

a n s t ö ß e

● *Bildung*
Wissenschaft
Forschung

Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Erwartungen und Realität

Berlin, August 2007



*Bildung, Wissenschaft
und Forschung*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Impressum

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin

Verantwortlich:

Petra Gerstenkorn, Bundesfachbereichsleiterin

Gestaltung

einsatz · Wolfgang Wohlers, Berlin

Druck und Herstellung

apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt

© Copyright

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
1. Auflage: 3000 Exemplare, August 2007, W-2032-18-0707

Internet: www.biwifo.verdi.de
E-Mail: fb5@verdi.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
I. Geduldige PrekarierInnen? – Atypische Beschäftigung in der Wissenschaft und ihre politische Gestaltbarkeit	
Klaus Dörre, Matthias Neis	7
1. Umbrüche: Finanzmarkt-Kapitalismus und neue Landnahme	8
2. Zonen der Arbeitsgesellschaft: Zwischen Freiheitsgewinn und Prekarisierung	9
2.1 Die Selbstmanager	10
2.2 Die Hoffenden	11
3. Reformen: Marktanpassung und wissenschaftliche Eigengesetzlichkeit	11
4. Beispiel: Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	12
4.1 Materielle Prekarität und konkrete Berufstätigkeit	13
4.2 Staatlich produzierte Prekarität und persönliche Abhängigkeit	13
4.3 Biographische Spreizung und lange Qualifizierungswege	14
5. Politische Gestaltung: Kein Abbau von Prekarisierung ohne PrekarierInnen	15
5.1 Handlungsoptionen: Dilemma der Interessenvertretung verlangt neue Wege	16
II. Empfehlung der EU-Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern – Ergebnisse einer ver.di-Umfrage	
Bernhard Kunze, Klaus Visser	19
1. Vorbemerkung	19
2. Empfehlung der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern (K(2005) 576 endgültig – Brüssel 11.03.2005)	19
3. Beschluss des Bundesrates (Drucksache 202/05) v. 27.05.05 (i.V.m. Unterrichtung durch die Bundesregierung (Drucksache 715/03) v. 06.10.03	20
4. ver.di – FB5 – „Erste Einschätzungen aus gewerkschaftlicher Sicht und Schlussfolgerungen für Deutschland und Europa“	20
5. HRK; Entschließung des 205. Plenums am 23.11.2005 „Zur Europäischen Charta für Forscher und zum Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“	20
6. ver.di FB 5 – 2006 – Fragebogenaktion zur Umsetzung der EG-Richtlinie	21
Fazit/Zusammenfassung	25
Anlage Fragebogen	27

**III. Berufliche Realität und Perspektiven in Hochschulen
und Forschungseinrichtungen**

Karl-Heinrich Steinheimer	33
1. Erfordernisse und Absichten	33
2. Europa	34
3. Die deutsche Realität	35
3.1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz	35
3.2 Tarifverträge für den öffentlichen Dienst.	37
3.3 Allgemeine Probleme	38
4. Perspektiven	40
Literatur-Titel	42
Autoren	43
In der „anstöße“-Reihe sind bisher erschienen	45
Beitrittserklärung	47

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,
liebe Kollegin, lieber Kollege,

Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen des öffentlichen Sektors sind in Deutschland durch Instabilität, nicht adäquate Anerkennung der Leistungen und fehlende Karriereplanung für die Beschäftigten gekennzeichnet. Der Wissenschaftsbereich scheint sich zu einem besonderen Experimentierfeld für die Flexibilität der Beschäftigten zu entwickeln. Ja, manchmal kann man – und Frau auch – sich des Eindrucks nicht erwehren, dass Flexibilität in räumlich-örtlicher, zeitlicher und finanzieller Hinsicht zum Selbstzweck mutiert. Genaue Prüfungen, ob und in welchem Ausmaße Flexibilität nötig ist, findet häufig nicht statt. So kann es sogar passieren, dass bestimmte Forschungsfelder und -leistungen

nicht stabil entwickelt bzw. fortgeführt werden können. Ist das in einer Zeit, in der die gesellschaftliche Entwicklung mehr und mehr vom Zuwachs wissenschaftlicher Erkenntnisse und von deren produktiver Umsetzung abhängt, akzeptabel?

Die Beiträge in dieser Broschüre analysieren die gegenwärtige Situation, vergleichen sie mit den Anforderungen, die an Deutschland als Teil der Europäischen Union gestellt werden, und geben ‚anstöße‘, wie den Herausforderungen begegnet werden kann.



Petra Gerstenkorn

Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

Leiterin des Fachbereiches

Bildung, Wissenschaft und Forschung

Geduldige PrekarierInnen? Atypische Beschäftigung in der Wissenschaft und ihre politische Gestaltbarkeit

Klaus Dörre, Matthias Neis

Die Wissenschaft verlangte von denjenigen, die sie als Beruf betreiben wollten, schon immer ein langfristiges Arrangement mit der Unsicherheit (Enders 1996, Matthies 2005). Wissenschaftliche Arbeit findet insbesondere in Deutschland in vielen verschiedenen Formen statt. Darunter finden sich: befristete Arbeitsverträge, Teilzeit, Werkverträge, geringfügige Beschäftigung, neuerdings sogar 1-Euro-Jobs. Ihre einzige Gemeinsamkeit ist, dass sie keine „Normalarbeitsverhältnisse“ (Mückenberger 1985) sind. Dauerbeschäftigung in Vollzeit gibt es im Wissenschaftssystem im Wesentlichen nur in Form der Professur.

Schon das Ordinarienprinzip verknüpfte dauerhafte wissenschaftliche Arbeit mit dieser einen Beschäftigungsform. Wer keinen der begehrten – und natürlich zu jeder Zeit raren – Lehrstühle (später allgemeiner Professuren) ergatterte, fand im Wissenschaftssystem schon immer nur wenige dauerhafte Arbeitsplätze.¹ Der Ausbau des so genannten Mittelbaus in der Bildungsreformphase in Westdeutschland war hier nur eine teilweise und inzwischen längst wieder revidierte Abhilfe. Dauerbeschäftigung war und ist die Ausnahme von der Regel, die im Wissenschaftssystem lautet: atypische Beschäftigung.

Lange Zeit war die Struktur der Wissenschaft als Beschäftigungsfeld damit relativ singulär, dominierte doch die Normalarbeit den koordinierten Kapitalismus Nachkriegs-Deutschlands fast ausnahmslos.

Angesichts der heute allgemein stattfindenden Veränderungen könnte man bei oberflächlicher Betrachtung damit die Wissenschaft (im Westen

Deutschlands) als Vorreiter der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (ein Überblick über die Diskussion bei Struck/Köhler 2004) sehen. Tatsächlich werden wir zeigen, dass wissenschaftliche Arbeitsformen einige Parallelen zu privatwirtschaftlich relativ neuen Typen von Erwerbsarbeit aufweisen. Daraus allerdings tatsächlich eine Antizipation der neuen Formen kapitalistischer „Landnahme“ durch das Beschäftigungssegment Wissenschaft abzuleiten, hieße, seine besonderen Funktionsprinzipien zu ignorieren. Weit mehr als ein Vorreiter scheint das Wissenschaftssystem gegenwärtig ein Getriebener der Umbrüche des Kapitalismus zu sein. Die damit einhergehende Neujustierung wissenschaftlicher Funktionalität ist bisher noch kaum greifbar. Nachprüfbar ist jedoch, dass sie sich für die WissenschaftlerInnen mit einer noch umfassenderen Auflösung dauerhafter Beschäftigung verbindet. Eine Grenze für diesen Prozess scheint einstweilen nicht erkennbar. Diese Entwicklung stellt die Frage, welche Faktoren hier zusammenwirken, um ein vom öffentlichen Dienst dominiertes Feld hochqualifizierter Beschäftigung zu unerreichten Höhen atypischer Erwerbsarbeit zu führen. Eine Antwort darauf ermöglicht erst die Einschätzung des prekären Potentials dieser Arbeitsverhältnisse und ihrer politischen Gestaltbarkeit.

Die empirische Grundlage für eine solche Analyse ist denkbar schlecht. Gerade von Seiten der Prekariisierungsforschung wurde dem Feld bisher nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Daher, aber auch aufgrund der Veränderung, die das Wissenschaftssystem im Rahmen der umfassenden Umbrüche gegenwärtig erfährt, ist es sinnvoll, von vorhandenen – aus Erhebungen in anderen Erwerbsfeldern gewonnenen

¹ Durch die Einführung einer weiteren, niedriger besoldeten Professur neben den Lehrstühlen kann man nicht mehr direkt von einem Ordinarienprinzip sprechen. Am Prinzip der Verknüpfung von wissenschaftlicher Dauerbeschäftigung mit einem einzigen Status ändert sich dadurch allerdings nichts.

– Ergebnissen auszugehen. Sie können dann kritisch auf wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse bezogen werden, um deren besonderes Profil beschreiben zu können. Wir wollen das hier anhand eines Beispiels aus der Vielfalt wissenschaftlicher Erwerbsarbeit versuchen.

Zunächst jedoch soll der Charakter der gegenwärtigen Veränderungen der Erwerbsgesellschaft skizziert werden, der den Bezugsrahmen wissenschaftsspezifischer Entwicklungen bildet.

1. Umbrüche: Finanzmarkt-Kapitalismus und neue Landnahme

Begünstigt durch die außergewöhnlich lange Nachkriegsprosperität ging die Verallgemeinerung von Lohnarbeit nach 1949 mit einer Tendenz zur Einhegung von Einkommens-, Armut- und Beschäftigungsrisiken einher. Lohnarbeit wurde zu einer Institution, gekoppelt mit „sozialem Eigentum“ – einem Eigentum zur Existenz- und Statussicherung, das sich u. a. in garantierten Rentenansprüchen, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechten sowie verbindlichen tariflichen Normen manifestierte. Sozialstaatlich regulierte Erwerbsarbeit wurde Basis für einen Bürgerstatus, der zuvor besitzlosen Klassen und Gruppen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf. Die Integrationskraft dieses Arbeiterbürger- oder Arbeitnehmerstatus erstreckte sich niemals gleichmäßig auf alle Gruppen, die von abhängiger Erwerbsarbeit leben mussten. MigrantInnen, Frauen und so genannte gering Qualifizierte waren niemals gleichberechtigt integriert. Und auch die vertikalen Ungleichheiten, die Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen, wurde allenfalls graduell korrigiert. Dennoch herrschte in großen Teilen der Arbeitsbevölkerung Gewissheit, dass man, gestützt auf die eigene Erwerbsarbeit, mit einer langsamen aber stetigen Verbesserung des eigenen Lebensstandards rechnen könne.

Seit den 1980er Jahren erleben wir in den meisten kontinentaleuropäischen Gesellschaften eine allmäh-

liche Umkehrung dieser Entwicklung.² Dafür gibt es vor allem zwei Ursachen. *Erstens* drängen die neuen Formen von „immaterieller“ Dienstleistungs- und Informationsarbeit nach einem flexibleren Arbeitsmanagement, das in einem Spannungsverhältnis zu Regelungsformen des Nachkriegskapitalismus steht. *Zweitens* vollzieht sich der Übergang zu nachfordistischen Arbeitsgesellschaften unter dem Druck eines internationalisierten Finanzmarkt-Kapitalismus (Windolf 2005), dessen Dynamik auf Prozessen beruht, die man als neue „Landnahmen“ bezeichnen kann. Kapitalistische Wirtschaftsdynamik beruht seit jeher nicht nur, aber eben auch auf der „Landnahme“ nichtkapitalistischer Milieus (Luxemburg 1975: 428 ff.). Burkard Lutz (1984) hat gezeigt, dass die Nachkriegsprosperität nicht zuletzt aus einer solchen „Landnahme“ (Aufhebung des Arbeitsmarktdualismus von Stadt und Land) resultierte. Der zeitgenössische Finanzmarkt-Kapitalismus betreibt nun eine „Landnahme“ völlig anderer Art. Nach außen betreibt er die Integration ganzer Subkontinente – etwa der so genannten BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) – in den Weltmarkt (Wilson/Purushotaman 2003). Nach innen zielt sie auf eine umfassendere Nutzung menschlichen Arbeitsvermögens, die Produktion neuer Konsumformen (nicht nur) für Hightech-Produkte, entsprechende Lebensweisen, aber eben auch auf die Einschränkung, Beschneidung oder gar Beseitigung von „Sozialeigentum“.

Diese zuletzt genannte Form der Landnahme ist für den hier interessierenden Kontext von besonderem Interesse. Unter dem Druck finanzmarktgetriebener Konkurrenzen sorgen kapitalmarktorientierte Steuerungsformen von Konzernen, die Führung dezentraler Einheiten mittels Gewinnvorgaben und ständiges Benchmarking für eine Verstetigung von Wettbewerbssituationen im Inneren der Unternehmen. Sämtliche Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz, also Kernbestände von „Sozialeigentum“, werden tendenziell zum Zielobjekt entgrenzender Verwertungsstrategien. Mittels solcher Grenzverschiebungen zwischen Markt und Status sichernder Organisation können Unternehmen eine Art Flexibilisierungsarbitrage

² Ottmar Schreiner hat zu Recht darauf hingewiesen, dass diese Feststellung für die skandinavischen Wohlfahrtsstaaten so nicht gilt.

erwirtschaften, die überwiegend aus nur kurzfristig wirksamen und zudem höchst fragilen Kostenvorteilen resultiert. Schon wegen der Flüchtigkeit dieser Wettbewerbsvorteile gelangen derartige „Landnahmen“ nie an ihr Ziel. Treten die prophezeiten Wohlfahrts- und Beschäftigungseffekte nicht ein, muss aus Sicht vor allem der Finanzmarktakteure eben noch umfassender dereguliert und flexibilisiert werden. In der Konsequenz driften einzelwirtschaftliche Rationalität und Wohlfahrt auseinander. Trotz rekordverdächtiger Gewinne bauen Konzerne Beschäftigung ab.³ Selbst rentable Betriebe fallen einseitig kosten- und renditeorientierten Wettbewerbsstrategien zum Opfer. Im Gleichklang mit einer flexiblen Produktionsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern beruht, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammbesellschaften Neueinstellungen. Daher kommt es selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Beschäftigungsaufbau. Produktionsspitzen werden mit flexiblen Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern, teilweise auch mit Mini- und Midijobbern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung flexibelmarktzentrierter Produktionsmodelle die Ausbreitung

prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Faktisch spalten sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in Zonen unterschiedlicher Sicherheitsniveaus (Castel 2000: 336 ff.). Eine aus eigenen empirischen Erhebungen gewonnene und im Anschluss an das Castelsche Zonenmodell konstruierte Typologie (Schaubild 1, Dörre u.a. 2006: 9 ff., Dörre 2005) vermittelt einen Einblick in die neue Hierarchie der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft.

2. Zonen der Arbeitsgesellschaft: Zwischen Freiheitsgewinn und Prekarisierung

Die Typologie illustriert, dass Beschäftigungs-, Einkommens und Statussicherheit, aber auch Identifikation mit der Arbeitstätigkeit und soziale Anerkennung von oben nach unten abnehmen. Parallel dazu lockert sich die Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die Unsicherheit abfedern könnten. Allerdings zeigt sich auch, dass Unsicherheit in den jeweiligen Zonen in Abhängigkeit von Lebensalter, Geschlecht, Qualifikation und Familienverhältnissen höchst unterschiedlich verarbeitet wird.

Schaubild 1: (Des-)Integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration (80,6 %)

1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“; 31,5 %)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“; 3,1 %)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“; 12,9 %)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“; 33,1 %)

Zone der Prekarität (13,8 %)

5. Prekäre Beschäftigung als Chance/temporäre Integration („Die Hoffenden“; 3,1 %)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“; 4,8 %)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“; 5,9 %)

Zone der Entkoppelung (1,7 %)

8. Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung/inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

³ Die Telekom (-32.000 Stellen) und Henkel (-3.000), IBM (-620), Mercedes-Benz (-8.500), Siemens (-2.400), die Deutsche Bank (-1920), Infineon (-800) und AEG/Elektrolux (-1.750) gehören genauso in diese Unternehmens-Phalanx wie Samsung (-800), Continental (-400) oder der Versicherungskonzern Allianz (-7.500; vgl. FR, 23.06.06; „Die Zeit“ 29.12.05, „Die Zeit“, 01.12.05). Die leichte Entspannung am Arbeitsmarkt, mitunter bereits als „Beschäftigungsruck“ („Die Zeit“, 27.06.06) gefeiert, dürften an dieser Grundkonstellation wenig ändern.

Die Typologie basiert auf einer qualitativen Erhebung mit ca. 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft, die Klaus Dörre gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchgeführt hat. Die Prozentzahlen stammen aus einer quantitativen Befragung des INIFES Stadtbergen, die auf einer geschichteten, zufällig ausgewählten Stichprobe (n=5.388) basiert. Tatjana Fuchs hat versucht, mit unserer Typologie zu rechnen. Die Prozentangaben müssen insofern relativiert werden, als die Zuordnung des repräsentativen Materials zu unseren Typen nur annähernd erfolgen konnte. 3,9 % der quantitativ Befragten waren nicht zuzuordnen.

Um sich der Spezifik wissenschaftlicher Erwerbsarbeit zu nähern, muss hier nicht die gesamte Typologie erläutert werden. Neben der bereits getroffenen Feststellung, dass Verarbeitungsformen von Prekariisierung sehr stark differieren, sind besonders folgende Typen von Interesse.⁴

2.1 Die Selbstmanager (Typ 2)

Nach wie vor gibt es Gruppen, bei denen von einer gesicherten Integration in den Arbeitsmarkt gesprochen werden kann. Dazu gehören Facharbeiter und Spezialisten sowie akademische qualifizierte Angestellte, aber auch die Selbstmanager, z. B. Freelancer in der IT-Industrie oder abhängig Selbstständige in der Werbe- oder der Medienbranche. In den zuletzt genannten Gruppen lassen sich spezifische Kombinationen von kreativer Arbeit und marktgetriebener Flexibilisierung beobachten. Gerade für Hochqualifizierte gilt, dass das Interesse an der Tätigkeit und der Freiheitsgewinn, der mit flexiblen Arbeitsformen verbunden ist, das Empfinden sozialer Unsicherheit überlagert. Das zeigt sich bei problemlösenden, kundenbezogenen Arbeitstätigkeiten, denen ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit eingeschrieben ist. Soweit Marktanforderungen als unabänderlich gelten, stellt sich Freiheit im subjektiven Empfinden aber auch in kreativen Jobs nicht selten mittels Anpassung ein. Je weniger realistisch es erscheint, den eigenen Lebensentwurf auf marktbegrenzende kollektive Regelungen und Sicherheiten zu gründen, desto wahrscheinlicher wird eine Verinnerlichung des

Marktzwangs. Die Bereitschaft zum Freiheitsgewinn durch Selbstunterwerfung tritt bei Führungskräften der unteren und mittleren Ebene, aber auch bei Spezialisten und qualifizierten Angestellten häufig in Reinkultur hervor. Hier wirkt häufig ein Modus der Selbstzuschreibung, der die Probleme nicht in der Schrankenlosigkeit des Wettbewerbs, sondern in der eigenen Person verortet. Neu ist indessen, dass sich dieser Modus der Selbstzuschreibung nicht nur bei Managern und qualifizierten Angestellten, sondern zunehmend auch im Arbeiterbereich findet.

Es ist nicht primär die Konkurrenz, das äußere Zwangsmoment, das in diesen Gruppen die Bereitschaft zu permanenten Höchstleistungen erzeugt. In den Segmenten mit anspruchsvollen, kreativen Tätigkeiten appelliert marktzentrierte Kontrolle immer auch an die Professionalität der Arbeitssubjekte. Befriedigung entspringt aus dem Bestreben, die Arbeit so gut wie möglich, eben professionell, erledigen zu wollen. Das Streben nach Bestätigung in der Arbeit kann problematische, mitunter geradezu pathologische Formen annehmen. So kann die permanente Zeitnot der high potentials in „Arbeitssucht“ ausarten, psychische Schäden und Entspannungsunfähigkeit hervorrufen. Das Privatleben leidet; früher oder später wirken zerrüttete Sozialbeziehungen auf das Arbeitsvermögen zurück. Der innere Antrieb für hohe Arbeitsleistungen entfällt, Kreativität geht verloren und das Arbeitsvermögen wird mitunter dauerhaft geschädigt. Doch solche Schwierigkeiten resultieren gerade nicht mehr aus den Belastungen standardisierter, monotoner Teilarbeit. Was in der fordistischen Ära durch ausdifferenzierte Hierarchien, strukturierte Laufbahnen und klar definierte Kompetenzbereiche von Außen auferlegt wurde und dem Alltagsleben einen Rhythmus gab, wird nun zumindest teilweise der Entscheidung von Individuen oder Kleingruppen überantwortet. Das kann befreiend wirken, aber auch Unsicherheit erzeugen. In der Regel verfügen jedoch nicht nur die „Gesicherten“, sondern auch die „Selbstmanager“ in nicht-standardisierten, häufig befristeten oder projektbezogenen Arbeitsverhältnissen über genügend Ressourcen, um Phasen der Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit ohne Statusängste überstehen zu können.

⁴ Eine ausführliche Darstellung der gesamten Typologie findet sich in: Dörre u.a. 2006.

Diese Feststellung muss allerdings mit einer wichtigen Einschränkung versehen werden. Auch in kreativen, qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten gibt es Übergänge in die Zone der Prekarität. So arbeiten viele Beschäftigte in der Kulturwirtschaft, im Medienbereich, der Film- und Fernsehindustrie in Verhältnissen, die, gemessen an Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, als prekär bezeichnet werden müssen (TAZ 2006, Kulturwirtschaft 2005). Hier sind es neben der Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit vor allem die Hoffnung auf den großen Durchbruch (z.B. eines Designerstudios oder Techno-Labels) und das schillernde Image der Branche („Ich bin beim Film“), die die RepräsentantInnen „kreativer Milieus“ zu geduldigen PrekarierInnen werden lassen. Dennoch ist die Unterschicht selbst in diesen Gruppen eine ferne soziale Realität, die Verkörperung all dessen, was man selbst sozial und ästhetisch ablehnt. Und je prekärer die eigene Situation, desto ausgeprägter das Bemühen, sich zumindest symbolisch von diesen deklassierten Gruppen abzuheben.

2.2 Die Hoffenden (Typ 5)

Gruppen in auch formal unsicheren Beschäftigungsverhältnissen agieren in einer „Zone der Verwundbarkeit“ bzw. der „Prekarität“. Hier agiert das eigentliche Prekariat. In ihren subjektiven Verarbeitungsformen bedeutet das Ausüben einer prekären Beschäftigung die Auseinandersetzung mit einer eigentümlichen Schwebelage. Auf der einen Seite haben die betreffenden LeiharbeiterInnen, befristet Beschäftigten, Teilzeitkräfte und GeringverdienerInnen den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen, weshalb ein Teil von ihnen alle Energien mobilisiert, um den Sprung in eine gesicherte Beschäftigung doch noch zu schaffen. Permanente Anstrengungen sind auf der anderen Seite aber auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden. Wer in seinen Anstrengungen nachlässt, dem droht der Absturz in die „Zone der Entkoppelung“. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen die „modernen PrekarierInnen“ keine Reserven, kein Ruhekitzen. Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen werden bevorzugt die unangenehmen Arbeiten aufgebürdet. Sie sind die Lückenbüßer, die „Mädchen für alles“, deren Ressourcen mit anhaltender Dauer der

Unsicherheit allmählich verschlissen werden. Die Betroffenen entwickeln unterschiedliche Strategien zur Bewältigung sozialer Unsicherheit. So handelt es sich bei den Hoffenden in erster Linie um jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die ihr prekäres Arbeitsverhältnis als Sprungbrett in eine Normalbeschäftigung betrachten. Sie alle setzen auf den viel beschworenen „Klebeffekt“ einer flexiblen Beschäftigung. Kontakte zu BeschäftigterInnen und KollegInnen sowie gute Arbeitsleistungen sollen die Gewähr dafür bieten, dass die „Normalisierung“ der Erwerbsbiographie letztendlich doch noch gelingt. Diese Erwartungshaltung treibt die Befragten an. Konsequenterweise kritisieren sie vor allem fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten, die mit der prekären Beschäftigung verbunden sind.

3. Reformen: Marktanpassung und wissenschaftliche Eigengesetzlichkeit

Eine Typologie, die auf der Grundlage der Veränderung der Erwerbsarbeit im privatwirtschaftlichen Raum entwickelt wurde, kann nicht ohne weiteres auf das Beschäftigungsfeld Wissenschaft übertragen werden. Staatliche Steuerung und öffentliche Verantwortung dominieren hier noch immer, wenn auch unter veränderten Vorzeichen. So zeigt die gegenwärtige Umstrukturierung des Steuerungsmodus wissenschaftlicher Einrichtungen nach den Prinzipien des New-Public-Management, dass mindestens auf der Ebene gesellschaftlicher Zuschreibungen auch in der Wissenschaft eine „Landnahme“ stattfindet. In den Forschungsinstitutionen – besonders den Hochschulen – sollen Wettbewerbssituationen implementiert werden, die marktadäquates Handeln von den Einrichtungen ebenso fordern wie von den WissenschaftlerInnen. Wird etwa die Ressourcensteuerung nach Outputkriterien verbunden mit der Konzentration von Entscheidungskompetenzen bei Leitungsorganen, so sind Anleihen bei den beschriebenen privatwirtschaftlichen Managementpraktiken unübersehbar. Gleichwohl treffen diese Steuerungsformen mindestens bei den Hochschulen auf eine Organisation, die geradezu auf einer hohen Autonomie der wissenschaftlichen AkteurInnen (eigentlich der ProfessorInnen) basiert. Diese Autonomie ist der Kern der verbreiteten organisa-

tionssoziologischen Beschreibung von Hochschulen als „lose gekoppelte Systeme“ bzw. „lose gekoppelte wissenschaftliche Disziplinen“ (Kern, 2000, S. 28). Sie erhöht im Falle der Hochschulen die – allen Organisationen innewohnende – Fähigkeit, ihre Handlungspraxen entgegen veränderten Strukturen und gesellschaftlichen Zuschreibungen zu behaupten. Gerade das Beispiel der atypisch Beschäftigten wird zeigen, dass einstweilen noch wissenschaftliche Funktionsprinzipien volle Gültigkeit haben, die einem marktadäquaten Verhalten von WissenschaftlerInnen entgegen stehen; häufig mit durchaus prekarisierenden Wirkungen.

Trotz der hier aufscheinenden Eigengesetzlichkeit der Wissenschaft deutet doch viel darauf hin, dass insbesondere die beiden oben dargestellten Typen kritische Ansatzpunkte bieten, um das besondere Prekarisierungsprofil wissenschaftlicher Arbeit zu erfassen. Gerade die neuen Formen „immaterieller“ Dienstleistungs- und Informationsarbeit in der Privatwirtschaft verlangen nach Arbeitsweisen, wie sie im Wissenschaftsbereich von jeher anzutreffen waren. Vor diesem Hintergrund werden viele Entsprechungen von wissenschaftlicher Arbeit und dem Profil der „Selbstmanager“ verständlich.

Allerdings macht die Vielfalt der Beschäftigungsformen deutlich, dass man von einem einheitlichen Typus des wissenschaftlich Beschäftigten nicht ohne weiteres sprechen kann. Materiell und institutionell, aber auch in Bezug auf soziale Integration und subjektive Verarbeitungsformen, unterscheiden sich diese Formen deutlich. Im Blickpunkt dieser Darstellung soll eine Gruppe von Beschäftigten stehen, die organisatorisch fest im Wissenschaftssystem verankert ist und zentral an der Forschungs- wie der Lehrleistung beteiligt ist.

4. Beispiel: Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen

Die größte Gruppe von hauptberuflich beschäftigten WissenschaftlerInnen bilden mit 106.000 Personen

(Stand 2004) die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen an den Hochschulen. Zugleich hat es nur bei ihnen in jüngerer Zeit bedeutendes Beschäftigungswachstum gegeben (Stand 1995: 92.500). Gewachsen sind dabei allerdings fast ausschließlich befristete und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Fast 75 Prozent der Beschäftigten haben Zeitverträge. Unter diesen Befristeten finden sich mehr als 30.000 Teilzeitbeschäftigte. Die Gruppe von wissenschaftlich Beschäftigten, die gleichzeitig in Befristung und Teilzeit arbeiten – also beide formalen Prekarisierungsrisiken auf sich vereinen –, ist damit beinahe so groß wie die der ProfessorInnen (38.000).⁵

Freilich differenzieren sich diese Zahlen nach Forschungsdisziplinen. Teilzeitbeschäftigung ist etwa in den Sozialwissenschaften weit häufiger anzutreffen, als in den Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Die Befristetenquote von drei Vierteln ist allerdings über alle Fakultäten fast gleich.

Die aktuelle Entwicklung in vielen Disziplinen verstärkt diesen Trend noch, denn es ist gängige Praxis, freierwerbende Dauerstellen in befristete umzuwandeln. Das Verhältnis verschiebt sich also kontinuierlich weiter zugunsten der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Dem korrespondiert, dass auch in der außeruniversitären Forschung, wo zumindest bei den „Big Four“ (MPG, FhG, WGL, HGF) unbefristete Beschäftigung lange üblicher war, immer mehr befristete Verträge ausgegeben werden.

Eine solche Zusammensetzung von Beschäftigten – zumal hochqualifizierten – gibt es in keinem anderen Bereich des öffentlichen Dienstes. In dieser Struktur fördert gerade die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst ein großes materielles und institutionelles Prekaritätsgefälle. Nicht nur die verbeamteten Professoren, sondern auch andere dauerbeschäftigte WissenschaftlerInnen im Angestelltenverhältnis sind in Bezug auf ihre Arbeitsplatzsicherheit gegenüber ihren befristeten KollegInnen deutlich privilegiert. Demgegenüber gehört es zum Charakter der Zeitverträge, dass sie die ArbeitnehmerInnen schon von

⁵ Die geschlechtsneutrale Formulierung ist in diesem Fall noch immer fast unangebracht. Immer noch werden fast 90 % der Professuren in Deutschland von Männern besetzt. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Lehrbeauftragten – also den vornehmlich unsicheren Beschäftigungsverhältnissen – sind Frauen dagegen keineswegs unterrepräsentiert. Damit ist das Prekarisierungsproblem auch in der Wissenschaft in starkem Masse ein Gender-Problem.

weiten Teilen des rechtlichen Schutzes ausschließen. Die gut geschützten Arbeitsverhältnisse auf der anderen Seite der „Prekaritätsscheide“ Dauerbeschäftigung wirken so als zusätzliche Hürde für die Befristeten, denn sie können nicht mit hoher Fluktuation außerhalb der Alterszyklen der Wiederbesetzung rechnen. Es stehen also nicht nur sehr wenige, immer enger werdende Kanäle des Übergangs in gesicherte Beschäftigung zur Verfügung; diese sind auch chronisch verstopft.

Das Zusammenspiel der Dominanz atypischer Beschäftigung einerseits und der Formalisierung des öffentlichen Dienstes andererseits gibt der Frage nach der Prekarität wissenschaftlicher Arbeit somit eine besondere Brisanz. Diesen besonderen Charakter gilt es im Auge zu behalten, wenn man das prekäre Potential dieses Beschäftigungssegments insgesamt einschätzen will.

4.1 Materielle Prekarität und konkrete Berufstätigkeit

Die materielle und institutionelle Dimension reichen bei der Bewertung der Prekaritätsrisiken von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nicht aus. Es müssen sozial-kommunikative oder sinnhaft-subjektbezogene Elemente mit hinzugenommen werden.

Hier stechen Parallelen zum oben charakterisierten Typus des Selbstmanagers ins Auge. Die konkrete Berufstätigkeit wissenschaftlicher MitarbeiterInnen ist geprägt von einem geringen Formalisierungsgrad, hoher sozialer Integration und Selbstorganisation. Die Wahl von Zielen und Mitteln erfolgt ebenso wie die Arbeitsorganisation weitgehend eigenverantwortlich. Die Bearbeitung von Forschungsproblemen ebenso wie die oft eigenverantwortliche Gestaltung und Durchführung von Lehrangeboten komplettieren die Erfahrung eines Freiheitsgewinns, der durch gleichzeitige persönliche Abhängigkeiten nicht prinzipiell in Frage gestellt wird.

Arbeit ist für WissenschaftlerInnen zudem mindestens ideell nicht nur Erwerb, sondern intrinsisch motiviert und mit einer hohen Sinnhaftigkeit aufgeladen. Auch die Entwicklung von Netzwerken in der Doppelfunktion in der Forschung sowie „beim

Stricken der eigenen Karriereleiter“ (Enders 2003) bleibt in der Wissenschaft unerlässlich.

Wissenschaftliche Arbeit befördert also auf der Ebene der konkreten Berufstätigkeit eine Selbstwahrnehmung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als hochprofessionelle, sozial und fachlich eingebundene Individuen. Ähnlich wie „Selbstmanager“ verbinden sie also eine sozial-kommunikativ hochintegrierende Tätigkeit und ein materiell teils sehr prekäres Beschäftigungsverhältnis.

Diese Ähnlichkeit würde dafür sprechen das prekäre Potential wissenschaftlicher MitarbeiterInnen als begrenzt anzusehen. Allerdings gibt es gravierende Unterschiede zu den „atypisch Integrierten“, die vor allem aus der staatlichen Steuerung, verstärkt durch innerwissenschaftliche Funktionsprinzipien entstehen.

4.2 Staatlich produzierte Prekarität und persönliche Abhängigkeit

Wie an der ambivalenten Wirkung des öffentlichen Dienstes zu sehen ist, führt diese Konstellation keineswegs zu einer Entschärfung der Prekarität in der Wissenschaft. Vielmehr verbindet sich für die WissenschaftlerInnen gegenwärtig der Druck des staatlich gelenkten „Pseudo-Marktes“ mit ihrer im Vergleich zur Privatwirtschaft sehr eingeschränkten Bewegungsfreiheit zu einem nicht unerheblichen Prekaritätswachstum in materieller Hinsicht. Die staatliche Verantwortung wirkt in dieser Konstellation nicht prekaritätsdämpfend, sondern eher verschärfend.

Entsprechend findet bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eine andere Verinnerlichung externer Zwänge statt als bei den „Selbstmanagern“: Nicht der Marktzwang wird verinnerlicht, sondern viel eher das wissenschaftliche „Matthäus-Prinzip“ (Merton 1985): Wer da hat, dem wird gegeben werden.

Je arrivierter ein/e WissenschaftlerIn ist, umso leichter fällt es ihm oder ihr weitere Reputation zu erlangen. Dieser Mechanismus hat weitreichende Folgen. Er zwingt NachwuchswissenschaftlerInnen in letzter Konsequenz, das eigene wissenschaftliche Fort-

kommen an eine/n MentorIn zu binden, wodurch sich systematische Abhängigkeitsstrukturen entwickeln.

Ein banales und gleichwohl wirkungsmächtiges Beispiel für die Wirksamkeit des Matthäusprinzips ist die Verteilung von Drittmitteln. Versuchen NachwuchswissenschaftlerInnen unter ihrem eigenen Namen Mittel zu akquirieren, scheitern sie in den meisten Fällen. Entwickeln sie dagegen den gleichen Antrag für arrivierte ForscherInnen, die ihren Namen leihen, so steigen die Chancen beträchtlich. Dieser Sachverhalt hat sich in den letzten Jahren noch verschärft, da leistungsbezogene Mittelvergabe und Evaluationskriterien ProfessorInnen dazu zwingen, selbst verstärkt Drittmittel einzuwerben.

4.3 Biographische Spreizung und lange Qualifizierungswege

Ein weiterer gravierender Faktor, der die Wissenschaft von anderen Bereichen unterscheidet, ist die biographische Spreizung atypischer Erwerbsformen. WissenschaftlerInnen sind, anders als andere Hochqualifizierte, nicht nur zu Beginn ihrer Karriere atypisch beschäftigt.

Den „sicheren Hafen“ der Professur erreicht der kleine Teil von WissenschaftlerInnen, der überhaupt dorthin gelangt, erst mit durchschnittlich 41,1 Jahren;⁶ eine Dauerstelle an außeruniversitären Instituten nicht wesentlich früher.

Bis zu diesem Punkt gilt jede/r WissenschaftlerIn in Deutschland als „wissenschaftlicher Nachwuchs“.⁷ An diesem Begriff ist ablesbar, dass das deutsche Wissenschaftssystem prinzipiell nur Hochschul-lehrerInnen kennt und solche, die es noch werden wollen. Wissenschaftliche Arbeit unterhalb der Professur ist entsprechend immer auch Qualifikationsarbeit, ganz gleich, ob sie tatsächlich auf einer Qualifikationsstelle, im Zusammenhang eines Projektes oder – die eigentlich schärfste Form materieller

Prekarität – mit einem Stipendium verrichtet wird. Diese immens lange Qualifizierungsphase hat zwei Auswirkungen auf das prekäre Potential. Zum einen verstärkt sie die genannten Abhängigkeitsstrukturen. Auf der anderen Seite wirkt sie im Hinblick auf die Selbstwahrnehmung prekaritätsdämpfend. Eine dauerhaft unsichere Beschäftigung, gar unterbrochen durch Arbeitslosigkeit, belastet zwar, kann aber immer als Weg zur nächsten Qualifizierungsstufe gerechtfertigt werden. Die meisten WissenschaftlerInnen befinden sich subjektiv immer in einer Entwicklung, an deren Ende implizit die Professur steht.

Im Ergebnis dieser Faktoren ist das Zeitfenster, das für eine Statuspassage auf die sichere Seite offen steht, sehr eng. Wer es verpasst, steht womöglich mit 45 Jahren vor einer Karriere-Sackgasse. Aus dieser Position ist ein Schritt auf andere Arbeitsmärkte vielfach schwierig bis unmöglich.

Wissenschaftliche Traditionen und die Organisation wissenschaftlicher Beschäftigung in Deutschland sind wesentliche Elemente, die wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse – in unserem Beispiel die der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen – von denen der atypisch Integrierten unterscheiden. Insbesondere die Verquickung von Qualifizierung und Erwerbsarbeit produziert dabei Verarbeitungsformen, wie sie etwa bei der Gruppe der Hoffenden in unserer Typologie anzutreffen sind. Die Zugehörigkeit zum Wissenschaftssystem wird auch unter hohem materiellen Druck aufrechterhalten, in der Hoffnung, durch besonderen Einsatz eine langfristige Perspektive zu erschließen. Eine Betrachtung von wissenschaftlicher Arbeit am organisatorischen Rand des Wissenschaftssystems, etwa bei den Lehrbeauftragten, würde diese Elemente wahrscheinlich noch stärker zum Tragen bringen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Typologie die Besonderheiten wissenschaftlicher Erwerbsarbeit wie erwartet nicht komplett einfangen kann. Sie lässt

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 2002

⁷ „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.“ (HRK, http://www.hrk.de/de/home/1242_1201.php; Stand: 1.12.2006).

aber darauf schließen, dass dieses hochqualifizierte Beschäftigungssegment gegenwärtig bis in seine Kernbereiche hinein einen Prekarisierungsschub erfährt. Umso dringender scheint der Bedarf, sich mit den Mitteln der Prekarisierungsforschung dem Wissenschaftssystem zu nähern.

Das gilt insbesondere im Hinblick auf die Erfassung der subjektiven Verarbeitungsformen, die entscheidend für Optionen der politischen Gestaltung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit sind.

5. Politische Gestaltung: Kein Abbau von Prekarisierung ohne PrekarierInnen

Während lange Zeit die Gewerkschaften und BeschäftigtenvertreterInnen mit ihrer Forderung, die atypische Beschäftigung in der Wissenschaft zu reduzieren, im Wesentlichen alleine standen, hat es in jüngerer Zeit einige kritische Äußerungen von anderer Seite in dieser Hinsicht gegeben. Am prominentesten darunter war sicher der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag (2004). Die ausufernde Befristungspraxis, so heißt es dort sinngemäß, werde für die Wissenschaftseinrichtungen zur Gefahr, weil sie unter diesen Arbeitsbedingungen keinen Nachwuchs mehr fänden. Potentielle wissenschaftliche MitarbeiterInnen gingen lieber ins Ausland oder gleich in die Privatwirtschaft. Diese Aussagen, beim Wissenschaftsrat freilich verbunden mit der Forderung nach Lockerung des Kündigungsschutzes, zeigen zweierlei: Zum einen verschlechtert sich offensichtlich die Beschäftigungssituation gegenwärtig auch in der Wahrnehmung der NachwuchswissenschaftlerInnen selbst. Zum andern betrifft der Prekarisierungsschub nicht nur die Berufsbiographie eines relativ überschaubaren Personenkreises, sondern die Reproduktionsfähigkeit und damit die Funktionalität des Wissenschaftssystems selbst.

Als Reaktion darauf sind auch die ordnungspolitischen Versuche der rot-grünen Bundesregierung zu sehen, mit der 5. HRG-Novelle Karrieresackgassen in der Wissenschaft abzubauen. Angesichts des BVerfG-Urteils vom Juli 2004 zur Juniorprofessur und trotz der Reperaturnovelle einige Monate später

muss die Wirksamkeit dieser Maßnahmen angezweifelt werden. Deutliches Indiz dafür ist, dass nur wenige Juniorprofessuren eingerichtet wurden, seitdem die Fördermittel des Bundes Ende 2004 ausgelaufen sind. Von den 6000 Juniorprofessuren, die Ministerin Bulmahn einst als Zielmarke vorgegeben hat, existieren heute etwa 900 und es bleibt abzuwarten wie viele noch hinzukommen (vgl. Zeit, 13.7.2006). Auch die Relativierung der Habilitation als Zugangsvoraussetzung zur Professur hat sich in der Praxis bisher nicht gravierend ausgewirkt. Vielmehr sehen sich JuniorprofessorInnen oft gezwungen, neben ihren Dienstaufgaben auch eine Habilschrift anzufertigen, um im Wettbewerb um einen Lehrstuhl konkurrenzfähig zu sein.

Ob die Juniorprofessur wissenschaftliche Beschäftigung im Erfolgsfall überhaupt planbarer – und damit weniger prekär – machen würde, ist ohnehin zweifelhaft. Ein „Tenure Track“, also ein verlässlicherer Weg in eine unbefristete Beschäftigung, ist mit der Juniorprofessur jedenfalls nur in Einzelfällen verbunden.

Durch diese Perspektivlücke hat die 12-Jahres-Regelung, die nach jeweils sechsjähriger befristeter Beschäftigung vor und nach der Promotion entweder eine Dauerstelle oder das berufliche Aus vorschrieb, auf WissenschaftlerInnen als reiner Abbau von Möglichkeiten und nicht von Unsicherheit gewirkt.

An der Aufweichung dieser Regel ist jetzt der Kurswechsel erkennbar, den Ministerin Schavan gegenüber ihrer Amtsvorgängerin vollzogen hat. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) wird es de facto möglich sein, bei hauptsächlichlicher Drittmittelfinanzierung unbegrenzt befristete Arbeitsverträge aneinander zu reihen. Zwar wird dadurch das kategorische Aus sechs Jahre nach der Promotion verhindert, allerdings kann keineswegs von – so Schavan – „attraktiveren Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ gesprochen werden. Auch dieses Gesetz macht wissenschaftliche Karrieren nicht planbarer, schafft keine Wissenschaftsarbetsplätze außerhalb der Professur und baut auch nicht das „Prekaritätsgefälle“ zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten ab. Flexibilitätsprämien für befristet Beschäftigte beispielsweise

sieht der Entwurf nicht vor. Nimmt man die Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte hinzu, so scheint die Stoßrichtung des Gesetzes eher in einer weiteren Verbilligung wissenschaftlicher Arbeit zu liegen. Die Probleme jedenfalls, die etwa der Wissenschaftsrat in seinem Gutachten angesprochen hat, werden durch das WissZVG aller Voraussicht nach nicht gelöst.

Trotz der festgestellten Verschärfung prekarisierender Elemente und der bisherigen Unfähigkeit politische Lösungen zu finden ist es unter den WissenschaftlerInnen bisher sehr ruhig geblieben. Worauf ist das zurückzuführen?

Ein Teil der Antwort liegt in der beschriebenen Kombination kreativer, integrativer Arbeit und prekärer Beschäftigungsformen. Ein anderer Aspekt besteht offensichtlich in der disziplinierenden Wirkung paternalistischer Abhängigkeiten. Bereits bei Konflikten bezüglich der Eingruppierung wehren sich – so berichten Personalräte – betroffenen WissenschaftlerInnen teils gegen ihre eigene Höhergruppierung, weil sie fürchten, sonst das Verhältnis zu ihrem oder ihrer MentorIn zu verschlechtern. Hier scheint der Qualifizierungsaspekt eine Selbstunterwerfung in Gang zu setzen, die Loyalität erzeugt. Die notwendige Unterstützung von arrivierten WissenschaftlerInnen und damit die Zugehörigkeit zum Wissenschaftssystem soll durch Zurückstellen der eigenen Interessen erkaufte werden.

Wenn der wachsende Druck auch auf diese Weise nicht mehr aufgefangen werden kann, so nutzen insbesondere junge WissenschaftlerInnen häufig die Möglichkeit ihm auszuweichen und wechseln ins Ausland.

Beschäftigungsstruktur, Machtverhältnisse in den Hochschulen und tradierte wissenschaftliche Funktionsprinzipien wirken im Ergebnis so zusammen, dass atypisch beschäftigte WissenschaftlerInnen sich im Umgang mit ihren prekären Beschäftigungsverhältnissen hauptsächlich auf passive Duldungs- und Ausweichstrategien verlegen. Man kann sie in diesem Zusammenhang wohl als geduldige PrekariInnen charakterisieren.

Dieses Verhältnis sorgt dafür, dass sie nur sehr eingeschränkt als politische Agenten ihrer eigenen Interessen auftreten und mit den klassischen Mitteln kollektiver Interessenvertretung kaum zu erreichen sind.

Dabei verfügt diese Gruppe prinzipiell über alle Eigenschaften, um als „Katalystgruppe“ für soziale Bewegungen zu fungieren. Fachliches Wissen, organisatorische und kommunikative Kompetenzen, sowie ihre materiell-institutionelle Lage prädestinieren sie eigentlich, im Zentrum einer gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategie für den Wissenschaftsbereich zu stehen. Das Bemühen, diese Beschäftigten zu organisieren ist seitens der Gewerkschaften auch seit einiger Zeit zu spüren. Bisher ist das allerdings kaum gelungen.

5.1 Handlungsoptionen: Dilemma der Interessenvertretung verlangt neue Wege

Die öffentliche Verantwortung für den Wissenschaftsbereich, die einerseits mit zur Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse beigetragen hat, könnte es andererseits wesentlich erleichtern, politische Arenen für die Einhegung dieses prekären Potentials zu schaffen. Dass dies bisher nur selten gelingt, liegt auch an einem gewerkschaftlichen Dilemma. Häufig werden gewerkschaftliche Vorschläge, die zur Eindämmung potentiell prekärer Beschäftigung und zur Erweiterung individueller Gestaltungsfreiheit führen sollen, von denjenigen, mit denen sie durchgesetzt werden müssten, als Beschneidung ihrer Karriere- und Arbeitsoptionen erlebt und abgelehnt. Wie etwa bei der Frage der Eingruppierungen stehen Gewerkschaften und Personalvertretungen häufig vor der paradoxen Situation, bessere Beschäftigungsbedingungen erreichen zu wollen, gegenüber den Betroffenen aber als Beschäftigungsverhinderer dazustehen. Die aktuellen Entwicklungen im Bereich des TV-L und des WissZVG machen deutlich, dass GEW und ver.di hier ein höheres Problembewusstsein entwickelt haben, der Widerspruch aktuell aber noch nicht aufgelöst werden kann.

Diese Auseinandersetzungen zeigen jedoch auch, dass Mobilisierungs- und Organisationspotential häu-

fig nicht genutzt wird. Die Gewerkschaften sind zum Beispiel mit der Forderung einer Flexibilitätsprämie für befristet Beschäftigte im Beratungsprozess um das den TV-L und das WissZVG aufgetreten, konnten sich gegen den Widerstand der öffentlichen Arbeitgeber und der Hochschulen aber nicht durchsetzen. Dieses Instrument, das zunächst keine Beschäftigungsmöglichkeiten beschränkt, könnte dazu beitragen, die Diskussion bei den Betroffenen vom Kopf auf die Füße zu stellen. An seiner Ablehnung wird deutlich, auf wessen Agenda eine materielle Verbesserung der Lage tatsächlich steht.

Es ist jedoch nicht gelungen, diese Prämie oder die Auseinandersetzung um sie an den Hochschulen ausreichend bekannt zu machen. Wenige Beschäftigte dürften davon bisher etwas gehört haben.

Ebenso könnten sich die Gewerkschaften als treibende Kraft in einer Debatte um die Erleichterung der Drittmittelinwerbung für den wissenschaftlichen Nachwuchs profilieren.

Hier, wie auch im Fall einer transparenten regelmäßigen Leistungsbewertungen mit Anschlussfähigkeit zu einem „Tenure Track“-Modell in Deutschland liegen Konzepte mit Mobilisierungspotential vor, allein scheinen sie auf den klassischen Wegen (z.B. Infobroschüren und -veranstaltungen) die WissenschaftlerInnen nicht zu erreichen.

Ansatzpunkte für eine arbeitspolitische Gestaltung atypischer Beschäftigung in der Wissenschaft können im Ergebnis aber nur dann funktionieren, wenn sie mit den Beschäftigten entwickelt werden, sie sich also mit ihren konkreten Interessen und Problemen ernst genommen fühlen. Das bedeutet insbesondere für die Interessenvertretungen in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen jedoch, dass sie aktiv einen Diskussionsprozess mit den atypisch Beschäftigten in Gang setzen müssen. Die wissenschaftlichen Funktionsprinzipien und das Prekariätsgefälle zwischen Dauerbeschäftigten (dem Großteil der InteressenvertreterInnen) und der befristeten Mehrheit verurteilen eine „Strategie des offenen Ohrs“ von Vorneherein zum Scheitern. Gewerkschaften und Personalräte sind so weit außerhalb der konkreten Berufstätigkeit der atypisch Beschäftigten,

dass sie als reine Ansprechpartner gar nicht wahrgenommen werden.

Ein solcher Wechsel hin zu einer aktiven Strategie ist mühsam und fordert von den Interessenvertretungen teilweise eine Neuorientierung auf die Bedürfnisse von Nicht-Organisierten und schwer Organisierbaren. In diesem schwierigen Feld hat aber nur eine solche Ausrichtung langfristig Erfolgchancen, das prekäre Potential wissenschaftlicher Beschäftigung zu vermindern.

Literatur Titel:

Castel, R. (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit.* Konstanz.

Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise.* MS. Jena.

Dörre, K. (2005): *Prekarität – eine Arbeitspolitische Herausforderung.* In: *WSI-Mitteilungen* 5/2005: 250–258.

Enders, Jürgen (1996): *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter.* Frankfurt a.M.

Enders, Jürgen (2003): *Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen.* In: Hitzler, R./M. Pfadenhauer (Hg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns, Opladen, 253–262.*: 258.

Kern, Horst (2000): *Rückgekoppelte Autonomie. Steuerungselemente in lose gekoppelten Systemen.* In: A. Hanft (Hrsg.), *Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien* (S. 25–38). Neuwied: Luchterhand.

Kulturwirtschaft in Berlin. Entwicklung und Potenziale 2005.

Lutz, Burkard (1984): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität.* Frankfurt a. M, New York./Campus.

Luxemburg, R. (1975): *Die Akkumulation des Kapitals – Eine Antikritik.* In: *Gesammelte Werke* 5. Berlin: 413–523.

Matthies, Hildegard (2005): *‘Entrepreneurship’ in unvollkommenen Märkten – das Beispiel der Wissenschaft.* In: Lohr, Karin/Hildegard Nickel (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen, Münster, 149–179.*

Merton, Robert (1985): *Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenssoziologie.* Frankfurt a.M.

Mückenberger, Ulrich (1985): *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses.* In: *Zeitschrift für Sozialreform* 31: 415–434 und 457–475

Struck, Olaf/Christoph Köhler (Hg.) (2004): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, München.*

Die Tageszeitung. Prekäres Leben. Serie. Berlin 2006.

Wilson, D./Purushotaman, R. (2003): *Dreaming With BRICs. Global Economics Paper No: 99.* Glodmann Sachs.

Windolf, P. (Hrsg.) (2005): *Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen.* Wiesbaden.

Wissenschaftsrat (2004): *Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter.* Drucksache 5923/04. Berlin.

Empfehlung der EU-Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern

Ergebnisse einer ver.di-Umfrage

Bernhard Kunze/Klaus Visser

1. Vorbemerkung

Die EU will bis zum Jahr 2010 zur dynamischsten und wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsregion der Welt werden. Das haben die Staats- und Regierungschefs vor sieben Jahren in Lissabon beschlossen. Damit das gelingen kann, braucht die europäische Wissenschafts- und Forschungspolitik nicht nur eine entsprechende finanzielle Ausstattung. Mindestens ebenso wichtig sind attraktive Arbeitsbedingungen für WissenschaftlerInnen. Denn nur wenn sich ausreichend viele Menschen entschließen, als Forscherinnen und Forscher tätig zu sein, hat die Lissabon-Vision eine Realisierungschance.

Die EU-Kommission hat im Frühjahr 2005 „Empfehlungen über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ erarbeitet. ver.di unterstützt diesen Vorstoß und hat eine Umfrage unter den (Gesamt-)Betriebs- und Personalräten von 19 außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit ca. 30.000 Beschäftigten durchgeführt. Diese hat gezeigt, dass Deutschland bisher nicht auf der Höhe der Zeit ist und viele Empfehlungen, wie z.B. Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sowie abgesicherte Beschäftigung in allen Laufbahnstapen nur in Ansätzen vorhanden sind.

2. Empfehlung der EU-Kommission (K(2005) 576 endgültig – Brüssel 11.03.2005)

Die wichtigsten Ziele:

- die Gemeinschaft bis zum Jahre 2010 zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsregion der Welt zu machen
- Entscheidende Verbesserung der Attraktivität für ForscherInnen in Europa
- Beteiligung der ForscherInnen stärken
- Rahmenbedingungen für stabilere und attraktivere Laufbahnen schaffen
- Entwicklung eines attraktiven, offenen und beständigen Arbeitsmarkts für ForscherInnen

Auszug aus den Empfehlungen:

- ein motivierendes Arbeitsumfeld
- Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und die Förderung von Frauen
- sozial abgesicherte Beschäftigung in allen Laufbahnstapen – auch für NachwuchsforscherInnen
- stabile Arbeitsverhältnisse und beständige Beschäftigungsbedingungen (Beschränkungen von Befristungen)
- Arbeitsbedingungen, die attraktiv und der Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit angemessen sind
- Förderung und Anerkennung der Mobilität in geografischer, fachlicher und struktureller Hinsicht.

3. Beschluss des Bundesrates (Drucksache 202/05) v. 27.05.05 und (Drucksache 715/03) v. 07.11.03:

- nimmt die EntschlieÙung des Rates für eine Empfehlung über den Beruf und die Laufbahnen der ForscherInnen im Europäischen Forschungsraum zur Kenntnis
- lehnt die Strukturierung der nationalen Ausbildungswege für ForscherInnen ab
- mahnt eine Stellungnahme der Kommission über die Verbesserung der Funktionsweise des Mobilitätsportals für ForscherInnen an
- bedauert, dass die Kommission nichts unternommen hat für die Vorbereitung eines „Europäischen Jahres der ForscherInnen“ und die Förderung des Dialogs zwischen Gesellschaft und Forschung
- hält die erste Berichtspflicht 2005 für wesentlich verfrüht und die jährliche Berichtsvorlage für unangemessen
- lehnt die Erarbeitung für einen „Verhaltenskodex für die Einstellung für ForscherInnen“ ab
- kann sich den Vorschlägen nicht anschließen „einen besonderen rechtlichen Status für ForscherInnen“ zu schaffen

4. ver.di FB 5 – „Erste Einschätzungen aus gewerkschaftlicher Sicht und Schlussfolgerungen für Deutschland und Europa“ 10.08.2005

Grundsätzliche Übereinstimmung in ausgewählten Punkten:

- Definition des Begriffs ForscherInnen
- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- Einstellung, berufliche Entwicklung
- Personalentwicklung, Qualifizierung
- Mitbestimmung, wissenschaftliche Mitwirkung
- Freiheit der Forschung, Ethik, geistiges Eigentum

Handlungsnotwendigkeiten:

- befristete Beschäftigungsverhältnisse auf ein notwendiges Maß beschränken
- die Tätigkeit als NachwuchsforscherInnen als erste Phase wissenschaftlicher Tätigkeit anerkennen. Sie soll – bevorzugt – in tarifvertraglich

geregelten Arbeitsverhältnissen, zumindest aber gegen die sozialen Risiken abgesichert, erfolgen

- tarifvertragliche Vereinbarungen so gestalten, dass sie die Mobilität im umfassenden Sinne fördern und Leistungen von Einzelpersonen und/oder Teams honorieren
- Verpflichtung zur sozialen Absicherung der Beschäftigung von ForscherInnen als Bestandteil in die europäische Sozialcharta aufnehmen.

5. HRK; EntschlieÙung des 205. Plenums am 23.11.2005 „Zur Europäischen Charta für Forscher und zum Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ – Auszug:

- begrüÙt die zunehmende Aufmerksamkeit gegenüber der Forschung und insbesondere der Hochschulforschung
- unterstützt im Grundsatz die politischen Ziele der Kommission, die mit der Empfehlung zur Europäischen Charta für ForscherInnen und den Verhaltenskodex für die Einstellung von ForscherInnen verbunden sind
- schätzt die Empfehlung als eine wichtige ein, die als eine ethische Orientierung auf freiwilliger Basis umgesetzt werden sollte
- weist darauf hin, dass die Mehrzahl der Ziele der Charta in Deutschland bereits umgesetzt oder Teil der deutschen Wissenschaftstradition sind
- präsentiert in dem anliegenden Umsetzungsprotokoll das Verständnis der Charta und des Kodex aus der Sicht der deutschen Hochschulen und weist auf potentielle Hindernisse und künftige Aufgaben bei der Umsetzung der Charta hin.

Auszug Umsetzungsprotokoll:

- Definition des/der Forschers/in: unangemessene Nivellierung; widerspricht der Tradition, wie sie durch berufsständische Begriffsdefinitionen und tarifvertragliche Regelungen besteht.
- Die Hochschulen betonen ausdrücklich . . . die niedergelegte Bestimmung „Kunst und Forschung sind frei. Die akademische Freiheit wird geachtet“.

- Rechte an geistigem Eigentum: Arbeitnehmererfindungsgesetz von 2002 erlaubt den Hochschulen die kommerzielle Verwertung der Erfindungen ihrer Hochschulangehörigen.
- Stabilität und Beschäftigung: Wird hier nur unter der Vergabe von Forschungsstipendien abgehandelt.
- Beurteilungssysteme: leistungsorientierte ProfessorInnenbesoldung; bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bietet sich die Zielvereinbarung an.
- Laufbahnentwicklung: „Der Entwicklung einer Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher an Hochschulen widerspricht die deutsche Tradition des Verbots der Hausberufung“. Für erfahrene ForscherInnen, die keine Stelle als ProfessorIn erhalten können, wird nach Wegen gesucht für eine Dauerbeschäftigung bei Sonderkündigungsrechten.
- Verhaltenskodex für die Einstellung von ForscherInnen: „Für die Hochschulen als Arbeitgeber gilt das Grundprinzip, dass die Eigenständigkeit der Entscheidung des Arbeitgebers und die Stärkung von Wissenschaft und Forschung im jeweiligen konkreten Fall als Hauptziel der Entscheidung berücksichtigt werden muss“.

6. ver.di – FB 5 – 2006 – Fragebogenaktion zur Umsetzung der EG-Richtlinie

Der ver.di Bundesfachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung wollte ermitteln, inwieweit die von der EU-Kommission empfohlenen allgemeinen Grundsätze für Arbeitgeber und der Verhaltenskodex für die Einstellung von ForscherInnen in den jeweiligen Organisationen bzw. Einrichtungen eingehalten bzw. umgesetzt werden.

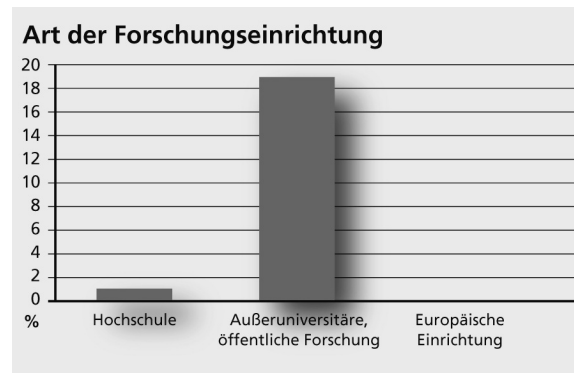
Hierzu ist ein Fragebogen erarbeitet worden und 2006 an Betriebs- und Personalräte in Forschungseinrichtungen gegangen.

Die Auswertung hat folgende Ergebnisse gezeigt.

Befragte Einrichtungen:

- Gesamtbetriebsrat der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)
- Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft (MPG)
- Betriebs- und Personalräte der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)
- Betriebs- und Personalräte der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)

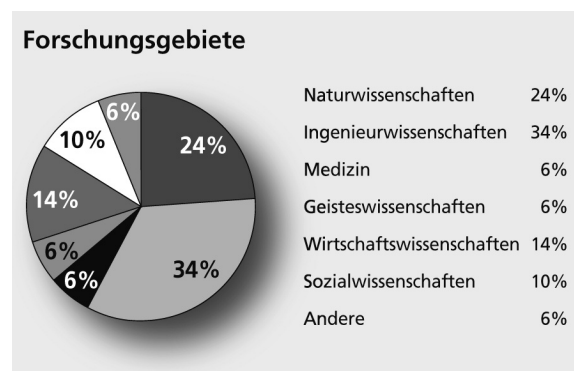
1.1 Sind die EU-Empfehlungen den Beschäftigten oder dem Betriebs- bzw. Personalrat bekannt?



1.2 Wenn die EU-Empfehlung bekannt war, auf welche Weise ist sie bekannt geworden?

- Überwiegend durch ver.di
- EU-Telegramm
- Internet

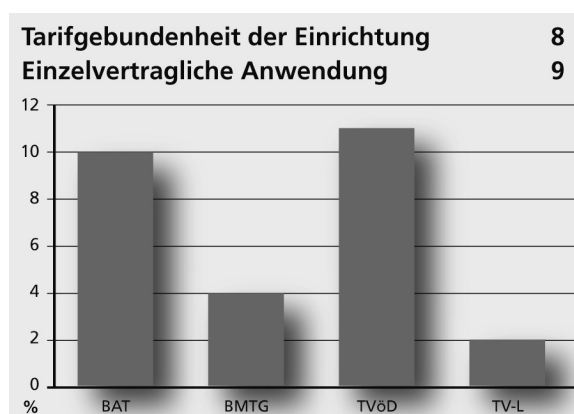
2. Allgemeine Daten zur Forschungseinrichtung



2.3 MitarbeiterInnen

MitarbeiterInnen gesamt	30441		13 – 12434
Zahl der WissenschaftlerInnen	12509	41 %	10 – 4780
Direkt der Wissenschaft zuarbeitendes Personal	9555	31 %	3 – 3620
Zahl der männlichen Beschäftigten	18732	62 %	6 – 7050
Zahl der weiblichen Beschäftigten	11709	38 %	7 – 5384
Zahl der BeamtInnen	306	1 % (6% ohne HS)	2 – 235

3.1 Angewandte Tarifverträge



3.2 Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

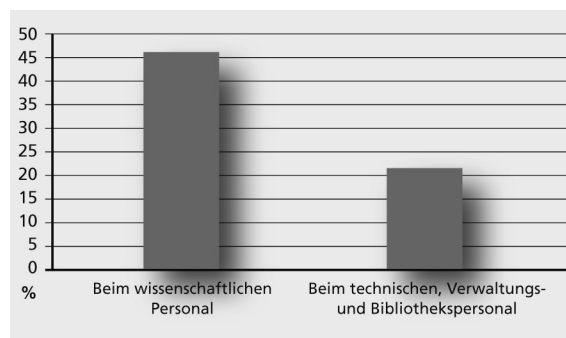
- BV zur Tarifierung
- Arbeitszeiten
- Doktorandenvergütung
- Vergütungsgrundsätze
- Sozialplan
-

3.3 Außertarifliche Regelungen

(z.B. TdL-Richtlinien, PraktikantInnen, DoktorandInnen, stud. Hilfskräfte)

- 30 % TdL – Richtlinie
- 40 % eigene Regelungen für stud./wissenschaftliche Hilfskräfte, PraktikantInnen, DoktorandInnen, StipendiatInnen

3.4 Befristete Arbeitsverträge



3.5 Gibt es in der Einrichtung prekäre Beschäftigungsverhältnisse?

- Nein: 40 %
- Ja: 60 %
 Wenn Ja:
 - Werkverträge
 - Wissenschaftlicher Nachwuchs
 - „selbstbewusste Freelancer“
 - Absicherung gegen soziale Risiken i.d.R. nicht vorhanden (wenige Angaben)

4.1 ForscherInnenbegriff, welche MitarbeiterInnen (Status, Ausbildung, ...) werden als ForscherInnen bezeichnet?

- i.d.R. ab BAT IIa / EG 13 / A 13 als wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit Hochschulabschluss an einer Universität oder Technischen Hochschule.
 Weitere Angaben:
 - ab BAT IIa mit Hochschuldiplom (Universität, TU, Fachhochschule)
 - Promovierte MitarbeiterInnen
 - MitarbeiterInnen mit Abschluss Universität, TH, TU, FH, die forschend tätig sind

4.2 Werden in der Einrichtung alle ForscherInnen, unabhängig von ihrer Klassifizierung, als Angehörige einer Berufsgruppe gesehen und entsprechend behandelt?

- Ja: 75 %
 - Nein: 25 %
- Wenn nein:
- Stark ausgeprägte Hierarchie
 - Unterteilung WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen
 - ForscherInnen sind stellige gebunden

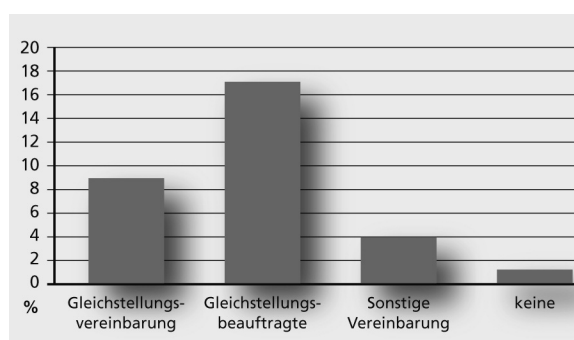
4.3 Werden in der Einrichtung ForscherInnen diskriminiert, z.B. wegen ihres Geschlechts, Alters oder nationalen oder sozialen Herkunft?

- Nein: 95 %
- Keine Angabe 5 %

4.4 Gibt es ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen des Personals?

- Ja: 15 %
 - Nein: 85 %
- Wenn nein:
- Hoher Männeranteil bei der Gründung
 - Niedrige Frauenbewerbsquote (Naturwissenschaft, ...)
 - Auf der Leitungsebene
 - Ingenieurwissenschaft traditionell männliche Domäne
 - Im wissenschaftlichen Bereich ist der Frauenanteil umgekehrt proportional zur Entgeltgruppe

4.5 Gibt es eine institutionelle Chancengleichheitspolitik?



4.6 Ist das Forschungsumfeld motivierend gestaltet, z.B. bezüglich geeigneter Ressourcen (Ausrüstung, Arbeitsmöglichkeiten, Forschungsnetze) und werden die Vorschriften zur Gesundheits- und Arbeitssicherheit eingehalten?

- Ja: 70 %
 - Nur Gesundheits- und Arbeitsschutz 30 %
- Weitere Angaben:
- Problem flache Hierarchie
 - Dominierender aufgeblähter Verwaltungsapparat
 - Motivation

4.7 Sind die Arbeitsbedingungen so beschaffen, dass es weiblichen und männlichen Forschern möglich ist, Familie und Beruf, Kinder und Karriere zu verbinden?

- Ja: 75 %
- Sonst i.d.R. teilweise möglich
- Kein Kinderbetreuungsangebot
- Trotz Leitbild nicht möglich
- Hängt von der jeweiligen Einstellung der Institutsleitung ab
- Theoretisch ja
- Formal nein, faktisch ja

4.8 Gibt es flexible Arbeitszeiten, Teilzeitregelungen, Telearbeit und Urlaub zur persönlichen Weiterbildung?

- Ja: 70 %
- Problem Telearbeit

4.9 Gibt es in Ihrer Einrichtung eine spezielle Laufbahntwicklungsstrategie für ForscherInnen, durch die sie unabhängig von der vertraglichen Situation in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt und betreut werden, z.B. durch MentorInnen, die sie in ihrer Laufbahntwicklung beraten und ihnen bei der Arbeitsplatzvermittlung helfen?

- Nein: 90 %
- Sonstige Angaben:
- Kooperation mit Universitäten
- Mentoring-System, wird nur gering angenommen
- Nur bei WissenschaftlerInnen

4.10 Gibt es interne Regelungen (Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen) über Maßnahmen zur Weiterbildung, die der ständigen Weiterentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten auch außerhalb des beruflichen Tätigkeitsfeldes dienen?

- Nein: 55 %
 - Ja: 35 %
- Angaben:
- BV, GBV (Gesamtbetriebsvereinbarung) Weiterbildung
 - Personalentwicklungskonzept
 - Jährliche MitarbeiterInnengespräche

4.11 Beinhalten diese Regelungen ein Weiterbildungscontrolling?

- Nein: 30 %
- Ja: 5 %
- Keine Angabe: 65 %

4.12 Gibt es betriebliche Beurteilungssysteme, die die berufliche Leistung der ForscherInnen bewerten (auch hinsichtlich des Vergleichs zur Administration und Infrastruktur)?

- Nein: 80 %
 - Ja: 20 %
- Wenn ja, finden die Beurteilungen regelmäßig statt?
- Ja: 25 %
- Ist die Beurteilung transparent und nachvollziehbar?
- Ja: 15 %
- Art der Beurteilung:
- Kennziffer für Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbung
 - Evaluierung
 - GBV – Mitarbeitergespräch
 - Transparenz durch Produktdatenbank (Veröffentlichungen, ...)

4.13 Wird in Ihrer Institution der Wert geographischer, sektorüberschreitender und interdisziplinärer Mobilität sowie der Wechsel zwischen öffentlichem und privatem Sektor gefördert und als bedeutendes Mittel zur Ausweitung wissenschaftlicher Kenntnisse und der beruflichen Weiterentwicklung anerkannt?

- Ja: 40 %
- Teilweise: 10 %
- Nein: 30 %
- Keine Angabe: 20 %

4.14 Gibt es Strategien und Verfahrensweisen, die die Rechte (z.B. Verwertung von FuE-Ergebnissen) an geistigem Eigentum regelt und auch für Konfliktfälle Regelungen enthält (Ombudsperson)?

- Ja: 40 %
- Nein: 25 %
- Sonstige positive Äußerungen: 35 %
- Ombudsperson (30%)
- Erfinderregelung
- Erfinder-Leitfaden
- Arbeitnehmererfindungsgesetz

4.15 Gibt es Vereinbarungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, die auch die Autorenschaft wissenschaftlicher Publikationen regeln?

- Ja: 70 %
- Nein: 10 %

4.16 Sind diese Vereinbarungen in der Einrichtung bekannt und werden sie angewandt?

- Ja: 65 %
- (1) Teilweise: 15 %
- (2) Nein: 10 %

7. Fazit/Zusammenfassung

1. Forschungsumfeld: Die Forschungsressourcen wie z.B. Arbeitsmöglichkeiten, Ausrüstung, Forschungsnetze werden überwiegend positiv und motivierend bewertet. Genauso positiv bewertet wurden die Arbeitsbedingungen wie z.B. flexible Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2. Forscherbegriff: Die EU-Empfehlung greift bei der Definition „Forscher“ auf das international anerkannte Frascati-Handbuch zurück: „Spezialisten, die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen sowie mit dem Management diesbezüglicher Projekte betraut sind“. Die Definition gilt unabhängig von der Laufbahnstufe und Klassifizierung. Dagegen zeigt die Umfrage unter den Betriebs- und Personalräten, dass in Deutschland erst als ForscherIn gilt, wer ab der Entgeltgruppe EG 13 bzw. BAT IIa bzw. A13 eingeordnet ist. Die Hochschulrektorenkonferenz begründet das mit der Tradition berufsständischer Begriffsdefinition. Somit gelten in Deutschland FachhochschulabsolventInnen, die in der Forschung oder als wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Fachhochschulen arbeiten, nicht als ForscherInnen. Hier ist noch ein erhebliches Umdenken erforderlich.

3. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung: Hier zeigt schon die hohe Zahl der Befristungen (Abb. 2) einen Widerspruch zu den EU-Empfehlungen. Hinzu kommt, daß es gelegentlich Werkverträge und damit prekäre Beschäftigungsverhältnisse gibt, die meist aus Materialbudgets finanziert werden. Die HRK verbucht dieses „am Thema vorbei“ unter dem Stichwort „Vergabe von Forschungsstipendien“

4. Chancengleichheit: Daß es ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen gibt, verneinten 85% der Befragten. Dagegen sieht es mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vergleichsweise positiv aus: 75% der Befragten signalisierten hier gute Bedingungen. Die „theoretischen“ Grundlagen in

Form von betrieblicher Chancengleichheitspolitik und Betriebs- bzw Dienstvereinbarungen sind gegeben, müssen jedoch noch mehr mit praktischem Leben gefüllt werden.

5. Perspektiven für ForscherInnen: In der politischen Diskussion wird die Forschung als wichtige Zukunftsinvestition angesehen. Daß dieses aber auch mit positiven Perspektiven für den Beruf des/der Forscher/in einhergehen muß, ist dabei anscheinend noch nicht hinreichend realisiert worden. So gibt es, von wenigen Ansätzen abgesehen, keine speziellen Laufbahnentwicklungsstrategien für ForscherInnen, die eine positive Berufsperspektive aufzeigen. Genausowenig gibt es betriebliche Beurteilungssysteme, die die berufliche Leistung der ForscherInnen bewertet. Zwar wird in Ansätzen formal Personalentwicklung betrieben, i.d.R. von PersonalreferentInnen mit verwaltungs- oder kaufmännischer Ausbildung, die praktisch wenig bewirken, da nicht forschungsrelevant.

Immerhin gut 50% haben interne Regelungen (BV/DV) zur Weiterbildung. Dieses ist ein Arbeitsfeld der Betriebs- und Personalräte, das flankiert wird durch erste tarifliche Regelungen im TVÖD und TV-L.

Quellen:

- (1) *Kommission der Europäischen Gemeinschaften – K(2005) 576 endgültig – Empfehlungen der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern – Brüssel 11.03.2005*
- (2) *Bundesrat – Drucksache 715/03 vom 06.10.03 – Unterrichtung durch die Bundesregierung – Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat und das Europäische Parlament: Forscher im europäischen Forschungsraum – ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten – KOM(2003) 436 endgültig.*
- (3) *Bundesrat – Drucksache 715/03 vom 07.11.03 – Beschluss des Bundesrates – Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat und das Europäische Parlament: Forscher im europäischen Forschungsraum – ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten – KOM(2003) 436 endgültig.*
- (4) *Bundesrat – Drucksache 202/05 vom 27.05.05 – Beschluss des Bundesrates – Empfehlungen der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern – K(2005) 576 endgültig*
- (5) *ver.di – Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung; Empfehlungen der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern – 10. August 2005*
- (6) *Hochschulrektorenkonferenz – Entschliebung des 205. Plenums am 23.11.2005 – Zur Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern*
- (7) *ver.di – Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung; Fragebogen zur Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern – 29.06.2006*

Anlage Fragebogen:

ver.di-Bundesfachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung

Gesamtbetriebsrat der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)

Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft (MPG)

Betriebs- und Personalräte der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)

Betriebs- und Personalräte der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibnitz (WGL)

Hauptpersonal-/Personalräte Hochschulen

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf dem Europäischen Gipfel im Jahr 2000 in Lissabon hat sich die EU das Ziel gesetzt, bis 2010 zur weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsregion zu werden. Dieses setzt eine europäische Wissenschafts- und Forschungspolitik voraus, die nicht nur die entsprechenden finanziellen Mittel bereitstellt, sondern die auch dafür sorgt, eine ausreichende Zahl von Forscherinnen und Forschern zu attraktiven Bedingungen zu beschäftigen. Dazu gehören ein günstiges Forschungsumfeld und eine zuträgliche Arbeitskultur. In diesem Zusammenhang hat die Kommission der europäischen Gemeinschaften im Frühjahr 2005 „Empfehlungen über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (K(2005) 576 endgültig – Brüssel 11.03.2005)¹ erarbeitet. Die Mitgliedstaaten sind eingeladen, jährlich Berichte über die Umsetzung der Empfehlungen abzugeben. Auf Konferenzen der EU im September 2005 unter der britischen und im Juni 2006 unter der österreichischen Präsidentschaft wurde über die Implementierung und die damit verbundenen Probleme beraten, um den Prozess zu befördern.

Alle deutschen Wissenschaftsorganisationen haben 2005 in Stellungnahmen – wenn auch zum Teil mit einschränkenden Bemerkungen – den EU-Empfehlungen zugestimmt; die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat die Charta und den Kodex signiert. Die ver.di-Gewerkschaft unterstützt die Empfehlungen grundsätzlich. Sie will aktiv an der Umsetzung mitwirken und ist sehr daran interessiert, dabei die Beschäftigten sowie deren Interessenvertretungen, die Betriebs- bzw. Personalräte, einzubeziehen.

In dem vorliegenden Fragebogen wollen wir ermitteln, inwieweit die von der EU-Kommission empfohlenen allgemeinen Grundsätze für Arbeitgeber und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern in den jeweiligen Organisationen bzw. Einrichtungen eingehalten bzw. umgesetzt werden. Wir bitten Sie/euch ganz herzlich, den Fragebogen auszufüllen und möglichst bis zum 23. August 2006 an

ver.di-Bundesverwaltung

FB Bildung, Wissenschaft und Forschung

10112 Berlin

bzw. per E-Mail an: tina.demjen@verdi.de

zu antworten.

Vielen Dank für die Mühe und für die Unterstützung.

¹ als Anlage beigefügt

Fragebogen

1. Grundsätzliches

1.1 Sind die EU-Empfehlungen den Beschäftigten oder dem Betriebs- bzw. Personalrat bekannt?
 Ja Nein

1.2 Wenn ja, wann und auf welche Weise haben sie davon erfahren?

2. Allgemeine Daten zur Forschungseinrichtungen

2.1 Art der Forschungseinrichtung
 Hochschule
 außeruniversitäre, öffentliche Forschung
 europäische Einrichtung

2.2 Forschungsgebiete
 Naturwissenschaften
 Ingenieurwissenschaften
 Medizin
 Geisteswissenschaften
 Wirtschaftswissenschaften
 Sozialwissenschaften
 andere

2.3 Mitarbeiter
 Mitarbeiter gesamt _____
 Zahl der Wissenschaftler _____
 Direkt der Wissenschaft
 zuarbeitendes Personal _____
 Zahl der männlichen Beschäftigten _____
 Zahl der weiblichen Beschäftigten _____
 Zahl der Beamtinnen/Beamten _____

3. Tarifliche Bedingungen/Arbeitsbedingungen

3.1 Angewandte Tarifverträge
 BAT
 BMTG
 TVöD
 weitere TV: _____

Tarifvertragsgebundenheit der Einrichtung
 einzelvertraglicher Anwendung

3.2 Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

3.3 Außertarifliche Regelungen
 (z. B. TdL-Richtlinien, PraktikantInnen,
 DoktorandInnen, stud. Hilfskräfte):

3.4 Wie groß ist der Anteil befristeter
 Arbeitsverträge?
 beim wissenschaftlichen Personal _____
 beim technischen, Verwaltungs- und
 Bibliothekspersonal _____

Gibt es in Ihrer/eurer Einrichtung prekäre
 Beschäftigungsverhältnisse („Generation
 Praktikum“, Werkverträge, Honorarbasis u. ä.)
 Ja Nein

Wenn ja:
 In welchem Umfang?

Wie sind die betroffenen Personen gegen
 soziale Risiken abgesichert?

4. Allgemeine Grundsätze und Anforderungen

4.1 Forscherbegriff, welche Mitarbeiter (Status, Ausbildung, ...) werden als Forscher bezeichnet ?

4.2 Werden in Ihrer/eurer Einrichtung alle Forscher, unabhängig von ihrer Klassifizierung, als Angehöriger einer Berufsgruppe gesehen und entspr. behandelt?

Ja Nein

Gründe, wenn Nein:

4.3 Werden in Ihrer/eurer Einrichtung Forscher diskriminiert, z. B. wegen ihres Geschlechts, ihres Alters oder ihrer nationalen oder ihrer sozialen Herkunft?

Ja Nein

Gründe, wenn Ja:

4.4 Gibt es ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen des Personals?

Ja Nein

Gründe, wenn Nein:

4.5 Gibt es eine institutionalisierte Chancengleichheitspolitik (Gleichstellungsvereinbarung, Gleichstellungsbeauftragte)?

Gleichstellungsvereinbarung
 Gleichstellungsbeauftragte
 sonstige Vereinbarung:

4.6 Ist das Forschungsumfeld motivierend gestaltet, z.B. bezüglich geeigneter Ressourcen (Ausrüstung, Arbeitsmöglichkeiten, Forschungsnetze), und werden die Vorschriften zur Gesundheit und Arbeitssicherheit eingehalten?

4.7 Sind die Arbeitsbedingungen so beschaffen, dass es weiblichen und männlichen Forschern möglich ist, Familie und Beruf, Kinder und Karriere zu verbinden?

4.8 Gibt es flexible Arbeitszeiten, Teilzeitregelungen, Telearbeit und Urlaub zur persönlichen Weiterbildung?

4.9 Gibt es in Ihrer Einrichtung eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher, durch die sie unabhängig von der vertraglichen Situation in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt und betreut werden, z. B. durch Mentoren, die sie in ihrer Laufbahnentwicklung beraten und ihnen bei der Arbeitsplatzvermittlung helfen?

4.10 Gibt es interne Regelungen (Dienstvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen) über Maßnahmen zur Weiterbildung, die der ständigen Weiterentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten auch außerhalb des beruflichen Tätigkeitsfeldes dienen?

4.11 Beinhalten diese Regelungen ein Weiterbildungscontrolling?

4.12 Gibt es betriebliche Beurteilungssysteme, die die berufliche Leistung der Forscher bewerten (auch hinsichtlich des Vergleichs zur Administration und Infrastruktur)?

Ja Nein

Wenn ja:

Finden die Beurteilungen regelmäßig statt?

Ja Nein

Ist die Beurteilung transparent und nachvollziehbar?

Ja Nein

Art der Beurteilung:

Sonstige Anmerkungen:

4.13 Wie wirken sich diese Beurteilungen auf die Vergütung sowie den beruflichen Werdegang aus?

4.14 Wird in Ihrer/eurer Institution der Wert geographischer, sektorüberschreitender und interdisziplinärer Mobilität sowie der Wechsel zwi-

schen öffentlichem und privatem Sektor gefördert und als bedeutendes Mittel zur Ausweitung wissenschaftlicher Kenntnisse und der beruflichen Weiterentwicklung anerkannt?

4.15 Gibt es Strategien und Verfahrensweisen, die die Rechte (z.B. Verwertung von FuE-Ergebnissen) an geistigem Eigentum regelt und auch für Konfliktfälle Regelungen enthält (Ombudsperson)?

4.16 Gibt es Vereinbarungen zur Sicherung guter Wissenschaftlicher Praxis, die auch die Autorenschaft wissenschaftlicher Publikationen regeln?

4.17 Sind diese in der Einrichtung bekannt und werden sie angewandt?

5. Zusätzliche Bemerkungen/Besonderheiten

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen.

Dr.-Ing. Karl-Heinrich Steinheimer

Bereichsleiter Hochschul- und Forschungspolitik

Berufliche Realität und Perspektiven in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Karl-Heinrich Steinheimer

„Wir wollen junge Talente und Nachwuchswissenschaftler fördern und ihnen Karriereperspektiven eröffnen. Die Besten aus aller Welt müssen in Deutschland attraktive Studien- und Arbeitsbedingungen vorfinden.“

(CDU/CSU, SPD 2005, S. 36)

Dem ist nichts hinzuzufügen. Doch wie sieht die Realität aus? Stimmt das politische Handeln mit dieser Zielsetzung überein?

1. Erfordernisse und Absichten

Im März 2000 hat der Rat der Europäischen Union in Lissabon das Ziel gesetzt, die EU bis zum Jahre 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren Zusammenhalt zu erzielen“ (EU-Rat 2000). Dazu sollten die öffentlichen und privaten Aufwendungen für Forschung und Entwicklung auf 3 % des BIP steigen (Lissabon-Strategie und -Ziel). Zwar haben die Staats- und Regierungschefs dieses Ziel bei ihrer Zwischenbilanz im März 2005 revidiert, dennoch: Es bleibt Europa gar nichts anderes übrig als verstärkt auf Wissenschaft und wissensbasierte Entwicklung zu setzen, wenn seine Wirtschaftskraft gehalten und sein Wohlstandniveau erhalten bleiben sollen. Deutschland liegt mit gegenwärtig ca. 2,6 % seines BIP für F&E, wovon rund ein Drittel durch den Staat und zwei Drittel durch die Privatwirtschaft aufgewendet werden, nicht an der Spitze. Auch Deutschland kann das Lissabon-Ziel sicher nicht mehr erreichen.

Aber wie so oft: Geld ist nicht alles. Selbst wenn es gelänge, die finanziellen Mittel bereit zu stellen: Wer soll sie sinnvoll verbrauchen? Die EU-Kommission

hat 2003 festgestellt, dass im EU-Raum 700.000 WissenschaftlerInnen fehlen. Die Schlussfolgerungen sind eindeutig. Es geht kurz- und mittelfristig darum, möglichst viele junge NachwuchswissenschaftlerInnen zu qualifizieren und sie im öffentlichen und privaten wissenschaftlichen Bereich zu beschäftigen, sowie qualifizierte Köpfe aus aller Welt für eine Tätigkeit im EU-Raum zu gewinnen. Mittel- und langfristig muss die Quote hochqualifizierter Menschen, vor allem mit Hochschulabschluss, erhöht werden. Wegen der ‚Zyklus-Zeit‘, die im Bildungssystem bis zu einem Abschluss zurück gelegt werden muss, stellt dies, vor allem in Deutschland, direkte, zeitlich nicht aufschiebbare Anforderungen an das Bildungssystem. In Deutschland stellt sich die Situation besonders problematisch dar, wie Thomas (Thomas 2007) veranschaulicht hat. Es mangelt nicht nur an der Anzahl bzw. der Quote hochqualifizierter Beschäftigter, sondern sie fehlen gerade in den für Deutschland entscheidenden Branchen – in Ingenieur- und Naturwissenschaften, sowohl in der Wirtschaft als auch im Wissenschaftssystem. Besonders Besorgnis erregend ist die Tatsache, dass die Anzahl der HochschulabsolventInnen in diesen Bereichen tendenziell sinkt und die Studienanfängerquote nach wie vor deutlich hinter vergleichbaren Ländern in Europa und weltweit zurück bleibt.

Sowohl für Europa als auch für Deutschland ist hinzuzufügen: die Defizite und Erfordernisse beschränken sich nicht auf das wissenschaftliche Personal allein. Wissenschaft, Forschung und Entwicklung werden ganz selten als Einzelleistung im stillen Kämmerlein erbracht. Hervorragende Leistungen

sind i. d. R. Ergebnis von Teamarbeit, an der MitarbeiterInnen, die nicht zum wissenschaftlichen Personal gehören, beteiligt sind. Für sie gilt in der Tendenz dasselbe: Europa und Deutschland benötigen zukünftig mehr qualifiziertes Personal als gegenwärtig vorhanden ist bzw. ausgebildet wird. Deutsche Unternehmen, vor allem aus Zukunftsbranchen, klagen schon heute über einen Mangel an geeigneten Fachkräften. Schuldzuweisungen, und seien sie auch berechtigt, helfen nicht weiter. Es muss gehandelt werden.

2. Europa

Auf der europäischen Ebene wurde bilanziert und in Teilen Konsequenzen gezogen (u. a. Kok et al. 2004). Die EU-Kommission hat die Kritiken aufgegriffen und versucht, die Mitgliedstaaten zu bewegen, sich dem Lissabon-Ziel zu nähern. Für den Wissenschaftsbereich hat sie im März 2005 in ihrer „Empfehlung über die Europäische Charta für Forscher¹ und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (EU-Kommission 2005) neben wichtigen Aspekten des Sinns und des Ziels von Wissenschaft und Forschung, ihrer Einbindung in die Gesellschaft und ethischen Grundsätzen deutliche Aussagen über die Beschäftigung von WissenschaftlerInnen, deren Berufsperspektiven und Erwartungen an öffentliche und private ‚Beschäftiger‘ gerichtet. Die – aus gewerkschaftlicher Sicht – wichtigsten Empfehlungen zu den Beschäftigungsverhältnissen und zur beruflichen Karriere sind:

- Beruf attraktiv machen und gesellschaftliche Anerkennung sichern,
- alle ForscherInnen unabhängig von Laufbahnetappe² und Status³ als eine Gruppe behandeln,
- höchst motivierendes Arbeitsumfeld (einschl. Ausrüstungen, Anlagen, Möglichkeiten) schaffen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Gleichstellung der Geschlechter durchsetzen,

- ‚gebrochene‘ Lebensläufe und Mobilität als Bereicherung wissenschaftlicher Karrieren anerkennen und
- Mitwirkung in Entscheidungsgremien ermöglichen.

An die Gesetzgeber und an die Beschäftigten richtet sich der Appell, die Leistung von ForscherInnen nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen zu beeinträchtigen, sondern die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen zu verbessern sowie faire, attraktive Finanzierungsbedingungen und/oder Gehälter mit Sozialversicherungsschutz (einschl. Krankheits- u. Elternschaftsregelungen, Ruhegehaltsansprüchen, Arbeitslosenleistungen) für alle Laufbahnetappen, auch für Nachwuchsforscher, durchzusetzen, die dem rechtlichen Stand, der Leistung, dem Grad der Qualifikation und/oder der Zuständigkeit angemessen sind.

Weiterhin legt die EU-Kommission – eigentlich als ein roter Faden in ihrer Empfehlung – Gewicht auf Personalplanung und -entwicklung und bezieht sich dabei sowohl auf die jeweilige Einrichtung als Ganzes (Human-Ressource-Management) als auch auf die Einzelpersonen. Sie empfiehlt, eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie in allen Etappen unabhängig von der vertraglichen Situation – auch für befristet Beschäftigte – zu entwickeln, MentorInnen zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung zu stellen, eine Laufbahnberatung anzubieten und zum Abbau von Unsicherheiten der beruflichen Zukunft beizutragen sowie bei der Arbeitsplatzvermittlung auch in ‚externe‘ Arbeitsverhältnisse tätig zu werden. Und die EU-Kommission plädiert für die ständige Weiterbildung der WissenschaftlerInnen mit regelmäßiger Bewertung der Maßnahmen.

Leider, könnte man sagen, besitzt die EU auf diesem Gebiet keine Richtlinienkompetenz, so dass sie nur Empfehlungen aussprechen kann. Sie richtet sich aber direkt an ihre Mitgliedstaaten und bittet sie um jährliche Berichte der Umsetzung von Charta und

¹ Dieser von der Charta und dem Kodex erfasste Personenkreis wird in Deutschland als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bezeichnet. C&K beschränken sich nicht auf Forscher sondern schließen auch Lehrpersonal an Hochschulen ein.

² Die EU-Kommission definiert WissenschaftlerInnen in den ersten vier Jahren nach dem Hochschulabschluss, der zur Promotion berechtigt, (Dipl.-... bzw. MA) als Nachwuchsforscher (‘early stage researchers’), danach sind sie sowie alle Promovierten erfahrene WissenschaftlerInnen.

³ z. B. als Nachwuchsforscher: Angestellter, Student mit einem Hochschulabschluss, Doktorand, Postdoktoranden, Beamter

Kodex (C&K). Alle deutschen Wissenschaftsorganisationen haben der Charta und dem Kodex grundsätzlich zugestimmt, aber bei etlichen wichtigen Punkten versehen sie die Zustimmung mit Einschränkungen, z.B. bei der ‚Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse‘, bei der Sozialversicherung (bei Krankheit ja, aber sonst ...), bei der Personalplanung und der Laufbahnentwicklungsstrategie usw., usf.. Sie beziehen sich dabei auf ‚deutsche Tradition‘ und geltendes nationales Recht, dessen Beachtung in der EU-Empfehlung angemahnt wird. Bei genauerem Hinsehen stellt sich allerdings heraus, dass die EU dafür plädiert, Bisheriges nur beizubehalten, wenn dessen Regelungen für die WissenschaftlerInnen günstiger sind als in C&K gefordert.

Die EU-Kommission drängt darauf, Charta und Kodex in den Mitgliedsländern umzusetzen. Bisher gibt es aber keine Anzeichen auf der EU-Ebene, etwa die Vergabe von Mitteln aus dem EU-Forschungsrahmenprogramm an die Einhaltung von C&K zu binden. Dagegen regt sich in einigen Ländern offenbar Widerstand – auch in Deutschland? Fortschritte auf internationaler Ebene sind aber wahrnehmbar. Immerhin betonen die europäischen Bildungs- und Wissenschaftsminister im Rahmen des Bologna-Prozesses im Mai 2007 (London-Kommuniqué 2007, 2.15, 2.16) die Wichtigkeit, den Status, die Berufsperspektiven und die Bezahlung der NachwuchsforscherInnen (EU-Definition) zu verbessern. Sie fordern deshalb die Hochschulen auf, dies in die institutionelle Strategie aufzunehmen und adäquate Berufswege und -möglichkeiten zu entwickeln.

3. Die deutsche Realität

Als Konsequenz aus der geschilderten Situation in Deutschlands Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (Thomas 2007) müsste die Gesellschaft größtes Interesse daran haben, WissenschaftlerInnen zu qualifizieren, weitere aus aller Welt zu gewinnen und alle geeigneten im Wissenschaftssystem zu beschäftigen. Dazu benötigen diese eine kalkulierbare Berufsperspektive. Zumindest vom Staat und seinen Institutionen könnte erwartet werden, dass sie sich des Problems annehmen und zur Lösung beitragen.

Die Realität an Hochschulen ist aber gegenwärtig dadurch gekennzeichnet, dass außer dauerbeschäftigten Professorinnen und Professoren auf Beamtenstellen im Wesentlichen nur zwei Arten wissenschaftlichen Personals existieren: QualifikantInnen (hauptsächlich DoktorandInnen) sowie ‚Projektbeschäftigte‘, die über Drittmittel finanziert werden. Beide Gruppen sind befristet beschäftigt. Nach Abschluss der Qualifikation bzw. nach Auslaufen der Befristungsmöglichkeiten haben sie die Hochschule zu verlassen. Dies ist bei QualifikantInnen angebracht, denn sie sollen in der wissenschaftlichen Welt weitere Erfahrungen sammeln und ihre Kenntnisse vervollständigen. Bei den anderen, die nach EU-Definition zu den erfahrenen WissenschaftlerInnen zählen, ist ein solches Handeln nachteilig – auch für die Hochschule. Wenn sich die erworbene berufliche Qualifikation zu amortisieren beginnt, sollen sie gehen. Wohin?

Von den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen wird erwartet, dass der Anteil befristet Beschäftigter stetig zunehmen soll. Flexibilität, d. h. stetiger personeller Wechsel, wird mit Qualität gleichgesetzt. Eine stichhaltige Begründung oder gar ein Beweis dafür fehlen bisher. Trotzdem verhalten sich die Einrichtungen so. Sie sehen sich ebenso wie die Hochschulen als ‚Durchlauferhitzer‘. Fragt sich bloß, für wen? Die Konsequenz des Verhaltens der Hochschulen und Forschungseinrichtungen besteht darin, dass sich qualifizierte WissenschaftlerInnen eine Tätigkeit in anderen Bereichen suchen oder ins Ausland abwandern. Für die deutsche Wissenschaft sind sie verloren.

Werden die derzeitige Politik, die Gesetzgebungen und Vereinbarungen dem zu lösenden Problem gerecht?

3.1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Das eingangs erwähnte Zitat findet sich auch in der Begründung des am 18.04.2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Als Nachfolgegesetz zu den §§ 57 a ff des Hochschulrahmengesetzes (HRG), das wegen der Föderalismusreform obsolet geworden ist und zum 01.08.2008

ersatzlos abgeschafft werden soll, führt es die aus dem bisherigen HRG bekannte Möglichkeit fort, Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ohne sachlichen Grund 6 Jahre ohne Promotion und nochmals 6 Jahre (Medizin 9 Jahre) nach der Promotion befristen zu können.

Mit der Neuregelung wird – relativ unbemerkt – der personelle Geltungsbereich dieser ‚sachgrundlosen Befristung‘ ausgeweitet auf „das wissenschaftliche Personal mit Ausnahme der HochschullehrerInnen“. Dazu zählen aber laut § 42 HRG und entsprechender Regelungen in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen (LHG) auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Sie waren, da sie Daueraufgaben erfüllen, bisher nicht in die Sonderbefristungsmöglichkeiten für den Wissenschaftsbereich⁴ einbezogen. Es wird folglich möglich sein, zukünftig auch für die Erledigung von Daueraufgaben in der Lehre, die nichts mit der eigenen Qualifizierung zu tun haben, befristete Arbeitsverträge ohne einen sachlichen Grund auszustellen.

Ob die nicht mehr explizit erwähnten wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte unter den Geltungsbereich der ‚sachgrundlosen Befristung‘ fallen, hängt vom jeweiligen Landeshochschulgesetz (oder entsprechendes Gesetz) ab. Zählen sie zum wissenschaftlichen Personal, fallen sie darunter. Nach der Föderalismusreform kann jeder Landesgesetzgeber dies ebenso eigenständig regeln, wie er neue Personalkategorien für das wissenschaftliche Personal definieren kann. Da die meisten LHGs wegen der Abschaffung des HRG ohnehin novelliert werden, ist davon auszugehen, dass die Landesgesetzgeber alle wissenschaftlich Beschäftigten unter dem Begriff ‚wissenschaftliches Personal‘ subsumieren werden, damit keine Befristungsmöglichkeit verloren geht. Für Forschungseinrichtungen, die nach wie vor unter das HRG fielen und jetzt unter das WissZeitVG fallen, gibt es keine ‚gesetzliche‘ Definition des wissenschaftlichen Personals. Wer gehört dazu und fällt folglich unter die Möglichkeit der ‚sachgrundlosen Befristung‘?

Neu eingeführt wurde mit dem WissZeitVG eine sogenannte ‚familienfreundliche Komponente‘.

Künftig kann für jedes an der Erziehung beteiligte Elternteil die Gesamtdauer der möglichen ‚sachgrundlosen Befristung‘ um 2 Jahre pro Kind unter 18 Jahren verlängert werden – also $2 \times 6 + x$ Jahre. Ob damit die Probleme der Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft gemindert werden können, darf ernsthaft bezweifelt werden. Einen Anspruch, etwa einen laufenden befristeten Vertrag mit diesem Grund verlängert zu bekommen, besteht nicht, sondern ist vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig. Als neuer Befristungsgrund wurde die ‚Drittmittelbefristung‘ in das WissZeitVG eingeführt. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, „wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird“. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten: wissenschaftliches und künstlerisches sowie technisches, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal. Auf dieser Basis ist es möglich, ‚unbefristet zu befristen‘. Wird von der Drittmittelbefristung in einer Hochschule oder Forschungseinrichtung extensiv Gebrauch gemacht, werden auch die letzten unbefristeten Arbeitsverträge in den wissenschaftlichen Teileinheiten der Vergangenheit angehören, denn eine Aufteilung der Grundfinanzierung auf mehrere Beschäftigte, so dass für jede/n die Drittmittel überwiegen, dürfte kein Problem sein.

Für wissenschaftlich Beschäftigte könnte mit dieser Regelung das Problem, nach Ablauf der ‚2x6 Jahre‘ keinen unbefristeten oder auf dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) begründeten Arbeitsvertrag zu erhalten und deshalb aus dem öffentlichen Wissenschaftssystem ausscheiden zu müssen, gelöst werden. Aus diesem Grund hat ein Großteil von ihnen eine solche Regelung gefordert nach dem Motto ‚Der Spatz in der Hand ist besser als die Taube auf dem Dach‘. Kurzzeitig mag eine Besserung eintreten; langfristig ist eine halbwegs planbare berufliche Perspektive aber keineswegs gesichert. Die Unsicherheit, auch die, den Arbeitsplatz schnell und ohne Schutzregelungen des Kündigungsschutzgesetzes zu verlieren, bleibt. Die Gewerkschaft ver.di

⁴ Unter ‚Wissenschaftsbereich‘ werden institutionell die Hochschulen und Forschungseinrichtungen verstanden. Er erfasst alle Beschäftigten, nicht nur die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

hat als Interessenvertretung diese ‚Drittmittelregelung‘ für das wissenschaftliche Personal akzeptiert, da sie offensichtlich dessen Interessen entspricht.

Für das nicht-wissenschaftliche Personal gibt es allerdings keine überzeugenden Argumente für eine gesetzliche Sonderregelung. Die erstmalige Einführung für das wissenschaftliche Personal im damaligen HRG wurde durch den Gesetzgeber mit der grundgesetzlich geschützten Freiheit der Wissenschaft, deren Träger das wissenschaftliche Personal sei, begründet. Für das nicht-wissenschaftliche Personal kann dies aber nicht heran gezogen werden, da es nicht Träger der Wissenschaftsfreiheit ist. Ein erhöhter personeller Bedarf kann durch befristete Arbeitsverträge auf der Grundlage des TzBfG mit den dort genannten Sachgründen gedeckt werden. ver.di hat aus diesen Gründen gegen die Drittmittelbefristung für das nicht-wissenschaftliche Personal im WissZeitVG – wenn auch erfolglos – gestritten.

Nach wie vor wird durch das WissZeitVG ausgeschlossen, die Befristung von Arbeitsverhältnissen für das wissenschaftliche Personal tarifvertraglich zu vereinbaren. Warum der Gesetzgeber daran festhält, ist mit Blick auf die Tarifverträge nicht einsichtig.

Die Ausweitung der Möglichkeit durch das WissZeitVG, Arbeitsverträge im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu befristen, steht ganz offensichtlich nicht im Einklang mit dem Geist der Charta und des Kodex der EU-Kommission. Sie widerspricht auch dem Geiste der Absicht, befristete Arbeitsverträge auf das notwendige Mindestmaß zu beschränken, wie sie in der EU-Richtlinie (EU-Rat 1999) niedergelegt ist. Darin wird auch tarifvertraglichen Vereinbarungen der Vorzug gegenüber Gesetzen gegeben. Bemerkenswert ist, dass der EU-Rat durch diese Richtlinie eine Vereinbarung zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und den beiden Arbeitgeberorganisationen für den öffentlichen und für den privaten Sektor in EU-Gesetz umgesetzt hat. Das zeigt, tarifvertragliche Vereinbarungen sind möglich. Das WissZeitVG verstößt allerdings nicht de jure gegen die EU-Richtlinie,

weshalb Klagen gegen das WissZeitVG vor dem Europäischen Gerichtshof wohl erfolglos blieben.

3.2 Tarifverträge für den öffentlichen Dienst

Die neuen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD 2005)/(TV-L 2006) traten zum 01.10.2005 (TVöD für den Bereich Bund und VKA⁵) bzw. zum 01.11.2006 (TV-L für die TdL⁵) in Kraft. Hochschulen und Forschungseinrichtungen fallen entweder als Tarifvertragspartei unter den institutionellen Geltungsbereich eines der beiden Tarifverträge, haben Haustarifverträge, die sich im Wesentlichen am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes orientieren, oder sie wenden den TVöD bzw. den TV-L per individuellem Arbeitsvertrag an.

Greifen die Tarifverträge die Herausforderungen, vor denen das Wissenschaftssystem steht, positiv auf? Tragen die tarifvertraglichen Vereinbarungen dazu bei, die wichtigsten in EU-Charta und -Kodex dargelegten Ziele zu erreichen?

Ob TVöD und TV-L Tätigkeiten in der Wissenschaft gebührend anerkennen und dies in einer adäquaten Bezahlung ausgedrückt wird, kann derzeit noch nicht abschließend beantwortet werden. Dazu muss erst die Entgeltordnung vereinbart sein, d. h. die Regeln, wie jemand in welches Element der Entgelttabelle (dort ist das monatliche Arbeitsentgelt festgelegt) gelangt. Dies steht noch aus. Die Verhandlungen mit Bund/VKA zum TVöD lassen jedoch befürchten, dass bei Forschungseinrichtungen in dessen Geltungsbereich Sparpläne eher das Ziel darstellen.

Anders stellt sich die Situation für den Geltungsbereich des TV-L, des Tarifvertrags mit den Ländern, dar. Im TV-L, von dessen Geltungsbereich alle Hochschulen, außer z. Z. in Hessen und Berlin, sowie ein erheblicher Teil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen erfasst werden, ist es den Gewerkschaften unter Federführung von ver.di erstmals gelungen, einen Einstieg in Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu erreichen – TV-L § 40. Darin sind Regelungen enthalten, die für Beschäftigte im

⁵ VKA: Verband kommunaler Arbeitgeberverbände; TdL: Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Wissenschaftsbereich günstiger sind als im allgemeinen öffentlichen Dienst. So werden Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung an anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland für Tätigkeiten, deren Qualifikationsniveau einem Master-Abschluss entspricht, sowie für Tätigkeiten in wissenschaftlichen Vorhaben auf Bachelor-Niveau einkommensrelevant anerkannt. Berufliche Tätigkeiten bei allen anderen Arbeitgebern sowie für alle anderen Qualifikationsanforderungen können anerkannt werden. Dies fördert zugleich die Mobilität. WissenschaftlerInnen können ein höheres Entgelt erhalten als der höchsten Berufserfahrungsstufe entspricht. Zusätzlich zum allgemein vereinbarten leistungsorientierten Entgeltbestandteil können allen Beschäftigten Leistungszulagen oder -prämien gezahlt werden. Drittmittelinwerbungen können – auch im Team – gesondert belohnt werden.

Die Eingruppierungsregelungen des TVÖD für den Bereich Bund, der für einen Großteil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gilt oder angewandt wird, stellen die größten Mobilitätshindernisse dar, die bisher in einem Tarifvertrag festgeschrieben wurden. Bei jeder Einstellung von außen in eine unter den Geltungsbereich des TVÖD-Bund fallende Einrichtung wird die betreffende Person behandelt wie ein absoluter Neueinsteiger. Selbst Tätigkeiten in anderen wissenschaftlichen Einrichtungen, ob Hochschule oder Forschungseinrichtung, ob im In- oder Ausland, ob im öffentlichen Sektor oder in der Privatwirtschaft, ob wissenschaftliche oder nicht-wissenschaftliche Tätigkeit, werden nicht anerkannt. Nach massiven Klagen und Protesten sowohl der Betriebs- und Personalräte als auch der Leitungen der Einrichtungen und der Wissenschaftsorganisationen erteilte das Bundesinnenministerium (BMI) die Ermächtigung, im Einzelfall Berufserfahrung anerkennen und folglich eine höhere Einstufung und damit Eingruppierung vornehmen zu können. Dies wird allerdings von der ‚Marktlage‘ abhängig gemacht, ist also nicht einklagbar. Außerdem kann eine solche einseitige Ermächtigung jederzeit widerrufen werden.

Die Gewerkschaften haben nach wie vor die dringliche Aufgabe, dieses Defizit durch tarifvertragliche Vereinbarungen im TVÖD zu beseitigen und weitere

wissenschaftsspezifische Sonderregelungen – zunächst etwa den Vereinbarungen des TV-L entsprechend – im TVÖD zu verankern.

Die Möglichkeiten, Arbeitsverträge zu befristen, werden weder im TV-L noch im TVÖD inhaltlich geregelt. In beiden Tarifverträgen haben aber die Tarifvertragsparteien dem Gesetzgeber freie Hand gegeben, dies per Gesetz zu tun. Davon hat er mit dem WissZeitVG Gebrauch gemacht. Bei den wissenschaftsspezifischen Regelungen im TV-L ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, für die mit befristeten Arbeitsverträgen verbundenen negativen Wirkungen für die betroffenen Personen wenigstens einen gewissen finanziellen Ausgleich (den sog. Befristungsrisikozuschlag) zu vereinbaren. Die Tarifvertragsparteien haben nur einen Prüfbedarf für bestimmte Gruppen verabredet. Gleichfalls fehlen Vereinbarungen, die sicherstellen, dass die ausufernden Möglichkeiten befristeter Arbeitsverträge nicht auch noch zu einer finanziellen Schlechterstellung dieser Beschäftigten führen (Besitzstandswahrung). Zu beachten ist allerdings, dass „die Tarifvertragsparteien eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich erwarten“ (Niederschriftserklärung Nr. 18 zum TV-L). Die Verantwortung liegt bei den einzelnen Einrichtungen.

Dem Anspruch, alle WissenschaftlerInnen unabhängig von ihrem Status und von ihrer Laufbahnetappe als eine Gruppe zu behandeln, werden beide Tarifverträge nur bedingt gerecht, denn sie grenzen bestimmte Beschäftigte vom Geltungsbereich aus.

3.3 Allgemeine Probleme

In den vergangenen Jahren unternahmen viele Universitäten und alle Forschungsorganisationen spürbare Anstrengungen, um sowohl den Umfang als auch – und vor allem – die Qualität der Nachwuchsausbildung zu verbessern. In Universitäten entstanden Graduiertenkollegs, inter- und multidisziplinäre Arbeitsgruppen von DoktorandInnen u. a.. Die seit der 4. HRG-Novelle von 2002 möglichen Juniorprofessuren bieten jungen WissenschaftlerInnen frühzeitig die Möglichkeit zu selbstständiger eigenverantworteter Lehre und Forschung. Damit ist Deutschland auch für WissenschaftlerInnen aus dem

Ausland attraktiver geworden. Forschungsorganisationen und -einrichtungen schufen zusätzlich zu den schon immer üblichen Möglichkeiten, eine Dissertation zu erarbeiten, strukturelle und finanzielle Formen für disziplinäre und multidisziplinäre Zusammenarbeit von Docs und Post-Docs. Als Beispiele seien die selbstständigen und die internationalen Nachwuchsgruppen der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), die Graduiertenkollegs der Leibniz-Gemeinschaft (WGL), die Helmholtz-Kollegs und die Graduiertenschulen der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) genannt. Damit wird häufig auch der weitere berufliche Weg der sich in diesem Rahmen Qualifizierenden vorbereitet. Selbstverständlich wird auch bei der Nachwuchsförderung mit Universitäten kooperiert. Junge WissenschaftlerInnen erhalten die Möglichkeit, hochschulische Lehre anzubieten und mit Studierenden zusammenzuarbeiten.

Wie steht es aber um die ‚materiellen‘ Arbeitsbedingungen? Die Absicherung gegen soziale Risiken sowie Elternschaftsregelungen und die Altersvorsorge sind für ArbeitnehmerInnen und BeamtenInnen gesetzlich und durch Tarifvertrag geregelt. Anders sieht es aus für wissenschaftliche Beschäftigte, die nicht diesen Status besitzen. Dies trifft vor allem QualifikantInnen (DoktorandInnen und Post-Docs). Wenn sie nicht eigenfinanziert oder gar als Erwerbslose ihre Dissertation schreiben, arbeiten sie auf Stipendienbasis oder sind eingeschriebene Studierende. Sie sind dann lediglich krankenversichert. In die Arbeitslosenversicherung wird nicht eingezahlt; folglich erhalten sie kein Arbeitslosengeld, wenn nach Abschluss der Qualifikationsphase nicht unmittelbar eine bezahlte Anschlussbeschäftigung erfolgt. Ähnliches gilt für die gesetzliche Rentenversicherung. Wer nicht einzahlt, erwirbt keine Ansprüche. Für Renten werden beitragsfreie Ausbildungszeiten einschließlich Schul- und Studienzeiten nur für insgesamt drei Jahre berücksichtigt. Wer sich länger bildet, büßt bei der Rente ein.

Aber selbst die DoktorandInnen im Arbeitsverhältnis (‚early stage researchers‘ nach EU-Definition) werden nicht adäquat honoriert. Von ihnen wird mehr als eine Vollzeittätigkeit erwartet, sie erhalten allerdings i. d. R. nur einen halben oder drittel Teilzeitvertrag mit entsprechender Bezahlung. Eigene Qualifizierung

wird oft als Privatangelegenheit angesehen, mit den erarbeiteten Ergebnissen schmücken sich die Hochschule oder die Forschungseinrichtung, deren Teilbereiche und ‚Mentoren‘ hingegen gern. Die Gewerkschaften haben im TV-L zumindest erreicht, dass befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen „im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden soll“ (TV-L § 40 Nr.2 3. [9]).

Welche Möglichkeiten eröffnen sich nach der Qualifizierungsphase? Im Alltag an deutschen Hochschulen wird nach wie vor so getan, als bestehe das Ziel jedes/jeder wissenschaftlich Tätigen darin, irgendwann auf eine Professur berufen zu werden. Wer ‚das nicht schafft‘, gilt als gescheitert. Wissenschaft als Beruf ‚unterhalb der Professorenebene‘ ruft – zumindest an Hochschulen – vielerorts Achselzucken hervor. Dementsprechend werden alle, die (noch) nicht die formalen Berufungsvoraussetzungen erfüllen, als wissenschaftlicher Nachwuchs bezeichnet und behandelt – ein eklatanter Gegensatz zur Definition und zum Anspruch der EU. Damit werden nicht nur ‚erfahrene‘ WissenschaftlerInnen diskriminiert, sondern es bleiben offensichtlich auch wertvolle Potenziale ungenutzt. Gezielte Laufbahnentwicklungsstrategien, wie sie in C&K eingefordert werden, finden sich nur punktuell (meistens gar nicht).

Als sehr hinderlich erweist sich das sogenannte ‚Besserstellungsverbot‘, das auf öffentlichem Haushaltsrecht beruht und den ‚Zuwendungsempfängern‘ (Forschungseinrichtungen, aber auch Hochschulen) von ihren Geldgebern der öffentlichen Hand (den Zuwendungsgebern) vorgeschrieben wird. Danach darf kein/e Beschäftigte/r eines Zuwendungsempfängers materiell besser gestellt werden als vergleichbare Beschäftigte im unmittelbaren öffentlichen Dienst. Dies ist nicht nur deshalb nicht gerechtfertigt, weil es die besondere Bedeutung und die spezifischen Anforderungen von Wissenschaft und Forschung negiert. Es verkennt auch, dass besser bezahlte Posten im öffentlichen Dienst mit BeamtenInnen der Besoldungsgruppe B mit Einkommen oberhalb der tarifvertraglichen Grenzen besetzt sind. B-Beamtenstellen existieren bei

Zuwendungsempfängern aber nur in der Verwaltung, nicht in der unmittelbaren Wissenschaft. Vergleichbare Einkommen und Altersvorsorge können aber tarifvertraglich geregelte Angestelltenverhältnisse nicht bieten, denn außertarifliche Vergütung kennt der öffentliche Dienst, zumindest bisher, nicht. Die erwähnten wissenschaftsspezifischen Leistungszulagen und -prämien des TV-L stellen auch einen hoffnungsvollen Einstieg dar, das Besserstellungsverbot zu knacken, denn sie ermöglichen Einkommen oberhalb der Entgelttabelle und sind gleichwohl grundsätzlich tarifvertraglich gesichert.

4. Perspektiven

Der bisher in Hochschulen und Forschungseinrichtungen weitgehend vernachlässigten Personalentwicklungsplanung muss als wesentlichem Bestandteil der Organisationsentwicklung im Rahmen der strategischen Ausrichtung der Einrichtung verstärkt Augenmerk geschenkt werden. Dies brächte nicht nur den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Vorteile und entspräche dem gesamtgesellschaftlichen Interesse, sondern eröffnete auch den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verlässlichere berufliche Perspektiven. Der Wissenschaftsrat empfiehlt ein solches Vorgehen schon seit längerer Zeit (WR 2001), in wesentlichen Punkten jedoch ungehört.

Als Einstieg, dem Anspruch zu genügen, ‚Befristungen im Wissenschaftsbereich verantwortungsbewusst zu handhaben‘, könnte mit wissenschaftlichen Beschäftigten ein ‚Perspektivgespräch‘ in Verantwortung der Einrichtung geführt werden. Nach den zweifelsohne zu befristenden Qualifikationsphasen als DoktorandIn und Post-Doc, vor deren Beginn die personelle Eignung ohnehin geprüft wird, sollten Optionen der beruflichen Zukunft behandelt werden. In ehrlicher Bilanzierung sollte geklärt werden, ob die betreffende Person für eine Tätigkeit in der Wissenschaft tatsächlich geeignet ist. Falls nicht, wären berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in anderen Tätigkeitsfeldern ins Auge zu fassen und der betroffenen Person nahe zu legen. Wenn die Eignung für die Wissenschaft nachgewiesen wurde, wären

Karrieremöglichkeiten unter Berücksichtigung der fachbezogenen Arbeitsmarktsituation in der eigenen und anderen Einrichtungen sowie im Berufsfeld aufzuzeigen. Eine solche Vorgehensweise bildete ein wichtiges Element der von der EU-C&K erwarteten ‚Laufbahnenentwicklungsstrategie‘. Vor allem trüge sie dazu bei, dem Erfordernis, möglichst alle geeigneten Personen in der Wissenschaft zu halten, gerecht zu werden.

Einen Ansatzpunkt, damit zu beginnen, stellen die im TVöD und TV-L vorgeschriebenen jährlichen Mitarbeitergespräche dar, die im Zusammenhang mit der Vergabe leistungsorientierter Entgeltbestandteile sowie im Rahmen der Qualifizierung (TVöD / TV-L § 5) vorgeschrieben sind. Die im TVöD bevorzugten individuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen bieten sich an, aber auch systematische Leistungsbewertungen setzen die Verständigung über zu erreichende Ziele voraus. Die Honorierung erreichter Leistungen muss nicht allein in Einkommensanteilen bestehen, sondern es wären auch weitere Instrumente denkbar. Bei dauerhaft hervorragenden Leistungen könnte z. B. eine ‚tenure-track-option‘ eröffnet, d. h. ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden.

Ob es für die Hochschule oder Forschungseinrichtung mehr Vorteile bringt, die (fragwürdige) gesetzlich ausgeweitete Möglichkeit auszunutzen, befristete Arbeitsverträge mit dem nicht-wissenschaftlichen Personal abschließen zu können, sei dahingestellt. Diese Beschäftigten in ‚Drittmittelaufgaben‘ sind meist hochqualifizierte Fachkräfte. Sie verfügen nicht nur über umfangreiches Wissen und entsprechende Berufserfahrung, die sie für eine Tätigkeit in ‚Mono-Typ-Projekten‘, wie sie nun einmal für die Wissenschaft prägend sind, befähigt. Sie sind auch bereit und geeignet, sind ständig auf Neues einzustellen und ihre Potenziale kreativ in die Arbeit einzubringen. Ob die wissenschaftlichen Einrichtungen eine Chance haben, dieses Personal mit befristeten Verträgen zu locken und zu binden? Die Wirtschaft hat gegenwärtig schon Schwierigkeiten, geeignetes Fachpersonal zu finden. Gegen deren – häufig auch finanziell besser dotierte – Angebote kann die Wissenschaft nicht mit Dumpingbedingungen konkurrieren. Den ständig neuen Anforderungen, die auch an die/den Einzelne/n gestellt werden, kann am

besten durch gezielte ‚Erhaltungsqualifizierung‘ der vorhandenen Beschäftigten entsprochen werden. Das nicht-wissenschaftliche Personal wird deshalb einen bedeutenden Anteil bei der strategischen Personalplanung einnehmen müssen. Wie Erfahrungen gezeigt haben, z. B. RUB 2001, kann beim nicht-wissenschaftlichen Personal sogar der Ansatz- und Ausgangspunkt einer gezielten Personalentwicklung der gesamten Einrichtung liegen.

Die Zuständigkeit und die Verantwortung für Personalplanung und gezielte Personalentwicklung liegen bei der jeweiligen Hochschule oder Forschungseinrichtung. Neben den Leitungen auf allen Ebenen sind dabei aber auch die Personal- bzw. Betriebsräte gefordert. Grundsätze, die Spezifika der Einrichtung berücksichtigen, können nicht auf der übergeordneten Ebene durch die Tarifvertragsparteien oder den Gesetzgeber bestimmt, wohl aber durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Tarifvertragliche Ansatzpunkte können die Vereinbarungen des § 5 von TVöD und TV-L bilden. Personalplanung könnte auch ein Kriterium bei Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Finanziars (des Staates) mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung oder bei einer Evaluierung darstellen. Zur Förderung von Frauen wurde Ähnliches vereinbart.

Gleichfalls in der Verantwortung der einzelnen Einrichtung liegt es, befristete Arbeitsverhältnisse in einem für die Einrichtung und für die betroffenen Personen sinnvollen Umfang abzuschließen. Um sie dazu anzuhalten, sind offenbar finanzielle Instrumente hilfreich. Die Gewerkschaften sollten deshalb ihr Modell des ‚Befristungszuschlags‘ (ver.di 2004, S. 14) in kommenden Tarifrunden mit Bezug auf den TV-L wieder einbringen.

Nicht nur in der Privatwirtschaft sondern auch im öffentlichen Sektor sind die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, einschließlich der Einkommen, in Leitungsfunktionen (im Management) meist günstiger als in der unmittelbaren Wissenschaft (bzw. in F&E). Die der Wissenschaft unterstellte intrinsische Motivation vermag dies nicht immer zu kompensieren. Um die Karrierenachteile für wissenschaftlich Tätige auszugleichen, sind neue Wege zu gehen und andere Strukturen zu entwickeln, etwa nach dem

Modell der ‚dual career ladder‘, das Collis (Collis 2005) empfiehlt. Eine solche ‚doppelte Karriereleiter‘ bietet nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aussichtsreichere Optionen. Sie fördert auch den Wechsel zwischen Wissenschaft und Administration, was nicht nur der persönlichen Entwicklung dient, sondern auch innovative Anstöße für beide Bereiche in sich trägt.

Literatur Titel:

Zugriffsdatum für alle elektronischen Quellen:
08. 07. 2007

CDU/CSU / SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Berlin

*Collis, Mike (2005): Industry perspective: Embedding the Charter and Code. European Conference. London. 8./9. September 2005.
<http://www.grad.ac.uk/downloads/documents/Euro%20Conference/Other%20slides/Plenary%20Collis%20slides.pdf>*

EU-Kommission (2005) – Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Empfehlung der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. K(2005) 576. Brüssel

EU-Rat (1999): Richtlinie des Rates 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. 6. 1999. Brüssel

EU-Rat (2000): Schlussfolgerungen des Vorsitzes – Europäischer Rat 23./24. März 2000. Lissabon

Kok, Wim et al. (2004): Die Herausforderung annehmen – Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok. Luxemburg

London Communiqué (2007): Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world. London. 18 May 2007. http://www.hrk-bologna.de/bologna/de/download/dateien/London_Communique_18May07.pdf

RUB 2001: Gemeinsame Erklärung des Kanzlers und des Personalrats zur Personalentwicklung (PE) an der Ruhr-Universität Bochum. Bochum. 2001

Thomas, Uwe (2007): Das fabelhafte 3 %-Ziel, Perspektiven von Forschung und Entwicklung in Deutschland. Berlin. <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04565.pdf>

TV-L 2006: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L Länder 2006. Berlin. http://tarifrecht-oed.verdi.de/arbeitshilfen_zum_tvloed/data/gsh.28.1.pdf

*TVöD 2005: TVöD und ergänzende Tarifverträge Bund. Berlin. 2005
http://www.bmi.bund.de/cIn_012/nn_122688/sid_B82347C2B548DF80612DAAA09B2C72AE/Internet/Content/Themen/Oeffentlicher__Dienst/Einzelseiten/TVoed/Tarifvertraege.html*

*ver.di 2004: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich – Zur Diskussion über einen Tarifvertrag Wissenschaft. Berlin.
http://biwifo.verdi.de/publikationen/anstoesseschriftenreihe/data/anstoesse_wissenschaft*

WissZeitVG (2007): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2007 Teil I Nr. 13. Bonn

WR 2001: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wissenschaftsrat Drs. 4756/01. Berlin

Autoren

Prof. Dr. Klaus Dörre ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Mattias Neis M.A. ist Mitarbeiter des Lehrstuhls für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Dipl.Ing., Dipl.Kfm. Bernhard Kunze ist Mitarbeiter der GKSS Geesthacht. Er war Vorsitzender des Bundesfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung von ver.di

Dr. Klaus Visser ist Mitarbeiter des Forschungszentrums Borstel und war dessen Betriebsratsvorsitzender. Er war Mitglied des Bundesfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung von ver.di

Dr.-Ing. Karl-Heinrich Steinheimer war Bereichsleiter Hochschul- und Forschungspolitik beim ver.di-Bundesvorstand Berlin

In der „anstöße“-Reihe sind bisher erschienen

„Finanzierung der Bildung – Was ist uns Bildung wert?“

Dokumentation eines Seminars am
24./25. Februar 2003
erschienen: Juni 2003

„Rechtsformänderungen bei Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Bibliotheken und Studentenwerken –

Handlungshilfe für Beschäftigte“
erschienen: Dezember 2006

„Leistungsbezogene Mittelverteilung als Element von Hochschulentwicklung – Stand in den Bundesländern und kritische Argumente aus gewerkschaftlicher Sicht“

Autor: Andres Friedrichsmeier
erschienen: Dezember 2003

„Campus der Zukunft – ein Expertengespräch“

erschienen: März 2007

Alle Broschüren können aus dem Internet unter
<http://www.verdi.de/biwifo/publikationen>
als pdf-Datei erhalten werden.

„Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich – Zur Diskussion um einen Tarifvertrag Wissenschaft“

erschienen: Januar 2004

„Innovatives soziales Wissen in der Wissensgesellschaft – Welche Rolle können Hochschulen und Gewerkschaften als Medien bzw. Orte des sozialinnovativen Wissens spielen?“

Autorin: Dr. Birgit Roßmanith
erschienen: September 2004

„Gegen den Trend – Mitgliederwerbung als Alltagsgeschäft“

erschienen: November 2004

„Studium als wissenschaftliche Berufsausbildung“

Dokumentation eines Seminars vom
27.–29. Oktober 2004
erschienen: Januar 2005



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

