

Antrag

der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Dr. Kirsten Tackmann, Cornelia Hirsch, Volker Schneider (Saarbrücken) und der Fraktion der LINKE.

Perspektiven für den wissenschaftlichen Mittelbau öffnen – Karrierewege absichern – Gleichstellung durchsetzen – Selbständigkeit fördern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Debatte um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist vor allem eine Debatte über die Zukunft des akademischen Mittelbaus. Während in anderen Ländern die Qualifizierungsphase mit der Promotion und der Lehrberechtigung beendet ist, zählen in Deutschland auch habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Alter von deutlich über 40 Jahren, solange sie keine Professur erhalten haben, formal als Nachwuchs. Faktisch sind sie aber eine feste, unentbehrliche Säule des wissenschaftlichen Betriebes an den Hochschulen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Dies bestätigt eindrücklich der Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses 2008 (BuWiN), wonach nur ein Fünftel der Stellen an Hochschulen aus dauerhaften Hochschullehrerstellen bestehen. Auch Wissenschaftsakteure wie der Deutsche Hochschulverband (DHV) schätzen die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses trotz eines Stellenaufwuchses im Rahmen der Exzellenzinitiative als immer schlechter ein, da Chancen auf eine Dauerstelle stets geringer werden. Der wissenschaftliche Nachwuchs befindet sich in einer doppelt prekären Situation: Es gibt zu wenig ausfinanzierte Stellen für die Qualifizierungsphase und zu wenig Dauerstellen mit eigenständiger Forschungs- und Lehrtätigkeit für die Zeit danach. Nirgendwo in vergleichbaren Wissenschaftssystemen ist der „Flaschenhals“ auf dem Weg zur unbefristeten, eigenständigen Wissenschaftlertätigkeit so eng wie in Deutschland.

Die Personalstruktur an deutschen Hochschulen widerspricht den Erfordernissen der von den verschiedenen Gruppen wie Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Promovierenden, Postdoktorandinnen und -doktoranden sowie Lehrbeauftragte ausgeübten Tätigkeiten. Im deutschen System sind Karrieresackgassen und dauerhafte Prekarität für viele vorprogrammiert. Daher ist die Personalstruktur mit Blick auf das Ziel verstärkter Anstrengungen in Bildung, Qualifizierung und Forschung nicht zeitgemäß.

Angesichts von Sparwellen in der grundständigen Finanzierung der Hochschulen schrumpft die Anzahl regulärer Qualifikationsstellen. Eine halbe Bundesangestelltentarif-IIa- bzw. TV-L-13-Stelle (TV-L: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) selbst für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden mit circa 1 000 Euro Nettoeinkommen im Monat ist vielerorts inzwischen zur Regel geworden. Dort, wo das nicht ausreichende Budget für Mitarbeiter durch Drittmittel kompensiert wird, gibt es nur befristete Stellen mit dem Trend zu immer

kürzerer Dauer der Anstellung. Der damit verbundene organisatorische Aufwand, alle ein bis zwei Jahre auf Stellensuche gehen zu müssen, gerät für den Nachwuchs zu einem großen Problem sowohl für die wissenschaftliche Arbeits- als auch für die Lebensplanung. Für die Hochschulen bedeutet der häufige Wechsel den beständigen Verlust von Know-how. Das im Jahre 2007 beschlossene Wissenschaftszeitvertragsgesetz, wonach es möglich ist, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits der Frist von 12 Jahren an Hochschulen in Drittmittelprojekten zu beschäftigen, ist ein Verschiebebahnhof für das Problem zu geringer Grundmittel für Hochschulen. Das Problem wird auf dem Rücken der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ausgetragen. Flexible Einsetzbarkeit im Sinne der Projektleitenden bestimmt Arbeits- und Lebensrhythmus der Beschäftigten. Auf diese Weise wird der Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse bei Hoch- und Höchstqualifizierten systematisch Vorschub geleistet. Der Leitsatz der Bundesregierung, dass gute Bildung vor schlechten Beschäftigungsverhältnissen schützt, gerät so zur Farce. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wurden 2006 bereits ein Fünftel aller Hochschulbeschäftigten aus Drittmitteln finanziert, laut BuWiN sind im Durchschnitt der letzten Jahre knapp die Hälfte aller Doktoranden davon betroffen. Die Folgen:

- Durch unbefriedigende Arbeitsbedingungen verliert die Wissenschaft gegenüber anderen beruflichen Feldern an Attraktivität für kompetenten Nachwuchs. Dieser Zustand steht im eklatanten Widerspruch zu der von Politik und Wissenschaft ausgegebenen Losung für die Zukunft des Landes, wonach wachsende Teile der Bevölkerung mit hohen Bildungsabschlüssen in wissensintensiven Bereichen tätig sein sollen und Forschung zukünftig einen höheren Stellenwert als Grundlage einer wissensbasierten Ökonomie erhalten soll.
- Die Hochschulen verlieren durch Befristungen und Drittmittelorientierung einen motivierten Nachwuchs, der sich über eigene Forschungsleistungen hinaus für die Belange der gesamten Einrichtung aktiv einsetzt. Denn die zunehmende Mittelverteilung auf programmorientierte Forschung schränkt die Mitbestimmungsmöglichkeiten wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Gremienarbeit ein. Zudem fehlt die Anbindung eines wachsenden Teils der Forschung an die Lehre, wodurch die inhaltliche Erneuerung in beide Richtungen und nicht zuletzt auch Lehrkapazitäten ungenutzt bleiben. Wenn schließlich die Forschungs- und Lehrprofilierung immer weniger wissenschaftsgeleiteten Kriterien folgt, als vielmehr der Auftragslage von Drittmittelgebern, wird mittelfristig die Wissenschaftsfreiheit, die den entscheidenden Unterschied öffentlich finanzierter zu privat finanzierten Forschungseinrichtungen ausmacht, kurzfristigen Haushaltszielen geopfert.
- Symptomatisch für schlechte Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen ist der wachsende Strom von Forschenden, die für längere Zeit ins Ausland gehen. Neben der wissenschaftlichen Motivation und Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs, Erfahrungen im Ausland zu sammeln, wandern die meisten notgedrungen aus. Es ist vor allem der wissenschaftliche Nachwuchs, der keine adäquate Qualifizierungs- und Erstbeschäftigungsstelle in Deutschland findet. Aktuelle Studien zeigen: Fast alle kämen zurück, wenn man ihnen hier eine Perspektive bieten würde.

Stipendien als Alternative zu einem Anstellungsverhältnis an den Hochschulen bieten dem Nachwuchs nachweislich selten Anbindung an wissenschaftliche Netzwerke der Hochschulen und sind daher für die Karriereplanung weniger förderlich. Negativ wirken sie auch langfristig auf die soziale Situation, da sie die Zeit, in der keine Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden, über die Hochschulausbildung hinaus zusätzlich verlängern.

Der zweite Problemkreis betrifft die fehlende Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege, die nach Angaben des BuWiN im internationalen Vergleich ein deutsches Unikat darstellt. Während die Anzahl der Professuren zurückgeht und

nur einen Fünftel aller wissenschaftlichen Stellen an den Hochschulen ausmacht, ist zugleich der wissenschaftliche Karriereweg auf die ordentliche Professur als einzige Möglichkeit zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft ausgerichtet. Dieser Anachronismus muss aufgehoben und „Wissenschaft als Beruf“ – auch auf eigenständigen Stellen neben der Professur – ermöglicht werden. Alle Fraktionen des Deutschen Bundestages haben zudem bereits in Anträgen zum Ausdruck gebracht, dass die fehlende Qualifizierung „aus einem Guss“ sich insbesondere für Frauen negativ auf die Durchlässigkeit zwischen den Qualifizierungsphasen bis zur Festanstellung auswirkt.

Mit der fälligen Reform der Personalstrukturen würde auch endlich die im politischen Raum ignorierte Realität an den Hochschulen anerkannt, dass regelmäßig anfallende Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und wissenschaftlichen Dienstleistungen zu größten Teilen von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf befristeten Qualifikationsstellen geleistet werden. Auf Dauer angestellte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen würden auch für Juniorprofessuren im Rahmen eines Tenure Tracks erweiterte Perspektiven bieten.

Der Mangel an regulären Stellen zeigt sich nicht zuletzt in der dramatisch wachsenden Zahl von Lehrbeauftragten, die nach Schätzungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft bis zu 10 Prozent der Lehrleistungen an den Universitäten und bis zu 50 Prozent an den Fachhochschulen absolvieren. Dabei wird die Notlage von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die auf eine der raren Professuren warten, aber ihre Lehrbefugnis aufrechterhalten müssen, zur Kompensation der schlechten Ausstattung der grundständigen Lehre ausgenutzt. Denn für diese Lehrleistungen wird kein oder nur ein geringes Entgelt angeboten, während es für sehr viele das einzige Auskommen ist, da sie wegen „Überqualifizierung“ im fortgeschrittenen Alter wenig Chancen auf dem außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt haben.

Weitere Gründe für den Verzicht auf einen wissenschaftlichen Werdegang oder „Überwinterungsmaßnahmen“ im Ausland liegen in der Qualität der Betreuung sowie der fehlenden Selbständigkeit. Langfristige Abhängigkeiten von Lehrstuhlinhabern und Lehrstuhlinhaberinnen ohne Übertragung eigener Forschungsverantwortung, Vereinzeln statt Teamarbeit sowie schlechte Planbarkeit der Karriere und der Absicherung des Lebensunterhalts sind die Folgen des anachronistischen Lehrstuhlprinzips.

Dieses fördert zudem eine Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses, die nicht vorrangig nach wissenschaftlicher Eignung erfolgt. Da bei der individuellen Entscheidung soziale Gewohnheiten und Verhaltensmuster, und damit auch das Geschlecht, ausschlaggebend sind, wirkt sich das Lehrstuhlprinzip bei einem Frauenanteil von unter 10 Prozent an den C4/W3-Professuren besonders ungünstig für die Gleichstellung von Frauen und Männern aus.

Um die Durchlässigkeit zwischen Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Beschäftigung in der Wissenschaft zu verbessern, muss schon zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn auf leistungsunabhängige Ausschlussmechanismen geachtet werden. So sollten Qualifikationsstellen transparent ausgeschrieben, Bewertungen nach dem Double-Blind-Verfahren durchgeführt und eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklungspolitik in den Hochschulen verankert werden.

Eine besonders schlechte Position nimmt Deutschland bei der Gleichstellung aufgrund der prekären Bedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus ein. Die übergroße Mehrheit der promovierten Frauen bekommt keine Chance auf eine akademische Dauerstelle. Während der Frauenanteil bei Promotionen noch bei 40 Prozent liegt, sinkt er bei Neuberufungen auf unter 20 Prozent ab. Frauen sind

überdurchschnittlich auf den besonders prekären Stellen des Wissenschafts-systems – der Lehrbeauftragten und Privatdozentinnen – zu finden.

Daher sind Maßnahmen, die Selbständigkeit, aber auch die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit sicherstellen, wirksam im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern. Zugleich ist speziell die Beseitigung struktureller Barrieren für Frauen anzustreben, die sich in den Berufungs- und Bewertungsverfahren, den Arbeitsbedingungen und -anforderungen aber auch in den Förder- und Finanzierungsmechanismen des deutschen Wissenschaftssystems manifestieren.

Dass die Bedeutung des akademischen Mittelbaus und der Nachwuchsförderung für die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems noch nicht bei alle Akteuren verankert ist, zeigen aktuelle Debatten über deutlich höhere Gehälter für Spitzenwissenschaftler. Um dieser von Wissenschaftsorganisationen gestellten Forderung Seriosität zu verleihen, müssten zunächst Kriterien der Beurteilung von Spitzenkräften geklärt werden. Zudem dürfen die deutlich ansteigenden Kosten weder zu Abbau von Dauerstellen noch zu Gehaltseinbußen im Mittelbau führen. Bei gedeckelten Plafonds gehen Spitzengehälter für wenige jedoch immer zu Lasten vieler, besonders im Mittelbau. Es macht keinen Sinn, Spitzenkräfte mit viel Geld aus dem Ausland anzuwerben und zugleich den eigenen Nachwuchs durch schlechte Bedingungen aus dem Land zu treiben.

Insgesamt sind Maßnahmen abzulehnen, die nur einer exklusiven kleinen Gruppe eingeräumt werden und ungleiche Beschäftigungsbedingungen noch vertiefen. Begrüßenswerte Ansätze zur Dual Career oder auch hochschulnaher flexibler Kinderbetreuung dürfen nicht nur reputationsstarken Professuren-anwärtern vorbehalten werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, in Abstimmung mit den Ländern darauf hinzuwirken,

- im Rahmen eines Hochschulpaktes II die Stellenbasis für Promovierende und Postdoktoranden im wissenschaftlichen Mittelbau deutlich auszuweiten, um eine frühzeitige Integration in Lehre und Forschung und damit die wissenschaftliche Anbindung an die Einrichtung zu gewährleisten. Bund und Länder müssen gemeinsam sicherstellen, dass die Hochschulen finanziell in der Lage sind, ihre grundständigen Aufgaben zu erfüllen. Dies ist die Vorbedingung für eine verlässliche und nachhaltige Qualifizierung des Hochschulsystems;
- im Rahmen des Hochschulpakts II und dem damit verbundenen Stellenaufwuchs verbindliche Vereinbarungen zur Gleichstellung zu treffen;
- gemeinsam eine grundlegende Reform der Personal- und Stellenstrukturen anzugehen. Ziel ist es, die Wissenschaft zu einem attraktiven Berufsfeld auch neben der Professur zu entwickeln. Dazu ist eine frühestmögliche selbständige Forschungstätigkeit im Mittelbau zu fördern, Wissenschaft als kollektiver Prozess anzuerkennen und die Professur um weitere Möglichkeiten der Dauerbeschäftigung im Angestelltenverhältnis zu ergänzen;
- mit den Tarifpartnern Verhandlungen über wissenschaftsspezifische Regelungen in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bzw. den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder aufzunehmen, die wissenschaftlichen Arbeitsweisen entgegenkommen, dabei die soziale Absicherung und die Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familie im Blick haben und für verantwortliche Personalplanung und -entwicklung an den Fachbereichen sorgen. Dabei sollten angemessene Vergütungen für Lehrbeauftragte und Privatdozenten und -dozentinnen Teil der tarifvertraglichen Regelungen sein;

- eine schrittweise Aufweichung der Einheit von Forschung und Lehre in der Neukonzipierung von Personalkategorien zu verhindern und keine Lehrprofessuren/Lecturer mit dauerhaft hoher Lehrverpflichtung einzuführen;
- die Juniorprofessur im Sinne einer besseren Planbarkeit der Karriere weiterzuentwickeln und Tenure-Track-Regelungen verbindlich im Hochschulrahmengesetz (HRG) und den Landeshochschulgesetzen zu verankern;
- Regelungen des HRG zur Gleichstellung, insbesondere infolge der guten Erfahrungen mit dem Wirken von Gleichstellungsbeauftragten, fortgelten zu lassen;
- das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu überarbeiten und dabei insbesondere die Tarifsperrung sowie die unbefristeten Befristungen für Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus abzuschaffen. Zudem sollte das Gesetz einen Flexibilitätszuschlag für befristet Beschäftigte in Drittmittelprojekten vorschreiben;
- der Empfehlung von acatech - der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften - zu folgen und Promotionszeiten als den ersten Schritt in die Berufstätigkeit zu begreifen, wodurch die Selbständigkeit der Forschenden in den Mittelpunkt der Qualifizierungsphase gerückt werden könnte;
- die Einführung von Graduiertenkollegs an Hochschulen zu unterstützen. Diese müssen jedoch hinsichtlich der Integration der Promovierenden in Forschung und Lehre der Hochschule weiter entwickelt werden. Nur dann bieten sie eine sinnvolle Ergänzung zur Promotion auf einer Qualifikationsstelle und die Möglichkeit eines selbständigen Berufseinstiegs in die Wissenschaft;
- im Rahmen der DFG-Förderung (DFG: Deutsche Forschungsgemeinschaft) die Programme für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen wie das Emmy Noether-Programm, Programm Eigene Stelle, Heisenberg-Professur etc. deutlich auszuweiten und innovative Förderformen zu entwickeln, die speziell auf den Mittelbau zugeschnitten sind;
- bis zum Ende der Legislaturperiode eine Roadmap zur Umsetzung der Europäischen Charta für Forscher zu entwickeln und sich darüber hinaus für eine bessere Berücksichtigung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Unterschied zu ausgebildeten Wissenschaftlern in der Charta einzusetzen;
- den Wissenschaftsrat mit einer Studie über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu beauftragen, die Szenarien jenseits des überkommenen Lehrstuhlprinzips auf institutioneller Grundlage entwickelt. Die Nachwuchsförderung sollte transparente Anforderungen an Bewerber und Bewerberinnen stellen sowie Betreuung, Karriereberatung, Mentoring und Personalentwicklung als verpflichtende Aufgaben der wissenschaftlichen Einrichtungen in den Mittelpunkt stellen;
- die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse über die Kultusministerkonferenz voranzutreiben und damit die Möglichkeit für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland auf eine qualifikationsgerechte Beschäftigung in Deutschland zu verbessern.

Berlin, den 14. Oktober 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

