

## **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand**



Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN)  
– ein guter Anfang, unzureichende Konsequenzen

Stellungnahme der Projektgruppe DoktorandInnen (PG Dok) der GEW zum Bundesbericht  
Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Projektgruppe DoktorandInnen der GEW begrüßt die Initiative der Bundesregierung zur Erforschung des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Der BuWiN ist ein guter Schritt in Richtung einer differenzierteren Erfassung und Analyse. Zum ersten Mal wird das vorhandene Wissen über die Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zusammengefasst. Die erhobenen Daten bestätigen die Einschätzungen der GEW in Bezug auf die Situation von Lehrenden und Forschenden in Deutschland. Vor allem macht der BuWiN Lücken im Wissen über die Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich, die in Zukunft durch weitere empirische Forschung gefüllt werden müssen. Die Forderungen nach einem fortlaufenden Monitoring und der Evaluierung von Karriereverläufen und der Personalsituation an den deutschen Hochschulen unterstreichen wir daher und halten es für wichtig, ein Berichtssystem zu etablieren und zu verstetigen

Das im BuWiN gezeichnete Gesamtbild verdeutlicht Reformbedarfe, die zu einem guten Teil einleitend benannt werden. Allerdings legen die aufgeführten Untersuchungen unseres Erachtens nach zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses dringend nahe, um das deutsche Bildungs- und Forschungssystem auch im internationalen Vergleich attraktiv zu machen.

### Reformbedarf Chancengleichheit

Wie der BuWiN verdeutlicht, zeigt sich das deutsche Bildungs- und Hochschulsystem nach wie vor hochgradig diskriminierend in Bezug auf Geschlecht, Alter, soziale und geographische Herkunft sowie bei der Anerkennung abweichender Bildungsbiografien. Jedoch werden im BuWiN auch Lücken deutlich, die sowohl die Forschung selbst als auch die hieraus folgenden Forderungen des BuWiN betreffen. Zum Beispiel zeigt sich, dass besonders die Beteiligung von WissenschaftlerInnen nichtdeutscher Herkunft am wissenschaftlichen Nachwuchs bisher deutlich untererforscht ist. Wir fordern, den Fokus der Forschung zu Chancengleichheit hierauf zu erweitern.

Gleichzeitig fehlt im BuWiN eine konsequente Ausrichtung auf eine Chancengleichheit, die soziale Mobilität ermöglicht und verbessert. Chancengleichheit beim Wissenschaftlichen

Nachwuchs ist ohne Chancengleichheit in Studium und Schule nicht realisierbar. Deshalb wünschen wir uns eine stringente Verknüpfung mit den Forschungsergebnissen zur Schulsituation in Deutschland. Diese zeigen auf, dass das deutsche Schulsystem durch verfrühte Selektion und Auslese soziale Mobilität und somit eine möglichst breite Basis für wissenschaftlichen Nachwuchs verhindert. Dieser Trend spitzt sich an den Hochschulen noch weiter zu. Momentan ist Deutschland ein wenig durchlässiges „Hochbildungsland“, das sich den Luxus von 25% Schulabbrechern und Geringqualifizierten leistet. Ob die Einführung von Bachelor und Master dieses Phänomen abschwächen kann, muss sich noch zeigen. Positive Wirkungen sind aber nur dann zu erwarten, wenn der Hochschulzugang für BA-Studien jenseits der allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung realistisch wird.

Wir stimmen mit dem BuWiN überein, dass eine stärkere personelle Durchlässigkeit zwischen Wirtschaft bzw. anderer beruflicher außeruniversitärer Praxis und Wissenschaft ermöglicht werden muss. Bislang gibt es nur Wechsel aus der Wissenschaft in andere Arbeitsmärkte – aber auch der umgekehrte Wechsel in eine wissenschaftliche Karriere muss über die Anerkennung von Berufserfahrungen und Qualifizierungen außerhalb der Hochschule möglich sein. Diese intersektorale Mobilität bedeutet den Quer- und Wiedereinstieg in die Wissenschaft. Die etablierten Berufungs- und Einstellungspraktiken auf Hochschulebene wie auch die Vergabekriterien und Richtlinien für Stipendien und Förderungen aus öffentlichen Mitteln müssen ausdrücklich auch nicht-wissenschaftliche Erfahrungen und Kompetenzen berücksichtigen. Bislang beinhalten sie dagegen klare Absagen an untypische Lebensläufe, Pausen und Wiedereinstiege in die akademische Laufbahn. Intersektorale Mobilität wäre damit ein richtiger Schritt in Richtung sozialer Mobilität.

Ernstgemeinte Antidiskriminierung und Frauenförderung muss nicht nur diese Kriterien und Vergabepraktiken ändern, Altersgrenzen abschaffen und Begutachtungen anonymisieren, sondern auch Projekte statt Personen fördern, klare Karriereperspektiven etablieren und Interdisziplinarität und Teamarbeit in der Wissenschaft verankern. Nach Meinung der PG Dok muss eine konsequente Gleichstellungspolitik, die sich gegen Ausschlüsse nach sozialer und geographischer Herkunft und Altersdiskriminierung richtet, diese Punkte berücksichtigen – ohne in Konkurrenz zur Frauenförderung und Enthinderung zu treten.

#### Reformbedarf Personalstruktur

Die Schwerpunktsetzung des BuWiN auf Tenure track, Juniorprofessuren und mehr Qualifikationsstellen deckt sich grundsätzlich mit den Einschätzungen der PG Dok. Doch müssen neben der Professur auch andere Stellen geschaffen (und nicht abgeschafft!) werden, um verschiedene Karrierewege an den Hochschulen zu ermöglichen. Allerdings fehlt gerade an dieser Stelle eine Zielperspektive für einen Arbeitsmarkt Wissenschaft, der für alle ForscherInnen attraktiv ist. Berufe in Forschung und Lehre müssen so etabliert werden, dass Fremd- und Selbstausbeutung vermieden, dauerhafte Karriereperspektiven und soziale Sicherheit geschaffen und damit Lebens- und Familienplanung möglich wird. Die PG Dok spricht sich deswegen für sozialversicherungspflichtige Stellen für Promovierende und promovierte WissenschaftlerInnen aus, anstatt durch mehr und mehr Wettbewerb mit teilweise absurd kleinen Erfolgsaussichten Stipendien und halbe Stellen mit immer kürzerer Laufzeit zu fördern.

Dies beinhaltet ein Umlenken in der Steuerungslogik der Bundes- und Länderregierungen, deren Förderungen auf Projektfinanzierung und Stipendien ausgerichtet ist, die für die EmpfängerInnen zunehmend geringere Planungssicherheit beinhalten. Projektmittel müssen so beschaffen sein, dass eine adäquate Bezahlung der ProjektmitarbeiterInnen garantiert werden kann und notwendiges Verwaltungspersonal („Overhead“) mitgedacht wird.

Reformoptionen wie Tenure track und Juniorprofessur müssen anhand bundesweiter Standards etabliert werden und können nicht allein den Ländern und Hochschulen überlassen werden. So folgte beispielsweise der Abschaffung der (C1-) AssistentInnen-Stellen nicht der Ersatz durch eine bessere Personalkategorie, sondern die Verstärkung unsicherer Projektkarrieren im Postdoc-Bereich. Generell muss der Mittelbau in den Universitäten umstrukturiert und gestärkt werden, um Lehre und Forschung auf einem hohen Niveau zu etablieren und den Tenure track zu ermöglichen. Dazu müssen attraktive Stellenformen mit dauerhaften Karriereperspektiven unterhalb der Professur geschaffen werden, die Lehre und Forschung beinhalten und so nicht zur akademischen Sackgasse werden.

Wer Forschung und Lehre auf einem hohen Niveau etablieren will, darf geringer entlohnte Qualifikationsstellen nicht dazu missbrauchen, fehlendes Personal in der Verwaltung und Lehre zu ersetzen. Zwar umschließt Wissenschaft als Beruf auch Aufgaben des Wissenschaftsmanagements wie bspw. die Antragsstellung für Drittmittelprojekte. Es muss jedoch in den Arbeitsverträgen klar festgehalten werden, welche Aufgaben eine Stelle umfasst und welcher Zeitumfang hierfür vorgesehen ist. Aktuell tragen Promovierende und Habilitierende auf (halben) Qualifikationsstellen die Folgen einer Master- und Bachelorreform, die Lehr-, Verwaltungs- und Betreuungsverpflichtungen ausgeweitet hat, ohne zusätzliche Personalkapazitäten zu schaffen. Vor allem im Bereich der Juniorprofessur droht eine Entwicklung hin zu überlasteten Positionen mit absolut unzureichender Personal- und Mittelausstattung.

Der Umstrukturierung des Mittelbaus folgt ganz klar die Abschaffung der Habilitation. Die Habilitation ist im europäischen Vergleich veraltet und infantilisiert hoch qualifiziertes Personal durch Abhängigkeitsverhältnisse, unsichere Beschäftigungs- und Karriereperspektiven. Zudem schafft die Lehrverpflichtung für Habilitierende und PrivatdozentInnen ohne Stelle eine personelle „Reservearmee“, die sich mit gar nicht oder minimal bezahlten Lehraufträgen zufrieden geben müssen.

### Reformbedarf Arbeitskultur

Die Reformvorschläge, wie sie im BuWiN formuliert werden und an denen die GEW mit ihren Forderungen erweiternd anschließt, setzen ein grundsätzliches Umdenken im Arbeitsfeld Hochschule und Forschung voraus. Die PG Dok fordert eine neue Arbeitskultur, die sich nicht mehr am Ideal eines „genialen“, autonomen, bürgerlich-männlichen Wissenschaftlers orientiert. Wissenschaft ist ein Beruf und nicht (nur) eine Berufung! WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur sind kein unmündiger „Nachwuchs“, sondern leisten anspruchsvolle, innovative und eigenständige Forschung, die sowohl ideelle als auch materielle Anerkennung und Wertschätzung verdient. Beschäftigungsstrukturen, in denen das Konzept „volle Arbeit auf halber Stelle“ sowie unbezahlte Lehre salonfähig geworden sind, unterminieren

Gleichstellung und eine zeitgemäße Personalplanung. Anerkennung bedeutet angemessene Bezahlung und eine soziale Absicherung durch Renten- und Sozialleistungen (auch für StipendiatInnen). Lehre und Organisations-, Koordinations- und Beratungsarbeit müssen neben der Forschung als wesentliche Aufgaben an Hochschulen in hoher Qualität aufgebaut und entsprechend anerkannt werden. Dazu gehört auch die gleichberechtigte Mitgestaltung der Hochschulen durch den Wissenschaftlichen Nachwuchs in entsprechenden Gremien und Kommissionen.

#### Fortsetzung der Bundesberichterstattung

Für eine Fortsetzung des vorliegenden BuWiN in einer institutionalisierten Fassung unterstützt die PG Dok eine stärkere Konzentration auf die Karrierephase nach der Promotion. Allerdings sollte dadurch die Promotionsphase nicht aus dem Blick geraten, denn derzeit entstehen neue Modelle einer strukturierten Promotion. Deren Entwicklung sollte verfolgt werden, um zu verhindern, dass sich hier ein Modell der „dritten Studienphase“ anstelle einer ersten wissenschaftlichen Berufserfahrung etabliert. Auch die soziale Situation von Promovierenden darf nicht aus dem Blick der Forschung geraten. Es muss nach den Hintergründen gefragt werden, vor denen es vielen DoktorandInnen nicht gelingt, ihre Promotion abzuschließen. Zur Abbruch- bzw. Abschlussquote von Promotionen liegen immer noch keine Daten vor. Hierzu sollte die Forschung verstärkt werden.

Die Ergebnisse des BuWiN lassen die Frage relevant werden, ob überhaupt eine überdehnte Kategorie „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ angemessen ist, die Promovierende ebenso wie bereits lange in der Wissenschaft tätige Promovierte und erfahrene ForscherInnen erfasst. Diese Frage stellt sich gerade im Vergleich mit anderen Arbeitsmärkten, mit denen sich die Konkurrenz um akademische Fachkräfte in Zukunft verschärfen wird. Die konsequente Forderung nach einem Tenure track bedeutet, auch neben der Professur unbefristete Stellen für eben diesen „Nachwuchs“ zu schaffen und so auch ohne eigenen Lehrstuhl eine Perspektive an der Hochschule zu ermöglichen – jenseits der Einordnung als immerwährender „Nachwuchs“. Für diese Zielsetzungen setzt sich die GEW ein, gemeinsam mit vielen anderen Akteuren und ExpertInnen im Hochschulsystem.

Sven Glawion, Julka Jantz, Anne Krüger, und Johannes Moes (alle PG Dok)