



5. GEW-Wissenschaftskonferenz

Gut – besser – exzellent?

Qualität von Forschung, Lehre und Studium entwickeln

31. August bis 3. September 2011, Weißenhäuser Strand (Schleswig-Holstein)

**Veranstaltet von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
mit Unterstützung des Bildungs- und Förderungswerks der GEW**

Tagungsmaterial

Andreas Keller:

Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft – Anforderungen an eine Reform von
Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

In: Klemens Himpele/Andreas Keller/Alexandra Ortmann (Hrsg.): Traumjob Wissenschaft?
Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld 2011 (GEW-Materialien aus Hochschule
und Forschung, Bd. 117), S. 141-151

Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft – Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

Andreas Keller

Es gärt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Auf der einen Seite wird von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern immer mehr verlangt: Ihre Leistungen in Forschung und Lehre sollen nicht nur gut, sondern exzellent sein; nebenbei müssen Drittmittelanträge geschrieben, Akkreditierungsverfahren durchlaufen und Studiengänge reformiert werden – all das bei steigenden Studierendenzahlen und stagnierenden Budgets. Auf der anderen Seite waren die Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung nie so unsicher, die Karrierewege in der Wissenschaft nie so steinig wie heute.

Kamen 2005 bei wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis noch vier befristete, war 2009 bereits ein Verhältnis von eins zu sieben zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten zu verzeichnen.¹ Gleichzeitig werden die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse immer kürzer: Nach den Ergebnissen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat die Hälfte der mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr, an Hochschulen mit 53 % sogar mehr als die Hälfte (Jongmanns 2011: 73). Nur 18 % der Zeitverträge an Forschungseinrichtungen und 11 % der Zeitverträge an Hochschulen haben eine Laufzeit von zwei Jahren oder länger.

Gleichzeit wächst der Anteil der teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an: 56 % sind heute teilzeitbeschäftigt (2009), 2003 waren es noch 47 % (nach Statistisches Bundesamt 2010: 116 ff.). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 64 % dabei deutlich über dem Durchschnitt. In vielen Fällen handelt es sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der Betroffenen, sondern um Zwangsteilzeit, bei der nicht selten erwartet wird, dass die Beschäftigten in der formal freien Zeit unentgeltlich weiterarbeiten.

1 Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2010: 116 ff. Vgl. auch den Beitrag von Anke Burkhardt in diesem Band.

Die Qualifikation (Doktorarbeit, Habilitation) findet in vielen Fällen zudem außerhalb der bezahlten Arbeitszeit statt. Die Halbierung von Stellen ist insbesondere in vielen Fällen nicht etwa ein moderner Beitrag für mehr Work-Life-Balance in der Wissenschaft, sondern eine verdeckte Halbierung der Gehälter.

Daneben nimmt eine akademische Reservearmee in Form von scheinelselbstständigen Lehrbeauftragten einen wachsenden Anteil der Lehraufgaben wahr. Diese werden stundenweise bezahlt und sind ohne Sozialversicherung, ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne existenzsicherndes Einkommen, selbst wenn sie acht, zwölf oder noch mehr Stunden pro Woche lehren – denn bezahlt wird nicht die tatsächliche Arbeitszeit, sondern nur die Präsenz im Hörsaal. Die Zahl der Lehrbeauftragten hat sich zwischen 1997 und 2008 um 84 % auf über 75.000 erhöht, während im gleichen Zeitraum die Zahl der Professorinnen und Professoren bei einem Wert deutlich unter 40.000 stagnierte (Statistisches Bundesamt 2010: 116 ff.). Ein ebenfalls überdurchschnittliches Wachstum verzeichnet die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (plus 53 % auf fast 150.000) sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Hochschulabschluss (plus 43 % auf 24.000). Das bedeutet: In den letzten zehn Jahren bewältigten die Hochschulen die wachsenden Aufgaben nicht mit mehr Hochschullehrer/-innen, sondern durch eine Ausweitung der Beschäftigungskategorien mit den schlechteren Arbeitsbedingungen: überwiegend befristet und teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, prekär beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften und scheinelselbstständigen Lehrbeauftragten.

Professur oder Nachwuchs

Diese Zahlen sind der zugespitzte Ausdruck der Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in Deutschland. Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen ganz selbstverständlich zwischen der Kategorie des „senior staff“ (Professorinnen und Professoren) und des „assisting staff“ (in Forschung und Lehre selbstständig tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) eine relevante Größenordnung an „junior staff“ aufweist – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keine Professur innehaben, aber gleichwohl 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.²

Dies entspricht der Sicht, die die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) auf die Karrierewege an deutschen Hochschulen hat. So ist auf ihrer Internetseite 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.“³ 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“ ...

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, haben aber unterschiedliche Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Männern und Frauen: Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“: Stellen Frauen noch die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und -absolventen, fällt ihr Anteil bei den Promotionen bereits auf ca. 44 % zurück. Nur 18 % der Professuren sind mit Frauen besetzt, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 14 %.

Warum steigen überdurchschnittlich viele Frauen aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzuzusteigen? Der im Auftrag des BMBF vorgelegte Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) warnt davor, „die geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nur auf die objektiven Probleme zurückzuführen, die eine Doppelrolle als Wissenschaftlerin und Mutter mit sich bringt“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: 28). Die Ursachenforschung zur Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen hat vielmehr individuelle und strukturelle Barrieren identifiziert, die sich gegenseitig verstärken. In seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst (Wissenschaftsrat 2007: 20 ff.). Konkret kritisiert der Wissenschaftsrat die geringe Formalisierung und Transparenz des Zugangs zur Promotion und der Vergabe von Stellen und spricht von „subtil ausgrenzende[n] Faktoren“, die sich nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirkten. Das „Prinzip der homozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Personalauswahl Angehörige der

2 Vgl. dazu auch den Beitrag von Reinhard Kreckel in diesem Band.

3 http://www.hrk.de/de/home/1242_1201.php (Zugriff am 14.03.2011)

eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, sieht der Wissenschaftsrat als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen an. Das Entscheidungskriterium „Passfähigkeit“ in das künftige Arbeitsumfeld“ habe negative Auswirkungen auf den Erfolg der Bewerbungen von Frauen. Ferner wird eine „unterschiedliche Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten“ kritisiert.

Die Strukturdefizite von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft sind klar identifiziert. Die Strukturen sind eindimensional auf die Professur zugeschnitten: Die deutsche Universität kennt nur einerseits Professorinnen und Professoren und andererseits all jene, die sich auf eine Professur vorbereiten, den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs. Die einzige Kategorie dazwischen, der akademische Mittelbau, wird systematisch ausgetrocknet – dauerhafte berufliche Perspektiven außerhalb der Professur gibt es kaum noch. Frei nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ werden damit atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse für den „Nachwuchs“ legitimiert: Zeitverträge, Zwangsteilzeit, aber auch scheinselfständige Tätigkeiten wie Lehraufträge, Werkverträge oder Honorarverträge bis hin zur vollständig unentgeltlichen Arbeit, die von Privatdozentinnen und Privatdozenten, aber auch arbeitslosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Phasen der Beschäftigungslosigkeit zwischen Kettenarbeitsverträgen erbracht wird. Wissenschaftlerinnen stoßen zusätzlich an eine „gläserne Decke“, wenn sie versuchen, die akademische Karriereleiter hinaufzuklettern.

Reform der Personalstruktur – ein uneingelöstes Versprechen

Viele dieser Probleme sind nicht neu – bei der Reform der Hochschulpersonalstruktur handelt es sich vielmehr um ein „uneingelöstes Vermächtnis“, das sich nicht nur bis 1968, sondern bis in das 19. Jahrhundert zurückverfolgen lässt (Keller 2000; Keller/Himpel 2011; siehe auch den ersten Beitrag von Andreas Keller in diesem Band). Damals formierte sich eine Nichtordinarienbewegung gegen das Elend von Privatdozenten sowie gegen die Benachteiligung von außerordentlichen Professoren (Nichtordinarien); 1968, als die deutsche Ordinarienuniversität immer noch fröhliche Urständ feierte, bildete sich parallel zur Studierendenbewegung eine Assistentinnen- und Assistentenbewegung heraus, die sich in der Bundesassistentenkonferenz (BAK) organisierte und bis heute wegweisende Konzepte für die „Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur“ erarbeitete (Bundesassistentenkonferenz 1970).

Diese tradierten Probleme haben sich in den letzten Jahren substanziiell verschärft. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Folge eines Paradigmenwechsels in der Forschungsfinanzierung, weg von der auskömmlichen institutionellen Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen hin zur projektbezogenen Finanzierung. Im Zuge der milliardenschweren Exzellenzinitiative wurden für wenige Jahre neue Forschungsstrukturen aus dem Boden gestampft, die nach fünf oder zehn Jahren wieder abgebrochen werden müssen, da in dieser finanziellen Größenordnung keine Anschlussfinanzierung zu erwarten ist. Eine drastische Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die Folge. Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte aus der Exzellenzinitiative eröffnen zwar vielen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen erfolgreichen Einstieg in die akademische Laufbahn, doch eine verlässliche Perspektive über den Tag hinaus wird ihnen vorenthalten: Die Nachhaltigkeit der neuen Forschungsstrukturen ist nicht gegeben, die Zukunft der Beschäftigten ist unsicherer denn je.

Diese substanzielle verschärfte Problemlage wird auch von den Betroffenen immer deutlicher wahrgenommen. Eine Studie der HIS Hochschul-Informations-System GmbH belegt bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf der einen Seite die „hohe Attraktivität der Wissenschaft, wenn es um die inhaltlichen Möglichkeiten der Tätigkeit als Forscher(in) geht“, auf der anderen Seite ihre Unzufriedenheit mit „strukturelle[n] und weitgehend bekannte[n] Probleme[n], die insbesondere die Karriereplanung, die berufliche Sicherheit, die Gerechtigkeit von Personalentscheidungen sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen“ (Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 55). Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die „Generation Exzellenz“ (Keller 2010) den Widerspruch zwischen wachsenden Leistungsanforderungen und Belastungen auf der einen Seite und sich verschlechternden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie beruflichen Perspektiven auf der anderen Seite immer deutlicher spürt und gegen die Strukturdefizite der Karrierewege in der Wissenschaft aufbegehrt.

Reformperspektiven des Templiner Manifests

Das ist der Grund für die enorme Resonanz auf das *Templiner Manifest*, das die Bildungsgewerkschaft GEW als Ergebnis ihrer Wissenschaftskonferenz vom 1. bis 4. September 2010 in der brandenburgischen Stadt Templin

vorgelegt hat.⁴ Gute Wissenschaft und gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille – das ist die zentrale Botschaft des Manifests, das unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ steht. Bis zum ersten Follow-Up-Kongress am 21. Januar 2011 in Berlin hatten bereits über 5.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner die zehn Eckpunkte für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung unterstützt – fünftausendster Unterzeichner war der Bürgermeister der Stadt Templin, Detlef Tabbert. Bis zum Ende des Wintersemesters 2010/11 stellte die GEW auf über 30 Veranstaltungen an Hochschulstandorten in ganz Deutschland das Templiner Manifest zur Diskussion.

Herzstück des Templiner Manifests 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 Personalentwicklung 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.

Die schwindende Beschäftigungsstabilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist nicht nur für die Betroffenen ungerecht und macht es den Hochschulen schwer, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Auch die Qualität von Forschung und Lehre leidet. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip semesterweise ausgewechselt werden, wer sorgt dann für die notwendige Kontinuität in der Lehre, welche Ansprechpersonen haben Studierende, wenn sie nach Vorlesungsrunde eine Beratung brauchen oder eine Prüfung absolvieren? Wie soll Hochschullehre professionalisiert werden, wenn ein Großteil der Lehrenden nach wenigen Jahren komplett ausgetauscht wird? Wie innovationsfreudig können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Ar-

4 Das Templiner Manifest ist in diesem Band im Wortlaut dokumentiert. Siehe auch www.templiner-manifest.de, wo das Manifest online unterzeichnet werden kann.

beitsvertrages bangen? Werden sie sich mit dem wissenschaftlichen Mainstream anlegen und einen neuen Forschungsansatz wagen, wenn zeitgleich ihr Vertrag ausläuft? All dies macht deutlich, dass stabile Beschäftigungsverhältnisse und berechenbare Karrierewege im Interesse sowohl der Beschäftigten als auch der Hochschulen und Studierenden sind und als eine zentrale Herausforderung des deutschen Hochschulsystems gelten dürfen.

Weitere Reformvorschläge des *Templiner Manifests* zielen auf die Umwandlung von prekären in reguläre Beschäftigungsverhältnisse, auf die Förderung der Mobilität oder auf eine gleichberechtigte Mitbestimmung auch in neuen Forschungsstrukturen wie Exzellenz-Clustern oder Graduiertenschulen ab. Für die Promotionsphase sieht das *Templiner Manifest* sowohl eine bessere Absicherung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung der Doktorand/-innenausbildung vor – beides wird häufig ohne Not gegeneinandergestellt. 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 Teilhabe von Promovierenden und für die Einrichtung von fächerübergreifenden Graduiertenzentren – haben Doktorandinnen und Doktoranden der GEW erarbeitet (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2011).

Absatz sechs des *Templiner Manifests* trägt die Überschrift: „Ausgleichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen“. Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erhöhen und langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erzielen, treten die Unterzeichner/-innen des Manifests für ein ganzes Bündel an Maßnahmen ein: 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 Gleichstellungsbeauftragte müssen endlich wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte erhalten.

Wie die GEW bereits in ihrer Stellungnahme zur Anhörung vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zu „Frauen in der Wissenschaft – Gender in der Forschung“ am 18.02.2008 dargelegt hat⁵, muss eine Politik zur Gleichstel-

5 Im Internet abzurufen unter http://www.gew.de/GEW_Hochschulen_muessen_weiblicher_werden_Professorinnenprogramm_grundsuetzlich_begruesst.html (Download: GEW-Stellungnahme).

lung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den Strukturdefiziten der Karrierewege ansetzen. Strukturelle Barrieren lassen sich nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden, es braucht vielmehr eine Strukturreform der Karrierewege. Dazu gehört auch, Wissenschaftler/-innen ein Recht auf Work-Life-Balance zu geben, wie es das *Templiner Manifest* in Abschnitt 5 unter dem Motto „Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben“ fordert. Dabei ist klar, dass es einer familiengerechten Hochschule bedarf – auf der Grundlage eines breiten Familienbegriffs, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Zur Familienfreundlichkeit in diesem Sinne gehören dann bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

Die Gewerkschaften als Tarifpartner

Das *Templiner Manifest* hebt schließlich auch die Rolle der Gewerkschaften als Tarifpartner des öffentlichen Dienstes hervor: Sie sollen sich für wissenschaftsspezifische Regelungen in den Flächentarifverträgen starkmachen. Das ist eine klare Absage an einen isolierten „Wissenschaftstarifvertrag“, aber auch ein unmissverständlicher Hilferuf, die Interessen von über 500.000 Hochschulbeschäftigten, darunter allein knapp 150.000 wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, besser zu vertreten. Mit dem *Templiner Manifest* hat die Bildungsgewerkschaft GEW eine Hochschuloffensive gestartet – um deutlich zu machen, dass das große W in der GEW, das für die Wissenschaft steht, in Zukunft noch größer geschrieben werden soll.

Aber beim Thema Tarifvertrag ist auch die Politik gefragt: Ohne die Streichung der Tarifsperre aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist es den Gewerkschaften gesetzlich untersagt, mit den Arbeitgebern eine sachgerechte Regelung für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft auszuhandeln. Vor diesem Hintergrund lässt hoffen, dass Bundestagsabgeordnete aus drei Fraktionen – SPD, DIE LINKE und Bündnis 90/Die Grünen – das *Templiner Manifest* unterzeichnet haben, unter ihnen die Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Ulla Burchardt. Beim Follow-Up-Kongress zum *Templiner Manifest* am 21. Januar 2011 in Berlin haben sich nicht nur die Vertreterinnen und Vertreter der Oppositionsfraktionen Ernst-Dieter

Rossmann (SPD), Petra Sitte (DIE LINKE) und Krista Sager (Bündnis 90/Die Grünen) für die Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgesprochen. Die Vertreter der Regierungsfractionen, Stefan Kaufmann (CDU/CSU) und Martin Neumann (FDP) sagten zu, diese Frage nach Auswertung des Berichts zu seiner Evaluation ernsthaft zu prüfen. Am Vorabend des Follow-Up-Kongresses, am 20. Januar 2011, hatte sich der Deutsche Bundestag mit den Karrierewegen in der Wissenschaft und der Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befasst.⁶ Grundlage der – zu Protokoll gegebenen – Debatte war je ein Antrag der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und DIE LINKE.⁷ Beide Anträge haben zahlreiche Forderungen des *Templiner Manifests* aufgenommen und so zum Gegenstand parlamentarischer Beratungen gemacht.

Günstige Voraussetzungen für notwendige Reformen

Die Voraussetzungen für eine Reform sind insgesamt günstig. Zusätzlich zum bereits gestiegenen Selbstbewusstsein der „Generation Exzellenz“ wird deren Position durch den absehbaren Fachkräftemangel noch gestärkt werden: Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden sich in Zukunft etwas einfallen lassen müssen, um im Wettbewerb mit Arbeitgebern in der Wirtschaft oder im Ausland mithalten zu können. Sowohl bei den politischen Parteien als auch bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als wichtigster Drittmittelgeberin ist schon ein erhöhtes Problembewusstsein zu verzeichnen. Das belegen nicht nur die bereits erwähnten Reaktionen der Bundestagsfraktionen auf das *Templiner Manifest*, bereits im Juni 2009 hat der Deutsche Bundestag mehrheitlich – auf Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD – einen Beschluss gefasst, der sich unter anderem für verlässlichere Karrierewege durch einen Tenure Track starkmacht.⁸ In einer Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Forschung im März 2009 ermunterte vielmehr kein geringerer als DFG-Präsident Matthias Kleiner die Universitäten, auch mit Drittmitteln unbefristete Beschäfti-

6 Deutscher Bundestag, Stenografischer Bericht, 84. Sitzung, S. 9545 ff. (<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btp/17/17084.pdf>; Zugriff am 14.03.2011).

7 Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Drucksachen 17/4203 (Bündnis 90/Die Grünen, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/042/1704203.pdf>; Zugriff am 14.03.2011) und 17/4423 (DIE LINKE, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/044/1704423.pdf>; Zugriff am 14.03.2011).

8 Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 16/13421 vom 17.06.2009 (Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zu den Fraktionsanträgen zum Thema Wissenschaftlicher Nachwuchs), mit weiteren Nachweisen.

gungsverhältnisse einzurichten.⁹ Er schlug den Universitäten konkret vor, mit 30 % der Drittmittel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Damit machte er deutlich, dass der Zusammenhang zwischen befristet gewährten Drittmitteln und befristeten Beschäftigungsverhältnissen keineswegs zwingend ist. Auch ein Unternehmen, das sich auf dem Markt behaupten muss, hat keine Gewissheit, dass die heutige Auftragslage auch noch morgen Bestand hat – und dennoch ist in der Wirtschaft nicht das befristete, sondern das unbefristete Beschäftigungsverhältnis die Regel.

Die Reform von Personalstruktur und Berufswegen ist nicht nur nötig, sondern auch möglich. Das belegt auch die Personalbedarfsstudie von Silke Gülker, die im Januar 2011 ebenfalls während des Follow-Up-Kongresses zum *Templiner Manifest* vorgestellt wurde (Gülker 2011). Gülker zeigt den enormen Personalbedarf auf, der in den kommenden Jahren bei den Hochschulen entstehen wird. Bis zum Jahr 2025 sind insgesamt bis zu 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzustellen, davon gut 16.000 als Professorinnen und Professoren – wobei der politisch gewollte Ausbau der Hochschulen durch eine deutliche Steigerung der Bildungsbeiträge von Menschen aus Familien ohne akademischen Hintergrund in diesen Zahlen noch nicht abgebildet ist. Selbst für den Fall rückläufiger Studierendenzahlen ab Mitte des Jahrzehnts bleibt der Einstellungsbedarf an wissenschaftlichem und künstlerischem Personal nachhaltig. Wird zudem endlich die vom Wissenschaftsrat empfohlene Verbesserung der Betreuungssituation zwischen Lehrenden und Studierenden in Angriff genommen, dann steigt allein der Bedarf an neu einzustellenden Professorinnen und Professoren auf gut 20.000. Die Ergebnisse der Studie von Silke Gülker sind der klare Beleg dafür, dass der notwendige Ausbau der Hochschulen auch den Spielraum für die im *Templiner Manifest* konzipierte Strukturreform eröffnet. Die Hochschulen brauchen nicht nur mehr Beschäftigte, sondern auch bessere Beschäftigung: durch mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die den Hochschulen die Möglichkeit geben, „Daueraufgaben mit Dauerstellen [zu erfüllen“ (Abschnitt 3 des *Templiner Manifests*) und „Postdocs verlässliche Perspektiven [zu geben“ (Abschnitt 2 des *Templiner Manifests*).

Mit dem *Templiner Manifest* liegen zehn überzeugende Vorschläge für die Reform von Karrierewegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung vor. Wer diese Reform auf den Weg bringen will, muss im kooperativen Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland gleich

an mehreren Stellschrauben drehen. Die Bildungsgewerkschaft GEW ist dafür gut aufgestellt. Betriebs- und Personalräte der GEW sowie ihre Mitglieder in Organen der akademischen Selbstverwaltung werden sich in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen für entsprechende Gremienbeschlüsse bzw. Betriebs- und Dienstvereinbarungen einsetzen. Auf Landesebene versuchen die Landesverbände der GEW, auf die Hochschulgesetzgebung Einfluss zu nehmen, in der die Personalstruktur normiert wird. Der Hauptvorstand der GEW steht bereits in engem Kontakt mit den Fachpolitikerinnen und Fachpolitikern der Bundestagsfraktionen, um die Bundesgesetzgebung – Stichwort Wissenschaftszeitvertragsgesetz – zu beeinflussen, aber auch um die Aufmerksamkeit auf die gemeinschaftliche Bund/Länder-Finanzierung von Hochschule und Forschung (Exzellenzinitiative, Drittmittelforschung, Hochschulpakt 2020) zu lenken: Die Mittelvergabe an Hochschulen und Forschungseinrichtungen könnte beispielsweise an die Auflage gekoppelt werden, dass Mindeststandards für die Beschäftigungsbedingungen eingehalten werden. Auf europäischer Ebene (Bologna-Prozess, Forschungspolitik der Europäischen Union) ist die GEW über ihre internationale Dachorganisation, die Bildungsinternationale (Education International – EI) und ihre europäische Struktur, den Europäischen Gewerkschaftsausschuss für Bildung (European Trade Union Committee for Education – ETUCE) tätig. Und schließlich ist die GEW als Gewerkschaft Tarifpartnerin und handelt mit den Arbeitgebern in Bund, Ländern und auf Hochschulebene Tarifverträge für ihre Mitglieder aus.

In all diesen politischen Handlungsarenen gilt indes: Die Bildungsgewerkschaft GEW ist immer nur so stark wie die Beschäftigten, die sie unterstützen, wie die Mitglieder, die hinter ihr stehen. Insofern ist die *Templiner-Manifest-Bewegung* ein ermutigendes Zeichen dafür, dass die Verhältnisse tatsächlich zum Tanzen gebracht werden können. Die Zeit ist reif für eine Reform von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft, aus dem Albtraum Wissenschaft muss endlich ein Traumjob werden:

9 Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Protokoll 16/78, Öffentliche Anhörung

Literatur

- Bundesassistentenkonferenz 1970: Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur, 2. Aufl., Bonn. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) 2008: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWIN), Berlin (= Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/8491).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) 2011: Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt a.M.
- Gülker, Silke 2011: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt a. M.
- Jakszat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja 2010: Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Hannover.
- Jongmanns, Georg 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover.
- Keller, Andreas 2000: Ein uneingelöstes Vermächtnis. Konzeptionen zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen seit 1968. in: hochschule ost, H. 3-4, 15-29.
- Keller, Andreas 2003: Derregulierung durch Tarifrecht? Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zum Wissenschaftstarifvertrag, in: Forum Wissenschaft, H. 2, 38-41.
- Keller, Andreas 2010: Generation Exzellenz, in: Frankfurter Rundschau, 05.09.2010.
- Keller, Andreas/Himpele, Klemens 2011: Wissenschaftskarrieren im Umbruch. Strukturdefizite und Alternativen, in: BdWi et al. (Hg.): Wege und Irrwege in die Wissenschaft. Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, Marburg, 9-12.
- Kreckel, Reinhard (Hg.) 2008: Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig.
- Statistisches Bundesamt 2010: Fachserie 11, Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drucksache 8036-07, Köln.