

„Ich empfinde das auch als entwürdigend“ – Zumutungen prekarisierter Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

von Andrea Lange-Vester

Wer die Wissenschaft als Beruf betreibt, wird häufig mit extremen Bedingungen konfrontiert. Auf der einen Seite mit dem Privileg vergleichsweise selbstbestimmter und selbst organisierter Arbeit, die freier Zeiteinteilung unterliegt und die nicht allein dem Erwerb dient, sondern vor allem Sinn und Identität stiftet. Auf der anderen Seite gibt es im Feld der Hochqualifizierten kaum eine Berufsgruppe, die unter entsprechend prekären Bedingungen tätig ist: „(...) es ist außerordentlich gewagt für einen jungen Gelehrten, der keinerlei Vermögen hat, überhaupt den Bedingungen der akademischen Laufbahn sich auszusetzen. Er muss es mindestens eine Anzahl Jahre aushalten können, ohne irgendwie zu wissen, ob er nachher die Chancen hat, einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht.“ Mit diesen Einschätzungen begann Max Weber (1988 [1922], S. 583) vor fast einhundert Jahren, im November 1917, seinen Vortrag über „Wissenschaft als Beruf“. Prekarität ist demnach nichts Neues in der Wissenschaft. Neu ist gleichwohl das Ausmaß unsicherer Beschäftigung, das sich inzwischen auf einem dauerhaft sehr hohen Niveau eingependelt hat. Dass seit Jahren rund neun von zehn wissenschaftlichen MitarbeiterInnen befristet beschäftigt sind, droht zu einer Selbstverständlichkeit zu werden. Denn obwohl die in der hochschulpolitischen Öffentlichkeit viel diskutierte Prekarität seit langem so offenkundig und unstrittig ist, bewegt sich im Verhältnis zum Ausmaß der Zumutungen bislang nur wenig und das auch eher schleppend trotz mühsamer Kämpfe.

Befristungen und kurze Vertragslaufzeiten – „völlig aus dem Ruder gelaufen“

Die Prekarisierung in der Wissenschaft hat nicht nur eine Ursache. In dem Prozess, der es im 21. Jahrhundert zunehmend erschwert, sich im Wissenschaftsbetrieb einigermaßen berechenbar und möglichst dauerhaft zu positionieren, finden sich verschiedene Maßnahmen und Entwicklungen gebündelt. Zu ihnen gehören der Abbau von Funktionsstellen an den Hochschulinstituten wie auch die Begrenzung der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer für die Beschäftigung an der Hochschule, die im Jahr 2002 in das Hochschulrahmengesetz (HRG) aufgenommen wurde. Die Möglichkeit, als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig zu sein, ist danach auf zwölf Jahre begrenzt, wobei in der Regel von sechs Jahren vor und sechs Jahren (bzw. neun Jahren in der Medizin) nach der Promotion ausgegangen wird. Wer bis dahin den Sprung auf die Professur nicht geschafft hat, muss die Hochschule verlassen, sofern es keine sachliche Begründung für eine weitere Befristung gibt. Fehlt ein solcher Sachgrund, besteht die Möglichkeit, sich in die Hochschule auf eine Dauerstelle zu klagen. Daran haben die Hochschulen kein Interesse und achten deshalb sehr genau darauf, geltende Bestimmungen einzuhalten. Die Novelle des HRG hat seinerzeit erhebliche Kritik nach sich gezogen. Die Zwölf-Jahres-Frist wurde unter Stichworten wie „Berufsverbot“ (Keller 2002) und „Generation Schrott“ (Deggerich 2002) diskutiert, weil einerseits untersagt wurde, nach zwölf Jahren noch befristet beschäftigt zu werden, andererseits aber kaum unbefristete Stellen vorhanden waren – ein Problem, das bis heute

gilt. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz wurde im Frühjahr 2007 geregelt, dass „die Befristung von Arbeitsverträgen (...) auch zulässig (ist), wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird“ (WissZeitVG 2007, §3 Abs. 2).

Positiv gewendet, eröffnet sich damit für den wissenschaftlichen Mittelbau die Chance, drittmittelfinanziert auch nach Überschreiten der Zwölf-Jahres-Frist an der Hochschule beschäftigt zu bleiben. Dabei profitieren die Fächer von dieser Möglichkeit in unterschiedlicher Weise. MitarbeiterInnen in den Lebenswissenschaften (insbesondere Medizin und Biologie) und den Naturwissenschaften können aufgrund des vergleichsweise hohen Drittmittelaufkommens hier eher eine Möglichkeit finden, unterhalb der Professur beschäftigt zu bleiben. Demgegenüber schwieriger ist die Lage in den Geistes- und Sozialwissenschaften, auch wenn der Umfang eingeworbener Drittmittel in den dazu gehörenden Fächern in den vergangenen Jahren gestiegen ist (vgl. DFG 2015).

Als eine Säule der Hochschulfinanzierung haben Drittmittel in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Bei einem Gesamtvolumen von etwa 26,5 Milliarden Euro im Jahr 2010 lag der Anteil der Drittmittelleinnahmen mit 5,9 Milliarden Euro bei gut 22 Prozent. Im Jahr 2000 betrug dieser Anteil noch 15 Prozent (vgl. Stifterverband o.J.). Der enorme Anstieg an Drittmitteln hat auch erheblich dazu beigetragen, dass sich das Modell befristeter beschäftigter wissenschaftlicher MitarbeiterInnen als quasi Normalarbeitsverhältnis an Hochschulen zunehmend gefestigt hat. So wurden von den befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Jahr 1995 gut 36 Prozent aus Drittmitteln finanziert, im Jahr

2005 waren es fast 44 Prozent (BMBF 2008, S. 52). Dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs zufolge ist der Anteil an Drittmittelbeschäftigten in der Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zu der befristet und unbefristet Beschäftigte gehören) von 19 Prozent im Jahr 1992 auf 40 Prozent in 2012 gestiegen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 129).

Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur besteht ganz überwiegend aus wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis (2010: 86 Prozent) (vgl. ebd., S. 183). Der Anteil befristeter Beschäftigung in dieser Gruppe lag an den Hochschulen „seit Mitte der 80er-Jahre bis ins Jahr 2005 (...) stabil bei 74 bis 76 Prozent“ (Jongmanns 2011, S. 14) und stieg anschließend auf 83 Prozent im Jahr 2009 (vgl. ebd.). Nach Daten, die mit dem WinBus-Panel im Zeitraum von Oktober 2009 bis April 2010 erhoben wurden, arbeiteten dann insgesamt 88 Prozent der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Universitäten befristet (93 Prozent der Nichtpromovierten und 81 Prozent der Promovierten) (vgl. Jaksztat/Schindler/Briedis 2010, S. 13). Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs notiert für das Jahr 2010 bereits 90 Prozent Befristung in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 31). Die Zahlen für die unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben hingegen über die Zeit vergleichsweise geringe Änderungen erfahren (vgl. Jongmanns 2011, 13).

Zusätzliche Brisanz erfährt diese Entwicklung durch die Laufzeiten insbesondere der Drittmittelverträge, die häufig unter einem Jahr liegen. Diese Kurzzeitverträge gelten als eines der Kernprobleme des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, in dem Mindestver-

tragslaufzeiten bislang nicht festgelegt sind. Kritik an einer Politik, die Leistung praktisch zunehmend durch Unsicherheit und unklare Perspektiven befördern will, gibt es seit Jahren und von verschiedenen Seiten. So schätzt Andreas Keller, Vorstandsmitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Entwicklung insgesamt als „völlig aus dem Ruder gelaufen“ ein. „Das Hire-and-Fire-Prinzip schadet der Kontinuität und damit Qualität“ (Keller 2011, S. 6). Im Jahr 2010 mündete die schon ältere Forderung der GEW nach einer aufgabengerechten Personalstruktur, die auch ermöglicht, unterhalb der Professur unbefristet Wissenschaft als Beruf zu betreiben, im „Templiner Manifest“. In ähnliche Richtung lauten auch die Empfehlungen des Wissenschaftsrates. Er schlägt unter anderem vor, „für wissenschaftliches Personal ergänzend zum Karriereziel Professur (...) das Karriereziel Wissenschaftlicher Mitarbeiter (unbefristet beschäftigt) für dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement (anzubieten)“ (Wissenschaftsrat 2014, S. 9).

Konkurrenz und Arbeitsbelastungen im Mittelbau nehmen zu

Die durch Zunahme befristeter Beschäftigung und kurzer Vertragslaufzeiten vorangetriebene Prekarisierung im Wissenschaftsbetrieb wird begleitet und verstärkt von zunehmender Konkurrenz um begehrte Professuren, die für die meisten WissenschaftlerInnen einziger Garant auf eine Dauerstelle sein kann. Dabei deuten vorhandene Daten auf eher stagnierende Zahlen bei den Professuren an Universitäten. Laut statistischem Bundesamt gab es 1999 insgesamt 24.205 Universitätsprofessuren, 2008 lag die Zahl sogar darunter (23.918) und stieg dann im darauffolgenden Jahr 2009 um 1,8 Prozent auf 24.356 ProfessorInnen (vgl. Forschung und Lehre 2011). An den Hochschulen insgesamt, zu denen neben den Universitäten die Fach-

hochschulen sowie die Musik- und Kunsthochschulen gehören, ist die Zahl der Professuren seit 2005 zwar beständig gestiegen, von 37.865 (Statistisches Bundesamt 2012a) auf 45.749 in 2014 (Statistisches Bundesamt 2015). Gleichwohl sinkt der Anteil der ProfessorInnen am hauptberuflichen Personal an Hochschulen, er betrug im Jahr 2014 noch 19 Prozent. Gleichzeitig steigen die Studierendenzahlen kontinuierlich. Im laufenden Wintersemester 2015/16 sind fast 2,8 Millionen Studierende an deutschen Hochschulen eingeschrieben (Statistisches Bundesamt 2015). Im Wintersemester 2004/05 waren es noch knapp unter zwei Millionen (Statistisches Bundesamt 2012b). Insgesamt hat der Lehr- und Studienbetrieb an den Hochschulen in den vergangenen Jahren steigende Belastungen verursacht, die nicht allein auf steigende Studierendenzahlen zurückzuführen sind, sondern auch auf die Studiengangsreformen. Sie verlangen den Studierenden etliche Leistungen ab, die überprüft, korrigiert und benotet werden müssen, eine Arbeit, die häufig auch der Mittelbau übernimmt. Zudem kann die mit den neuen Studiengängen häufig verbundene Mehrbelastung der ProfessorInnen dazu führen, dass für die Betreuung von Qualifizierungsleistungen der eigenen NachwuchswissenschaftlerInnen nur wenig Zeit bleibt.

Zur Konkurrenz in der Wissenschaft hat seit 2005 auch die Exzellenzinitiative beigetragen, die mit ihrem Programm zur ausgewählten Förderung von Wissenschaft und Forschung „gezielt auf Ungleichheit und die Förderung der verpönten Elite“ (DFG o. J.)¹ setzt. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Wissenschaftsrat heben hier den Abschied „von der lange gehegten – und verhängnisvollen – Vorstellung“ hervor, „alle Universitäten seien gleich und müssten gleich behandelt werden“

¹ Im Original ist diese Quelle online nicht mehr aufzufinden. Als Sekundärquelle sind die Äußerungen noch verfügbar unter: <http://www.hopo-blog.de/2011/09/qualitaetssicherung-als-voraussetzung-fur-hochschulautonomie/> [Zugriff 02.12.2015].

(ebd.). Die mit den umfangreichen Mitteln der Exzellenzinitiative vorangebrachte Hierarchisierung der Hochschullandschaft schafft weithin sichtbare „Leuchttürme“, während vor allem kleinere und mittlere Hochschulen ebenso wie geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer Gefahr laufen, systematisch ins Hintertreffen zu geraten. Zudem verschärfen sich unter Umständen auch innerinstitutionelle Konkurrenzbeziehungen, wenn infolge der Einrichtung von Exzellenzclustern an die Stelle kollegialer Zusammenarbeit stärker hierarchiebetonte Beziehungen und der Einsatz von Ellenbogen treten (vgl. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013, S. 71f.). Sich gegen empfundene Ungerechtigkeiten und berufliche Missverhältnisse zur Wehr zu setzen, fällt unter diesen Umständen besonders schwer. Die MitarbeiterInnen sind faktisch von der Gunst ihrer Vorgesetzten und ProfessorInnen abhängig, die ihre Qualifizierungsarbeiten betreuen und über Anschlussverträge entscheiden. Dass diese Situation auch als Abhängigkeitsverhältnis aufgefasst wird, zeigen die Kommentare befristeter beschäftigter WissenschaftlerInnen: „Was man nicht alles tut, um nicht in Missgunst zu fallen“ und „man will es sich ja eben nicht verscherzen (...)“ (vgl. ebd. 69f.).

„Die Uni ist der größte Halsabschneider als Arbeitgeber überhaupt“ – Unzufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen

Diese Einschätzungen finden sich in einer Untersuchung, die der Frage nachgegangen ist, wie sich der wissenschaftliche Nachwuchs möglichst dauerhaft im wissenschaftlichen Feld zu positionieren versucht (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013). Die von der Gewerkschaft ver.di veranlasste Studie konnte dazu unterschiedliche Strategien herausarbeiten, die auf milieu- und herkunftsspezifische Differenzen im Mittelbau verweisen. Zugleich gibt es über Milieugrenzen hinweg gemeinsame Einschätzungen einer beruflichen Situation, deren prekäre Bedingungen zahlreichen Anlass zu Unzufriedenheit geben:

„Die Uni ist der größte Halsabschneider überhaupt“ (ebd., S. 65). Mit diesen Worten macht einer der in der Untersuchung befragten Naturwissenschaftler seinem Unmut Luft. Insbesondere diejenigen, die bereits über mehrjährige Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb verfügen und ihre Qualifizierungen unter häufig widrigen Umständen vorangetrieben haben, sehen ihr persönliches Engagement und die selbstverständlich geleistete Mehrarbeit symbolisch und teilweise auch materiell nicht ausreichend anerkannt. Sie fühlen sich als BittstellerInnen: „Ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Universität. [...] Das bin ich jetzt seit eindreiviertel Jahren, in der Zeit hatte ich aber [...] vier Verträge [...]. Vier Verträge mit der Universität, einen Werkvertrag mit der Stadt und war zwei Monate arbeitslos. [...] Ich empfinde das teilweise auch als entwürdigend, mit Mitte dreißig und abgeschlossener Promotion um Anschlussfinanzierungen bangen zu müssen. Und dann gegebenenfalls in Projekten zu forschen, nur um eine Stelle zu haben und nicht, weil ich sie inhaltlich spannend finde“ (ebd., S. 66) Die Geisteswissenschaftlerin, die hier zu Wort kommt, hat ihre befristete Stelle an der Universität kurze Zeit nach der Befragung zugunsten einer unbefristeten Stelle am Wohnort aufgegeben, auf der sie wissenschaftsnah arbeiten kann. Gerade auch diejenigen WissenschaftlerInnen, die sich aufgrund von Familie und Kindern räumlich gebunden fühlen, sehen sich häufig in einer erpressbaren Situation („nimm den Job zu den Konditionen oder nimm ihn nicht“) (ebd., S. 65).

„Irgendwann ‘nen festen Job“ – der Wunsch nach Sicherheit und Planbarkeit

Diejenigen NachwuchswissenschaftlerInnen hingegen, die ungebunden und vergleichsweise flexibler sind, schieben ihre Familienpläne häufig sehr weit auf. Es sind Arrangements, die oft nur zwangsläufig eingegangen werden, weil eine einigermaßen gesicherte Exis-

tenz und planbare Zukunft fehlt. So erzählt ein 44-jähriger promovierter Naturwissenschaftler während der Befragung: „Ich hoffe, dass ich dann irgendwann auch mal eine Familie hab, das hab ich noch nicht aufgegeben, bloß das erfordert natürlich, dass man irgendwann auch ´nen festen Job hat dann irgendwo“ (ebd., S. 64). Dass im wissenschaftlichen Feld Normalarbeitsverhältnisse nicht auf geregelten Arbeitszeiten und kontinuierlicher Beschäftigung basieren, bedeutet nicht, dass sich die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen diese Art Normalität nicht doch wünschen. Und das gilt auch für jüngere NachwuchswissenschaftlerInnen wie die 25-jährige Doktorandin, die sagt: „Halt auch einfach so die Perspektive zu haben (...) und jetzt nicht nur für zwei Jahre“, die ihr aufgrund ihres Stipendiums für die Qualifikation zustehen (ebd.). Mit steigendem Alter nimmt dann allerdings der Druck auf die WissenschaftlerInnen zu, weil die Möglichkeiten, noch in außeruniversitäre Berufsfelder zu wechseln, sinken. Dass prekäre Arbeitsbedingungen auch dann noch als attraktive Herausforderung wahrgenommen werden, ist selten und kommt in der Untersuchung ein einziges Mal vor, bei einer 42-jährigen Naturwissenschaftlerin, die befristet „auf mehreren Verträgen angestellt“ ist: „Ich brauch´ (...) das Gegenteil von Planbarkeit. Ich brauch die Abwechslung (...)“ (ebd., S. 67).

Als „Mädchen für alles“ oder mit selbstbewusster Karriereambition – Milieudifferenzen im wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Befragte verkörpert in der Studie über die milieu- und herkunftsspezifischen Praktiken und Bewertungen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen ein Muster, für das räumliche Mobilität, ausgeprägte Netzwerktätigkeit und sehr flexible Anpassungen an Arbeitsbedingungen und inhaltliche Schwerpunktsetzungen zentral sind. Die kosmopolitische Haltung und Abgrenzung von den auf Planbarkeit und Sicherheit bedachten KollegInnen aus mittleren sozialen Milieus

ist dabei Teil eines distinktiven Habitus und eines von sechs Handlungsmustern, die in der Studie herausgearbeitet werden konnten (vgl. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013, 187ff.). Sie bestätigen, dass die soziale Herkunft, die in der Forschung zu WissenschaftlerInnen bislang weitgehend ausgeblendet bleibt, auch in der hoch selektierten Gruppe wissenschaftlicher MitarbeiterInnen durchaus eine wichtige Rolle für die Art und Weise spielt, in der berufliche Anforderungen, Chancen und Grenzen angeeignet werden.

Die im wissenschaftlichen Feld wirksamen Erwartungen und Konventionen befördern Strategien individueller Leistungskonkurrenz und Selbstpräsentation, die selbstbewusst in den Aufbau von sozialem Kapital investieren. Sie finden sich in der Untersuchung eher bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen aus gehobenen Herkunftsmilieus. Für diese Gruppe lassen sich zwar unterschiedliche Muster unterscheiden, die vor allem danach variieren, inwieweit eher hierarchische und statusorientierte Haltungen oder eher selbstbestimmte Maxime für die WissenschaftlerInnen handlungsleitend sind. Gemeinsam ist ihnen aber eine ambitionierte und individuelle Durchsetzungsstrategie, die mit mehr oder minder ausgeprägten Führungsansprüchen einhergeht.

Demgegenüber bieten sich die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ohne akademische Vorbilder in ihren Herkunftsfamilien den Weg in die Wissenschaft geschafft haben, häufiger als „Mädchen für alles“ und für unliebsame Zuarbeiten an. Sie arrangieren sich vergleichsweise genügsam mit den gegebenen Bedingungen und stellen auch stärker ihre eigenen Interessen und Qualifizierungsarbeiten zurück. Weil sie im wissenschaftlichen Feld eher fremd sind, treten diese WissenschaftlerInnen weniger selbstbewusst auf. Dabei folgen sie überwiegend einem kollegialen und integrativen Stil. Im ausgeprägten Leistungsbezug, dem hohen

Engagement und der Bereitschaft zur Mehrarbeit unterscheiden sie sich nicht von den KollegInnen aus gehobenen Milieus; ihre Strategien sind allerdings spezifisch eingebettet in eine Gesamthaltung, für die solidarische Handlungsprinzipien stärker leitend sind, während Führungsansprüche oder ein ausgeprägtes Karrierestreben fehlen.

Soziale Herkunft beeinflusst die Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere

Mit dem Arbeitsethos dieser WissenschaftlerInnen mit gemeinschaftlich-solidarischen Haltungen vertragen sich die zunehmend konkurrenzfördernden Bedingungen im Wissenschaftsbetrieb nur begrenzt. Das gilt ebenso für die Anforderung, sich möglichst sichtbar, „exzellent“ und „brillant“ auf der wissenschaftlichen Bühne zu bewegen oder auch ganz selbstverständlich und sicher in internationalen Projekten mitzuwirken. Das Risiko ist groß, dass noch ungeübte BildungsaufsteigerInnen mit vergleichsweise geringer Passung zu diesen Herausforderungen des Wissenschaftsbetriebs verdrängt werden. Dabei sind gewisse Rücksicht- und Zurücknahmen sowie damit verbundene soziale Kompetenzen für kollektive Arbeitsprozesse und einen funktionierenden Forschungs- und Lehrbetrieb unerlässlich.

Aktuelle Untersuchungen stützen die Befürchtung, dass dieser gemeinschaftlich-solidarische Typus eher auf der Strecke bleibt. Sie zeigen, dass die soziale Herkunft für die wissenschaftliche Karriere zunehmend bedeutsam geworden ist. So belegt die Studie von Christina Möller (2015) über die soziale Herkunft von Professorinnen und Professoren, dass die in den vergangenen beiden Jahrzehnten Berufenen zunehmend aus der hohen Herkunftsgruppe kommen. Diese Entwicklung hin zu einer stärkeren sozialen Schließung wird insbesondere auch durch die von bildungspolitischer Seite präferierte Juniorprofessur befördert (ebd.). Ihre sozial

exklusive Zusammensetzung bestätigt sich auch in den Befunden von Anke Burkhardt und Sigrun Nickel (2015), die zugleich die sehr guten Karriereaussichten der JuniorprofessorInnen belegen.

Dauerstellen und Mindestvertragslaufzeiten – unverzichtbare Reformen

Die Juniorprofessur ist als Zukunftsmodell weitgehend unumstritten. Es mehren sich die Stimmen, die dafür sprechen, den JuniorprofessorInnen möglichst rasch eine Überleitung auf eine entfristete Professur in Aussicht zu stellen. Auch für die hinsichtlich Vertragslaufzeiten, Einkommen und Reputation häufig sehr viel schlechter gestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen finden sich zahlreiche Befürworterinnen, zu denen die Gewerkschaften seit Jahren gehören und inzwischen auch der Wissenschaftsrat. In einer Situation, in der die Grenzen des Zumutbaren für viele längst überschritten sind, ruhen die Hoffnungen auf Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Hochschulgesetzen und Zielvereinbarungen. Doch Bund und Länder tun sich oft schwer, verbindliche Regelungen auch gesetzlich festzuschreiben. Zwar hat sich Bundesbildungsministerin Johanna Wanka für mehr unbefristete Stellen an den Hochschulen ausgesprochen und Missstände bei den Vertragslaufzeiten kritisiert. Im Gesetzentwurf wird dazu dennoch nur vage formuliert. So heißt es in Bezug auf die Vertragsdauer bei der Qualifikationsbefristung, dass „die vereinbarte Befristungsdauer (...) jeweils so zu bemessen (ist), dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“ (Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2015, §2, Abs. 1). Der Bundesrat hat hier eine verbindliche Formulierung gefordert, wonach die Laufzeit für Qualifizierungsverträge zwei Jahre nicht unterschreiten soll. GEW und ver.di treten für eine mindestens dreijährige Vertragsdauer ein. Das Gesetzesvorhaben soll noch vor Weihnachten den Bundestag

in zweiter und dritter Lesung passieren und zum 1. März 2016 in Kraft treten.

Auch die Länder lassen den Hochschulen häufig erheblichen Ermessungsspielraum und schöpfen ihre Möglichkeiten, der Prekarität im Mittelbau ein wirksames Instrument entgegenzusetzen, nicht aus. So sieht auch der Entwurf für die Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes nur unverbindlich vor, dass „die Hochschulen (...) den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten, angemessenen Rechnung (tragen)“ (Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen 2015, §3). Niedersachsen setzt für die weitere Ausgestaltung auf Zielvereinbarungen mit den Hochschulen, die jeweils spezifisch und damit verschieden ausfallen können und die zudem nicht rechtsverbindlich sind. Hinter den berechtigten Erwartungen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, mehr Planungssicherheit zu erhalten, bleiben Regelungen nach Niedersächsischem Vorbild, sofern sie dort in der vorgelegten Fassung verabschiedet werden, enttäuschend weit zurück.

Die Hochschulgesetze anderer Bundesländer belegen nämlich durchaus, dass mehr Verbindlichkeit möglich ist. So bestimmt das Brandenburgische Hochschulgesetz, dass befristet beschäftigte WissenschaftlerInnen im Erstvertrag grundsätzlich für zwei Jahre angestellt werden. Geregelt ist auch, dass „Angestelltenverhältnisse, die überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert werden, (...) in der Regel für die Dauer der Bewilligung der Projektlaufzeit abgeschlossen werden“ (Brandenburgisches Hochschulgesetz 2015, §49). Ebenfalls positiv hervorzuheben ist die folgende Festlegung im Hamburgischen Hochschulgesetz: „Soweit Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen wer-

den, die nicht der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten“ (Hamburgisches Hochschulgesetz 2014, § 28).

Um diese Maßgaben erfüllen zu können, ist eine Anhebung der Grundmittel der Hochschulen notwendig. So fordert auch der Wissenschaftsrat die Unterstützung des Bundes für eine „gesicherte() Finanzierung der Kernaufgaben der Universitäten, zu denen auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt“ (Wissenschaftsrat 2014, S. 14). In diesen Zusammenhang gehört auch die Verantwortung der Hochschulen für eine umfassende Personalentwicklung mit Angeboten zur Qualifizierung für verschiedene, auch außerhalb der Hochschulen liegende, Karriereoptionen.

Dauerstellen für Daueraufgaben, realistisch auf mindestens drei Jahre zu veranschlagende Mindestvertragslaufzeiten für Promovierende sowie Drittmittelverträge, die der Dauer der Projektlaufzeit entsprechen, sind unverzichtbar. Die derzeitige Praxis ist nicht vernünftig und nicht verantwortlich, weder im Blick auf die Biographien und Lebenspläne der WissenschaftlerInnen noch im Blick auf die Qualität von Lehre und Forschung. ■

Literatur:

- Brandenburgisches Hochschulgesetz (2015), http://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg_2015#6 [Zugriff: 30.11.2015].
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008), Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). http://buwin.de/site/assets/files/1004/buwin_o8.pdf [Zugriff: 26.11.2015]
- Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hg.) (2015), Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Deggerich, Markus (2002), „Generation Schrott“: Tapferkeitsmedaille für Bulmahn. Spiegel online 14.02.2002. <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/generation-schrott-durchlauferhitzt-ins-ausland-a-182390.html> [Zugriff: 26.11.2015].
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (o. J.), DFG

Videportal zur Exzellenzinitiative. <http://www.exzellenz-initiative.de/exzellenzinitiative> [Zugriff: 03.01.2014].

■ DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2015), Förderatlas 2015. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland. <http://www.dfg.de/sites/foerderatlas2015/> [Zugriff: 26.11.2015].

■ Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (2015). https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf [Zugriff: 30.11.2015].

■ Forschung & Lehre (2011), Zahl der Universitätsprofessuren stagniert. 01/2011. <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=6519&print=1> [Zugriff: 28.11.2015].

■ Hamburgisches Hochschulgesetz (2014), <http://www.hamburg.de/contentblob/4351324/data/hmbhg.pdf> [Zugriff: 30.11.2015].

■ Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010), Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf [Zugriff: 26.11.2015].

■ Jongmanns, Georg (2011), Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS: Forum Hochschule 4/2011. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf [Zugriff: 26.11.2015].

■ Keller, Andreas (2002), ArbeitnehmerInnenschutz oder Berufsverbot? 15.04.2002: Der Streit um die neue „Zwölf-Jahres-Frist“ im Hochschulrahmengesetz. <http://www.bdwi.de/forum/archiv/archiv/441766.html> [Zugriff: 26.11.2015].

■ Keller, Andreas (2011), Hochschulen ausbauen, Strukturreform beginnen. Vorwort. In: Gülker, Silke (2011), Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung. Reihe Hochschule und Forschung. Frankfurt a.M.: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, S. 5-7.

■ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013), Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf [Zugriff: 26.11.2015].

■ Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2013), Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

■ Möller, Christina (2015), Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim und Basel: BeltzJuventa.

■ Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen (2015). http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6284&article_id=19107&_psmand=19 [Zugriff: 30.11.2015].

■ Statistisches Bundesamt (2012a), Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440127004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 26.11.2015].

■ Statistisches Bundesamt (2012b), Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1, Wintersemester 2011/2012. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410127004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 27.11.2015].

■ Statistisches Bundesamt (2015), Hochschulen. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html> [Zugriff: 26.11.2015].

■ Stifterverband (o.J.), Ländercheck. Lehre und Forschung im föderalen Wettbewerb. Allgemeine Entwicklung der Drittmittel. http://www.laendercheck-wissenschaft.de/drittmittel/drittmittel_allgemein/index.html [Zugriff: 26.11.2015].

■ Weber, Max (1988) [1922], Wissenschaft als Beruf. In: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: J.C.B. Mohr, S. 582-613.

■ Wissenschaftsrat (2014), Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten. Dresden, 11.07.2014. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> [Zugriff: 26.11.2015].

■ WissZeitVG (2007), Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz –WissZeitVG) vom 12. April 2007. <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/index.html> [Zugriff: 26.11.2015].

⇒ Dr. Andrea Lange-Vester ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Hochschule Hannover und Sprecherin des Hochschulpolitischen Arbeitskreises des DGB Bezirks Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt.