

Antrag

**der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Agnes Alpers, Nicole Gohlke,
Dr. Rosemarie Hein, Dr. Lukrezia Jochimsen und der Fraktion DIE LINKE.**

Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die zunehmend prekäre Finanzsituation von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen führt in Verbindung mit einer überholten Personalstruktur zu weiter verschlechterten Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen. Viele Bundesländer fahren auf Grund einer verfehlten Steuer- und Finanzpolitik des Bundes ihre Ausgaben für Hochschulen und Wissenschaft in den kommenden Jahren zurück. Die Einrichtungen versuchen, die vielerorts schlechte Grundfinanzierung durch steigende Drittmiteinnahmen zu kompensieren, was sich aber nachteilig für Bedingungen und Perspektiven von Beschäftigung, Forschung und Lehre auswirkt.

Zusätzlich setzen befristete Mittelzusagen und leistungsbezogene Mittelvergabesysteme Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen unter erheblichen Druck, ihren Personalbestand weitestgehend zu flexibilisieren. Auch die Personalstrukturen wurden in den vergangenen Jahren in vielen Ländern in diesem Sinne reformiert. Als Folge wurde der unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mittelbau weitgehend abgeschafft. Im Ergebnis existiert eine Struktur, die offiziell nur Professorinnen und Professoren sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur kennt. Selbständiges Forschen und Lehren ist nur auf vergleichsweise wenigen Stellen für Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleiterinnen möglich. Parallel hat sich ein expandierender Sektor prekärer akademischer Beschäftigung entwickelt, in dem vor allem Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LbA) und Privatdozentinnen und -dozenten tätig sind.

Im internationalen Vergleich trägt ein solches Modell nicht zur Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs bei. Es erschwert zusehends die berufliche und familiäre Planung für Männer und Frauen, so dass Geschlechtergerechtigkeit nicht gegeben ist. In der Lehre gibt es den Druck an die Studierenden weiter, die zunehmend mit ständig wechselnden Dozentinnen und Dozenten und mangelnder verlässlicher Betreuung studieren müssen. Denn wie Erhebungen des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) zeigen, wird ein erheblicher Teil der Lehre angesichts des immer schlechter werdenden Betreuungsverhältnisses zwischen Professuren und Studierenden dauerhaft vom akademischen Mittelbau absolviert.

Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen eine sichere Perspektive und die Möglichkeit, früh neue Ideen und ein eigenes Profil entwickeln zu können. Die lange Phase der Qualifikation, die zumeist mit der wissenschaftlichen und arbeitsrechtlichen Abhängigkeit von Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern einhergeht, verringert die Möglichkeiten einer produktiven selbständigen Tätigkeit. Hervorragende Leistungen in Forschung und Lehre aber setzen gute Arbeitsbedingungen und kontinuierliche Arbeitszusammenhänge voraus.

Die Finanzierung, die Personalstrukturen sowie das Personalrecht müssen der Dynamik des Wissenschaftssystems angepasst werden. Wissenschaft als Berufsfeld muss durch einen neuen Sektor unbefristeter und eigenständiger Tätigkeit aufgewertet werden. Die Tätigkeit als beamtete Hochschullehrerin oder Hochschullehrer kann, muss dann aber nicht das Ziel einer wissenschaftlichen Karriere sein.

Neben dem Lehrstuhlprinzip sollten die Institute, Fakultäten und Hochschulen die Verantwortung für Personalplanung und -entwicklung antreten. Die vielzähligen Finanzierungsquellen der Einrichtungen dürfen zudem kein Argument für die weitgehende Befristung des angestellten akademischen Personals mehr darstellen.

Die Promotion versteht sich in einem solchen Konzept als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit, für welche Stipendien nur in Ausnahmefällen eine adäquate Finanzierungsquelle bilden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

a) mit den Bundesländern im Rahmen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz

ein Programm für 10 000 Post-Doc-Stellen mit Tenure Track an Hochschulen zu vereinbaren. Das Tenure-Track-Verfahren ermöglicht bei positiver individueller Leistungsbewertung nach objektiven Kriterien eine dauerhafte Beschäftigung und vermindert persönliche Abhängigkeitsverhältnisse. Die Stellen können als Juniorprofessur, als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Hochschuldozentin/Hochschuldozent im Angestelltenverhältnis oder in anderen Personalkategorien ausgestaltet sein. Dabei sollte mindestens die Hälfte der Stellen für die Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Der Bund übernimmt eine Anschubfinanzierung bei einer neu eingerichteten bzw. neu besetzten Stelle, insofern diese mit einem Tenure Track ausgestattet wird;

b) im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation mit den außeruniversitären Einrichtungen

- Ziele für die Einrichtung von mehr Qualifikationsstellen für Promovierende zu vereinbaren. Dabei sollten mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit für die Qualifikation zur Verfügung stehen. Die Forschungsorganisationen sollten ihre Betreuungsangebote für Promovierende institutsübergreifend ausbauen. Stipendien sollen die Ausnahme bei der Finanzierung der Promotion darstellen,
- Ziele für den Ausbau unbefristeter bzw. mit Tenure Track ausgestatteter Beschäftigungsverhältnisse im Post-Doc-Bereich zu vereinbaren. Die Forschungseinrichtungen sollten regelmäßig im Rahmen des Paktes über Initiativen und Ergebnisse zum Aufbau dieser Beschäftigungsmöglichkeiten berichten,
- eine konsistente und nachhaltige Personalentwicklung und -planung zur Kernaufgabe der Forschungseinrichtungen zu machen,

- eine Finanzierung über Stipendien im Post-Doc-Bereich nicht zu unterstützen,
 - Ziele für den Ausbau des Anteils von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu vereinbaren. Als Richtschnur kann nach dem Kaskadenmodell der Anteil auf der jeweils darunter liegenden Karrierestufe gelten,
 - Ziele für eine verbesserte Mitbestimmung aller Beschäftigtengruppen in den Instituten zu vereinbaren;
- c) mit der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V.)
- einen Ausbau ihrer Förderung im Bereich der Post-Doc-Phase insbesondere in den Programmen „Emmy Noether“ und „Finanzierung der Eigenen Stelle“ zu vereinbaren sowie
 - einen deutlichen Ausbau der Förderung von Qualifikationsstellen mit mehr als 50 Prozent vertraglicher Arbeitszeit zu vereinbaren und in den Sozial-, Kultur- und Geisteswissenschaften eine Arbeitszeit bis 100 Prozent zu ermöglichen;
- d) eine Initiative zur Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu ergreifen. Im Rahmen dieser Novellierung soll die enthaltene Tarifsperre gestrichen werden;
- e) wissenschaftsspezifische Regelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes zu verhandeln, mit der Option, für Beschäftigte, die befristet beschäftigt sind, einen Befristungsbonus einzurichten. Zudem sind alle Beschäftigtengruppen, die derzeit nicht durch die Tarifverträge erfasst sind (u. a. studentische Beschäftigte, wissenschaftliche Hilfskräfte, Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen sowie Lehrbeauftragte), in die Tarifverträge einzubeziehen;
- f) gemeinsam mit den zuständigen Verbänden eine Lösung zur besseren Absicherung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in der Sozialversicherung zu erarbeiten.

Berlin, den 18. Januar 2011

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Der Anteil der Drittmittel von Bund und Privaten ist in den vergangenen zwei Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Er betrug im Jahr 2008 bei Hochschulen schon 25,1 Prozent, bei außeruniversitären Einrichtungen bereits 35 Prozent. Diese Situation schlägt sich auf die Arbeitsbedingungen nieder: Im Berichtsjahr wurden 36 Prozent des gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und eine Mehrheit des befristeten wissenschaftlichen Personals aus Drittmitteln finanziert.

Die unsichere Finanzierungsbasis und die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verleiten die Einrichtungen dazu, auch die Personal- und Stellenplanung zu flexibilisieren.

Die Zahl der unbefristeten wissenschaftlichen Vollzeitstellen neben der Professur hat einen historischen Tiefststand erreicht. An Universitäten waren im Jahr 2008 weniger als 12 Prozent der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter dauerhaft beschäftigt. Zehn Jahre vorher hatte diese Zahl immerhin noch knapp 19 Prozent betragen. Das Verhältnis von befristetem zu unbefristet angestelltem Personal an allen Hochschularten hat sich von 3,6 zu 1 (2000) auf 6,7 zu 1 (2008) dramatisch verschlechtert.

Während hierzulande 86 Prozent des hauptberuflichen Personals zum projekt- oder lehrstuhlabhängig beschäftigten Mittelbau zählen und nur 14 Prozent eigenständige Forschungs- und Lehrtätigkeit durchführen, stellt sich dieses Verhältnis in den USA genau umgekehrt dar. Auch Länder wie Frankreich, Großbritannien oder die skandinavischen Staaten ermöglichen für mehr als drei Viertel des akademischen Personals eine eigenständige und unbefristete Tätigkeit als Hochschullehrerin und Hochschullehrer.

Im Rahmen der strukturierten Promotion in Graduiertenschulen und -kollegs sowie an außeruniversitären Instituten hat sich ein Trend durchgesetzt, die Promotion zunehmend auf Stipendienbasis zu finanzieren. Dies widerspricht der Auffassung, die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit zu verstehen und führt zugleich zu einer problematischen sozialen Situation. Für die Betroffenen ergeben sich Schwierigkeiten bei der Sozial- und Krankenversicherung, zudem fehlt ihnen die Möglichkeit am regulären Lehr- und Selbstverwaltungsbetrieb teilzunehmen. Eine aktuelle Umfrage unter Promovierenden der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (PhDnet-Doktorandenbefragung 2009) hat ergeben, dass sich bei freier Wahl eine deutliche Mehrheit für die Promotion auf einer regulären Stelle entscheiden würde.

Während für Promovierende das Angebot an Stellen und Stipendien insgesamt jedoch ausgeweitet wurde, stellt die Post-Doc-Phase eine für viele unüberwindliche Hürde dar. Das Angebot an Qualifikationsstellen, die auf eine Professur vorbereiten, sank von gut 16 000 im Jahr 1995 auf unter 4 000 im Jahr 2008 (inkl. Juniorprofessur und Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft e. V. – DFG – „Finanzierung der Eigenen Stelle“). Zugleich wurden besonders die Dauerstellen im Bereich C1 abgebaut und entsprechende Personalkategorien gestrichen. Dieser Reduzierung des akademischen Mittelbaus steht der dramatische Ausbau befristeter Stellen in der Nachwuchsförderung gegenüber, so dass sich der Zugang zur wissenschaftlichen Dauertätigkeit notwendig verengt.

Die Potenziale der Juniorprofessur als Alternative zur Habilitation konnten bisher nicht ausreichend genutzt werden. Nach dem Auslaufen des Förderprogramms wurden kaum noch zusätzliche Professuren eingerichtet, so dass ihr Bestand bei etwa 900 stagniert. Weder die Juniorprofessur noch befristete Stellen im Mittelbau sind in der Regel mit einem Tenure Track ausgestattet, der eine Dauerbeschäftigung bei positiver Evaluierung in Aussicht stellt.

Ein Großteil des Personals verfügt nicht über Vollzeitstellen. Die Teilzeitquote des gesamten hauptberuflichen Personals inklusive Professuren stieg von 24 (2000) auf 35 Prozent (2008). Selbst unter den angestellten hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt die Quote 40,9 Prozent.

Die DFG hat bereits Konsequenzen aus den dargestellten Problemen gezogen. Sie setzte für ihre Förderung von Promotionsstellen den Anteil der finanzierten Arbeitszeit auf bis zu 100 Prozent für einige Fächer der Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik und auf bis zu 75 Prozent im Großteil des Fächerspektrums herauf. Diese Möglichkeit ist allerdings auf die Bereiche beschränkt, in denen „der nationale bzw. internationale Wettbewerb innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems“ (Förderrichtlinien) eine höhere Tarifierung erfordert.

Trotz unsicherer Beschäftigungsbedingungen werden die Angehörigen des akademischen Mittelbaus und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaft-

ler mit erhöhten Anforderungen konfrontiert. Sie erbringen die zusätzlichen Leistungen, die mit dem Ausbau der Studienkapazität sowie mit der zunehmenden Projektförmigkeit der Forschung zusammenhängen. Exzellenzwettbewerb und Hochschulpakt 2020 haben auf diese Weise das Problem prekärer Beschäftigung verstärkt.

So stieg die Studierendenzahl an deutschen Hochschulen von 2000 bis 2009 von 1,8 auf 2,1 Millionen. Dies entspricht einem Zuwachs um knapp 17 Prozent. Im gleichen Zeitraum wuchs die Anzahl der Professorinnen und Professoren (inkl. Juniorprofessur) lediglich um gut 5 Prozent. Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhte sich im selben Zeitraum um 44 Prozent auf 145 774 – ausschließlich im Bereich befristeter Stellen mit Teilzeitvertrag. Besonders auffällig stieg die Zahl der Lehrbeauftragten um knapp 50 Prozent von 46 760 auf 70 963.

Die Exzellenzinitiative hat etwa 4 200 zusätzliche Stellen geschaffen – ausschließlich im befristeten Bereich. 3 800 (90 Prozent) davon als Qualifikationsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die auf diesen Stellen zusätzlich eingestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden zu großen Teilen nach dem Auslaufen der Projekte aus dem Wissenschaftsbetrieb ausscheiden, da ihnen keine Anschlussperspektiven geboten werden können. Auf diese Weise wird der akademische Arbeitsmarkt auf Jahre mit Nachwuchspersonal aus hochspezialisierten Projekten gedeckt sein, während für Nachwuchs aus anderen Bereichen kaum Perspektiven eröffnet werden. Die Exzellenzinitiative wirkt auf diese Weise einer nachhaltigen Entwicklung des wissenschaftlichen Personaltableaus entgegen.

Die Bundesländer richten in ihrer überwiegenden Mehrzahl die Reformen der Personalstrukturen auf diese Prozesse aus. So werden bundesweit neue Personalkategorien mit Schwerpunkten in der Lehre eingerichtet, in der Regel auf der Basis befristeter Verträge und mit hohen Lehrdeputaten. Da die Personalrekrutierung an Universitäten und außeruniversitären Instituten vorrangig auf Forschungsleistung ausgerichtet ist, bleiben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf lehrorientierten Stellen ein Aufstieg und weitere Karriereperspektiven verwehrt. Zugleich werden hoch dotierte und mit niedrigen oder gar keinen Deputaten versehene Forschungsprofessuren eingerichtet. Diese sind zumeist mit einem Stab aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Drittmittelbasis ausgestattet. Die Trennung von Forschung und Lehre anhand neuer Kategorien führt demnach verstärkt zu einer Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus.

Die Bundesebene reagierte auf diese Entwicklungen unter anderem durch die Verabschiedung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Jahr 2007.

Dieses Gesetz hob die so genannte 12-Jahresfrist für Drittmittelbeschäftigte auf und ermöglicht weitere Befristungen über diesen Zeitraum hinaus. Zudem wurden befristete Arbeitsverträge im Rahmen des gesetzlichen Geltungsbereichs von tariflichen Regelungen ausgeschlossen.

Die laufende Evaluierung des Gesetzes wird zeigen, wie sich diese Öffnung auf die Beschäftigungssituation im Mittelbau auswirkt. Die noch im Hochschulrahmengesetz (HRG) eingeführte 12-Jahresfrist führte nicht dazu, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im System verbleiben können. Im Gegenteil wird der notwendige Personalbestand mit Hilfe eines großen Durchlaufs an Personal auf befristeten Stellen gesichert.

Grundsätzlich sind befristete Beschäftigungsverhältnisse im Post-Doc-Bereich jedoch nicht geeignet, leistungsfähigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dauerhaft gute Arbeitsbedingungen zu gewähren und sollten daher tariflich oder gesetzlich eingedämmt werden. Dies gilt insbesondere für den Missbrauch

der Befristungsmöglichkeiten, der sich in Monats- oder gar Wochenverträgen äußert.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiten selbst unter diesen schlechten Bedingungen mit Enthusiasmus, wünschen jedoch eine bessere Absicherung ihrer beruflichen Perspektiven. Eine aktuelle Umfrage der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) stellte die überraschende Bedeutung der intrinsischen Motivation für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler heraus.

Gleichzeitig fordern die Befragten als absolute Priorität für politisches Handeln eine Abkehr vom Trend zu befristeten Stellen und bessere Berufsperspektiven. Die meisten Befragten wünschen sich eine unbefristete Stelle. Nur 15 Prozent der Beschäftigten an Universitäten und 22 Prozent an außeruniversitären Einrichtungen sind mit der Planbarkeit ihrer Karriere und den Berufsaussichten zufrieden.

An zweiter Stelle wurde eine bessere Bezahlung gefordert, die vor allem im Zusammenhang mit dem hohen Teilzeitanteil der Befragten zu sehen ist. Die überwiegende Mehrheit der befragten Promovierenden strebt eine weitere Tätigkeit im Wissenschaftssystem an. Die Doktorandenbefragung der Max-Planck-Gesellschaft bestätigt diese Sichtweise. Obwohl eine Mehrzahl der Promovierenden gern in der Wissenschaft arbeitet, sieht nur eine deutliche Minderheit eine berufliche Zukunftsperspektive für sich. Als Hauptprobleme werden auch hier unsichere Karriereaussichten, die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das im Vergleich zum zeitlichen Einsatz niedrige Gehaltsniveau angegeben.

Auch die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung weist Lücken auf. Davon sind insbesondere Promovierende betroffen, die über Stipendien ihren Lebensunterhalt finanzieren. Sie werden derzeit in Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wie Selbständige behandelt und sind zudem vom Arbeits- und Unfallschutz abgeschnitten. Neben der grundsätzlichen Lösung, Stipendien als Finanzierungsinstrument nur noch für besondere Fälle (etwa bei privaten Finanziers oder Forschung im Ausland) vorzusehen, muss auch kurzfristig eine Lösung zum besseren Schutz des wissenschaftlichen Nachwuchses erarbeitet werden.

Deutlich verbesserungswürdig erscheint in diesem Zusammenhang auch die sozialversicherungsrechtliche Situation insbesondere von Promovierenden. Sind schon Teilzeitbeschäftigte bei den Rentenleistungen benachteiligt betrifft dieses Problem noch stärker Stipendiatinnen und Stipendiaten, für die bislang keine Beiträge in Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Zudem besteht die Gefahr, dass insbesondere viele ausländische Promovierende keine Krankenversicherung abschließen. Auch im Bereich des Arbeits- und Unfallschutzes müssen Stipendiatinnen und Stipendiaten den angestellten Beschäftigten gleichgestellt werden, da sie vielfach die gleichen Aufgaben auf Forschungsreisen, in Laboren und an Großgeräten übernehmen.

Von europäischer Ebene wurden immer wieder Initiativen zur Verbesserung der Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angestoßen. So sprach sich die EU-Kommission bereits 2003 gegen Missbrauch von Dauerbefristungen, für die Sozialversicherungspflicht bei Stipendien, für die flächendeckende Einführung von Tenure Track und eine transparente und konsistente Personalentwicklung an Wissenschaftseinrichtungen aus (Mitteilung „Forscher im Europäischen Forschungsraum: Ein Beruf, vielfältige Karriereöglichkeiten“: KOM(2003) 436 endg.). Die 2005 beschlossene „Europäische Charta für Forscher“ nimmt diese Position auf und fordert zusätzlich eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen.

