

Protokoll der Podiumsdiskussion im Rahmen der gemeinsamen Jahrestagung von DGMNT und GWG

## **SCHLUSS MIT DER MISERE: UNSERE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE MORGEN**

**Unter dieser Überschrift fand im Rahmen der gemeinsamen Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Geschichte der Medizin, Naturwissenschaft und Technik e.V. (DGMNT) und der Gesellschaft für Wissenschaftsgeschichte e.V. (GWG) eine Podiumsdiskussion statt. Eingeladen hatte zum 16. September 2015 die AG Mittelbau, die sich aus Mitgliedern der DGMNT, der GWG, der Gesellschaft für Technikgeschichte (GTG) sowie der Fachverbände für Wissenschaftsgeschichte und Medizingeschichte zusammensetzt. Auf dem Podium fanden sich VertreterInnen aus der Hochschulpolitik ein, um ihre Positionen zur Verbesserung der Lage des Mittelbaus vorzustellen und zu diskutieren. Der bis auf den letzten Platz gefüllte Hörsaal der TU Berlin zeigte bereits, dass die schwierigen Perspektiven des akademischen Mittelbaus auch von Wissenschafts-, Technik- und MedizinhistorikerInnen als drängendes Problem wahrgenommen werden.**

Ein Heer befristet beschäftigter (oder auch gar nicht entlohnter) DoktorandInnen, Postdocs, ProjektstellenmitarbeiterInnen und PrivatdozentInnen trägt einen großen Teil der Lehre mit, aber auch die Forschung, für die ProfessorInnen an den deutschen Hochschulen wegen Verwaltungsaufgaben und Drittmittel-Anträgen oftmals kaum noch Zeit haben. Nur ein kleiner Teil davon hat wirklich eine Zukunft an der Hochschule. Für viele endet ihr Berufsweg an der Uni nach geltendem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) oder durch andere Ausschlussmechanismen früher oder später und oft in einem Alter, in dem nur noch schwer ein Berufswechsel möglich ist. Die Bundesregierung hat deshalb im Juli einen Entwurf zur Novellierung des WissZeitVG vorgelegt. Doch reicht es, einige Absätze im WissZeitVG zu ändern? Welche Lösungsansätze gibt es, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern jenseits der Professur faire Rahmenbedingungen für gute und nachhaltige Forschung und Lehre zu geben? Diese Fragen diskutierten VertreterInnen der Hochschulpolitik mit dem Auditorium.

Gekommen waren: Dr. Vanessa Adam vom Deutschen Hochschulverband, Dr. Anke Burkhardt vom Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle, Dr. Rainer Hansel für die GEW BERLIN und Dr. Mechthild Koreuber von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. Die Moderation hatte PD Dr. Bettina Bock v. Wülfigen von der AG Mittelbau.

### **WARUM MISERE?**

Einleitend skizzierte die AG Mittelbau die problematische Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus. Der überwiegende Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter in Deutschland ist befristet beschäftigt und hat angesichts der wenigen unbefristeten Stellen weder Aussichten auf eine sichere Beschäftigung noch auf Karriereoptionen unterhalb der Professur. Allgemein ist deshalb vom Flaschenhals-Effekt die Rede. Genau genommen ist dieses Bild jedoch falsch. Es suggeriert: Alle könnten – ausreichende Geduld vorausgesetzt – durch den “Hals” gelangen und eine dauerhafte Perspektive im akademischen System haben. Aber genau

dies ist nicht der Fall. Die Bundesregierung hat den Handlungsbedarf erkannt und im Sommer einen Entwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vorgelegt. Dieser ist inzwischen von verschiedener Seite scharf kritisiert worden. Doch auch mit einer Novellierung des WissZeitVG sind die tiefer liegenden Probleme nicht in den Griff zu bekommen: Probleme etwa, die mit der Personalstruktur an den Universitäten tun haben und mit der Finanzierung des Wissenschaftssystems.

## POSITIONEN

*Anke Burkhardt* betonte aus Sicht der Hochschulforschung zunächst die Vorteile des deutschen Wissenschaftssystems. Es brauche eine Balance von Planbarkeit für die Mitarbeiter einerseits und Offenheit und Flexibilität des Systems als Ganzem andererseits. Grundsätzlich positiv sei, dass alle, die die nötige Qualifikation besitzen, grundsätzlich promovieren können. Das sei nicht in allen Ländern der Fall. Zugleich sei die Promotion, statistisch gesehen, ein Garant für den späteren beruflichen Erfolg. Nur ein Viertel aller Promovierten wollten im Wissenschaftssystem verbleiben. Postdocs seien Studien zufolge mit ihrer Situation recht zufrieden. Unzufriedenheit bereiteten vor allem die Arbeitsbedingungen und die Berufsperspektive. Die Lage der Habilitierten schließlich sei am problematischsten einzuschätzen.

*Vanessa Adam* erläuterte die Position des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) zu den umstrittenen Befristungsregelungen im Arbeitsrecht für Hochschulmitglieder: „Ohne ein Sonderbefristungsrecht geht es nicht.“ Der Reformentwurf des WissZeitVG gehe in die richtige Richtung: Die Befristungsdauer müsse an die tatsächliche Dauer der jeweiligen Qualifikation angepasst werden. Offen sei die Frage, ob Anstellungsverhältnisse in der Promotionszeit auf die Befristung anzurechnen seien oder nicht. Hier bestehe Nachbesserungsbedarf. Um das „Flaschenhals“-Problem, also den Überhang von qualifizierten Bewerbern zu den vorhandenen unbefristeten Stellen, zu lösen, habe der DHV im März einen Vorschlag gemacht, der auf eine geplante Karriereentwicklung nach der Promotion abziele: Nach dem sogenannten [Y-Modell](#) müsse nach einer Promotion entschieden werden, wer den Karriereweg in Richtung Professur fortsetzen kann und wer nicht.

*Rainer Hansel* beklagte die schlechte Personalstruktur an den Hochschulen. Einerseits sei klar, dass es in der Wissenschaft immer einen „drop out“ geben müsse. Andererseits gäbe es zu wenige Stellen an den Hochschulen. Die Professoren könnten die Menge der Aufgaben in Forschung und Lehre in der Regel nicht im erforderlichen Maße wahrnehmen. Falsche Anreizsysteme würden diese Situation noch verschärfen. Falsch sei es etwa, dass der Erfolg von Professoren nach wie vor an der Anzahl der betreuten Dissertationen bewertet werde. Das sei nicht nur ein fraglicher Indikator für Qualität, sondern bringe auch mehr Leute ins Wissenschaftssystem. Der Entwurf zur Novellierung des WissZeitVG beinhalte zwar Verbesserungen für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Promotion, für die Phase nach der Promotion würde sich hingegen nichts substantiell ändern.

*Mechthild Koreuber* beklagte, dass die Befristungsregeln für wissenschaftliche Mitarbeiter (6+6-Jahre) unabhängig davon gelten, ob jemand eine 50%-Stelle oder eine 100%-Stelle innehatte. Wie wenig in der Politik die Realität der jungen Wissenschaftlerinnen verstanden werde, zeige eine Äußerung der damaligen Bildungsministerin Buhlman. Um die

Anrechnung solcher halben Stellen auf das Befristungskonto zu vermeiden, sollten Frauen solche Stellen einfach nicht antreten. Es käme deshalb darauf an, im Zuge der Novellierung des WissZeitVG verbindliche Rechte (etwa Verlängerung der Fristen bei der Geburt von Kindern) und Frauenquoten festzulegen. Im Regierungsentwurf stehe aber dazu wieder nichts konkretes. Umso mehr sei zu kritisieren, dass Gleichstellung meist nur appellativ eingefordert werde und nicht konkret reguliert, wie z.B. an Mittelzuweisungen gebunden werde. Zu kritisieren sei u. a. auch das so genannte „Hausbesetzungsverbot“, weil es überhaupt nicht nachgewiesen sei, dass Mobilität ein Ausweis wissenschaftlicher Qualität sei. Auch die Debatte um Tenure-Track kritisierte Koreuber, weil sie nur auf Universitäten abziele und nicht auf Fach- und Kunsthochschulen, an denen Frauen große Berufschance hätten.

## **DISKUSSION**

Die anschließende Diskussion knüpfte an die Forderung nach verbindlichen Festschreibungen an. Denn der Novellierungs-Entwurf der Bundesregierung erlaubt eine Verlängerung der Befristungsgrenzen nur in sehr eingeschränkten Fällen und auch nur als Kann-Regelung. Eine Verpflichtung zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge bei Krankheit und Schwangerschaft ist nicht vorgesehen.

Frau Adam erläuterte zum Y-Modell des Deutschen Hochschulverbandes, das es gezielt an der Promotionsphase ansetze, um den schwierigen Übergang vom Postdoc in den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt zu vereinfachen. Es müsse frühzeitig evaluiert werden, wem im Wissenschaftsbetrieb die Aussicht auf eine Dauerstelle eingeräumt werden könne und wem nicht. Frau Burkhardt wendete ein, dass das Y-Modell darauf hinauslaufe, vielen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen den Weg zur Habilitation und damit zur Berufungsfähigkeit zu versperren. Frau Adam erklärte daraufhin, dass das Y-Modell zwar neue Regelwege vorgeben wolle, dass anderen Karrierewege jedoch trotz allem offenbleiben würden. Eine Besonderheit des Y-Modells sei es nicht zuletzt, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter, die gegenüber ihren Professoren bislang weisungsgebunden sind, eigenständiger ihre Forschung betreiben sollen können.

Das Y-Modell laufe, so kritisierte Herr Hansel dagegen, auf eine unbefriedigende Aufspaltung von Aufgaben hinaus. An seinem Institut an der Humboldt-Universität müsste man dann die Betreuung von Großmaschinen, die Lehre und das Wissenschaftsmanagement unterscheiden. Wenn man fest beschäftigt sei, dann sollte man auch frei zwischen den Aufgaben wechseln können. Auch Herr Hansel monierte, dass Wissenschaftliche Mitarbeiter in diesem Modell keine Möglichkeit auf eine Verlängerung ihrer Verträge hätten. Die Forderung laute dagegen: Daueraufgaben müssen mit unbefristeten Stellen versehen werden. „Wer A sagt, muss auch B sagen.“

Aus dem Publikum wurde kritisiert, dass das Y-Modell an der Realität der Familienplanung vorbei entwickelt: Der im Modell vorgesehene Wettbewerb um die Karrierewege würde genau in einer Lebensphase in seine entscheidende Phase treten, in dem auch die Familie in der individuellen Lebensplanung eine große Rolle spiele.

Bemerkt wurde zudem, dass es nicht um Frauen-, sondern um Genderförderung ginge. Die Förderung von Gleichstellung nutze letztlich allen. Frau Koreuber bestätigt diese Ansicht und

bekräftigte ihre Einschätzung, dass der Entwurf zur Novellierung des WissZeitVG an der Praxis nicht viel ändern wird. Frau Burkhardt gab zu bedenken, dass Frauenförderung auch in Form von Anreizen funktioniere, etwa indem es bei der Erfüllung bestimmter Quoten zusätzliche Mittel gibt. Solche Förderungsmöglichkeiten ließen sich auch auf das WissZeitVG übertragen, die Novelle lasse solche Möglichkeiten jedoch unerwähnt. Frau Adam stimmte dem grundsätzlich zu, schränkte aber ein, dass man wissenschaftliche Arbeit nicht völlig absichern könne: „Wissenschaft ist Risiko. So ist das!“

Aus dem Publikum wurde an die sehr guten Erfahrungen mit den Gleichstellungsbeauftragten erinnert, die als Modell dafür dienen könnten, wie die Vertretung der Interessen der befristet Beschäftigten insgesamt organisiert werden könnte.

Die Moderatorin erinnerte daran, dass die Problematik des Mittelbaus über die Regulierungsmöglichkeiten des WissZeitVG hinausginge. Ex-Bildungsministerin Bulmahn gestand schon vor Jahren ein, dass es einen Mangel an Personal gebe. An Frau Adam richtete Frau v. Wülfingen deshalb die Frage, ob auch der DHV dem Fetisch der Kostenneutralität anhing. Frau Adam gab zu verstehen, dass wir mehr Professuren brauchen und dass es dafür auch mehr Geld braucht.

Aus dem Publikum wurde die Notwendigkeit von Befristung grundsätzlich in Frage gestellt. Befristung sei ein Mantra, das es als historisches Phänomen erst seit den 1970er Jahren gäbe. Es sei nicht bewiesen, dass Befristung Wissenschaft tatsächlich verbessert habe. Ob an dieser Stelle nicht umgesteuert werden müsse?

Herrn Hansel zufolge sei die Befristung von Verträgen während der Promotion grundsätzlich in Ordnung. Aus Sicht der GEW sei aber zweierlei zu fordern: Erstens, dass die Teilzeitbezahlung aufhören müsse. Unabhängig davon ob jemand einen Vertrag mit 35, 50, 65 oder 100 Prozent der Arbeitszeit habe, am Ende arbeiteten alle etwa 42 Stunden. Zweitens stünden die Universitäten in der Pflicht, sich endlich mit der Problematik befristet angestellter MitarbeiterInnen und generell mit der Personalentwicklung zu beschäftigen. Die GEW habe deshalb in den Verhandlungen um das WissZeitVG betont, dass es zunächst darum gehen müsse, die sehr kurzen Vertragslaufzeiten zu unterbinden. Generell müsste gelten, dass Daueraufgaben mit Dauerstellen besetzt werden. Der Umfang von Befristung darüber hinaus könnten durch eine Quotenregelung, die ein maximales Verhältnis befristeter Stellen festlegt, begrenzt werden.

Frau Burkhardt erwidert, dass man sich mit verstetigten „Lecturer“-Stellen wohl nur neue Probleme schaffen würde. Die Lösung könne also nicht sein, die Lehre an der Universität durch eine Art akademische Lehrer zu ersetzen. Für solche Stellen gäbe es keine breite Unterstützung, weder in den Universitäten, noch in der Professorenschaft. Umso intensiver müssten sich die Universitäten von sich aus und aktiv mit der Personalentwicklung entwickeln. Über die Bildung von Pools hätten diese schon heute die Möglichkeit, Mitarbeiter unbefristet zu beschäftigen und dann jeweils an anderen Drittmittelprojekten arbeiten zu lassen. Aber die Universitäten seien dazu nicht willens oder nicht in der Lage. Sie scheiterten schon daran, einmal ihren eigenen Grundbedarf auszubuchstabieren. Was die unzureichende Grundfinanzierung der Universitäten betrifft, geht insbesondere die Debatte um die Einführung eines Tenure-Track und andere Modelle an den eigentlichen Problemen vorbei, so Frau Koreuber. In der Vergangenheit habe es große Probleme z. B. damit gegeben, dass Mittel des Bundes (etwa BAföG) nur zu kleinen Teilen an die Hochschulen

geflossen sind und stattdessen der allgemeinen Haushaltsfinanzierung gedient hätten. Es gebe nur Exzellenzförderung und keine ausreichende Grundfinanzierung, was letztlich ein Skandal sei.

Eine Wortmeldung aus dem Publikum gab zu bedenken, dass die große Stärke der deutschen Geisteswissenschaften im Vergleich mit den USA sei, dass es einen Markt für Drittmittelprojekte gibt, die letztlich größtenteils dem Mittelbau zugute komme.

## **FAZIT**

Als Fazit kann festgehalten werden, dass mit der Novellierung des WissZeitVG eine Chance besteht. Die Richtung der Novelle sei unklar. Vor allem bleibt die Novelle in den entscheidenden Punkten vage, wo angesetzt werden kann.

Mit der Novellierung des WissZeitVG ist es aber auch nicht getan. Es muss der Spielraum für zusätzliche und unbefristete Stellen geschaffen werden auch und gerade im Bereich des Mittelbaus. Das würde u. U. bedeuten, die wissenschaftspolitische Richtung, wie sie in den letzten Jahren verfolgt worden ist, umzukehren.

Die AG Mittelbau