.

5. Fazit: Der Bund kann und muss handeln

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat mit dem Templiner Manifest Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen vorgelegt. Um die dort niedergelegten Ziele zu erreichen sind Reformen auf verschiedenen Ebenen notwendig. So sind die Länder ebenso in der Pflicht wie die Hochschulen selbst oder die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes. Aber auch für den Bund ergeben sich entsprechende Herausforderungen. Die GEW begrüßt ausdrücklich, dass sich der Deutsche Bundestag vermehrt mit den Karrierewegen in Hochschule und Forschung und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern befasst. Zahlreiche Probleme sind dabei bekannt und werden allgemein anerkannt. Mit dieser Stellungnahme macht die GEW deutlich, welche Möglichkeiten der Bund hat, aktiv zu werden, um die Karrierewege in der Wissenschaft und die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verbessern. Wir erwarten, dass der Bund von seinen Regelungskompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch macht. Nur dann wird es gelingen, die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung sowie des Wissenschaftsstandort Deutschland zu erhalten und weiterzuentwickeln. Denn „gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille“ (Präambel des Templiner Manifests).