

Wissenschaftliche Karriere an der Humboldt-Universität -Ideal und Wirklichkeit- (Podiumsveranstaltung des Gesamtpersonalrates)

11. Februar 2011 von 16:00 bis 19:00 Uhr im Senatssaal der HU mit fast 100 Teilnehmer/innen

Zusammenfassung der Diskussion

Wenn unsere Alma Mater auch künftig herausragende Leistungen in Forschung und Lehre erbringen will, so muss sie nicht zuletzt ihre Verpflichtungen gegenüber denen wahrnehmen, die diese Leistungen erbringen. Und das sind neben den Professoren/innen unter anderem auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen unserer Universität.

Mit der Veranstaltung griffen die Personalräte der HU ein brennendes Thema auf. Von 8 Wissenschaftler/innen sind heute schon 7 befristet angestellt – Tendenz steigend. Parallele Entwicklungen wie steigende Drittmittelaktivitäten, Studienreform, steigende Studierendenzahlen u.ä. machen dies noch problematischer.

„Alles oder nichts? Karriere im deutschen Wissenschaftssystem“ - Vortrag

Dr. Roland Bloch, Institut für Hochschulforschung HoF

Es gibt zwei unterschiedliche Logiken, die dem Handeln in den Hochschulen zugrunde liegen:

- die Logik der *scientific community*, nach der das Handeln allein wissenschaftlichen Kriterien unterliegt und nach der Reputation und Karriere ausschließlich nach wissenschaftlicher Qualität bemessen werden.
- die Logik des *Öffentlichen Dienstes* mit ihrer Befristungspraxis, nach der ausschließlich diejenigen unbefristet beschäftigt werden, die die höchste Qualifikations- und Karrierestufe erreicht haben – die Professur.

Auch die *scientific community* ist – trotz postulierter Freiheit in Forschung und Lehre - hierarchisch strukturiert. Erst die Professur ist wirklich frei, alle anderen Wissenschaftler/innen gelten als „Nachwuchs“.

Es gibt eine starke Differenzierung der Personalstrukturen an Hochschulen, die zugleich mit sehr unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, Aufgaben und Kompetenzen verbunden sind. Die Unterschiede sind oft nicht zu erklären. Was macht z.B. aus einem Lehrbeauftragten einen nebenberuflich Beschäftigten, während ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit glei-

cher Lehrverpflichtung als hauptberuflich Beschäftigter gilt und zudem als wissenschaftlicher Nachwuchs gefördert wird (Promotionsstelle)?

Allein in der Gruppe der Professor/innen ist die unbefristete Vollzeitstelle die Regel – es gibt 23.023 an Universitäten und 14.644 an Fachhochschulen, wobei letztere eine ungleich höhere Lehrbelastung haben. Hinzu kommt, dass die Reputation der FH-Professur auch durch ihr fehlendes Promotionsrecht geringer ist als die an Universitäten.

Für viele ist es keine Frage der wissenschaftlichen Leistung, ob sie auf eine Professur gelangen, sondern vielmehr eine Frage der (zufällig) frei werdenden Stellen.

Die Einführung der Juniorprofessur war der Versuch, junge Nachwuchswissenschaftler/innen früher auf reguläre Professuren zu bringen. Da diese Juniorprofessuren aber oft ohne Tenure-Möglichkeit blieben, handelt es sich nach wie vor um keine echte Karriereoption. Zudem ist die Zahl von 897 Juniorprofessuren bundesweit eher zu vernachlässigen.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden zusätzliche Professuren und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen geschaffen. Aber auch die Exzellenzinitiative stellt nur eine befristete Finanzierung dar. Daher ist zu befürchten, dass keine Verbesserung des Personalstrukturproblems eintritt, sondern eher eine Verschärfung, falls die neuen Stellen in vorhandene Stellenpläne übernommen werden müssen.

Oft sind die wenigen unbefristeten Stellen für wiss. Mitarbeiter/innen direkt bestimmten Professuren zugeordnet. Es ist daher davon auszugehen, dass sie nicht wirklich frei in Forschung und Lehre sind.

Was sind also alternative Berufswege neben der Professur an einer Hochschule? Ein Vergleich des französischen, deutschen, englischen und US-amerikanischen hauptberuflichen wiss. Personals an Hochschulen ergibt: Nur in Deutschland werden $\frac{3}{4}$ des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt, während in anderen Ländern sowohl der Professorenanteil höher liegt (allerdings stärker differenziert in unterschiedliche Arten von Professuren) als auch mehr Alternativen für Dauerstellen jenseits der Professur existieren.

Beispiel von Wissenschaftskarrieren an der Humboldt - Universität

Wissenschaftler/innen der HU sprechen zu ihren Beschäftigungserfahrungen.

- Prof. Dr. Gabriele Metzler (Professorin in der Geschichte)

Frau Professor Metzler beschreibt eigentlich eine Erfolgsgeschichte, die sie letztlich auf eine Professur an der HU brachte, doch andererseits erinnert sie sich, dass sich das konkrete Erleben manchmal durchaus anders anfühlte.

Das Resümé, das sie aus ihrer Karriere zieht und dass sie Kollegen/innen mitgeben will, ist: Einerseits könnte man sagen: ‚Stellen Sie sich nicht so an. Ich habe es auch geschafft.‘ Andererseits muss man aber sehr kritisch hinterfragen: ‚Was tut man mit den Leuten, die auch das Zeug dazu hätten und nicht berufen werden?‘ und ‚Wie kann man wirklich gute Leute so beschäftigen, dass sie auch mal langfristig ihre Karriere und Familie planen können?‘

- Dr. Peter Dannenberg (befristeter wiss. Assistent in der Wirtschaftsgeographie auf dem Weg zur Habilitation)

Sein Fazit: Ein ungelernter Koch bei der Bundeswehr fängt mit 1.500 € netto an. Das liegt irgendwo zwischen einer halben und einer 80%igen Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter!

Außerdem ist die Zukunft eines Nachwuchswissenschaftlers immer ungewiss: Falls es mit der Professur nicht klappt, stellt sich die Frage nach Alternativen (i.d.R. befristete drittmittelfinanzierte Zeitverträge). Ein Einstieg in die Wirtschaft dürfte nach 12 Jahren wohl eher schwierig sein.

Trotzdem würde Dr. Dannenberg die wiss. Karriere erneut wählen, denn Wissenschaftler/innen können ihr Hobby zum Beruf machen. Die Möglichkeit seiner Neugier durch Forschung nachzugehen und sich auch international mit Gleichgesinnten auszutauschen stellt für ihn einen hohen Wert dar.

Sein Verbesserungsvorschlag wäre ein volles Gehalt für eine volle Stelle. Denn es ist egal, ob man auf einer halben oder ¾-Stelle sitzt, man arbeitet voll!

- Dr. Sylvia Setzkorn (wiss. Mitarbeiterin in der Romanistik)

Spätestens ein Jahr vor Auslaufen eines Vertrages kann man eigentlich nicht mehr richtig arbeiten, weil man sich schon um den Anschluss kümmern muss. Besonders schwierig wird es, wenn man sich arbeitslos melden muss, bevor der nächste Vertrag vorliegt. Das ist zudem keine verlässliche Basis für eine Familienplanung. Die funktioniert nur, wenn ein Partner da ist, der notfalls das Familieneinkommen sichert. I.d.R. muss immer die-/derjenige mit dem befristeten Vertrag zurückstecken.

Ihre Frage: Warum beschäftigen wir Postdocs oder Juniorprofessuren überhaupt als solche weiter, wenn man ihnen im Ergebnis der Qualifikation ohnehin keine Perspektive bietet? Auch mit Mitte 40 wird man noch als ‚Nachwuchs‘ bezeichnet und hat wenig bis keine Mitbestimmungsrechte. Die Anforderungen, die an einen zukünftigen Professor gestellt werden, steigen,

die Bezahlung nimmt konträr dazu weiter ab - bis hin zu unbezahlten Lehraufträgen. Das demotiviert!

Wenn man wirklich viele gute Leute in der Wissenschaft halten möchte, dann werden bessere Arbeitsbedingungen gebraucht! D.h. unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, planbare Karrierewege.

Für Beschäftigte, die aus der universitären Laufbahn ausscheiden, weil sie die Professur nicht erreichen, müssen rechtzeitig Perspektiven geschaffen werden!

Podiumsdiskussion „Quo Vadis Nachwuchs-Wissenschaft?“ - Die Humboldt-Universität und ihre Karriereförderung

Moderatorin: Dr. Anja Kühne, Tagesspiegel, Wissenschaftsjournalistin

Podiumsteilnehmer/innen:

- Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin
- Dr. Anjana Buckow, DFG Bereich Nachwuchsförderung
- Nikolaas Hofmann, Bildungsgewerkschaft GEW, Projektgruppe DoktorandInnen
- Matthias Neis, Gewerkschaft ver.di, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Prof. Dr. Christian Schmitz-Linneweber, HU, Institut für Biologie
- Dr. Rainer Hansel, HU, Vorsitzender des Personalrats Hochschulbereich

Frage: Wissenschaftliche Karriere an der HU – Ideal und Wirklichkeit! Wie groß ist die Kluft zwischen beiden Polen, wenn es um wissenschaftliche Laufbahnen an der HU geht?

Prof. Dr. Olbertz

Was ist das Ideal? Stellen für alle, die diese wollen und die entsprechenden Kriterien erfüllen? Das ist unrealistisch, denn man kann die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage öffentlicher Stellen nicht einfach aufheben.

Die Frage, ob bzw. wie lange man das mit einer wissenschaftlichen Karriere verbundene Risiko eingeht, ist ganz „natürlich“ und ein persönlicher Abwägungsprozess. Unnatürlich sind allerdings fehlende Angebote an Postdoc-Programmen, Interimslösungen nach der Promotion, Weiterbildungsangebote für Berufsfelder außerhalb der Universität usw. Diese Dinge sind durchaus gestaltbar – auch von der Universität selbst.

Ansonsten muss die Gesellschaft über ihre demokratischen Strukturen klären, worauf sie ihre Ressourcen verwenden möchte. Die Exzellenzinitiative und ähnliches bieten zwar neue Möglichkeiten, aber immer nur befristet. Insofern ist die Struktur der Stellen an der Universität auch ein Spiegelbild politischer Entscheidungen und Finanzierungsmodelle.

Gibt es einen Zeitpunkt, zu dem man Nachwuchswissenschaftler/innen sagen muss, dass sie sich ggf. anders orientieren sollten?

Das Durchschnittsberufungsalter in Deutschland liegt bei knapp über 40, und das ist eigentlich viel zu spät. Daher ist die Juniorprofessur eine gute Idee, die weiter ausgebaut werden sollte.

Wie steht es um das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Mitarbeiter/innen an der HU?

Dr. Rainer Hansel

An der HU gibt es im Haushalt 373 befristete Stellen und 170 Dauerstellen. Das ist eine rein haushaltsmäßige Aussage. Auch hier gibt es die Tendenz, Arbeitsverhältnisse zu befristen, die man früher nie befristet hätte. Ein Beispiel sind die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, bei denen eine Befristung besonders problematisch ist, weil sie sich mit ihrer hohen Lehrverpflichtung nicht für eine weitere wissenschaftliche Karriere qualifizieren.

Durch steigende Drittmittelinwerbungen nimmt die Zahl befristeter Stellen weiter zu. Diese Stellen sind in der oben genannten Relation nicht berücksichtigt.

Die HU sollte sich fragen, ob es möglich ist, über einen Tenure-Track im Bereich der wiss. Mitarbeiter/innen nachzudenken.

Die HU ist hinsichtlich der Einführung der Juniorprofessuren sehr innovativ gewesen. Welche Meinung haben Sie dazu?

Matthias Neis

Die Juniorprofessur ist noch immer etwas „Ungewöhnliches“. Und es ist verführerisch, sie dort einzusetzen, wo man sie braucht, ohne über Tenure nachdenken zu müssen.

Prof. Dr. Schmitz-Linneweber

Momentan weiß man als Nachwuchswissenschaftler/in nicht, wann die Schwelle überschritten ist, ab der man sich umorientieren sollte. Die Juniorprofessur wäre ein gutes Lösungsmodell, wenn die Tenure-Möglichkeit von Anfang an klar ist.

Prof. Dr. Olbertz

Wenn die Fakultäten richtig planen, ist die Juniorprofessur mit Tenure-Track ein wunderbares Instrument. Die Juniorprofessur kann aber auch einfach nur ein spezieller Qualifikationsweg sein, der dazu befähigt, sich woanders auf eine Professur zu bewerben. Beide Modelle haben ihre Berechtigung.

Es gibt gute Beispiele, bei denen man sogar Tenure-Lösungen gefunden hat, obwohl es dafür eigentlich keine freie Stelle gab. Dafür wird allerdings das Engagement aller Beteiligten benötigt, insbesondere der betroffenen Fächer. Das sind also immer Einzelentscheidungen.

Die gesetzliche 12-Jahres-Regelung sollte eigentlich „Kettenverträge“ verhindern. Nun hat man aber keineswegs den Eindruck, dass es mehr Jobs für langfristige Beschäftigungen gibt.

Niklaas Hofmann

Genau das Gegenteil ist eingetreten: Für Universitäten sind befristete Mitarbeiter/innen und Promovend/innen eine gute Möglichkeit, das Risiko befristeter Finanzierungen auf das Individuum abzuschieben. I.d.R. ist die Erreichung eines Dauervertrages nicht Ergebnis einer konsequenten Personalentwicklung/-planung, sondern eher Glück oder Zufall.

Sollte die DFG ihr Engagement im Nachwuchsbereich weiter verstärken?

Dr. Anjana Buckow

Die DFG kann nicht in Breite das erfüllen, was an den Universitäten mangels Stellen nicht möglich ist. Sie kann nur unterstützen und fördern.

Könnte man Drittmittelbeschäftigte nicht auch entfristen? Allerdings besteht der Verdacht, dass sich die Professor/innen das gar nicht wünschen, weil man „ganz junge, frische Menschen“ will. Was wären Vor- und Nachteile einer Entfristung?

Prof. Dr. Schmitz-Linneweber

Solche Optionen braucht man ganz dringend. Momentan kann man keine langfristige Forschung machen, wenn man noch wiss. Nachwuchs ist. Man kann sich nicht einfach mal 3 Jahre leisten, die hinterher womöglich ein Loch in der Karriere bedeuten. Natürlich darf man sich aber auch nicht zurücklehnen, wenn man eine Dauerstelle hat. In anderen Ländern gibt es Evaluierungssysteme, um das zu verhindern.

Prof. Dr. Olbertz

Die Universität braucht Stellen für bestimmte Daueraufgaben im wissenschaftlichen Mittelbau! Das müssen nicht nur Stellen für exzellente Forscher sein, sondern z.B. auch für Managementaufgaben, bestimmte Lehraufgaben. Wie wollen Sie aber entfristete Drittmittelstellen in der Forschung ohne entfristete Drittmittel einrichten? Die Fragestellungen sind schließlich auch befristet.

Matthias Neis

Die Idee der Entfristung von Drittmittelstellen stammt wohl von Kollegen der DFG und nicht aus den Hochschulen. Viel wichtiger wäre es ohnehin, die Drittmittel zurückzufahren, dafür die Haushaltsmittel zu erhöhen, und dadurch mehr haushaltsfinanzierte Dauerstellen zu schaffen.

Der Senator will mit der Novellierung des BerlHG eine neue Personalkategorie in der Lehre schaffen. Was hält die Personalvertretung davon?

Dr. Rainer Hansel

Es ist unklar, welche Probleme die neue Kategorie löst, welche Lehrverpflichtung damit verbunden sein soll oder wie sie bezahlt wird. Die Personalvertretung hätte sich eher eine Initiative gewünscht, bei der die Politik Möglichkeiten schafft, auch die Lehre mit mehr finanzieller Anerkennung zu verbinden.

Prof. Dr. Olbertz

Der „Hochschuldozent“ könnte eine Offerte der Politik an die Hochschulen sein, eine preiswerte „Alternativ-Professur“ zu schaffen. Aber es besteht auch die Gefahr, dass man zu einem späteren Zeitpunkt – ebenfalls von Seiten der Politik – reguläre Professuren streicht, weil x billigere Hochschuldozent/innen vorhanden sind.

Matthias Neis

Wenn man sich den OECD-Durchschnitt anschaut, dann gibt Deutschland jedes Jahr 20 Mrd. Euro weniger für Wissenschaft und Bildung aus als andere Länder – und das schon lange. Die Politik erklärt zwar immer wieder, dass 10% des Bruttoinlandsproduktes in Wissenschaft und Bildung investiert werden sollen. Aber in

keinem einzigen Bundesland wird momentan auch nur die Hälfte erreicht.

Fast 80% der heutigen Drittmittel stammen aus irgendeiner öffentlichen Hand. Kann die Vergabe dann nicht auch anders geregelt werden? Z.B. direkt in die Universitätshaushalte.

Die Vorentscheidung zum Exzellenzwettbewerb naht ... Ist sie ein gutes Instrument zur Personalentwicklung und wie wirkt sich das auf die HU aus?

Prof. Dr. Olbertz

Die Disparität in der deutschen Forschungslandschaft ist durch die Exzellenzinitiative nicht nur sichtbar geworden, sie wird durch das Programm noch gefördert. Alle Universitäten, die in nicht so finanzstarken Ländern liegen, werden letztlich darunter leiden. Universitäten werden zu völlig ungleichen Verhältnissen gegeneinander aufgestellt.

Die HU versucht, die Bereiche, die sich in einem harten Wettbewerb durchgesetzt haben, zu verstetigen.

Wissenschaftstheoretisch muss man fragen, nach welchen Kriterien die Entscheidungen und damit künftige Entwicklungen ablaufen. Die Art und Weise, wie sich Wissenschaft verfasst, verändert sich auch durch die Form der Generierung ihrer Ressourcen. Dieser struktur- und profilbildenden Funktion muss man sich bewusst sein. (Inhaltlicher Wettbewerb versus Leistungswettbewerb). Man muss den Mut haben, sich einzugestehen, dass nicht alles so bleiben kann, wie es war und ist. Ein Wettbewerbsverständnis, das nur Sieger kennt, ist paradox!

Dr. Rainer Hansel

Was wir wirklich brauchen ist die Absicherung von Grundaufgaben der Universität. Es bestehen tiefe Zweifel, dass die Exzellenzinitiative dazu wirklich beiträgt. Es muss eine Debatte darüber geführt werden, wo herausragende Leute berufen werden und wo nicht und wie die anderen trotzdem nicht vernachlässigt werden. Nicht alles kann exzellent sein! In solche Debatten müssen alle einbezogen werden – auch Studierende und sonstige Mitarbeiter/innen.

Die internen Probleme der HU zu lösen wäre ein exzellenteres Programm als der Exzellenzwettbewerb.

Es ist auch für Studierende nicht leicht sich zu organisieren und trotzdem treten sie regelmäßig massenhaft in öffentlichkeitswirksame Streiks. Warum schafft das der wissenschaftliche Mittelbau nicht?

Niklaas Hofmann

Grundsätzlich stehen junge Wissenschaftler/innen in einem mehrfachen Abhängigkeitsverhältnis zum Betreuer. Außerdem sind Wissenschaftler/innen immer noch sehr stark auf individuelle Faktoren konzentriert und nicht auf die Chancen des gemeinsamen Handelns im Kampf um bessere Rahmenbedingungen.

Andererseits hat das Templiner Manifest der GEW bereits Einiges ins Rollen gebracht.

Damit es mehr unbefristete Stellen gibt, müsste man verschiedene Hebel in Gang setzen. Was kann die HU zeitnah machen, um mehr sichere Arbeitsplätze zu schaffen?

Dr. Anjana Buckow

Wettbewerb ist für die Wissenschaft wichtig. Daher sollen die Drittmittel nicht gekürzt werden, aber parallel dazu sollten die Haushalte gestärkt werden.

Matthias Neis

Die Kreativität der Hochschulen, die sie heute bei der Schaffung von prekären Beschäftigungsverhältnissen beweisen, sollten sie besser auf die Erarbeitung von Lösungen zur Überwindung solcher Verhältnisse verwenden. Jede Hochschule kann sich selbst Mindeststandards setzen, z.B. keine Verträge unter 12 Monaten abschließen. Auch muss es strukturelle Programme nicht nur für den Ein- sondern auch für den Ausstieg aus der Wissenschaft geben.

Prof. Dr. Schmitz-Linneweber

Tenure-Track-Optionen müssen frühzeitig angeboten werden.

Dr. Rainer Hansel

Es wäre zu fragen, ob Postdocs unbedingt Professoren unterstellt sein müssen. Man könnte sie mit mehr Rechten ausstatten.

Daueraufgaben erfordern Dauerarbeitsplätze. Befristungen sollten nur in der Qualifikationsphase existieren.

Tarifverhandlungen kann man für wissenschaftsspezifische Lösungsansätze nutzen.

Prof. Dr. Olbertz

Grundvoraussetzung ist es, die HU-Attraktivität zu erhöhen.

Die HU muss alle ihre Reserven für die Förderung junger Leute nutzen, das gilt sowohl für Geld als auch für Zeit.

Die Universität muss auf die Politik einwirken, damit sie ausreichend finanziert. Die HU ist derzeit dramatisch unterfinanziert, vor allem auf die Studierendenzahlen bezogen.

Man kann intelligente Programme entwickeln, mit denen sich die Chancen im Postdoc-Bereich erhöhen lassen.

Die HU wünscht sich von der Politik ein „schlankes“ BERHG.

Die Veranstaltung endete mit dem Schlusswort von Dr. Alexander Steinicke – Vorsitzender des Gesamtpersonalrates

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin

10117 Berlin-Mitte

Sitz: Monbijoustraße 3

Tel.: +49 (0)30 2093-1962/1944/1185

Fax: +49 (0)30 2093-1323

Internet: <http://www.hu-berlin.de/gpr/>

E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de
