Ausbeutung oder Chance?

Über die Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlern wird heftig diskutiert. Vom „akademischen Prekariat“ ist die Rede. Nach der Sommerpause soll der Bundestag eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verabschieden. Lässt sich so die Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessern? Darüber diskutieren der CDU-Bundestagsabgeordnete Michael Kretschmer, der Institutsdirektor Volker Haucke, der Nachwuchskoordinator René Schlott und die Karriere-Referentin Sabine Müller.

Leibniz: Die Betriebs- und Personalräte der Helmholtz-Gemeinschaft haben in einem Brief an Bundestagsabgeordnete kritisiert, dass die Vertragslaufzeiten in der Wissenschaft „zum Teil immer kürzer werden“. In verschiedenen Forschungseinrichtungen hätten 40 Prozent der Verträge Laufzeiten von maximal einem halben Jahr. Herr Haucke, wie sieht das an Ihrem Institut aus?

Haucke: Es gibt in der Tat eine ganze Reihe von befristeten Arbeitsverträgen, die aber in der Regel durch die befristet geförderten Drittmittelprojekte begründet sind. Solche Projekte entstehen ja nicht aus dem Nichts, sondern basieren auf bereits bestehenden wissenschaftlichen Arbeiten am Institut. Wenn etwa ein Doktorand nach der Hälfte der Projektlaufzeit mit seiner Promotion fertig ist, müssen Sie die Stelle für den Rest der Laufzeit neu besetzen. Dadurch entstehen die meisten kurzen Befristungen.

Aber weniger als ein halbes Jahr?

Haucke: Ja, das kommt vor. Zum Beispiel, wenn die Experimente etwas länger dauern als geplant oder experimentelle Revisionen zur Veröffentlichung notwendig sind. Dann kann ich den Wissenschaftlern mit einem kurzen Anschlussvertrag die Möglichkeit geben, ihr Projekt erfolgreich zu Ende zu bringen. Die andere, nicht sinnvolle Alternative wäre ein vorzeitiger Abbruch der Arbeit. Als Institut in der Grundlagenforschung brauche ich diese Flexibilität, um mit den Unwägbarkeiten der experimentellen Forschung umgehen zu können – nicht zuletzt im Sinne der Doktoranden und Postdocs selbst.

Volker Haucke ist Direktor am Leibniz-Institut für Molekulare Pharmakologie in Berlin mit 270 Wissenschaftlern und Verwaltungsangestellten; er lehrt als Professor für Biochemie an der Freien Universität Berlin und ist Mitglied im Exzellenzcluster NeuroCure unter der Leitung der Charité Universitätsmedizin Berlin.

Schlott: Den oft hergestellten Zusammenhang zwischen Befristungen auf der einen und Mobilität, Flexibilität und Dynamik im Wissenschaftssystem auf der anderen Seite lehne ich ab. Diese Forderung ist unglaubwürdig, da sie meist von auf Lebenszeit verbeamteten Lehrstuhlinhabern erhoben wird. Ein Wettbewerb sollte nicht um den Preis prekärer Arbeitsverhältnisse geführt werden, sondern um die besten Forschungsfreiräume, in denen neue und innovative Erkenntnisse, Ideen, Gedanken und weiterführende Fragen entstehen.

Herr Kretschmer, die Politik hat sich auf die Fahnen geschrieben, die Befristungen in der Wissenschaft einzudämmen. Wie lässt sich das mit Herrn Hauckes Schilderungen in Einklang bringen?

Kretschmer: Die Diskussion hat eine Schieflage: Oft ist die Überschrift „Skandal der vielen

Fotos: Jan Zappner; Oliver Lang (2)

kurzfristigen Verträge". Dabei wird aber etwas Wesentliches außer Acht gelassen: Noch nie hat es so viel Geld im Gesamtsystem der Wissenschaft gegeben. Wir sind durch die großen finanziellen Zuwächse der vergangenen Jahre heute in der Situation, dass wir so vielen Menschen die Chance zur Qualifikation im Wissenschaftssystem geben wie nie zuvor. Aber Qualifikation muss immer befristet sein. Mit der Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll mehr rechtliche Klarheit auf diesem Gebiet entstehen.

Was soll konkret im novellierten Gesetz stehen?

Kretschmer: Eine sachgrundlose Befristung wird nur dann zulässig sein, wenn vereinbart ist, dass das Arbeitsverhältnis auch der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient. Damit unterbinden wir die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal, das keine wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung anstrebt. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal wird nach der Gesetzesnovelle eine Befristung nur noch auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich sein, das heißt, die rechtlichen Möglichkeiten diese Beschäftigtengruppe befristet anzustellen, werden eingeschränkt. Gleichzeitig erhalten wir das für die Wissenschaft erforderliche Maß an Flexibilität: So hat die Union durchgesetzt, dass es keine starren Mindestvertragslaufzeiten geben wird. Diese sind ja auch der Wissenschaft völlig wesensfremd, wie Herr Haucke gerade dargelegt hat.

Um diese Punkte hat es ja einige Aufregung in der Wissenschaft gegeben, nachdem die Allianz der Wissenschaftsorganisationen in einem Brief an Bundestagsabgeordnete ausdrücklich davor gewarnt hat, sachgrundlose Befristungen per Gesetz auszuschließen.

Michael Kretschmer ist seit 2002 im Deutschen Bundestag und Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung; seit 2009 ist er stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und in dieser Funktion zuständig für die Bereiche Bildung und Forschung, Kunst, Kultur und Medien. Er ist unter anderem Senator der Helmholtz- und der Leibniz-Gemeinschaft.

Kretschmer: Es ist völlig legitim, dass sich betroffene Akteure in den politischen Meinungsbildungsprozess einbringen. Ich bin der Allianz deshalb sogar dankbar für ihre Intervention. Sie hat mit dazu geführt, dass wir einige Dinge noch einmal überdacht haben und letztlich zum Entschluss gekommen sind, sachgrundlose Befristungen für die Qualifizierungsphase weiter zu ermöglichen.

Aber es sind genau diese Punkte, die die Gewerkschaften kritisieren.

Haucke: Die Frage ist doch, werden die Leute ausgebeutet oder bekommen sie eine Perspektive.

Kretschmer: Genau, dahinter steht die Frage: Wie groß soll unser Wissenschaftssystem sein? Wir haben seitens des Bundes durch die drei Pakte – Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation und Exzellenzinitiative – viel Geld ins System gebracht. Die Länder müssen jetzt eine strukturelle Neuausrichtung und Profilbildung betreiben. Dafür haben sie auch die Möglichkeit, weil der Bund die BAföG-Kosten zum 1. Januar vollständig übernommen hat. Sachsen hat zum Beispiel definiert, wie groß sein

Sabine Müller ist Referentin in der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft; dort betreut sie unter anderem die wissenschaftliche Karriereentwicklung. Ihre Promotion erlangte sie 2010 an der Universität Oxford in deutscher Literatur und Film.

Wissenschaftssystem sein soll, nämlich 95.000 Studierende bis Ende des Jahrzehnts von derzeit etwa 110.000. Für diese Studierendenzahl ist das Geld verlässlich da, für mehr aber auch nicht. Dann können junge Leute mit 30 Jahren belastbar beurteilen, ob sie eine Karriere in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft anstreben.

Müller: Das stimmt, die Wissenschaftsorganisationen haben schon öfter argumentiert, dass wir ein systemisches Problem haben, nämlich wann verlassen die jungen Leute die Wissenschaft? Über das konkrete Alter lässt sich sicher streiten, aber so etwa sechs Jahre nach der Promotion sollte schon klar sein, wohin die Reise geht.

Kretschmer: Dafür haben wir unseren Vorschlag für Tenure Track-Professuren vorgelegt. Wir wollen 1.000 Stellen schaffen, die nach einer Laufzeit von sechs Jahren der wissenschaftlichen Profilierung in festen Stellen münden. Damit wollen wir einen gewissen Kulturwandel in den Universitäten und Forschungseinrichtungen anregen. Das schließt aber nicht aus, dass es in Zukunft auch weiterhin befristete Stellen in der Wissenschaft geben wird, für Menschen, die im System ausgebildet werden und damit eine Chance für die Zukunft bekommen.

Finanzierung der festen Stellen nach dem Tenure Track ist dann aber Ländersache?

Kretschmer: Richtig. Es ist Bedingung des Programms, dass sich die Länder verpflichten, diese Stellen dann auch dauerhaft zu finanzieren.

Haucke: Das ist aber genau der Punkt. Tenure Track-Stellen sind eine offene Flanke für die Universitäten. In einem Land wie Berlin, wo Sie immer damit rechnen müssen, mal 50 Millionen Euro einsparen zu müssen, sind befristete Tenure Track-Stellen immer in Gefahr, gestrichen zu werden. Der Tenure Track müsste somit über eine bessere und vor allem verlässliche Grundfinanzierung abgesichert sein.

Schlott: Das wäre auch genau mein Vorschlag. Wir brauchen gar nicht unbedingt mehr Geld, aber vom vorhandenen Geld müsste ein größerer Teil in die Grundfinanzierung fließen. Dann würden wir auch etwas wegkommen von diesem Antragsdruck, bei dem Sie bei Bewilligungsquoten von zum Teil gerade mal zehn Prozent viel Zeit, Energie und Kreativität in das Schreiben umfangreicher Papiere stecken. Am Ende haben Sie neun von zehn Anträgen nur dafür geschrieben, damit sie abgelehnt werden, darunter in letzter Zeit auch zuvor sehr gut begutachtete Papiere. Nicht zuletzt sind doch in der bundesrepublikanischen Geschichtswissenschaft die großen Paradigmenwechsel zur Sozialgeschichte, zur Alltags- und Globalgeschichte und später hin zu kulturwissenschaftlichen Methoden nicht aus Drittmittelanträgen hervorgegangen.

Wie sieht das denn in der Realität an Ihrem Institut aus, Herr Haucke? Wie ist das Verhältnis von festen und projektbezogen befristeten Angestellten?

Haucke: Der Anteil der Dauerstellen am Institut beträgt beim wissenschaftlichen Personal knapp 30 Prozent, sogar rund 45 Prozent, wenn man nur die Haushaltsstellen betrachtet und die grundsätzlich befristeten Drittmittelstellen nicht berücksichtigt. Das technische Personal ist weit überwiegend fest angestellt. Die strukturellen Funktionen sind also dauerhaft vergeben. Doktoranden und Post-Docs kommen und gehen – und das wollen sie meistens auch, um an unterschiedlichen Instituten ihren wissenschaftlichen Lebenslauf voranzubringen. Problematisch wird es nur, wenn jemand in seiner Projektlaufzeit nicht fertig wird. Hier sollten wir Arbeitsverträge von Projektlaufzeiten abkoppeln und Personal-Pools bilden.

Wie soll das aussehen?

Haucke: Sie müssten Geld aus verschiedenen Töpfen für alle Doktoranden in einem Pool sammeln können, sie daraus bezahlen und auch gemeinsam in einer Doktorandenschule ausbilden. Das Institut müsste lediglich aus Haushaltsmitteln eine gewisse Rücklage bereitstellen im Vertrauen, dass auch künftig Drittmittelprojekte eingeworben werden, aber das sollte ein überschaubares Risiko sein.

Apropos, wie sieht denn die Bezahlung von Doktoranden bei Ihnen aus?

Haucke: Alle Doktoranden sind auf 65-Prozent-Stellen beschäftigt. Das sind zwar keine Reichtümer, aber ein auskömmliches Einkommen für die Qualifizierungsphase. Und im übrigen eine deutliche Verbesserung zu früheren Zeiten, als halbe Stellen die Regel waren. Problematisch sind mitunter die Stipendien ohne Sozialversicherung. Aber um eins klar zu machen: Mir geht es bei diesen Pools nicht ums Geldsparen.

Schlott: In den Geisteswissenschaften ist die Situation doch etwas anders. Promotionen innerhalb von drei Jahren sind meist schwer abzuschließen, unter anderem wegen der oft aufwändigen Quellenrecherche und des folgenden langen Aktenstudiums. 65-Prozent-Stellen sind eine wesentliche Verbesserung, aber die Realität sieht anders aus. Zum Teil zahlen Stiftungen immer noch Stipendien ohne Sozialversicherungspflicht, so dass Stipendiatinnen und Stipendiaten ihren Promotionsabschluss im schlimmsten Fall über

Fotos: Oliver Lang

Hartz IV finanzieren müssen. Es gibt inzwischen immerhin Instrumente, um die Abschlussarbeiten fertigstellen zu können – zum Beispiel Abschlussstipendien des Instituts, das ja ein Interesse daran hat, dass seine Wissenschaftler ihre Qualifizierungsziele erreichen und Forschungsergebnisse vorlegen. Wichtig wäre aber auch, Instrumente für die oft schwierige Orientierungsphase zwischen abgeschlossener Promotion und möglicher Habilitation zu schaffen.

Müller: In diesem Sinn sind die Forschungseinrichtungen in der Verantwortung, auch bei befristeten Verträgen für eine gewisse Sicherheit zu sorgen, indem Vereinbarungen getroffen werden, dass niemand auf einmal ohne Stelle und ohne fertige Promotion dasteht. Das geht in Richtung Personalentwicklung, die ich für dringend notwendig erachte.

Kretschmer: Genau deshalb wollen wir bei einer Fortsetzung der Exzellenzinitiative auch zwingend vorschreiben, dass die Antragsteller ein solides Personalentwicklungskonzept vorlegen; damit unter anderem auch dafür gesorgt ist, dass wir in Zukunft nicht deutsche Nobelpreisträger aus dem Ausland zurückholen müssen, sondern sie gleich im Land behalten.

Haucke: Aber Sie müssen den Nachwuchswissenschaftlern auch realistische Karriereperspektiven geben und sagen, nicht jeder kann Professor werden. Denn wenn wir die Menschen erst lange wissenschaftlich ausbilden, damit sie dann irgendwann Taxi fahren, ist das menschlich enttäuschend und volkswirtschaftlich eine eklatante Fehlinvestition.

Hier haben Sie, Herr Haucke, vor einiger Zeit einen konkreten Vorschlag gemacht: Ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiter, die ihre Berufung in der Lehre entdeckt haben, könnten als festangestellte Dozenten vor allem in der Bachelorausbildung an den Universitäten eingesetzt werden. Herr Schlott, glauben Sie, dass das für Doktoranden, die das Ziel der Professur vielleicht noch nicht abgeschrieben haben, überhaupt eine erstrebenswerte Alternative ist?

Schlott: Grundsätzlich schon, aber auch dafür müsste es einen Kulturwandel geben. Das Humboldt'sche Ideal der Einheit von Forschung und Lehre ist, wenn wir ehrlich sind, in der Realität deutlich aus der Balance geraten. Forschung wird immer noch viel höher angesehen. Wenn es zum Bespiel Modelle gäbe, bei denen ein „Lecturer" nach britischem Vorbild zu Zweidritteln lehrt und zu einem Drittel frei von Drittmittelzwängen forschen könnte, wäre das ganz bestimmt eine attraktive Option.

Kretschmer: Ich bin zwar der Meinung, dass sich die Politik bei solchen organisatorischen Fragen zurückhalten sollte, aber dieses Modell scheint mir eine gute Idee und der richtige Weg zu sein...

Schlott: ...der aber auch bedeuten würde, in die heutige Hierarchie zwischen weisungsbefugtem Ordinarius und abhängigem wissenschaftlichem Mitarbeiter eine Zwischenebene eigenständiger Universitätsangehöriger einzuziehen. Wir müssen weg von der Einbahnstraße zur Professur und Alternativen schaffen: Nicht jede Mitarbeiterstelle muss unbedingt in eine Professur münden.

Wo soll denn das Geld für solche Stellen herkommen?

Haucke: Der Unterschied zwischen einer solchen „Lecturer"-Stelle und der heutigen wissenschaftlichen Assistentenstelle, die häufig die bekanntlich unmögliche Quadratur des Kreises versuchen muss, wäre im Wesentlichen kostenneutral. Wenn wir aber die Lehre an den Hochschulen verbessern wollen, müssen wir die Betreuungsrelationen ändern. Wir haben in Berlin ein Verhältnis von 100 Studierenden auf einen Lehrenden. Solange wir den Curricularnormwert nicht ändern, muss ja für jede neue Stelle in der Lehre gleich wieder die entsprechende Zahl an Studierenden aufgenommen werden. So erreichen wir gar nichts. Durch solche neuen Dozentenstellen, die meiner Meinung nach schwerpunktmäßig in der Bachelorlehre tätig sein

René Schlott ist Koordinator der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung am Zentrum für Zeithistorische Forschung in Potsdam. Der promovierte Historiker arbeitet außerdem als Lehrbeauftragter an der Universität Potsdam und an der Freien Universität Berlin.

sollten, würden wir auch einen zweiten positiven Effekt erzielen, nämlich die Versäulung im Wissenschaftssystem abbauen. Wir haben die außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen, die für exzellente Forschung stehen, weitgehend von den Universitäten getrennt. Wenn wir sie mehr in die Lehre im Bereich Master und Promotion einbinden könnten, gewännen wir maßgebliche Lehrkapazitäten hinzu. Die Leibniz-Gemeinschaft könnte hier mit ihren ohnehin engen Universitätskontakten eine Vorreiterrolle übernehmen.

Kretschmer: Und nach der Grundgesetzänderung von Artikel 91b haben wir die Möglichkeit. Jetzt wäre der richtige Zeitpunkt dafür. Das Wissenschaftssystem hat niemals über mehr Geld verfügt als heute. Aber die Situation wird sich ändern: Durch den demografischen Wandel und die höhere Studierneigung werden wir in zehn Jahren eine völlig andere Lage vorfinden. Wir haben jetzt die Zeit und die Ressourcen, Veränderungsprozesse in den Hochschulen anzuschieben. Dabei sollten alle Beteiligten den Mut haben, das Ganze etwas größer zu denken – weit über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hinaus. ■

DAS INTERVIEW FÜHRTEN CHRISTINE BURTSCHEIDT UND CHRISTOPH HERBORT-VON LOEPER