

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zum öffentlichen Fachgespräch zum Thema

„Entwicklung und Perspektiven des Hochschul- und Wissenschaftssystems – unter besonderer Berücksichtigung von Art. 91b Grundgesetz“

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

des Deutschen Bundestags

am 25. Januar 2017 in Berlin

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender der GEW

und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 23. Januar 2017

0. Vorbemerkung

„Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung – keine Bildung.“ Im Sinne dieser Aussage des früheren US-Präsidenten John F. Kennedy setzt sich die Bildungsgewerkschaft GEW für eine hohe Qualität und bessere Finanzierung von Bildung und Wissenschaft ein. Diese Forderungen stehen im Mittelpunkt der Initiative „Bildung. Weiter denken!“, die die GEW im September 2016, ein Jahr vor der Bundestagswahl, gestartet hat. Mit ihrem Positionspapier „Rechtsrahmen verbessern – Investitionen steigern“¹ und der Wittenberger Erklärung „Geld her – oder wir schließen“² hat die GEW Vorschläge für eine bessere Bildungs- und Wissenschaftsfinanzierung vorgelegt.

1. Für eine Bildungs- und Wissenschaftsfinanzierung aus einem Guss

In der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts steigen die Anforderungen an Bildung und Wissenschaft. Immer mehr Studierende drängen an die Hochschulen. Das entspricht dem internationalen Trend, dass ein Hochschulstudium zur Regelausbildung für eine wachsende Mehrheit junger Menschen wird. Das wird dazu führen, dass die Studierendenschaft heterogener und diverser wird, was mit zusätzlichen Herausforderungen für die Hochschulen verbunden ist. Die wesentlichen Qualifikationen für die berufliche und gesellschaftliche Praxis sind zunehmend wissens- und wissenschafts-basiert. Weiter wachsen die gesellschaftlichen Qualitätsansprüche an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ebenso wie deren gesellschaftliche Verantwortung. Auch die Forschung muss ihren Beitrag zur mittel- und langfristigen Zukunftsgestaltung leisten. Bildung und Wissenschaft haben die Aufgabe, zum Abbau von Ungleichheit und zur sozialen, kulturellen und demokratischen Integration der Gesellschaft beizutragen.

Um das Recht auf Hochschulbildung und den Anspruch auf bestmögliche Studienbedingungen und individuelle Betreuung für alle sowie eine qualitativ hochwertige Forschung zu gewährleisten, brauchen wir eine soziale Öffnung und einen nachhaltigen Ausbau der Hochschulen in der Breite und auf Dauer, eine Verbesserung der Betreuungsrelationen zwischen Lehrenden und Studierenden sowie verlässliche Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen für die in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Die GEW erwartet daher von Bund und Ländern, verlässliche Rahmenbedingungen für eine ausreichende und nachhaltige Wissenschaftsfinanzierung aus einem Guss zu schaffen. Die GEW hat die 2014 verabschiedete Änderungen von Art. 91b Grundgesetz zur Lockerung des Kooperationsverbots für Wissenschaft, Forschung und Lehre begrüßt, setzt sich aber nach wie vor für eine vollständige Aufhebung des Kooperationsverbots für den gesamten Bildungsbereich ein. Der Bund muss die Länder und Kommunen bei der Finanzierung ihrer Bildungsaufgaben unterstützen.

Weiter tritt die GEW für die Wiedereinführung der Gemeinschaftsaufgabe Hochschulbau ein, in deren Rahmen der Bund den Ländern zweckgebundene Investitionsmittel zur Verfügung stellt. Diese wurde mit der Föderalismusreform 2006 abgeschafft und in die alleinige Zuständigkeit der Länder überführt. Die vom Bund übergangsweise gewährten Kompensationsmittel für den Hochschulbau, deren Zweckbindung bereits 2013 ausgelaufen ist, werden ab 2020 entfallen. Die im Grundgesetz verbliebene Gemeinschaftsaufgabe, überregional bedeutsame Forschungsbauten einschließlich Großgeräten zu finanzieren, ist dafür kein gleichwertiger Ersatz, da Investitionen in Bauten und Infrastruktur für Forschung und Lehre gerade nicht erfasst sind. Es ist absehbar, dass die Länder mit

1 <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/mehr-geld-fuer-bildung/>

2 <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/jetzt-entfristen/>

der alleinigen Finanzierung dieser Aufgabe überfordert sein werden – insbesondere angesichts des enormen Sanierungsstaus, der nach Angaben der Kultusministerkonferenz allein für den Bestandserhalt der Hochschulgebäude rund 29 Milliarden Euro beträgt.³ Rechnet man den zusätzlichen Bedarf an Forschungsflächen sowie den Sanierungsbedarf bei den Universitätskliniken hinzu, kommt man auf eine Finanzierungslücke von 47 Milliarden Euro bis 2025.

Darüber hinaus macht sich die GEW für ein Umsteuern in der Steuer- und Finanzpolitik stark. Nur mit gestärkten öffentlichen Haushalten lässt sich die chronische Unterfinanzierung von Bildung und Wissenschaft dauerhaft überwinden. Ein von der GEW vorgelegtes Gutachten beziffert die Unterfinanzierung des deutschen Bildungssystems auf ca. 56 Milliarden Euro jährlich.⁴ Das entspricht etwa dem Rückstand, den Deutschland nach den regelmäßigen Berechnungen der OECD in ihren Jahresberichten „Bildung auf einen Blick“ bei seinen Bildungsausgaben im Vergleich mit anderen Industrieländern hat. Die erforderlichen Mehrausgaben könnten im Gegenzug durch eine sozial gerechte Steuerpolitik finanziert werden. Das von der GEW vorgelegte Steuerkonzept sieht vor, kleine und mittlere Einkommen zu entlasten, hohe Einkommen dagegen stärker zu belasten, die Vermögenssteuer wieder einzuführen und große Erbschaften stärker als bisher zu besteuern.⁵ So könnten jährlich knapp 74 Milliarden Euro mehr in die öffentlichen Kassen fließen. Die Steuerrechtsänderungen seit 1998, von denen insbesondere Unternehmen und Spitzenverdiener profitierten, haben von 2000 bis 2010 bundesweit zu Steuerausfällen von mehr als 300 Milliarden Euro geführt.

2. Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen

Wer eine Hochschulzugangsberechtigung erworben hat und studieren möchte, darf nicht vor verschlossenen Türen stehen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts schließt das Grundrecht der Berufsfreiheit das Recht auf freie Hochschulzulassung ein. Es hat bereits 1972 entschieden, dass sich ein absoluter Numerus clausus „am Rande des verfassungsrechtlich Hinnehmbaren“ bewege.⁶

Die GEW wendet sich daher gegen Versuche, bessere Studienbedingungen durch eine Einschränkung des Hochschulzugangs zu erreichen. Um die Zulassungsbeschränkungen durch den Numerus clausus zu überwinden, müssen die Hochschulen endlich bedarfsgerecht ausgebaut werden. Gleichzeitig müssen die Hochschulen gesetzlich verpflichtet werden, für ein leistungsfähiges bundesweites Zulassungssystem zu sorgen, das ausschließt, dass Studienplätze unbesetzt bleiben und gleichzeitig Studienbewerberinnen und Studienbewerber abgewiesen werden.

In den vergangenen 15 Jahren ist die Zahl der Studierenden in Deutschland um über 50 Prozent gestiegen, die Zahl der Professorinnen und Professoren dagegen nicht einmal um 25 Prozent.⁷ Die Lehre wird an den Universitäten inzwischen überwiegend von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Lehrkräften für besondere Aufgaben geleistet, die nur selten eine dauerhafte

3 Kultusministerkonferenz: Solide Bauten für leistungsfähige Hochschulen. Wege zum Abbau des Sanierungs- und Modernisierungsstaus im Hochschulbereich. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 11.02.2016. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Ausschussdrucksache 18(18)296.

4 Roman Jaich: Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand – Stand und Herausforderungen. Frankfurt am Main 2016, https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=40253&token=65e24e03e16d29927429cf2164a6d4d7af44dc37&sdownload=&n=Bildungsfinanzierung_der_oeffentlichen_Hand_-_Stand_und_Herausforderungen_Februar_2016_.pdf

5 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Richtig gerechnet! Das Steuerkonzept der GEW – Aktualisierung und Neuberechnung. Frankfurt am Main 2016, https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=25149&token=60691565bb39393820a45932783f282a6cc0c836&sdownload=&n=GEW_Steuerkonzept.pdf.

6 BVerfGE 33, 303.

7 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1 bzw. 4.4.

Anstellung erhalten. Zunehmend werden auch grundständige Lehraufgaben von Lehrbeauftragten wahrgenommen, die semesterweise zu Dumping-Löhnen oder unentgeltlich angeheuert werden.

Immer stärker sind die Hochschulen auf das Einwerben von Projekt- und Drittmitteln angewiesen, um ihren Aufgaben in Forschung und Lehre nachzukommen. Die damit verbundene finanzielle Unsicherheit geben die Hochschulen wiederum an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiter, indem sie diese befristet beschäftigen. Mittlerweile sind 26,1 Prozent des wissenschaftlichen Personals, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sogar 37,5 Prozent, aus Drittmitteln finanziert.⁸ Dabei handelt es sich zu einem Anteil von 80 Prozent um öffentliche Drittmittel. Der Paradigmenwechsel in der Hochschulfinanzierung ist also in erster Linie das Ergebnis einer politischen Weichenstellung von Bund und Ländern, die Grundfinanzierung der Hochschulen zu vernachlässigen und stattdessen die Zuwendungen an den mit Abstand größten Drittmittelgeber der Hochschulen, die Deutschen Forschungsgemeinschaft, über den Pakt für Forschung und Innovation mit überdurchschnittlichen Zuwachsraten auszuschütten sowie enorme Fördersummen für die Förderung der Spitzenforschung an Universitäten über die Exzellenzinitiative, in Zukunft Exzellenzstrategie, aufzubringen.

Die GEW fordert daher Bund und Länder auf, jetzt die Weichen für eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen zu stellen. Die 2014 beschlossene Lockerung des Kooperationsverbots in Art. 91b Grundgesetz erlaubt dem Bund und den Ländern, „auf Grund von Vereinbarungen in Fällen überregionaler Bedeutung bei der Förderung von Wissenschaft, Forschung und Lehre“ zusammenzuwirken. Anders als bis 2014 hat der Bund heute die Möglichkeit, die Länder bei der Finanzierung der Hochschulen auf Dauer und in der Fläche zu unterstützen. Bisher bestehende Zweifel, ob sich die Kooperationsmöglichkeiten auch auf die Finanzierung von Lehre und Studium beziehen, wurden ausgeräumt.

Der Bund beteiligt sich bereits heute über den Hochschulpakt 2020 am Ausbau der Studienplatzkapazitäten an den Hochschulen. Die immer wieder neu befristeten Zusagen des Bundes sind für die Planungssicherheit der Hochschulen unzureichend. Darüber hinaus ist der Hochschulpakt strukturell unterfinanziert. Nach Angaben der Hochschulrektorenkonferenz betragen die durchschnittlichen Kosten eines Studienplatzes 7.300 Euro im Jahr. Außerdem möchte nicht, wie die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern unterstellt, die Hälfte, sondern drei Viertel der Studierenden wollen an ihr Bachelor- ein Masterstudium anschließen. Auf dieser Grundlage müsste der Bund jeden zusätzlich eingerichteten Studienanfängerplatz statt mit den derzeit 13.000 Euro mit mindestens 16.000 Euro unterstützen. Die GEW spricht sich daher für einen entsprechenden Ausbau sowie eine Verstetigung des Hochschulpakts im Sinne einer Weiterentwicklung zu einer dauerhaften Grundfinanzierung der Hochschulen aus.

Die GEW schlägt außerdem vor, den Hochschulpakt um einen Hochschulsozialpakt zum Ausbau und zur Sanierung der bestehenden Wohnheime der Studierendenwerke zu ergänzen, damit für Studierende in größerem Umfang preisgünstiger und bezahlbarer Wohnraum mit Mieten, die sich an der BAföG-Wohnbedarfspauschale orientieren, geschaffen bzw. erhalten werden kann.

8 Statistisches Bundesamt: Hochschulen auf einen Blick. Ausgabe 2016. Wiesbaden 2016, S. 29.

3. Dauerstellen für Daueraufgaben – für eine Entfristungsoffensive

Neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind befristet beschäftigt⁹, über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von nicht einmal einem Jahr¹⁰. Das ist nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die hoch qualifiziert sind und enorme Leistungen erbringen, diese Missstände untergraben auch die Kontinuität und die Qualität ihrer Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Wir brauchen daher deutlich mehr Professuren, verlässliche Karrierewege sowie deutlich mehr Dauerstellen neben der Professur für die Wahrnehmung von Daueraufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Die GEW fordert daher Bund und Länder auf, die Handlungsmöglichkeiten der 2014 beschlossenen Lockerung des Kooperationsverbots für die Wissenschaft auch dafür zu nutzen, eine Entfristungsoffensive an den Hochschulen zu starten.

Nach Berechnungen des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg müsste die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten von derzeit rund 130.000 auf mindestens 170.000 Vollzeitäquivalente ansteigen, damit die bisherige Leistungsdynamik im Bereich Forschung und Entwicklung aufrecht erhalten werden kann.¹¹ Um für die notwendige Kontinuität und Qualität der wissenschaftlichen Arbeit zu sorgen, schlägt die GEW vor, dass 40.000 Stellen zusätzlich eingerichtet und unbefristet besetzt werden bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfristet werden.

Weitere 10.000 Dauerstellen sollten an den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften eingerichtet werden – als Beitrag zum Ausbau des akademischen Mittelbaus, den diese Hochschulen benötigen, um ihrer erweiterten Aufgabenstellung in Lehre und Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer gerecht zu werden. Nicht zuletzt sollte der akademische Mittelbau Qualifizierungsstellen umfassen. Die Hochschulen erhielten mit dieser Entlastung auch mehr Spielraum für die Einrichtung von Promotionsstellen.

Bund und Länder sollten daher die Weichen für eine Entfristungsoffensive stellen, die für 50.000 zusätzliche Dauerstellen im akademischen Mittelbau an Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften sorgt. Mindestens die Hälfte der zusätzlichen Dauerstellen muss dabei nach Überzeugung der GEW mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen besetzt werden, um die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verbessern.

9 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld 2013, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 184.

10 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011. Hannover 2011, http://www.his-he.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf, S. 73.

11 Anke Burkhardt: Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren. Frankfurt am Main 2016, https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=48414&token=c2d1adae21738fc6724caaf28b7f2da73e5265f&sdownload=&n=Personalbedarf_2016_A4_web.pdf.

4. Gezielte Anreize für exzellente Forschung, innovative Lehre und nachhaltige Personalpolitik an den Hochschulen

Unter der Voraussetzung einer deutlichen Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen in Verbindung mit einer Entfristungsoffensive im akademischen Mittelbau unterstützt die GEW gemeinsame Programme von Bund und Ländern, die den Hochschulen gezielte Anreize für exzellente Forschung, innovative Lehre und nachhaltige Personalpolitik geben. Dabei kommt es zum einen darauf an, dass es sich tatsächlich um eine über die für eine auskömmliche und nachhaltige Grundfinanzierung erforderlichen Mittel hinausgehende Finanzierung handelt. Zum anderen sollte das derzeitige Flickwerk an unterschiedlichsten Bund-Länder-Pakten – vom Hochschulpakt 2020 über den Pakt für Forschung und Innovation und die Exzellenzinitiative bzw. Exzellenzstrategie bis hin zum Qualitätspakt Lehre, zur Qualitätsoffensive Lehrerbildung, zum Professorinnenprogramm und zum Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – überwunden werden. Die GEW schlägt stattdessen vor, die Pakte in Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrats von 2013 zu den „Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems“ zu einem „Zukunftspakt“ zusammenzuführen, der zwar entsprechend der Vielfalt der Aufgaben an Hochschulen unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt, dies aber im Rahmen einer geschlossenen Strategie.

Weiter fordert die GEW den Bund und die Länder auf, bei der gemeinsamen Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Wege einer aktiven Vergabepolitik Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen zu übernehmen. Die Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollte an die Erfüllung von Auflagen gebunden werden wie Tariftreue, die Unterzeichnung und Umsetzung der Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine Europäische Forschercharta oder eine aktive Personalentwicklungsplanung und Gleichstellungspolitik.

4.1. Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die GEW hat bereits 2013 in ihrem Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ stellen! Vorschläge für ein 100-Tage-Programm der neuen Bundesregierung“ ein „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“ vorgeschlagen, das der Bund gemeinsam mit den Ländern auflegen sollte.¹² Mit diesem Programm sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen gezielte Anreize für die nachhaltige Schaffung von Tenure-Track-Modellen gegeben werden – durch die Finanzierung zusätzlicher Juniorprofessuren oder anderer Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wenn diese mit einem Tenure Track ausgestattet und von der jeweiligen Einrichtung auf Dauer weiter finanziert werden.

In ihrem im April 2016 vorgelegten „Fünf-Punkte-Programm zur Durchsetzung des neuen Befristungsrechts in der Wissenschaft“ konkretisierte die GEW ihre Anforderungen an ein zu diesem Zeitpunkt bereits von Bund und Ländern diskutiertes Tenure-Track-Programm.¹³

Bei der Ausgestaltung des Förderprogramms kommt es für die GEW entscheidend darauf an, dass

- die Tenure Track-Stellen mit der Zusage einer Entfristung für den Fall der Realisierung der vereinbarten Entwicklungsziele verbunden werden und die Kriterien dafür unter Beteiligung der Personalvertretungen mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

¹² <https://www.gew.de/koepenicker-appell/>

¹³ https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=41609&token=abab13107f43674157941f0ffdd1313f1a91f193&sdownload=&n=Fuenf_Punkte_Programm.pdf

ausgehandelt, transparent, nachvollziehbar und erreichbar ausgestaltet werden sowie eine unabhängige Bewertung der Zielerreichung erfolgt,

- die geförderten Tenure-Track-Stellen von der jeweiligen Einrichtung auf Dauer weiter finanziert werden,
- nur Hochschulen gefördert werden, die über die unmittelbar geförderten Maßnahmen hinaus nach Maßgabe eines schlüssigen Personalkonzepts verlässliche Karrierewege über Tenure-Track-Modelle etablieren, auf Grundlage eines Dauerstellenkonzepts den Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse erhöhen, die Laufzeit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ausdehnen und sich dabei zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und der familienfreundlichen Gestaltung von Karrierewegen verpflichten,
- die Tenure-Track-Modelle nicht den Abschluss einer Postdoc-Phase voraussetzen, sondern bereits nach der Promotion ansetzen,
- mindestens 50 Prozent der Tenure-Track-Stellen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen besetzt werden.

Tatsächlich haben die Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern im Juni 2016 ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beschlossen und dafür über einen Zeitraum von 15 Jahren von 2017 bis 2032 insgesamt eine Milliarde Euro für 1.000 Tenure-Track-Professuren zugesagt. Im Falle einer positiven Evaluation sind die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren auf eine unbefristete Professur zu überführen.

Die GEW begrüßt, dass die von Bund und Ländern abgeschlossene Verwaltungsvereinbarung für das Programm von den geförderten Universitäten den Nachweis eines Personalentwicklungskonzepts verlangt, das systematische Aussagen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern macht. Wenn diese Fördervoraussetzung tatsächlich ernst genommen wird, kann das Programm nicht einfach nur wie etliche andere Bund-Länder-Programme für eine begrenzte Zeit Geld und befristete Stellen ins System spülen, sondern nachhaltig wirken und Impulse für die Schaffung verlässlicher Karrierewege auch über die unmittelbar geförderten Stellen hinaus geben.

Positiv zu sehen ist weiter, dass das Programm auf den dauerhaften Aufbau von Tenure-Track-Professuren angelegt ist. Jedes Bundesland muss sicherstellen, dass sich die Zahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren wie auch der unbefristeten Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten entsprechend erhöht und auch nach Auslaufen des Programms erhalten bleibt. So sollen Mitnahmeeffekte vermieden werden und die eingerichteten Tenure-Track-Professuren können immer wieder neu ausgeschrieben werden.

Kritisch sieht die GEW, dass das Programm quantitativ mit einem Volumen von 1.000 Tenure-Track-Professuren zu kurz greift. Allein an den Universitäten muss die Zahl der Professorinnen und Professoren in den nächsten zehn Jahren um über 80 Prozent auf mehr als 43.000 erhöht werden, um die weiterhin auf hohem Niveau bleibende Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger angemessen ausbilden und betreuen zu können – so die Ergebnisse der bereits zitierten Expertise des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.¹⁴ Der überfällige Ausbau der Hochschulen muss mit einer strukturellen Reform der Karrierewege verbunden werden. Daher hat die GEW 5.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren an den Universitäten vorgeschlagen.

14 Anke Burkhardt 2016, a. a. O.

Mit weiteren 500 Tenure-Track-Professuren sollte den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Möglichkeit eröffnet werden, qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über eine parallele Praxisqualifikation zur Professur zu führen. Vielen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften fehlen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für ihre Professuren, weil diesen die geforderte praktische Berufserfahrung fehlt. Mit Tenure-Track-Professuren für Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften könnten Bund und Länder in Forschung und Lehre qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Option eröffnen, die fehlende Praxisqualifikation im Rahmen eines „Tenure Track Professional“ zu erwerben.

Weiter kritisiert die GEW das Fehlen von Gleichstellungsstandards im Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – insbesondere vor dem Hintergrund, dass es bisher keine Entscheidung von Bund und Ländern über die Fortführung des 2017 auslaufenden Professorinnenprogramms gibt. Bedauerlich ist ferner, dass im Auswahlgremium keine Vertreterinnen und Vertreter von Organisationen, die die Interessen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vertreten, etwa die GEW, mitwirken dürfen. Dem Auswahlgremium sollen zwar entsprechend der Verwaltungsvereinbarung „Vertreterinnen und Vertreter des wissenschaftlichen Nachwuchses“ angehören, diese aber werden von Bund und Ländern einvernehmlich unter Einbeziehung der Hochschulrektorenkonferenz, des Wissenschaftsrats und der Deutschen Forschungsgemeinschaft benannt.

Trotz der Kritik an der Ausgestaltung des Programms bewertet die GEW das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der im März 2016 in Kraft getretenen Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als weiteren Teilerfolg der GEW-Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“.

4.2. Exzellenzstrategie

Es scheint eine Ironie der Geschichte zu sein: Die 2014 beschlossene Lockerung des Kooperationsverbots im Grundgesetz haben Bund und Länder ausgerechnet als erstes dafür benutzt, das Programm zur Förderung der Spitzenforschung an Universitäten, die bisherige Exzellenzinitiative, künftig unter der Bezeichnung „Exzellenzstrategie“ fortzuführen zu verstetigen – es ist „auf unbestimmte Zeit“ angelegt. Politisch gewollt scheint weiter, dass Universitäten, die einmal den Exzellenzstatus ergattert haben, nach einer Evaluation alle sieben Jahre gute Aussichten auf eine Weiterförderung haben.

Gegenüber dem von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz verabschiedeten Konzept haben sich die Regierungschefinnen und Regierungschefs nach der Kritik des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg auf einige Korrekturen verständigt. Statt wie bisher geplant acht bis elf sollen definitiv elf Exzellenzuniversitäten gekürt werden. Und auf jeden Fall soll es nach sieben Jahren vier neue Exzellenzuniversitäten geben. Sollten alle elf Universitäten nach sieben Jahren positiv evaluiert werden und die Voraussetzungen für eine Weiterförderung als Exzellenzuniversität erfüllen, muss die Zahl der Exzellenzuniversitäten auf 15 aufgestockt werden.

Die GEW bleibt bei ihrer wiederholt vorgetragenen Kritik am Exzellenzprogramm. Auf nun unbestimmte Zeit werden Jahr für Jahr 530 Millionen Euro in die die Förderung der Spitzenforschung an wenigen Universitäten fließen – sehr viel Geld, das für mehr Studienplätze, bessere Betreuungsrelationen sowie stabile Beschäftigung und verlässliche Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fehlt. Statt für gleichwertige Studien- und Beschäftigungsbedingungen im Bundesgebiet zu sorgen, setzen Bund und Länder mit der Exzellenzstrategie auf mehr Wettbewerb und strukturelle Hierarchien im Hochschulsystem.

Die Entscheidung von Bund und Ländern ist vor dem Hintergrund bedauerlich, dass die von dem Schweizer Physik-Professor Dieter Imboden geleitete internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative zu einer teilweise sehr kritischen Bewertung gekommen ist.¹⁵ Zwar sei durch die Exzellenzinitiative eine große Zahl an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an den Universitäten beschäftigt worden, heißt es in dem im Januar 2016 vorgelegten Bericht der Imboden-Kommission. „Dieses hat die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses – inklusive der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb – allerdings insgesamt nicht nennenswert verbessert, sondern die endgültige Entscheidung über eine akademische Karriere eher zu höherem Alter verschoben“, lautet das ernüchternde Fazit der Expertenkommission (S. 29).

Die „langdauernde Anstellung von Personen im PostDoc-Stadium auf mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Anstellungen ist problematisch“, kritisierte die Kommission (S. 26). „Nicht ganz frei von Zynismus“ sei, dass sich viele junge Menschen darauf einließen, in der Hoffnung auf eine akademische Karriere „die produktivsten Jahre ihres Lebens auf schlecht bezahlten und befristeten PostDoc-Stellen zu verbringen“, obwohl sich danach „ihre Vermittelbarkeit in den nicht-akademischen Arbeitsmärkten dramatisch verschlechtern kann“. Es gebe „Hinweise darauf, dass sich Frauen durch solche Bedingungen leichter von einer wissenschaftlichen Karriere abschrecken lassen als Männer“.

Die Exzellenzinitiative habe diese Probleme nicht gelöst, sondern im Gegenteil „sogar kontraproduktiv“ gewirkt (S. 3). Tenure-Track-Modelle seien im Zuge der Exzellenzinitiative nur „in sehr begrenztem Umfang“ etabliert worden, insgesamt seien „in erster Linie weitere befristete Stellen“ geschaffen worden, kritisiert die Imboden-Kommission (S. 28).

Negative Auswirkungen bescheinigt die Expertenkommission der Exzellenzinitiative auch, was ihre Auswirkungen auf die Lehre angeht: In der Forschung erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler würden durch die Exzellenzinitiative damit belohnt, von Lehraufgaben befreit zu werden. „Das erhöht die Lehrverpflichtung ihrer Kollegen/innen und reduziert den Kontakt mit den Studierenden, die dadurch weniger Gelegenheit haben, von den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen zu profitieren.“ (S. 24)

4.3. Qualitätspakt Lehre und Qualitätsoffensive Lehrerbildung

Die GEW begrüßt, dass Bund und Länder mit dem Qualitätspakt Lehre sowie mit der Qualitätsoffensive Lehrerbildung Impulse für eine innovative Studienreform, für eine qualitativ hochwertige Hochschullehre sowie für eine Verbesserung der Strukturen für Lehre und Studium an den Hochschulen setzen.

Zugleich gibt die GEW zu bedenken, dass sich Qualitätsprobleme in der Lehre im Allgemeinen und in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Besonderen nicht allein durch die Förderung ausgewählter Projekte an den in den Programmwettbewerben reüssierenden Hochschulen lösen lassen. Die Impulse des Qualitätspakts Lehre und der Qualitätsoffensive Lehrerbildung müssen auch in der Breite wirksam werden, alle Studierenden haben das Recht auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Dieser Zielsetzung könnte aber der wettbewerbliche Ansatz der Qualitätsoffensive zuwiderlaufen. Mit dem Bund-Länder-Programm werden Hochschulen systematisch dazu ermuntert, sich im Wettbewerb mit anderen Hochschulen als besonders exzellente Standorte für Lehre und Studium im Allgemeinen bzw. Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Besonderen zu profilieren. Dies könnte am

¹⁵ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf>.

Ende zu Lasten der Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit der Studiengänge sowie der Mobilität der Studierenden gehen.

Entscheidend ist daher einerseits, dass Bund und Länder die gegenseitige Anerkennung von Hochschulen und Studienabschlüssen gesetzlich garantierten – die GEW hat den Bund wiederholt dazu aufgefordert, von seiner Gesetzgebungskompetenz für die Regelung der Hochschulabschlüsse Gebrauch zu machen und entsprechende Standards – auch für die Akkreditierung von Studiengängen – bundesgesetzlich zu regeln. Zum anderen müssen die über die Programme geförderten Hochschulen andere Hochschulen und die Öffentlichkeit an ihren Ergebnissen teilhaben lassen und einen Wissenstransfer organisieren. Insbesondere in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung gilt es, die Kluft zwischen der theoretischen Ausbildung an den Universitäten auf der einen Seite und der praktischen Ausbildung in der zweiten und dritten Phase der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (Vorbereitungsdienst, Fort- und Weiterbildung) auf der anderen Seite zu überwinden.

Programme zur Förderung der Qualität der Lehre im Allgemeinen sowie der Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Besonderen setzen ferner voraus, dass Bund und Ländern zugleich die Rahmenbedingungen für Lehre und Studium verbessern. Bund und Länder müssen ausreichend Studienplätze schaffen – in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und anderen Fachrichtungen, auch, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Zum zweiten müssen Bund und Länder alle Hürden beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium beseitigen – weder Quote noch Note dürfen den Zugang zum Masterstudium behindern. Zum dritten kommt es darauf an, die Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Studierenden substanziell zu verbessern. Insofern ist erneut zu betonen, dass der Ausbau der Grundfinanzierung sowie der Ausbau und die Verstetigung des Hochschulpakts unabdingbar sind.

Die GEW kritisiert schließlich, dass im Auswahlgremium der Qualitätsoffensive Lehrerbildung zwar zu Recht Expertinnen und Experten aus Bildungswissenschaft, Ministerialbürokratie, Studierendenschaft und Studienseminaren beteiligt sind, aber leider keine Vertreterinnen und Vertreter der beruflichen Praxis – die Lehrerinnen und Lehrer bzw. eine sie vertretende Gewerkschaft wie die Bildungsgewerkschaft GEW, die mit Abstand am meisten Lehrerinnen und Lehrer und außerdem Lehrende an Hochschulen, in Studienseminaren sowie an Fort- und Weiterbildungsreinrichtungen organisiert.

Die GEW spricht sich dafür aus, dass Bund und Länder die Qualitätsoffensive Lehrerbildung zu einem allgemeinen Förderprogramm für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung erweitern und diese gezielt auf die Verbesserung der Kompetenzen für inklusives Lernen in heterogenen Lerngruppen einschließlich interkultureller und geschlechtersensibler Bildung ausrichtet. Parallel dazu sollten Bund und Länder eine gemeinsame Fortbildungsstrategie für die heute an Schulen tätigen Lehrerinnen und Lehrer entwickeln.