

a n s t ö ß e

● *Bildung
Wissenschaft
Forschung*



Campus
der Zukunft

Tagungsdokumentation

Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen

**Nachwuchswissenschaftler/innen
zwischen Karriere und Ausstieg**

Matthias Neis · Jürgen Rubelt

ver.di Bundesfachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung und der
Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt an der ZEWK der TU Berlin

Berlin, März 2010



*Bildung, Wissenschaft
und Forschung*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Autoren der Tagungsdokumentation

Matthias Neis
ver.di Bundesverwaltung Berlin
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Tel.: 0175 268 6182
matthias.neis@verdi.de
www.biwifo.verdi.de

Dr. Jürgen Rubelt
Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt in der
Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung
und Kooperation der TU Berlin
Tel.: 030-314 211 81
juergen.rubelt@tu-berlin.de
www.zewk.tu-berlin.de

Impressum

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

Verantwortlich:

Petra Gerstenkorn, Bundesfachbereichsleiterin

Bearbeitung:

Hans-Jürgen Sattler, ver.di Bundesverwaltung Berlin
Maya Schwiegershausen, ver.di Bundesverwaltung Berlin
Matthias Neis, ver.di Bundesverwaltung

Mitherausgeber:

Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt in der
Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung
und Kooperation der TU Berlin
Franklinstr. 28/29 , 10587 Berlin
www.zewk.tu-berlin.de

Gestaltung

einsatz · Wolfgang Wohlers, Berlin

Druck und Herstellung

PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin

© Copyright

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
1. Auflage: 3000, März 2010, W-2964-02-0310

Internet: <http://biwifo.verdi.de/>

Inhalt

Vorwort	5
Die Tagung „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen?“ – Auftakt für einen Dialog zwischen Nachwuchswissenschaftler/innen, Gewerkschaften und Personalräten Matthias Neis, ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung und Dr. Jürgen Rubelt, Technische Universität Berlin	7
Einleitung und Begrüßung Dr. Jürgen Rubelt, Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt TU Berlin	15
Die Mittelbaustudien der TU Berlin 2002 und 2007 – Erkenntnisse und Schlussfolgerungen – nicht nur für die TU Berlin Dr. Gabriele Wendorf, Vizepräsidentin für Lehrerbildung, wissenschaftliche Weiterbildung und wissenschaftlichen Nachwuchs der TU Berlin ..	17
Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen Dr. Dieter Grünh, FU Berlin und Dr. Boris Schmidt, Universität Jena	24
Der Personalrat und der Mittelbau – rechtliche und politische Vertretungsmöglichkeiten hinsichtlich des Mittelbaus Dr. Eva Zeppenfeld, Vorsitzende des wissenschaftlichen Personalrates der Universität Duisburg-Essen	47
Betroffene Mittelbauer berichten und diskutieren Dipl. Ing. Wulf-Holger Arndt, Dr.-Ing. Kirsten Pieplow, Thomas Engel, M.A., Dipl.-Ing. Marko Boskovic, Dr. phil. Marcus Müller	65
Schlusswort Hans-Jürgen Sattler	79
Tagungsprogramm	82
In der „anstöße“-Reihe sind bisher erschienen	85

Vorwort

„Wissenschaft war schon immer eine Risikokarriere“, konstatierte der Hochschulforscher Ulrich Teichler letztes öffentlich. Trotzdem steigt die Zahl derer, die sich bereitwillig auf diesen unsicheren Pfad begeben, seit Jahren kontinuierlich an.

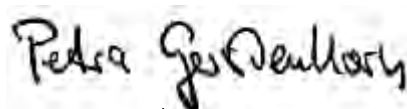
Mittlerweile haben die wissenschaftlichen Beschäftigten ihre Kolleg/innen in Verwaltung und Technik an Zahl überholt. Tendenz steigend. Der Arbeitsplatz Wissenschaft gewinnt an Zuspruch und Zulauf. Der Hochschulbetrieb und die Forschung wären ohne die vielzähligen, an der Hochschule wissenschaftlich tätigen Frauen und Männer nicht denkbar.

Gleichwohl war über ihre Arbeits- und Lebenssituation bisher nur wenig bekannt. ver.di gab deshalb den Auftrag, Licht ins Dunkel der Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen zu bringen und konnte die Kooperationsstellen der TU Berlin, der Universität Jena und Oldenburg für dieses Projekt gewinnen.

Die vorliegende Dokumentation der Tagung „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen – Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg“ stellt neben einer Kurzpräsentation

unserer wissenschaftlichen Studie „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen – Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg“ durch die Kollegen Dr. Dieter Grünh und Dr. Boris Schmidt, zusätzlich Referate von Frau Dr. Gabriele Wendorf, Vizepräsidentin für Lehrerbildung, wissenschaftliche Weiterbildung und wissenschaftlichen Nachwuchs an der TU Berlin, Frau Dr. Eva Zeppenfeld, Vorsitzende des wissenschaftlichen Personalrates der Universität Duisburg-Essen, sowie die Podiumsdiskussion von betroffenen wissenschaftlichen Beschäftigten vor, die auf der Tagung, am 27. Februar 2009 in Berlin gehalten wurden.

Wir wünschen Vergnügen beim Lesen und neue Anregungen für die Interessenvertretungsarbeit in diesem Bereich.



Petra Gerstenkorn

Bundesfachbereichsleiterin
Bildung, Wissenschaft und Forschung –
Mitglied des Bundesvorstandes

¹ Siehe Becker, Sven/Rohowski, Tina: Alles oder nichts; in: DIE ZEIT Campus, 1/2009, 16. Januar 2009, S. 20.

Die Tagung „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen?“ – Auftakt für einen Dialog zwischen Nachwuchswissenschaftler/innen, Gewerkschaften und Personalräten

Matthias Neis,
ver.di Bundesverwaltung
Fachbereich Bildung, Wissenschaft
und Forschung

und

Dr. Jürgen Rubelt,
in der Zentraleinrichtung Kooperation der
Technischen Universität Berlin

„Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen – Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg“: Unter diesem Titel lud die Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt der TU Berlin mit Unterstützung von ver.di und der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) am 27. Februar 2009 zu einer Tagung¹ ein, die bei den Adressaten noch vor wenigen Jahren wohl am ehesten Stirnrunzeln hervorgerufen hätte. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler² sahen sich selbst stets als Profis, Spezialisten und gegebenenfalls auch als Manager ihrer selbst. Prekärer, gefährdete Existenzen, deren Wohl und Wehe vom Zufall und den Entscheidungen Dritter abhängt, hatten mit dem Selbstbild wissenschaftlich Beschäftigter in den seltensten Fällen etwas zu tun. Im Grundsatz ist das wohl auch heute noch so. Allerdings zeigen nicht zuletzt der Erfolg der Tagung, die hier dokumentiert werden soll und das Forschungsprojekt welches den Anstoß zu ihr gegeben hat (Grühn, Hecht, Rubelt, Schmidt, 2009), dass sich die (Selbst-) Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verändert. Über 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, vor allem aus der Wissenschaft und der Wissenschaftsadministration aber auch aus Personalräten, Gewerkschaften und Politik diskutierten an der

TU Berlin einen Tag lang kritisch und engagiert über Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Das macht ebenso wie die wachsende Zahl wissenschaftlicher Studien aber auch medialer Berichte deutlich: Wissenschaft als Beruf wird immer mehr zum Thema. Um diesen Prozess zu fördern haben sich ver.di und die Kooperationsstelle entschlossen, den Verlauf der Tagung zu dokumentieren. Diese Einleitung hat dabei zwei Funktionen. Zum einen soll sie einen skizzenhaften inhaltlichen Einstieg in das Thema gewährleisten. Zum zweiten bietet sie einen Überblick über die Vorträge, der zum Weiterlesen einladen soll.

Sieht man sich das besondere Profil wissenschaftlicher Arbeit in Deutschland an, dann ist allerdings das aktuelle Interesse am Thema weniger erstaunlich als die langandauernde relative Ruhe zuvor. Dieses Profil hat Albert Einstein, befragt nach seinem Leben als Wissenschaftler, in einem Satz prägnant zusammengefasst: „Wissenschaft ist eine wunderbare Sache, solange man nicht davon leben muss.“ Bei allem Augenzwinkern, das aus dieser Einschätzung herauszulesen ist, trifft sie den Kern wissenschaftlicher Arbeit recht gut: Auf der einen Seite stehen schwierige, teils schwierigste materielle Bedingungen. Auf der anderen Seite hohe Motivation durch die Sache selbst und Freude an ihrer Bearbeitung. Beide Elemente haben eine lange Tradition und sie schwingen auch in dem Bild mit, das Max Weber für die „Wissenschaft als Beruf“ gefunden hat: Wer wissenschaftlich arbeiten wolle, so sagte der Soziologie in seinem berühmt gewordenen Vortrag von 1918, der musste sich von jeher auf einen „wilden Hasard“ einlassen. Materielle Sicherheit und Planbarkeit gab (und gibt) es allenfalls für die Professoren. Bis zur

¹ Vollständige Dokumentation der Tagung in Schrift, Bild und Ton im Netz auf den Seiten der Kooperationsstelle an der TU Berlin unter „Tagungen“: <http://www.zek.tu-berlin.de>

² Wenn wir im Folgenden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sprechen, so sind diejenigen gemeint, die an Hochschulen beschäftigt sind. Wissenschaftliche Beschäftigung in der privatwirtschaftlichen Forschung und Entwicklung und auch in der öffentlich geförderten außeruniversitären Forschung ist zweifelsohne anderen Bedingungen unterworfen. Bei letzteren gibt es allerdings einen unleugbaren Trend der Angleichung an universitäre Verhältnisse, was in den meisten Fällen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeutet.



Berufung jedoch war ein langer, oft steiniger Weg zurückzulegen. Daran hat sich bis heute wenig geändert. Im Gegenteil brachten die letzten Jahre einen Rückbau von Dauerbeschäftigung im sogenannten akademischen „Mittelbau“. Drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen sind befristet tätig; fast die Hälfte der Befristeten arbeitet zugleich in Teilzeit. Wiederum drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten hat lediglich eine halbe oder eine Zweidrittel-Stelle.³

Und angesichts von einem Fünftel der Promovierten, das inzwischen gleichfalls mit Teilzeitbeschäftigung auskommen muss (Teichler 2008), kann man wohl kaum noch von einem Schnittstellenphänomen sprechen, einer Einstiegshürde für den Wissenschaftlerberuf, die man nur überspringen müsste, um dann zwar noch immer befristet aber doch zumindest bei voller Bezahlung weiter forschen und lehren zu können. Die Logik: „Qualifizierungsphase – Befristung und Teilzeit; Postdoc-Phase – Dauerbeschäftigung in Vollzeit“ geht für einen großen Teil der Disziplinen heute weniger denn je auf. Gleichwohl steigt die Zahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an

den Hochschulen kontinuierlich an. Allein zwischen den Jahren 2000 und 2007 wuchs die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deutschen Hochschulen von 98.678 auf 123.545. Diesen 25.000 zusätzlichen Beschäftigten steht aber ein insgesamt um nur 10.000 gewachsener Stellenpool gegenüber (vgl. Banscherus u.a. 2009). Immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konkurrieren also um immer weniger dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Wahrscheinlichkeit, dass die vorherrschenden „Befristungskarrieren“ im Normalfall in eine Dauertätigkeit einmünden, wird also gegenwärtig eher geringer als größer. Die wenigen verbliebenen unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse im akademischen „Mittelbau“ jedenfalls können bei der derzeitigen Einstellungspraxis kaum noch als reale Alternative zu einer Professur gelten. Aus der Sicht der Betroffenen stellt sich die Befristungspraxis dann häufig als persönliches Planungsproblem dar. Für vergleichbare Gruppen außerhalb der öffentlichen Wissenschaftseinrichtungen selbstverständliche Lebensentscheidungen (z.B. Familie, Berufs- und Karriereplanung, Altersvorsorge) verlangen in der öffentlichen Wissenschaft nach

³ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4.

einer deutlich höheren Risikobereitschaft. Legt man die Maßstäbe an, die die Prekarisierungsforschung entwickelt hat (vgl. Dörre/Kraemer/Speidel 2006), so gibt es durchaus einige Dimensionen, in denen wissenschaftliche Beschäftigung ein erhebliches prekäres Potential entfaltet.

Wissenschaft als Beruf wird also weniger wegen, sondern trotz der materiellen Bedingungen betrieben. Es muss also andere Motive für die stetig wachsende Zahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen geben, sich auf diese Beschäftigungsbedingungen einzulassen. Hier kommen das von Einstein aufgerufene „Wunderbare“ und der zweite Aspekt von Webers Beschreibung in den Blick. „Hasard“ ist dem Wortsinn nach ein altfranzösisches Synonym für das Würfelspiel. Nun wird kaum jemand bei wissenschaftlicher Arbeit an fiebrige Glücksspielerlebnisse denken. Doch auch eine Beschreibung der Wissenschaft als bloße Gefahrenzone für Nachwuchsforscher wäre unvollständig. Verspräche die Wissenschaft denen, die sie betreiben nicht zugleich sehr viel, würde sich niemand auf das beschriebene Risiko einlassen. Wie beim Würfelspiel gibt es auch in der Wissenschaft Reize, die immer wieder zum Weitermachen motivieren: eine Erkenntnis, eine Entdeckung, eine originelle Idee, die Anerkennung für einen platzierten Aufsatz, die nächste Qualifikationsstufe und schließlich die Professur mit ihren Privilegien. All das sind Anreize, die in geringen Dosen zwischendurch oder als großes Ziel am Horizont die Gefährdungen erträglich machen, sie mitunter gar vollständig überdecken. Hinzu kommen eine von vielen geschätzte Handlungsautonomie auf der Arbeitsebene und eben die intrinsische Motivation, die die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mitbringen. Alles zusammen sorgt für eine hohe Zufriedenheit mit der konkreten Arbeitstätigkeit, die von materiellen und Vertragsproblemen lange nicht grundlegend beeinflusst werden konnte. Geradezu beispielhaft für diese Haltung gab ein junger Wissenschaftler dafür kürzlich in der FAZ zu Protokoll:

„Nach meinem Abschluss wollte ich weiter forschen. Ich habe einen Horror vor einem normal-bürgerlichen Arbeitsverhältnis“, erklärt Andreas seine Motivation. „Die Arbeitszeit, die geforderte Mobilität, der gerin-

ge Verdienst – das gehöre zur Wissenschaft einfach dazu und sei der Preis für die Freiheit. Ich hätte auch ohne Anstellung promoviert“, sagt er. Notfalls mit Hartz IV.“ (Hollenstein 2009)

Die persönliche Abhängigkeit, die wissenschaftliche Karrieren in Deutschland traditionell prägt, steht zu dieser persönlichen inhaltsbezogenen Zufriedenheit nur scheinbar im Widerspruch. Die meisten Haushaltsstellen sind Professuren zugeordnet (Buwin 2008: 53). Ebenso sind die meisten Projektstellen, zumindest der nicht promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einer Leiterin oder einem Leiter im Professorenrang unterstellt. Dieses Vorgesetzten-Verhältnis verbindet sich häufig mit einer wissenschaftlichen Mentorenrolle. Die mehr oder weniger subtile Kontrolle, die mit diesem „Lehrer-Schüler-Verhältnis“ (Bourdieu 1988) einhergeht, sorgt zugleich für eine persönliche Bindung und somit zu einer Verinnerlichung des Spannungsverhältnisses von Abhängigkeit und Entfaltung, das umso schwerer greifbar wird. Wenn sie denn prekär beschäftigt sind, so kann man sagen, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu den „geduldigen Prekariern“ gehören; jenen, die in der Hoffnung auf zukünftige Verbesserungen, um des Erhalts ihres Arbeitsplatzes Willen oder aufgrund hoher Identifikation mit der eigenen Tätigkeit zu weitestgehenden Zugeständnissen in der Gegenwart bereit sind.

Im Ergebnis bietet das Wissenschaftssystem unterhalb der Professur somit durchaus Positionen, die für eine große Zahl von Personen attraktiv sind. Offenbar sind sie sogar so reizvoll, dass diese gut ausgebildeten Personen Beschäftigungsunsicherheit und biographische Probleme in Kauf nehmen, um sie auszuüben, denn die Verstetigung wissenschaftlicher Beschäftigung steht nur einem relativ kleinen Kreis offen. Mit anderen Worten, die deutschen Hochschulen kennen nur Hochschullehrerinnen und -lehrer auf der einen und solche, die es noch werden wollen, auf der anderen Seite.

Die Verknüpfung von hoher Motivation, hoher Qualifikation, langen Qualifizierungswegen und niedrigen Beschäftigungsstandards hat an den deutschen Hochschulen wie gesehen eine lange Tradition. Vielen scheint sie daher schon so etwas wie ein

Naturzustand zu sein. Darauf ist es zurückzuführen, dass der „wilde Hasard“ über einen langen Zeitraum außerhalb von Fachdiskussionen wenig Aufmerksamkeit erregt hat. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst suchten – aufgrund des beschriebenen Profils – Zuflucht bei individuellen Problemlösungsstrategien. Professorinnen und Professoren, sowie Hochschuladministrationen profitierten von loyalen, belastbaren und günstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Politik sah lange keine Handlungsnotwendigkeit, getreu dem Motto: Wo kein Rauch, da auch kein Feuer. Die Personalräte und Gewerkschaften schließlich, die prinzipiell auch die Interessen der befristeten und teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu vertreten hätten, zeigten sich in der Vergangenheit häufig bis zur Ratlosigkeit irritiert von diesen Beschäftigten, die sich jeder normalen Logik kollektiver Interessenwahrnehmung zu widersetzen schienen. Das Ergebnis all dessen war, insbesondere in den letzten 10 Jahren, ein „rasender Stillstand“ an den Hochschulen. Zwar haben die Reformen der internen und externen Steuerung, des Studiums oder der Bedeutungszuwachs der Forschungsförderung Fachhochschulen und Universitäten massiv verändert. Auch die Art und Weise, wie in diesen Einrichtungen gearbeitet wird, konnte davon nicht unberührt bleiben. Nach außen schien es jedoch so, als würden die Beschäftigten, gerade die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, unbeeindruckt in der neuen „unternehmerischen Hochschule“ weiter funktionieren wie in der alten Alma Mater.

Nicht erst die Proteste von Studierenden, Schülerinnen und Schülern und auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Frühjahr 2009 oder die zeitgleiche und beispiellose „Absetzung“ einer Universitätspräsidentin in Hamburg in Folge des massenhaften Protests aller Mitgliedsgruppen haben diesen Anschein der Ruhe aber rissig werden lassen. Über die letzten Jahre ist gleichfalls zu beobachten, dass der Grad an Aufmerksamkeit für die Belange der wissenschaftlich Beschäftigten ohne Professorentitel zunimmt. So hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im vergangenen Jahr den Bun-

desbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Buwin) vorgelegt, der auf vielen hundert Seiten die (Qualifizierungs-)Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beleuchtet.

Einstweilen hat die gestiegene Wahrnehmung sich jedoch bestenfalls in graduellen Verbesserungen der Erwerbs- und Arbeitssituation niedergeschlagen. Kleine Fortschritte werden im Alltag der hochschulischen Mikropolitik vor Ort allzu häufig zu Kompensationsinstrumenten für Unterfinanzierung und Überlast. So wird der richtige Gedanke, mit der Juniorprofessur für eine frühere Selbständigkeit zu sorgen, vielerorts dadurch torpediert, dass das Lehrdeputat der neuen Position gegenüber dem der alten Assistentenstellen deutlich erhöht wird, um den steigenden Lehraufwand bewältigen zu können. Zugleich sind in vielen Disziplinen Drittel- und Viertelstellen keine Ausnahmen mehr und Verträge werden auf Monatsbasis verlängert.⁴

Es zeigt sich also deutlich, dass erste Protestsignale aus den Hochschulen zwar zur Kenntnis genommen werden, aber keineswegs gleich zu einem Abbau von Prekarisierungsrisiken führen. Dazu bedarf es offensichtlich einer anderen Form von politischer Auseinandersetzung. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden sich, wenn sie die Regeln des Spiels ändern wollen, genau darüber zunächst untereinander verständigen müssen. Es bedarf also eines für die Wissenschaft völlig unüblichen Vorgangs, einer kollektiven Interessenartikulation der Beschäftigten. Ohne eine Beteiligung der Gewerkschaften und der Personalräte ist das im Hinblick auf die sozialen Aushandlungsprozesse in Deutschland kaum vorstellbar. Umgekehrt brauchen die Gewerkschaften, angesichts der Personalentwicklung an den Hochschulen, die befristet Beschäftigten um ihre Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen. Die Quintessenz der fortwirkenden Traditionen und aktuellen Veränderungen wissenschaftlicher Arbeit ist somit, dass es zur Gestaltung des prekären Potentials ein im Hinblick auf die letzten Jahrzehnte „unwahrscheinliches Bündnis“ zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften braucht. Diese Erkenntnis setzt sich in letz-

⁴ Deutlichstes Indiz dafür ist, dass die Gruppe, die an den Hochschulen in den letzten Jahren am deutlichsten zugenommen hat (von 46.760 in 2000 auf 65.013 in 2007 – Quelle: Statistisches Bundesamt) die der Lehrbeauftragten ist, welche formal in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen und somit keinerlei Schutzrechte genießen und alle Sozialversicherungsbeiträge selbst tragen müssen, wenn sie nicht über die Familie oder eine andere Berufstätigkeit versichert sind.

ter Zeit auch bei immer mehr Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern durch und hat schließlich im Jahr 2008 zu jener Studie geführt, die der Ausgangspunkt für die Tagung im Februar war.

Auf der Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der gewerkschaftlichen Kooperationsstellen (BAG: <http://www.kooperationsstellen.de/>) im Dezember 2006 wurde der Gedanke von Mitarbeitern der Kooperationsstellen und Gewerkschaftern (ver.di) geboren: Das für die Gewerkschaften bisher weitgehend unbekanntes Wesen „wissenschaftlicher Mittelbauer“ soll systematisch untersucht, seine Arbeits- und Lebenssituation, seine Erfahrungen, Erwartungen und Forderungen erhoben und seine Einstellungen zu den Personalräten und Gewerkschaften erforscht werden. Die Gesamtkoordination des Projekts lag bei der Kooperationsstelle der TU Berlin (Dr. Jürgen Rubelt), die wissenschaftliche Durchführung übernahmen der Bereich Absolventenforschung der FU Berlin (Dr. Dieter Grünh, Heidemarie Hecht) und das Universitätsprojekt Lehrevaluation der Universität Jena (Dr. Boris Schmidt), die Koordination an der Universität Oldenburg erfolgte durch die dortige Kooperationsstelle (Harald Büsing). Eingebettet in die seit 2006 laufende ver.di-Projektkampagne „Campus der Zukunft“ soll nach der theoretischen und empirischen Analyse des „Mittelbaus“ die praktische Umsetzung erfolgen, d.h. die reale politische, organisatorische, personelle und inhaltliche Vertretung der „Nachwuchswissenschaftler“ mit Personalräten, Gewerkschaften und Betroffenen. Endlich wollen die Gewerkschaften, speziell ver.di, und die Personalräte Flagge zeigen und sich ernsthaft um den lange vernachlässigten und übersehenen „wissenschaftlichen Nachwuchs“ kümmern.

Der Titel des Endberichts der Studie weckt schon Assoziationen über das akademischen Lebensgefühl: „Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen“: In einer (Online-)Umfrage an den Universitäten Jena, Oldenburg und TU Berlin gaben 930 Mittelbauer und Promovierende umfangreich Auskunft, formulierten zahlreiche Verbesserungsvorschläge und Forderungen an die Hochschulen, Politik, Personalräte und Gewerkschaften.

Die „Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler“ fordern eine bessere Betreuung, mehr Weiterbildung, Abbau fachfremder Arbeit, bessere Arbeitsverträge und eine Vorbereitung auf hochschulferne Berufsfelder. Sie erwarten aber auch eine wirksame Interessenvertretung durch Personalräte und Gewerkschaften, die in der Regel bisher nur ernsthaft die Interessen der „dauerbeschäftigten Verwaltungsmitarbeiter/innen“ wahrnehmen – dann können sich sogar ca. 40 % der befragten Mittelbauer in Zukunft eine persönliche Mitgliedschaft in den Gewerkschaften vorstellen (heute ca. 5 %).

Diese Ergebnisse, sowohl die nicht unerheblichen Problembefunde bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als auch deren überraschende Offenheit für Personalräte und gewerkschaftliches Engagement haben die Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt der TU Berlin, ver.di und die HBS überzeugt, dass die Studienergebnisse nur die Grundlage für einen umfassenden Diskussionsprozess in und um die Hochschulen sein sollten. Der Anfang hierfür wurde im Berlin am 27. Februar 2009 gemacht. Das Programm der Tagung war darauf ausgerichtet, alle relevanten Gruppen zur Sprache kommen zu lassen, vor allem aber die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst. Es ist nicht Aufgabe dieser einleitenden Ausführungen, die vielschichtigen Beiträge und Diskussionen dieses Tages zu vereinheitlichen und einen „gemeinsamen Nenner“ zu konstruieren, den es bei einem so komplexen Thema nicht geben kann. Der folgende Überblick ist daher nicht mehr als eine Orientierung für das Weiterlesen. Wichtig ist dabei noch zu bemerken, dass die lebhaften und produktiven Diskussionen im Anschluss an die jeweiligen Präsentationen ein herausstechendes Merkmal der Veranstaltung waren. Sie hier in der Einleitung verkürzt wiederzugeben, wäre ein unmögliches Unterfangen, welches wir deshalb gar nicht erst versuchen wollen. Die Leserinnen und Leser finden Sie im Wortlaut am Ende jedes Vortrags wiedergegeben.

Den Anfang machte, als Vertreterin der gastgebenden Hochschule, Dr. Gabriele Wendorf, Vizepräsidentin für Lehrerbildung, wissenschaftliche Weiterbildung und wissenschaftlichen Nachwuchs der TU

Berlin. Sie bezog sich in Ihrem Vortrag vor allem auf die Mittelbaustudien der TU in den Jahren 2002 und 2007 und präsentierte Erkenntnisse und Schlussfolgerungen ihrer Universität. Als Mitglied der Hochschulleitung stellte sie insbesondere auf Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote ab, die die Universität als Schlussfolgerung aus den beiden Befragungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgelegt habe. Diesem Schwerpunkt steht ein durchaus gewachsenes Bewusstsein der Hochschule für die Probleme ihrer Beschäftigten etwa bei der Work-Live-Balance gegenüber, welches aber noch weit weniger in konkrete Maßnahmen gemündet hat. Danach referierten die Mitautoren Dr. Dieter Grünh (FU Berlin) und Dr. Boris Schmidt (Universität Jena) die wichtigsten Ergebnisse aus der "Mittelbaustudie" und stellten sich dem Plenum in einer lebhaften und engagierten Diskussion.

Im Anschluss kam ein Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung zu Wort. Dr. Eva Zeppenfeld, Vorsitzende des wissenschaftlichen Personalrates der Universität Duisburg – Essen, berichtete unter dem Titel: „Der Personalrat und der Mittelbau – rechtliche und politische Vertretungsmöglichkeiten hinsichtlich des Mittelbaus“ über die Beschränkungen und die Möglichkeiten für eine „mittelbaubezogene“ Arbeit des Personalrates. Zeppenfeld bot eine Übersicht über die teils hohen rechtlichen Hürden, die in den Bundesländern eine wirkungsvolle Mitbestimmung des Personalrats im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten verhindern. Sie legt aber Wert darauf, dass der Personalrat bestrebt sein muss, nicht nur die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, sondern in der Hochschule darüber hinaus zu Vereinbarungen zu kommen, die die Beschäftigten schützen. In ihrer Hochschule ist es etwa bei der Frage von Befristungsdauern gelungen sehr geringe Laufzeiten begründungspflichtig zu machen.

Dem Ziel der Tagung, neben Expertinnen und Experten aus der Hochschulforschung, der Politik, der Verwaltung und den Gewerkschaften auch junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Arbeitsrealität zu Wort kommen zu lassen wurde nicht nur in den intensiven Diskussionen zu den Vorträgen Rechnung getragen. In einer gesonderten Gesprächs-

runde berichteten fünf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Hochschulen, Disziplinen und in unterschiedlichen Phasen ihrer wissenschaftlichen Laufbahn über ihre Situation und ihre Einschätzung zur zukünftigen Entwicklung wissenschaftlicher Arbeit.

An diesem Gespräch nahmen teil:

Dipl.-Ing. Wulf-Holger Arndt (TU Berlin, Zentrum Technik und Gesellschaft, Bereich Mobilität und Raum), der insbesondere darauf hinwies, dass er in seinem Bereich lange Zeit der einzige regulär beschäftigte Wissenschaftler an seiner Hochschule war. Das führte zu der paradoxen Situation, dass er nicht nur viele Aufgaben übernehmen musste, für die er formal nicht verantwortlich war, sondern auch seine Promotion faktisch selbst betreute.

Dr.-Ing. Kirsten Pieplow, (TU Berlin, Fachgebiet Entwerfen und Konstruieren – Stahlbau), schilderte ganz ähnliche Entwicklungen in ihrem Bereich. Ihre tatsächlichen Aufgaben gingen weit über die formal festgelegten hinaus. Sie beschrieb auch, wie ein solcher Kompetenzzuwachs einerseits interessant und motivierend wirkt, andererseits aber die Zeit für die eigentliche Qualifikationsarbeit „auffrisst“. Unabhängig von Kompetenz und Engagement aber, so die Ingenieurin, biete die Hochschule keine dauerhaften Perspektiven an.

Thomas Engel, M.A. (Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie), bestätigte die engen Takte wissenschaftlicher Zeitverträge durch eigene Erfahrungen. Der Soziologe, der seit 2001 an verschiedenen Universitäten als wissenschaftlicher Mitarbeiter gearbeitet hat, hat in dieser Zeit mehr als 10 Arbeitsverträge gehabt. Aber er betont neben den Belastungen auch die Gestaltungsfreiheit, die ihm beispielsweise die Arbeitszeitautonomie gibt.

Dipl.-Ing. Marko Boskovic (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Abteilung Software Engineering), konnte aus den Erfahrungen eines ausländischen Promovenden in Deutschland berichten. Neben vielen lebensweltlichen Herausforderungen betonte er auch die Bedeutung der jeweiligen „politischen“

Situation an den Instituten. Das Einfinden in die jeweiligen Kooperations- und Machtverhältnisse war für ihn, auch wegen der Sprachbarriere, besonders schwierig.

Schließlich nahm Dr. Marcus Müller in einer Doppelfunktion Stellung zum Themenkomplex wissenschaftlicher Arbeit. Müller ist selbst als Ägyptologe tätig, engagiert sich jedoch zugleich als Bundesvorsitzender von Thesis, dem internationalen Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V. in Kassel. Aus seiner Biographie brachte er den Aspekt wiederkehrender kurzer Phasen von Arbeitslosigkeit ein, die für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen zwei Projekten oder in der Endphase von Qualifizierungsarbeiten ein Problem darstellen. Als wesentlichen Grund für solche Brüche wies auch Müller auf die promotionsfremden Leistungen hin, die allenthalben erwartet würden und es sehr erschwerten, die eigene Arbeit fristgerecht zu erledigen.

Die Ergebnisse der Tagung „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen – Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg“ zeigen unseres Erachtens deutlich, dass es eine Veränderung bei den wissenschaftlich Beschäftigten gibt. Dies bedeutet keineswegs, dass nun ein klassisches Arbeitnehmerbewusstsein in den Hochschulen existiere, auf das sich traditionelle Konzepte kollektiver Interessenwahrnehmung einfach anwenden ließen. Ebenso wenig werden sich wissenschaftlich Beschäftigte künftig als Prekarier verstehen und das sicher nicht zu Unrecht, wenn man ihre Lebensumstände mit denen von anderen prekär Beschäftigten, etwa im Bereich der Leiharbeit, vergleicht. Jedoch ist zu erwarten, dass viele nicht mehr so geduldig sein wollen, wie sie es lange waren. Nimmt man die Erfahrungen und Positionen zum Maßstab, die in Berlin ausgetauscht wurden, so könnte das am Ende für alle Beteiligten: Beschäftigte, Hochschulen, Gewerkschaften und Personalräte zwar unbequemer und anstrengender aber deutlich produktiver und effektiver sein, als die Duldsamkeit zuvor.

Literatur

Banscherus, Ulf; Dörre, Klaus; Neis, Matthias; Wolter, André (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“, Bonn 2009.

Bourdieu, Pierre (1988): Homo Academicus, Frankfurt/Main.

BMBF (Hrsg.) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses [Buwin], Bonn/Berlin.

Dörre, Klaus; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2006): Prekäre Beschäftigung und soziale Desintegration – Ursprünge, Konsequenzen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Erwerbsarbeit. In: FIAB (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur 23/24. Recklinghausen, 9–40.

Gröhn, Dieter; Hecht, Heidemarie; Rubelt, Jürgen; Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, Studie im Auftrag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Berlin.

Hollenstein, Oliver (2009): Karriere durchs Nadelöhr, Frankfurter Allgemeine Zeitung (19.8.2009).

Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.

Teichler, Ulrich (2008): Academic Staff in Germany: per aspera ad astra?, in: Re-search Institute for Higher Education. Hiroshima University (Hrsg.): The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspectives, Hiroshima, 131–152.



Begrüßung und Einleitung

**Dr. Jürgen Rubelt,
Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt
TU Berlin**

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte sie ganz herzlich auf unserer Tagung „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen – Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg“ an der TU Berlin begrüßen und freue mich sehr über ihr zahlreiches Erscheinen – mit ca. 160 Anmeldungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Personalräten und Gewerkschaftern, davon die Hälfte „Auswärtige“ aus ganz Deutschland, sind meine Erwartungen mehr als erfüllt worden – ich glaube auch die von ver.di und der Hans Böckler Stiftung, die diese Tagung dankenswerterweise unterstützen. Faktisch alle akademischen Fachrichtungen sind hier jetzt vertreten, in diesem Raum ballt sich folglich eine beachtlich-seltene breite wissenschaftliche Kompetenz, die ins Gespräch mit Gewerkschaften und Personalräten kommen möchte, die hier ebenfalls aus verschiedenen Regionen präsent sind.

Mein Name ist Jürgen Rubelt, ich leite an der hiesigen Universität die Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt. Diese Einrichtung wurde aufgrund eines Kooperationsvertrages zwischen dem DGB Berlin/Brandenburg und der TU Berlin 1990 gegründet. Die Kooperationsstelle nimmt eine Scharnier- bzw. Brückenfunktion zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften wahr, sie vermittelt, moderiert und initiiert Fragestellungen und Themen zwischen den akademischen und gewerkschaftlichen Kulturen. Es gibt momentan ca. 20 Kooperationsstellen mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten und Organisationsformen an deutschen Universitäten und Fachhochschulen – bitte nehmen sie sich am Tisch des Tagungsbüros die 2 entsprechenden Flyer mit, und besuchen sie unsere Seiten im Netz für weitere Informationen und Kontakte.

So richtet die Kooperationsstelle der TU Berlin z.B. Tagungen wie die heutige aus, in der die Arbeits- und Lebensbedingungen der sog. „Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler“ auch vor einem nichtakademischen Publikum thematisiert werden. Die beruflichen Erfahrungen, vor allem die Promotionsbedingungen, Belastungen und Forderungen des wissenschaftlichen Mittelbaus bzw. der Promovierenden an den Gesetzgeber, an die Hochschulleitungen und Fakultäten sowie insbesondere an die Personalräte und Gewerkschaften sollen heute im Zentrum der Debatte stehen – nicht vergessen natürlich die verschiedenen Formen der eigenen Organisation und Interessenwahrnehmung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom lokalen bis europaweiten Zuschnitt.

Der – evtl. von manchem als provokativ empfundene Titel „wissenschaftliches Prekariat“ – ist bewusst gewählt worden, um die objektive Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zutreffend und plakativ-einprägsam zu formulieren, unabhängig von der subjektiven Einschätzung und Befindlichkeit Einzelner – diskutiert werden darf und soll darüber. Die gängigen Merkmale prekärer Beschäftigung treffen meines Erachtens für fast alle Mittelbauer in unterschiedlichen Ausprägungen und Kombinationen zu:

- befristete Arbeitsverträge,
- kurzzeitige und häufige Verlängerungen,
- Teilzeitstellen,
- unbezahlte Mehrarbeit,
- wechselnde Arbeitsstellen,
- Phasen der Arbeitslosigkeit,
- unfreiwillige Selbständigkeit,
- verlängerte Berufsfindungsphase,
- keine bzw. wenig Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb,
- verschärfte personale Abhängigkeitsverhältnisse,
- ungewisse Zukunftschancen,
- Unsicherheit bzw. Verhinderung von Familienplanung und Kinderwunsch.

Wer tut sich das eigentlich an? Warum? Hat er oder sie keine besseren beruflichen Möglichkeiten? So

fragt sich mancher gestandene Gewerkschafter und reibt sich die Augen. Das hat er alles nicht gewusst, Akademiker waren in seinen Augen bisher die privilegierten Experten, die ihm häufig im Betrieb nur als Vorgesetzte gegenübertraten. Dass diese wissenschaftlichen Experten auch Experten einer ganz eigenen Lebensführung und Werteordnung für lange Jahre, manchmal für immer, sind, „Prekariatstypen besonderer Prägung“, sickert erst allmählich ins gesellschaftliche und gewerkschaftliche Bewusstsein – und soll hier auf der Tagung durch empirische Studien und Berichte Betroffener vorgestellt und diskutiert werden, die positiven wie negativen Eigenarten wissenschaftlichen, forschenden und lehrenden Arbeitens ausgeleuchtet werden. Vielleicht gibt es ja zusätzlich neben individuellen Promotionsbemühungen und beruflichen Karriereplanungen auch kollektive Bewältigungsstrategien und Handlungsoptionen der Mittelbauer, vielleicht eröffnet der Erfahrungsaustausch über den lokalen bzw. regionalen Tellerrand hinaus einige neue Denk- und Handlungsanstöße – und nicht alle fliehen ins Ausland.

Aber auch die Personalräte und Gewerkschaften, ja sogar die Hochschulleitung wenigstens der TU Berlin sollen zu Wort kommen, sie sollen auch ihre Erfahrungen, Konzepte und Wünsche hinsichtlich des wissenschaftlichen Nachwuchses äußern können – kurz zugespitzt: ein Dialog, eine Diskussion soll beginnen bzw. intensiviert werden zwischen gesellschaftlichen Gruppen zum gegenseitigen Nutzen, zwischen Wissenschaftlern und Gewerkschaftern; zwei „unbekannte Wesen“ sollen sich langsam kennen lernen, Forderungen und Wünsche artikulieren und mittelfristig eine Handlungsperspektive erarbeiten. Das wird nicht über Nacht und ohne Missverständnisse und Streit gehen, zu lange waren die Welten getrennt, wurden unterschiedliche Sprachen und Kulturen, nicht selten auch gegenseitige Vorurteile und Ängste gepflegt – es wird Zeit, dass man ernsthaft ins Gespräch kommt.

Die Gewerkschaft ver.di ist seit ca. 2 Jahren mit dem Projekt „Campus der Zukunft“ und mit der Finanzierung einer empirischen Studie zum wissenschaftlichen Mittelbau an deutschen Hochschulen, deren Ergebnisse Ihnen allen jetzt vorliegen und die

heute ein gewichtiger Tagungsordnungspunkt sein wird, einen deutlichen Schritt auf die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zugegangen. Überrascht äußern etliche Befragte in dieser Studie ihre Dankbarkeit, dass man sich überhaupt mit ihrer Situation beschäftigt:

„Danke dass ihr Euch um uns kümmert.“

„Endlich nimmt sich jemand des Themas systematisch an! Prima! Viel Erfolg!“

„Schön, wenn jemand das mal eruiert, ich hoffe das wird dann veröffentlicht, unter welchen prekären Bedingungen wir hier arbeiten (müssen/dürfen)...danke. Viel Erfolg dabei...“

ver.di und viele Personalräte sind neugierig geworden und wollen ihr Aktionsfeld ausweiten – mal sehen, was die Mittelbauer dazu sagen. Um den „historischen Moment“ festzuhalten und zu würdigen, werden, auch auf expliziten Wunsch und mit Unterstützung von ver.di, alle Vorträge und Diskussionen in einem Tagungsband dokumentiert werden – im Internet zusätzlich auch auf unseren Seiten akustisch und mit Fotos.

Abschließend möchte ich ver.di und der Hans-Böckler-Stiftung für ihre großzügige und tatkräftige Unterstützung dieser Tagung sehr herzlich danken, insbesondere Petra Gerstenkorn, Hans-Jürgen Sattler und Maya Schwiengershausen von der Gewerkschaft ver.di sowie Uwe Dieter Steppuhn von der Hans-Böckler-Stiftung. Ich wünsche der Veranstaltung einen spannenden, produktiven Verlauf.

Die Mittelbaustudien der TU Berlin 2002 und 2007 – Erkenntnisse und Schlussfolgerungen – nicht nur für die TU Berlin

**Dr. Gabriele Wendorf,
Vizepräsidentin für Lehrerbildung,
wissenschaftliche Weiterbildung und wissen-
schaftlichen Nachwuchs der TU Berlin**

Guten Morgen,
meine sehr verehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen.

Wie eben schon angekündigt, bin ich hier an der Technischen Universität als zuständige Vizepräsidentin für den wissenschaftlichen Nachwuchs für die wissenschaftliche Weiterbildung und auch für die Lehrerbildung zuständig. Ich freue mich sehr, Sie als Stellvertreterin des Präsidiums heute zu dieser Tagung begrüßen zu können. Das Thema der Tagung – und ich fokussiere hierbei auf den zweiten Teil mit dem Titel „Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg“ – thematisiert meines Erachtens einen Blickwinkel, der bisher zu wenig beleuchtet ist. Es geht für mich um die Frage, wie sich der Karriereweg von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt, wo er sie hinführt und – was für mich unmittelbar an diese Frage anschließt – wie der wissenschaftliche Nach-

wuchs auf diesem Weg unterstützt werden kann. Ich möchte in meinem Vortrag vor allem zwei Aspekte ansprechen: Der Titel des Vortrags lautet „Die Mittelbaustudien der TU Berlin 2002 und 2007 – Erkenntnisse und Schlussfolgerungen – nicht nur für die TU Berlin“ und daher wird es erstens auch schwerpunktmäßig für mich darum gehen, diese beiden Mittelbaustudien hier an der TU Berlin vorzustellen. Dabei lege ich den Fokus auf einige zentrale Ergebnisse und möchte Sie weniger mit umfangreichen Darstellungen des Studiendesigns oder einzelnen Ergebnissen oder Fragestellungen belasten, also eher die wirklich zentralen Ergebnisse herausstellen. Zweitens möchte ich aber auch einige aktuelle Entwicklungen fokussieren, da die Studien in ihren Veröffentlichungen nicht immer die Situation aktuell oder in der Zukunft darstellen, sondern vor allem das, was gerade war. Ich möchte auch den Blick nach vorne richten und sagen, wie künftige Entwicklungen und Herausforderungen, die uns bevorstehen, soweit sie bereits absehbar sind, berücksichtigt werden können, um sich als Universität respektive als wissenschaftlicher Nachwuchs dafür zu wappnen. Daher zunächst zu den an der TU Berlin in den Jahren 2002 und 2007 durchgeführten Mittelbaustudien.



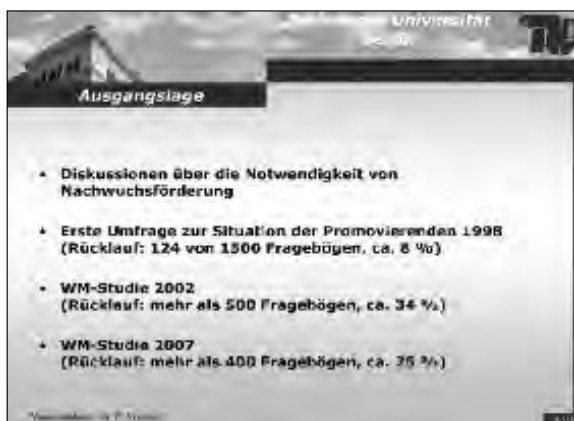


Abb. 1 Ausgangslage

Die Ausgangslage: Die Diskussion über die Notwendigkeit der Nachwuchsförderung hat an der TU Berlin schon eine sehr lange Tradition. Es wurde aber immer wieder deutlich, dass diese Diskussion nicht auf systematisch erhobenen Erkenntnissen über die Situation von Promovierenden basierte. Die Mittelbau-Initiative der TU Berlin und der damalige Vizepräsident für Forschung und Nachwuchsförderung, Dr. Harald Kolrep, haben damals eine erste Umfrage zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestoßen. Diese 1998 durchgeführte Studie analysierte und stellte als ein entscheidendes Ergebnis verschiedene Schwächen in der Promotionsbetreuung heraus. Zum Beispiel gaben dort 73 % der Antwortenden an, keine Unterstützung bei ihrer persönlichen Karriereplanung zu erfahren – also ein sehr ähnliches Ergebnis wie wir auch später in der ver.di-Studie erfahren konnten. Insbesondere die Weiterbildung stellte sich damals als ein wichtiges Thema für die Mitarbeitenden heraus. Sowohl diese ersten inhaltlichen Ergebnisse als auch der damals sehr geringe Rücklauf von 124 Fragebögen bei 1 500 angeschriebenen wissenschaftlich Mitarbeitenden, also etwa 8 %, wurden zum Anlass genommen, eine Verbreiterung der Datenbasis zu fordern. In der Amtszeit meiner Vorgängerin, Frau Ulrike Strate, die hier heute auch anwesend ist, wurden dann die beiden als WM-Studie 2002 und 2007 bezeichneten Studien vorgelegt, die eine deutliche Verbreiterung der Datenbasis und der einzelnen erzielten Erkenntnisse darstellten. In der Studie von 2002 konnten mit deutlich über 500 Teilnehmern von damals etwa 1 700 Beschäftigten im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus bereits

34 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden. Und die Studie von 2007 konnte nochmals über 400 Mitarbeitende zur Teilnahme motivieren und erreichte damit, bezogen auf die damals aktuelle Zahl der wissenschaftlich Mitarbeitenden, eine 25%ige Beteiligung und damit auch einen sehr guten Rücklauf dieser Studie. (vgl. Abb.1)

Die den Studien beigemessene Wichtigkeit findet vor allem auch darin seinen Niederschlag, dass der akademische Senat der TU Berlin eine regelmäßige Wiederholung im Fünf-Jahres-Rhythmus beschlossen hat. Bevor ich jetzt zu ausgewählten Ergebnissen und Konsequenzen aus den Studien komme, noch ein paar Worte zur Gestaltung der Studien. Anhand von fünfstufigen Rating-Skalen und offenen Fragen wurden in beiden Studien vor allem folgende Themenfelder behandelt: erstens die Lehraufgaben; zweitens die eigene Weiterqualifikation; drittens wurden Forschungsaufgaben und Forschungskontakte in beiden Studien abgefragt; dann auch vor allem die vertragliche Beziehung, in der sie mit der Universität stehen, die Rahmenbedingungen des Vertrags und die Arbeitsbelastung sowie, das gilt dann nur für die zweite Studie, Fragen zu den Maßnahmen. (vgl. Abb. 2)

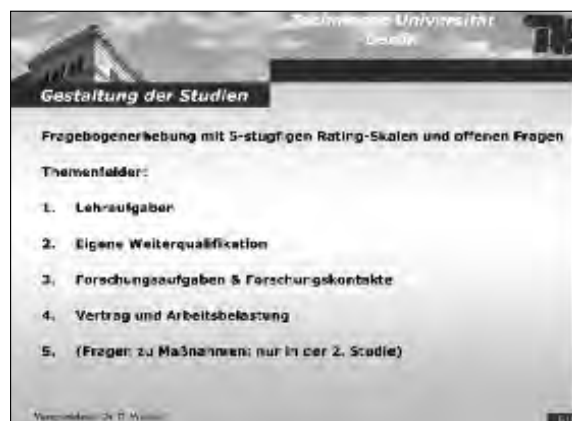


Abb.2 Gestaltung der Studien

Der letztere Themenkomplex bezieht sich auf verschiedene Unterstützungsmaßnahmen für Promovierende, die nach der Durchführung der ersten Studie eingeführt wurden. Mehr dazu jedoch gleich. Adressaten waren die mit dem Status der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter an der TU beschäftigten Mittelbauer, und dies unterscheidet die bisher an der TU durchgeführten Studie von der jetzt

vorgelegten ver.di-Studie. Letztere richtete sich nämlich sowohl an die internen als auch an die externen Promovierenden, unabhängig von der vertraglichen Gestaltung und unabhängig vom tatsächlichen Stand der Promotion. Damit adressierte die ver.di-Studie auch Promovierende, die nicht auf Qualifikations- und Drittmittelstellen promovieren und weitet damit den Blick auf deren Promotionsbedingungen aus, was uns sehr wichtig erschien und was mit ein Grund war, warum wir die Studie gerne hier an der TU haben stattfinden lassen.

Betrachten wir nun die Ergebnisse der TU-Studien von 2002 und 2007 etwas näher. Zu der in 2002 durchgeführten ersten Studie:

Die Studie förderte vor allem zu Tage, dass die Befragten einen Abschluss der Qualifikationsarbeit innerhalb der Vertragslaufzeit an ihrem Fachgebiet nur zu 50 % für wahrscheinlich hielten. Für sich selbst erwarteten dabei 61 % der Befragten, innerhalb der Vertragslaufzeit fertig zu werden und dass, obwohl sie teilweise deutlich mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit aufwendeten. Die Ergebnisse variierten zum Teil deutlich in Abhängigkeit von der Fakultätszugehörigkeit. (vgl. Abb.3)



Abb. 3 Ergebnisse der 1. Studie

In der Folgezeit wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, die vor allem auch die Spezifität der Bedingungen an den Fakultäten aufgreifen sollten. Die Fakultäten hatten die Aufgabe, eigene Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln, sie umzusetzen und der Vize-Präsidentin zu berichten. Gleichzeitig wurde für alle Fakultäten die Benennung

von Promotionsbeauftragten angeregt. Ebenfalls wurde von zentraler Seite eine Promotionsbroschüre entwickelt, die 2005 veröffentlicht wurde. Sie gibt Auskunft über den Promotionsablauf und informiert über das Anrecht der WMs auf Qualifikationsstellen, ein Drittel ihrer Arbeitszeit für ihre selbstständige Forschung und Weiterbildung aufzuwenden. Auch wird mit Informationen zu Weiterbildung und Auslandsaufenthalten auf Informationsbedürfnissen reagiert, die in der Studie offenkundig geworden sind. Darüber hinaus wurden zwischenzeitlich entwickelte Serviceangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgestellt. Die mit „Promotionstipps“ bezeichnete Broschüre wird seither den neu eingestellten WMs überreicht und ist darüber hinaus über die Homepage der TU abrufbar. Die unbefriedigenden Ergebnisse der ersten Studie haben auch dazu geführt, dass der Akademische Senat im Mai 2003 eine Wiederholung der Studie im Fünf-Jahres-Rhythmus beschlossen hat (vgl. Abb. 4). Die nächste Studie wurde daher im Jahr 2007 durchgeführt, womit ich zur Darstellung der zweiten Studie komme.



Abb. 4 Maßnahmen nach der 1. Studie

Um die Ergebnisse der beiden Studien vergleichen zu können, wurden im Kern dieselben Fragen gestellt, dasselbe Design gewählt. Aufgrund der eingeführten Maßnahmen wurde folgerichtig auch ein Fragenkatalog zur Wirkung und Bekanntheit der Maßnahmen eingestellt. Im Wesentlichen musste festgestellt werden, dass sich die Ergebnisse nicht erheblich verbessert hatten. Inwiefern das einer generellen Verschlechterung äußerer Rahmenbedingungen zuzuschreiben ist und die Maßnahmen dies vielleicht teilweise kompensiert haben, lässt sich schwer aus den

Ergebnissen herausfiltern. Das liegt vor allem daran – und dies ist ein sehr interessantes Ergebnis –, dass die ergriffenen Maßnahmen einer Mehrzahl der Befragten nicht bekannt waren. Sie waren also auch in deren Wirksamkeit schlecht von den Mitarbeitenden zu beurteilen. Es zeigte sich jedoch ein geringer Rückgang der angegebenen Arbeitsstunden und eine deutliche Steigerung hinsichtlich des wissenschaftlichen Weiterbildungsangebots. Dies basiert vor allem auf der Entwicklung eines speziellen Angebots mit dem Titel „Teaching for University's Best“, das neu eingestellten WMs Fähigkeiten für die Durchführung der Lehre und Betreuung Studierender an die Hand gibt. (vgl. Abb. 5)

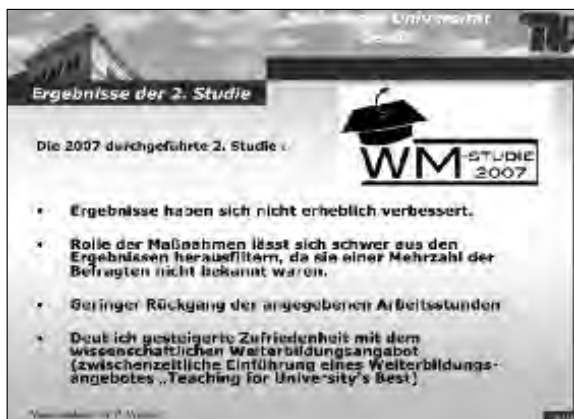


Abb. 5 Wesentliche Ergebnisse der 2. Studie

Und nun zu einigen Details: Der generelle Bedarf an Weiterbildung zeigt sich auch in einer mehr als 50%igen Zustimmung der Befragten zu der Aussage „ein speziell auf Promovenden zugeschnittenes Weiterbildungsangebot wäre hilfreich“. Diese 50 % beziehen sich auf Zustimmende, die entweder gesagt haben, sie stimmen zu oder sie stimmen voll zu. 58 % stimmten der Aussage zu, „Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mir helfen, mein Forschungsvorhaben schneller umzusetzen“. Und 74 % stimmten zu, dass eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen, zum Beispiel „Aufbau der TU-Strukturen“, „Selbstverwaltung“, „Promotionsfragen“ etc. den Arbeitsanstieg an der TU sehr erleichtern würde. Fast 60 % stimmen zu, „spezielle Beratungsangebote für Promovenden, zum Beispiel Promotionscoaching, Forschungssupervision etc., würde ich gerne nutzen“ (vgl. Abb.6). Ich denke, diese Zahlen sprechen eine

sehr deutliche Sprache. Und das, obwohl nur diejenigen aufsummiert wurden, die zustimmten oder völlig zustimmten. Nehmen wir noch die Teils-Teils-Zustimmenden hinzu, werden die Werte noch deutlich höher.

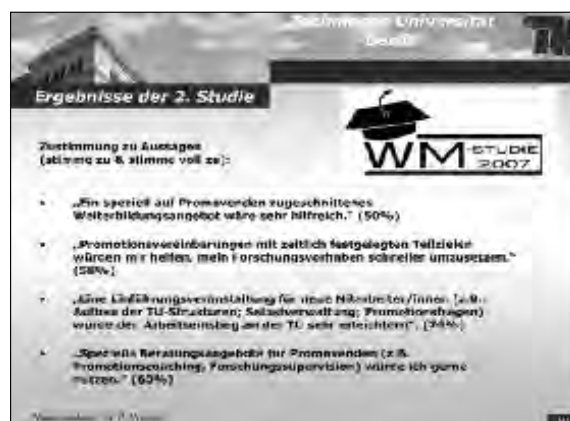


Abb.6 Detail – Ergebnisse der 2.Studie

Die TU Berlin hat daher auch mit deutlichen Maßnahmen reagiert.

Es wurde das Konzept eines Nachwuchsbüros entwickelt, das dem Akademischen Senat vorgelegt und das von diesem befürwortet wurde. Seit nunmehr fast einem Monat ist dieses Nachwuchsbüro mit einer Leitung – mit Herrn Welker – und einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin besetzt. Beide bereiten jetzt das öffentliche „In-Erscheinung-Treten“ des Büros vor. Informationsangebote für die Homepage werden gesammelt, ein Name und Corporate-Design entwickelt und die Umsetzung sehr unterschiedlicher Maßnahmen wird vorbereitet. Hierbei kann sich das Büro nicht nur auf die Ergebnisse der WM-Studie stützen, im vergangenen Jahr wurde nämlich im Nachgang zur WM-Studie auch eine qualitative Hochschullehrer-Befragung durchgeführt, die die Betreuungssituation der Promovierenden aus Perspektive der Professorinnen und Professoren erfasste. Auch hier sind einige Unterstützungsbedarfe offenkundig geworden, die unter anderem auch das Büro abdecken kann.

Weiterhin hat meine Amtsvorgängerin Frau Strate eine Arbeitsgruppe des Akademischen Senats ins Leben gerufen, die ich im vergangenen Sommer fortgeführt habe. Diese hat einige Ergebnisse erarbeitet, die jetzt

zur Abstimmung in den Gremien vorbereitet werden. In den nächsten Wochen werden diese also durch die Gremien gehen, um anschließend vom Nachwuchsbüro umgesetzt werden zu können. (vgl. Abb. 7)



Abb.7 Maßnahmen nach der 2.Studie

Die folgenden Ausführungen hierzu möchte ich mit der angekündigten längerfristigen Perspektive verbinden. Dabei möchte ich vor allem zwei zunehmend ins Bewusstsein rückende Herausforderungen aufgreifen. Erstens die Notwendigkeit zur Verbesserung der Lehre, auch im Hinblick auf die teilweise noch nicht gänzlich bedienten Bachelor- und Masteranforderungen. Zweitens die aktive Unterstützung der Karriereentwicklung wissenschaftlicher Mitarbeitender, auch für eine Karriere außerhalb der Universität, also in Wirtschaft, Politik, Verbänden, Verwaltung etc. Beides stellt sich neben die natürlich weiter bestehende Herausforderung, nämlich die weitere Verbesserung der unmittelbaren Promotionsbedingungen. (vgl. Abb. 8)



Abb.8 Entwicklungen und Herausforderungen

Diese drei Felder lassen sich meiner Meinung nach sehr gut miteinander verbinden. Eine Schlüsselfigur in der Umsetzung wird dabei zweifellos das Nachwuchsbüro spielen. Das betrifft vor allem das Angebot von Informations- und Beratungsleistung, zum Beispiel durch die Durchführung von regelmäßigen Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die AS-Arbeitsgruppe hat hierfür bereits einige Materialien entwickelt, die in den Einführungsveranstaltungen auch eingesetzt werden können. Darüber hinaus wurden Promotionsvereinbarungen entwickelt, über deren konkrete Gestaltung und Verbindlichkeit in den nächsten Wochen in der TU mit den Gremien intensiv diskutiert werden wird.

Eine weitere Komponente stellt die Entwicklung eines so genannten Qualifikationsbaukastens dar, den die Arbeitsgruppe, auch basierend auf den Erfahrungen mit umfangreichen Service-Angeboten für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen, aufgebaut hat. Hier werden Informations- und Qualifikationskomponenten für WMs in einer Übersicht gebündelt. Vor allem im Bereich der Weiterbildung wird das vorhandene Angebot damit transparenter gemacht und neue Komponenten, wie z.B. überfachliche Qualifikationen, sollen systematisch ergänzt werden. Zu nennen sind hier beispielsweise Selbst- und Zeitmanagement, Teambildung und Teamführung, Schreibkompetenz und spezielle IT-Kenntnisse. Diese Angebote dienen einerseits dem Zweck, die Promotionsbedingungen und -fähigkeiten der WMs zu verbessern und gleichzeitig stellen viele Angebote Fähigkeiten dar, die auch außerhalb des Wissenschaftsbereichs von enormer Wichtigkeit sind. (vgl. Abb. 9)



Abb. 9 Ergebnisse der Arbeitsgruppe des Akademischen

Nachdem ich Ihnen einige konkrete Weiterbildungs-komponenten genannt habe, möchte ich Ihnen noch einen kurzen Überblick über die Sortierung der Bausteine in diesem Qualifizierungsbaukasten geben. Hier sind zu nennen die Kategorie „Karriereplanung und Strategie“, die Kategorie „Vernetzung“ sowohl vor Ort, in der Scientific Community, aber auch in Wissenschaft, Wirtschaft, Verbände hinein, und die Kategorie „Management-Kompetenz“. Hierunter fallen natürlich auch Aspekte wie Teamführungs-kompetenzen, Softskills und Fachwissen, aber auch zusätzliches Wissen, was wir in der Kategorie „Zusatzwissen“ vereint haben. Hierunter sind zum Beispiel Sprachen, interkulturelle- und Gender-Kompetenz, Interdisziplinarität und ähnliches zu verstehen. (vgl. Abb. 10)



Abb. 10 Qualifikationsbaukasten

Unter diesen Überschriften sollen vorhandene Angebote und Informationen verlinkt und neu geschaffen werden. Einiges ist bereits in der Weiterbildung der TU Berlin und insbesondere an der Zentraleinrichtung Kooperation (ZEK) der TU Berlin vorhanden, anderes ist in Vorbereitung. So hat zum Beispiel vor einigen Monaten das Berliner Zentrum für Hochschullehre unter der Leitung von Frau Dr. Brendel seine Arbeit aufgenommen. Diese hochschulübergreifende Institution ist an der TU Berlin angesiedelt und soll zur Verbesserung der Lehre an den Berliner Hochschulen beitragen. Zum Kursangebot gehören auch Kurse zum Zeit- und Selbstmanagement oder zu verschiedenen anderen Elementen, die sich mit dem Inhalt des Qualifikationsbaukastens decken. (vgl. Abb. 11)

Eine bessere Lehre gewinnt seit einiger Zeit wachsende Aufmerksamkeit durch Äußerungen des Wissenschaftsrats, des Stifterverbandes und der Hochschulrektorenkonferenz, um nur einige zu nennen. Auch die Exzellenz-Initiative in Richtung Lehre, die jetzt angestoßen wurde, und einige Ausschreibungen, zum Beispiel der Volkswagen-Stiftung und Misereor, sind in die Richtung gegangen, eine bessere Lehre vermehrt zu unterstützen. Wir haben hier Nachholbedarf, das ist uns mittlerweile klar, und wir müssen insbesondere vor dem Hintergrund neuer Anforderungen in den Modulen der Bachelor- und Masterausbildung nachsteuern. Wenn Module die Vermittlung von berufsbefähigenden Qualifikationen wie zum Beispiel Teamfähigkeit und ähnliches verlangen, müssen die Unterrichtenden auch selbst für diese Qualifikationen ausgebildet sein. Sie müssen über sie verfügen, um sie dann selbst wieder vermitteln und anschließend auch abprüfen und bewerten zu können. Hier liegt noch ein weites Feld vor uns, das ich in Zusammenarbeit mit der ZEK der TU-Weiterbildung und dem Berliner Zentrum für Hochschullehre bearbeiten werde.



Abb. 11 Umsetzung

Ich denke, die Synergien, die sich hier für die Verbesserung der Promotionsbedingungen und der Karrieremöglichkeiten außerhalb der Hochschule entwickeln lassen, sind vielfältig. Damit können wir auch den Ergebnissen unserer eigenen WM-Studien Rechnung tragen sowie auch einigen Ergebnissen, der jetzt anschließend vorzustellenden ver.di-Studie. Ich denke da vor allem an eine zentrale Botschaft der ver.di-Studie: Orientierungshilfe und Weiterbildung für die überwiegende Mehrheit der wissenschaftlich



Mitarbeitenden zu geben, deren berufliche Zukunft eben nicht in der Hochschule liegt. Insofern denke ich, dass wir gerade dabei sind, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Situation zwischen wissenschaftlicher Karriere und Ausstieg besser zu rüsten. Das ist nicht mit der Entwicklung einiger einmaliger Maßnahmen oder eines Maßnahmenkatalogs getan, sondern erfordert dessen permanente Anpassung. Wir werden diesen Prozess durch kontinuierliche Dialoge auf verschiedenen Ebenen durch eine tatkräftige Unterstützung der Promovierenden mithilfe des Nachwuchsbüros und durch die weitere Kontrolle von Erfolgen und der Ermittlung des Bedarfs in einer nächsten WM-Studie 2012 gestalten. Damit bin ich am Ende dessen, was ich Ihnen vortragen wollte. Ich wünsche allen Anwesenden hier eine erfolgreiche Tagung und viele fruchtbare Diskussionen. Wenn sie möchten, können wir auch gleich jetzt in eine erste Diskussionsrunde einsteigen, ich möchte aber in jedem Fall schon einmal für Ihre Aufmerksamkeit danken.

Diskussion

N.N.

Hat sich die Studie ausschließlich auf die Ebene der Promotion bezogen oder auch auf die späteren Phasen des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Gabriele Wendorf

Es wurden hauptsächlich die wissenschaftlich Mitarbeitenden adressiert, die sich in der Promotionsphase befinden, aber es sind auch Antworten gekommen von denjenigen, die sich in weiteren Phasen der Qualifizierung befinden.

Dr. Dieter Grünh, FU Berlin · Dr. Boris Schmidt, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen

Dr. Dieter Grünh

Auch ich möchte Sie ganz herzlich begrüßen und freue mich sehr, dass dieses Thema auf solch großes Interesse gestoßen ist und hoffe, dass wir eine interessante Veranstaltung heute haben werden. Ich möchte mich auch bei ver.di für diesen Auftrag bedanken, wir werden ja gleich über die Studie berichten, die wir im Auftrage von ver.di gemacht haben (Abb. 1). Ich habe mich erst überreden lassen müssen, weil ich eigentlich keine weitere Studie machen wollte. Ich werde Ihnen das gleich begründen, aber ich fand, es war ein unheimlich spannender Auftrag, vielen Dank dafür. Ich bedanke mich auch bei Heidemarie Hecht, bei Jürgen Rubelt und bei Boris Schmidt, mit denen ich das zusammen durchgeführt habe. Boris Schmidt aus Jena stellt mit mir jetzt die Studie vor und wird sich dann gleich selbst vorstellen.

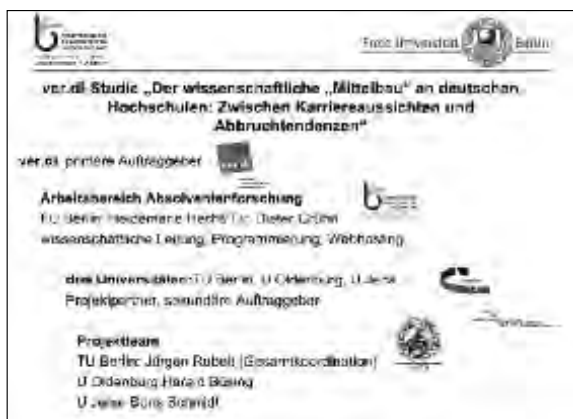


Abb. 1 Die ver.di Studie „Der wissenschaftliche Mittelbau“

Lassen Sie mich zunächst ein klein wenig ausholen, im Kern werden wir einige Ergebnisse der Studie vorstellen. Ich werde am Anfang einiges zum Begriff „Prekariat“ sagen. Wir werden dabei zwischen „Prekariat nach dem Campus“ und „Prekariat auf dem Campus“ unterscheiden. Denn in dieser Studie haben wir es damit zu tun, wie prekär Beschäfti-



gungsverhältnisse auf dem Campus sind, während ja sonst häufig der Begriff vor allen Dingen nach dem Campus in Bezug auf die Absolventen benutzt wird: Was passiert mit unseren Hochschulabsolventen, wie prekär sind die Beschäftigungen dieser Gruppe. Also jetzt auch die Frage „auf dem Campus“.

Zunächst etwas zu dieser Diskussion im Hintergrund, dann ausgewählte Ergebnisse und dann eine vielleicht etwas längere Diskussion. Ich vermute, dass einiges sehr diskussionswürdig sein kann. Vielleicht ist es an einigen Stellen auch etwas provozierend. Warum fand ich dieses Thema so faszinierend? Ich habe vor ungefähr zwei Jahren eine Studie für den DGB gemacht, „Mythos Generation Praktikum“. Es ging darum zu sagen, wie furchtbar es ist, dass die Studierenden nach dem Studium von Praktikum zu Praktikum torkeln, ohne jemals in einer vernünftigen Beschäftigung zu landen. Inzwischen haben wir das entmystifiziert, und ich habe gerade die Diplomarbeit von einem Politologen, der Journalist ist und der der Frage nachgegangen ist, wie es zu diesem Mythos kommen konnte. Es ist nämlich so, dass es durchaus

diesen Fall gibt, es gibt die Problematik, dass viele ein unbezahltes Praktikum machen. Und in jeden Fall finde ich es eine Zumutung, das gehört abgeschafft! Da gibt es gar keine Diskussion. Aber in der Regel sind die Fälle viel geringer als in der öffentlichen Diskussion häufig suggeriert. Aber eine Berufsgruppe ist besonders davon betroffen gewesen und ist es immer noch, und das sind die Journalisten. Und die haben überwiegend über sich selbst geschrieben. Das kann man sehr gut nachweisen. Er hat mit all diesen Journalisten, die diese Diskussionen entfacht und in den Medien geführt haben, gesprochen und das festgestellt. Eine andere Studie, meine erste Absolventen-Studie vor 25 Jahren, ging dem Mythos des Taxi fahrenden Soziologen nach. Ich hatte immer meine Hochschullehrer gefragt, was machen eigentlich die Soziologen hinterher? Da haben die mich immer angeguckt und haben gesagt, eine ganz interessante Frage, ich dachte immer, die werden Professoren. Nun werden nicht alle Studenten Professoren. In der Zeitung stand, die werden alle Taxifahrer. Da haben wir 1 500 Soziologen und Politologen aus Berlin befragt und nicht einen einzigen Taxifahrer gefunden. 20 Jahre haben wir dagegen angeschrieben und heute sage ich – ich halte viele Vorträge vor jungen Leuten, vor Studierenden –, Hochschulabsolventen sind Gewinner der Globalisierung. Höherqualifikation schützt vor Arbeitslosigkeit, aber die Flexibilitätsanforderungen an diese Generation sind gestiegen. Wir haben das erste Mal eine Panelstudie mit FU-Absolventen gemacht. Wir haben sie fünf und zehn Jahre nach dem Studium befragt, das ist relativ einmalig. Jetzt kommen auch die ersten Aufsätze darüber heraus. Da hat die Hälfte vier „Phasen“ durchlebt. Wir meinen damit Arbeitslosigkeit und bestimmte Berufstätigkeiten und auch Phasen der Promotion. Sie haben in zehn Jahren sozusagen viermal wechseln müssen. Das ist nicht so viel. Aber jeweils 10% haben auch fünf verschiedene Arbeitsberufsphasen durchlebt, 10% sechs, 10% sieben und 10% noch einmal acht und mehr solcher Phasen. Das meinen wir mit den erhöhten Flexibilitätsanforderungen, während man früher sagte, ich suche mir jetzt meinen Job nach dem Studium, dann finde ich den adäquaten Job, da wechsele ich ein- oder zweimal und dann werde ich wahrscheinlich – wenn ich dann bei Siemens gelandet bin – dort in Rente gehen. Diese Form der kurzen und linearen

Berufseinmündung Schon vor 20 Jahren wussten wir, dass für viele Sozialwissenschaftler die Berufsbiographie aus einer Folge von ‚Projektphasen‘ besteht. Das gilt heute auch für viele Absolventen anderer Fächer.

Bevor man nun solch eine Studie anfängt, fragt man erst einmal, was gibt es da schon an Begrifflichkeiten. Matthias Neis hat zusammen mit Klaus Dörre einen sehr interessanten Aufsatz geschrieben, der in einem Band von ver.di erschienen ist, und sagt, es gibt zwei Typen – jetzt sind wir bei den Mittelbauern angelangt. Es gibt einerseits den Selbstmanager (Abb. 2). Er ist durch eine Kombination von kreativer wissenschaftlicher Arbeit und marktgetriebener Flexibilisierung gekennzeichnet. Das heißt, er muss sich – so Dörre/Neis – auch schon mit Marktproblemen seiner Beschäftigungsmöglichkeit auseinandersetzen. Er ist aber auch durch das Interesse an der Tätigkeit und den Freiheitsgewinn flexibler Arbeitsform gekennzeichnet. Und das überlagert häufig die soziale Unsicherheit. Wir kommen darauf noch zurück. Und sie schreiben: „Je weniger realistisch es erscheint, den eigenen Lebensentwurf auf marktbegrenzende kollektive Regelungen, sprich zum Beispiel Gewerkschaften, und Sicherheiten zu gründen, desto wahrscheinlicher wird eine Verinnerlichung des Marktzwanges.“ Ganz einfach könnte man sagen, dass das auch zu einer Isolierung führen kann und wir sind dadurch – es war ja ein Auftrag von ver.di – der Frage nachgegangen, wie groß eigentlich das Interesse an kollektiven Regelungen ist. Das war einer der zentralen Teile der Studie: Sind wissenschaftliche Mitarbeiter, der wissenschaftliche Nachwuchs auch für kollektiven Regelungen, für gewerkschaftliche Aktionen erreichbar?



Abb. 2 Typologien der Prekarität

Eine zweite Gruppe, die Matthias Neis und Klaus Dörre unterscheiden, sind die Hoffenden (Abb.2). Bei diesen droht ein Absturz in die Zone der Entkoppelung, ich kann jetzt hier nicht auf Castel eingehen, auf einen der großen Prekaritätsforscher, aber hier besteht bei einer großen Gruppe die Angst, ob sie den Anschluss an arbeitsmarktfähige Beschäftigungen finden. Werde ich unter Umständen vom Arbeitsmarkt abgekoppelt? Diese Angst ist vorhanden. Aber es gibt eben auch bei ihnen die Hoffnung, aus der prekären Beschäftigung, aus der unsicheren Beschäftigung dann doch in eine sinnvolle, gute, gesicherte Beschäftigung zu finden. Aber auch hier schon sagen Dörre und Neis, dass die fehlende Weiterbildung kritisiert wird.

Klecha hat ein sehr interessantes Buch über wissenschaftlichen Nachwuchs geschrieben. Es ist eine qualitative Studie, in der eine für Soziologen problematisch kleine Gruppe von Personen aller Fachrichtungen in Interviews befragt worden ist und daraus eine Typologie entwickelt wurde. Wir werden

der Frage nachgehen, ob wir mit unseren Daten auch dieser Typologie weiter nachgehen können. Klecha und Reimer sagen, es gibt einige Leute, die sich ganz nach oben orientieren, sie orientieren sich stark an der Professur, wollen im Wissenschaftsbetrieb bleiben und Professoren werden. Sie sprechen von der Gruppe der karriereorientierten Idealisten (Abb.3). Das kann man gut dort nachlesen. Unter Umständen muss man dann mit bestimmten Anpassungsleistungen ausgestattet sein, wo wir manchmal denken, ob das dann nicht zu einer Selektion – ich will den Satz gar nicht weitersagen ... („nur so viel: In meiner Jugend sprachen wir in diesem Kontext gelegentlich auch von ‚Talarwanzen‘.“)

Dann gibt es noch die Prekaritätsmanager, die haben sie ganz stark in den Geistes- und Sozialwissenschaften gefunden. Personen, die sich darauf einrichten, vielleicht längerfristig auch in prekären Beschäftigungen zu bleiben, weil sie eine starke Orientierung auf die Wissenschaft haben, weil ihnen die Arbeit Spaß macht. Sie richten sich darauf ein, längerfristig

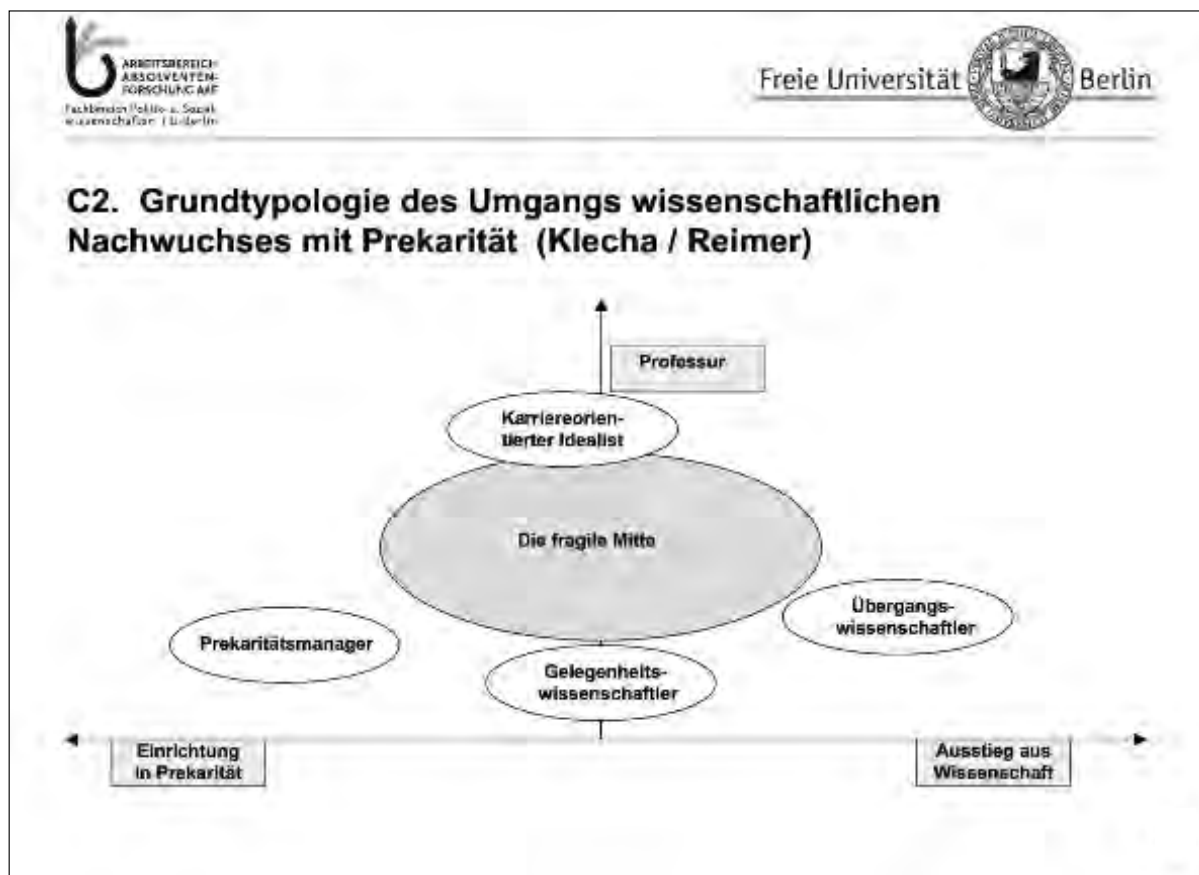


Abb. 3 Grundtypologie Prekariat

prekär zu leben. Und es gibt die Übergangswissenschaftler, die ganz klar sagen, ich nehme den Dokortitel mit, für den Juristen macht der sich gut in seiner Laufbahn, aber er ist von Anfang an nicht darauf programmiert, im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben. Das sind ein paar Hintergründe, mit denen wir uns beschäftigt haben und die man mitdenken kann, bei dem, was wir jetzt vorstellen werden.

„Prekarität auf dem Campus oder prekärer Mittelbauer? Die objektive Situation“:

Der Begriff „Nachwuchswissenschaftler“, der ja immer wieder als einer der zentralen Begriffe neben dem Mittelbau genannt wird, impliziert, dass man so tut, als gäbe es an der Hochschule nur Professoren und solche aus dem Mittelbau, die es werden wollen. Wir sagen auch, die Verknappung der Professorenstellen – gleichzeitig ist der Ausbau der Drittmittelstellen an den Universitäten gewachsen – verstärkt noch einmal die Konkurrenz zwischen den Nachwuchswissenschaftlern. Wenn die Situation objektiv prekär ist – unsicher, kein Normalarbeitsverhältnis, auch die gewerkschaftliche Vertretung nicht sehr stark ausgeprägt –, führen wir den Begriff der „subjektiven Prekarität“ ein – wie auch bei Dörre und Neis. Denn es geht ja auch darum: Empfände ich meine Situation denn selbst auch prekär? Und Dörre/Neis selbst sagen, das prekäre Potenzial ist gering. Und das ist eines der zentralen Ergebnisse. Bevor ich die Studie vorstelle, kann ich schon einmal sagen, einer der zentralen Ergebnisse: Es sind überwiegend Personen, die in prekären Arbeitssituationen beschäftigt sind, die aber, zumindest zu einem sehr großen Teil, ihre Beschäftigung gar nicht als prekär empfinden, weil dieses überlagert wird durch andere Dinge. Jemand, der eine Diplomarbeit über Goethe geschrieben und dabei noch Studiengebühren bezahlt hat und jetzt seinen Traum verwirklichen kann, eine Doktorarbeit über das Liebesleben von Goethe zu schreiben, dazu hat er drei Jahre gesammelt, und der jetzt auf einmal ein Stipendium von 1.200 Euro bekommt, dem können Sie nicht erzählen, dass er prekär beschäftigt ist. Und dem können Sie auch nicht erzählen, du sollst nicht zu viel arbeiten. Der freut sich über jede Nachstunde, in der er Ruhe hat, weil er diese Arbeit schreiben will. Das heißt, wir haben hier eine besondere Gruppe von Leuten vor uns. Das macht es so schwer, darüber zu reden.

Objektiv prekär, subjektiv von vielen nicht empfunden. Einige Ergebnisse vorweg: Wir haben insgesamt 933 ausgefüllte, auswertbare Fragebögen von Mittelbauern zurückerhalten. Von den waren 12 % bereits promoviert waren, 21 % hatten Kinder, 45 % waren Frauen – an der Technischen Universität ist der Frauenanteil geringer. Bei einer Frage greife ich vor, weil sie für mich sehr interessant ist, denn sie liegt quer zu dem, was ich über objektive und subjektive Prekarität gesagt habe. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter sagen zwar häufig, dass sie sich nicht als prekär empfinden, aber 33 % sagen auch, dass sie schon einmal die Erfüllung eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen aufgeschoben haben. Bei den Frauen sind es 45 % – fast die Hälfte. Das wird oft nicht mitreflektiert, es ist aber ein Zeichen, dass auch sie subjektiv diese Prekarität empfinden und ihr Verhalten auf diese unsichere Situation einstellen müssen. Es wird auch oft nicht bei den anderen Fragen reflektiert, aber es ist ein Indikator, der sagt: 45 % aller Frauen, die wir erreicht haben, sagen: „Das habe ich schon einmal getan“. Aber wenn sie dann die Frage sehen: „Wie sehen Sie Ihre Zukunftsaussichten“, auf einer 1–5-Skala, dann sehen sie, dass doch Dreiviertel der Personen sagen, ich bin da eigentlich ganz optimistisch. In dieser Gemengelage – das sind jetzt nur ganz grobe Daten – haben wir uns in der Studie bewegt. Es wurde schon von der Frau Vizepräsidentin berichtet, dass wir uns nicht nur an Personen gewendet haben, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Wir haben ganz bewusst gesagt, wir wollen auch Personen erreichen, die auf andere Art und Weise ihre Promotion machen. 69 % der Leute, von denen wir Fragebögen haben, sind auf befristeten Stellen an den Hochschulen, nur 1 % ist auf unbefristeten Stellen, 12 % sind Stipendiaten, 10 % hatten kein Beschäftigungsverhältnis inne und 6 % hatten andere Beschäftigungsverhältnisse, also Personen, die berufstätig sind und nebenher promovieren. (Abb. 4) Wir beschränken uns erst einmal auf die 69 %, die an Hochschulen beschäftigt sind. Aber bei der Frage der gewerkschaftlichen Orientierung haben wir alle 933 Fragebögen miteinbezogen.

Wir sind auch der Frage nachgegangen, Qualifikationsstellen oder Drittmittelstellen? (Abb. 4) Vorweg: Es gab immer die These, die Drittmittelstellen-Inhaber

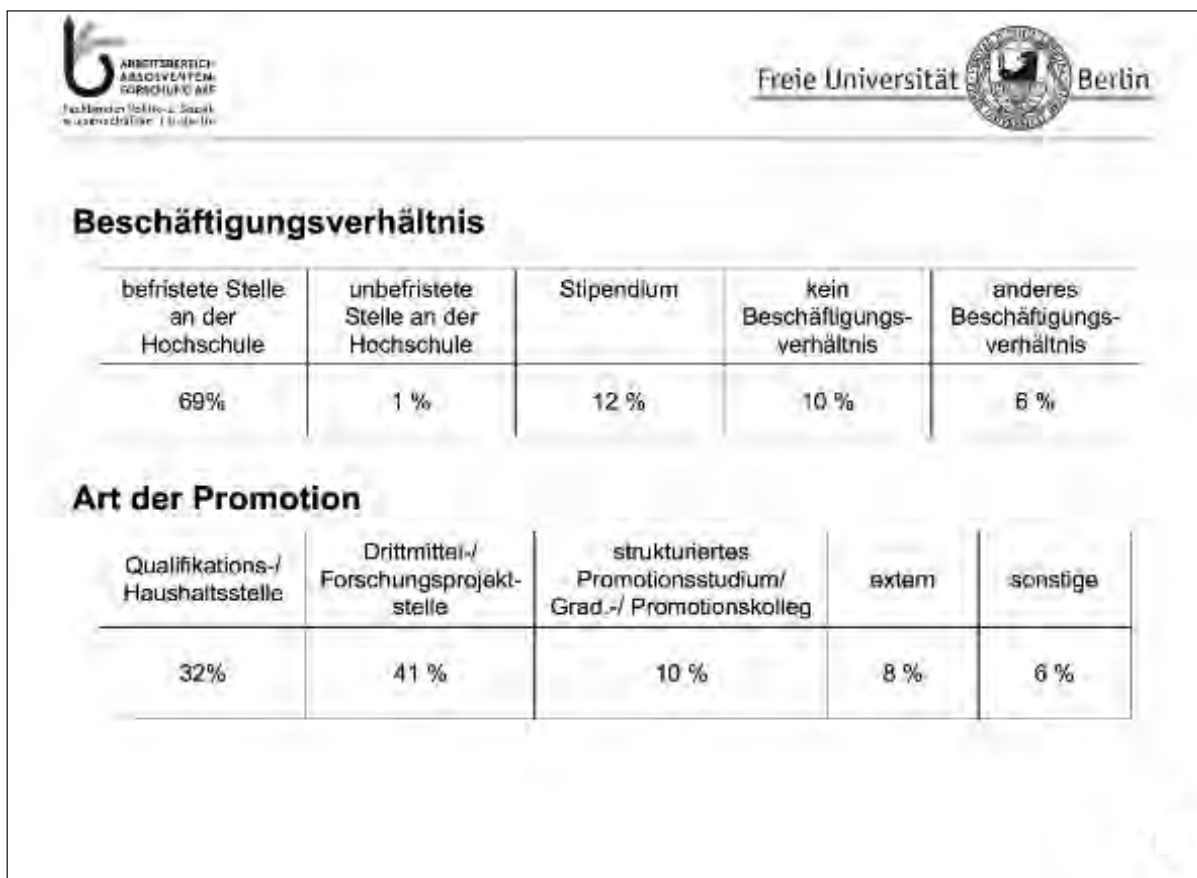


Abb.4

sind prekärer beschäftigt. Dafür spricht bei uns nichts. Ganz im Gegenteil. Man hat oft den Eindruck, dass sie besser zu ihrer Promotion kommen, weil sie oft in klare Projekte eingebunden sind, die Bestandteil eines Projektzusammenhangs sind. Die These, die in der Wissenschaft immer wieder durch viele Studien vertreten wird, Drittmittelstellen seien besonders prekär, die Ausbeutung sei, da der Professor hier ein direktes Interesse hat, größer, hat sich bei uns nicht gezeigt. 10% befinden sich in strukturierten Promotionsprogrammen. Es wird spannend sein, dem im Einzelnen nachzugehen. Das muss man später noch einmal machen, weil ja erst jetzt besonders viele dieser Promotionsprogramme beginnen. Das können wir jetzt nicht so intensiv machen, wie wir es wollen.

Ich möchte jetzt zu der Anlage der Studie nicht viel sagen. Wir haben versucht, dort, wo wir Adressen hatten, vor allem die Beschäftigten anzuschreiben. Wir haben aber auch an die Hochschullehrer für die bei ihnen Promovierenden Informationen geschickt, unabhängig von einer Beschäftigung, mit der Bitte,

diesen die Informationen zu geben und sie zu bitten, an der Studie teilzunehmen. Wir können dort nichts über Rücklaufquoten sagen. Es gibt in Deutschland so gut wie keine Daten an den einzelnen Hochschulen darüber, wie viele Menschen eigentlich promovieren. Wir können nur sagen, wie viele wissenschaftliche Mitarbeiter es gibt und haben in dieser Studie eine Rücklaufquote von ungefähr 20% unter den an der Universität beschäftigen wissenschaftlichen Mitarbeitern. An der Technischen Universität war die Rücklaufquote etwas geringer. Das ist durch eine gewisse Ermüdungserscheinung auch verständlich. Was Sie, Frau Wendorf, gerade vorgestellt haben und welche Konsequenzen Sie daraus ziehen, das kann ich sehr gut verstehen. Aber einige der wissenschaftlichen Mitarbeiter, die schon länger da sind, haben gesagt: Wir sind doch schon einmal befragt worden, teilweise auch schon zweimal, aber viel ist bisher noch nicht passiert. Jetzt passiert etwas und ich denke, dass wird man dann auch honorieren. Wir wurden etwas dafür bestraft, dass man gesagt hat, die befragen schon wieder.



Abb.5 Zukunftserwartungen nach Ablauf der Stelle bzw. Stipendiums

Boris Schmidt wird gleich die Ergebnisse im Detail vorstellen. Ich möchte nun noch auf die Frage eingehen: „Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrages bzw. nach Ablauf des Stipendiums?“ (siehe Abb. 5)

6% unserer Befragten rechnen auf einer 1–5-Skala mit 1 und 2 damit, dass für sie der Übergang in eine unbefristete Stelle an einer Hochschule einen gewissen Realismus hat. Aufgrund globaler Daten haben wir ausgerechnet, dass ungefähr 10 % dieser wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Hochschulen auf Dauer eine Beschäftigung im Wissenschaftsbereich finden werden. Einerseits ist es interessant zu sehen, wie realistisch die Mittelbauer die Situation einschätzen, aber umso dramatischer ist es, dass wir immer noch so tun, oder zumindest implizit unterstellen, dies sei der ‚normale Gang‘, dass diese wissenschaftlichen Nachwuchskräfte nämlich Hochschul-lehrer werden. Und eines der zentralen Ergebnisse ist: Wir müssen dafür Sorge tragen, dass es Angebote gibt, dass es Orte gibt, an denen sich diese Gruppe in der Zeit der Promotion damit beschäftigen

kann, wohin die Reise hinterher geht. Wie bereite ich mich auf eine berufliche Arbeit außerhalb der Hochschule vor und was brauche ich dazu an Angeboten durch die Hochschulen? Das muss unbedingt dazugehören. Ich habe jahrelang für die Einrichtung von Career Services gekämpft, also für Studierende an den deutschen Universitäten. Wir haben mit der Hochschulrektorenkonferenz ein Netzwerk gegründet, das Netzwerk der deutschen Career Services – oft gegen die Widerstände der Hochschulen. Wir haben gesagt, die Studenten werden nicht alle Professoren. Wir brauchen mehr Praxisbezug, wir brauchen mehr Vorbereitung auf die Berufspraxis nach der Hochschule. Und Sie werden mir nach langjährigem Kampf für die Career Services an den deutschen Hochschulen verzeihen, wenn ich sage, wir sollten jetzt für Career Services für Promovierende kämpfen. Das ist eine der Konsequenzen.

Dr. Boris Schmidt

Ich bin für den Jenaer Teil dieser Studie verantwortlich gewesen. Ich habe mich bemüht, in Jena möglichst viele Leute über verschiedene Verteiler zu erreichen. Die anderen Hochschulen, die beteiligt waren, waren die TU Berlin und die Carl von Ossietzky-Universität in Oldenburg, Kooperationspartner in Oldenburg war Harald Büsing (siehe auch Abb. 1).

Ich darf ein paar Ergebnisse dieser Studie vorstellen. Ich werde die Ergebnisse anhand von vier Leitfragen vorstellen: „Was bewegt Menschen, eine potenziell prekäre Tätigkeit am Arbeitsplatz Hochschule aufzunehmen?“, „Was läuft gut, welche Schwierigkeiten gibt es eventuell am Arbeitsplatz Hochschule“, „Zukunftsaussichten: Was ist in zwei oder vier Jahren?“ und „Welche Erwartungen, Hoffnungen, Potenziale werden in Bezug auf gewerkschaftliche Arbeit gesehen?“



Abb. 6 Leitfragen

Zur ersten Frage: Warum steigt man überhaupt in den Arbeitsplatz Hochschule ein? (Abb. 7) Häufig bietet der Professor eine Stelle an. Sehr häufig möchte ein Student promovieren und steigt deshalb in den Arbeitsplatz Hochschule ein. Häufig gab es bereits vorher Kontakt zum Lehrstuhl, zum Beispiel als Hilfskraft. Eine Antwortmöglichkeit war auch: „Ich wollte forschen.“ Die Angabe: „Ich hatte Interesse an Lehrtätigkeiten“ wird deutlich weniger beantwortet. Diejenigen, die in den Arbeitsplatz Hochschule einsteigen, wollen viel forschen und nicht so viel lehren. Wenn wir in Zukunft in Personalkategorien denken

wie „lecturer“ oder „Vollzeitlehrender“, muss irgend etwas während dieser Promotionsphase passieren, so dass sich dieses Begeisterungsprofil umdreht, dass die Leute am Ende von der Lehre begeistert sind. Der vierte Punkt – er ist beim Einstieg in die Hochschule erst einmal nicht relevant – ist die Antwort: „Aus Verlegenheit.“ „Ich habe außerhalb der Hochschule keine Einstellungschancen gesehen und war so verzweifelt, dass ich mich an die Hochschule gewandt habe“ – das ist kein ausschlaggebender Grund.

Nun sehen wir uns an, was passiert, wenn man in die Hochschule einsteigt. Jeder, der so einen Arbeitsplatz einmal angetreten hat, der wird sich vielleicht daran erinnern, was für eine Zeit das war. War denn alles klar, gab es Irritationen? Wussten Sie, was Sie tun sollten und so weiter? Deswegen haben wir genau das abgefragt. (Abb. 8) „Was geschah in der Einarbeitungszeit?“ Am meisten geschah, dass die Kollegen und Kolleginnen beim Einstieg unterstützend tätig waren. Das finden wir auch in anderen Studien. Die stärkste Unterstützung am Arbeitsplatz Hochschule ist die auf kollegialer Ebene. Das bildet sich informell, zufällig und ist die stärkste Ressource für den Einstieg. „Ich erhielt Informationen über die am Arbeitsplatz tätigen Personen“, das ist natürlich ganz hilfreich, wenn man die bekommt. Was kommt von Seiten der Vorgesetzten? Erstens: „Der Vorgesetzte führte mit mir innerhalb der ersten Zeit ein



Abb.7 Gründe für Hochschultätigkeit

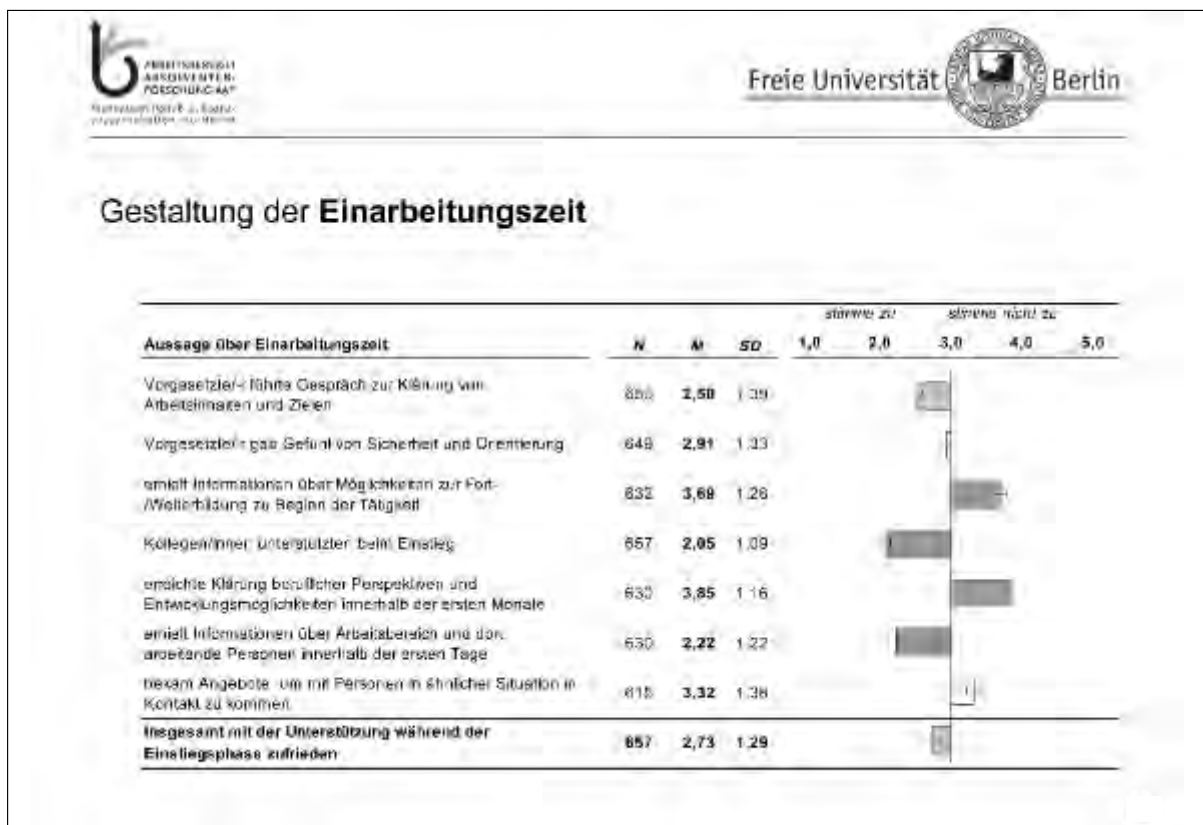


Abb. 8 Gestaltung der Einarbeitungszeit

Gespräch über meine Arbeitsinhalte“, da finden wir eine 2,5 – das liegt durchaus im zustimmenden Bereich, aber weit entfernt von einer 1,0. Viele haben mit ihren Vorgesetzten ein Gespräch darüber geführt, was sie tun sollen. Viele nicht. „Der Vorgesetzte vermittelte in der ersten Zeit Sicherheit und Orientierung“, manch einer hatte das Gefühl, dass sein Vorgesetzter, seine Vorgesetzte das tut, manch einer nicht. Ich habe zeitgleich auch eine Studie zum Führungsverhalten/Führungshandeln von Professorinnen und Professoren gemacht, das deckt sich damit. Das hat möglicherweise auch etwas mit den Professorinnen und Professoren zu tun, deswegen sind alle Maßnahmen absolut sinnvoll, die sich an die jungen Promovierenden, an die Einsteigenden richten. Sie können aber sinnvollerweise durch eine entsprechende Sensibilisierung auch der Führungskräfte ergänzt werden – und das sind in diesem Fall die Professorinnen und Professoren. Wir sehen, dass es da sehr starke Einflussmöglichkeiten in positive, aber auch kritische Richtungen gibt. Hier haben wir ein Teils-Teils: „Ein bisschen Orientierung wurde geboten.“

Insgesamt mit der Unterstützung in der Einstiegsphase sehr zufrieden waren 19,5 %. Überhaupt nicht zufrieden waren 12,1 %, also überwiegend zufrieden.

Nächster Punkt ist das Thema Weiterbildung. (Abb.9) Wir haben gefragt: „Als wie ausreichend nehmen Sie die Angebote an Ihrer Hochschule wahr?“ Ich bin froh, dass es keine vergleichende Studie ist, aber eines darf ich doch sagen: Die Hochschuldidaktik an der TU kommt gut weg. Man merkt anhand der Zahlen, dass hier etwas passiert. Wir haben gefragt: „Als wie ausreichend verfügbar halten Sie die Ihnen bereitgestellten Weiterbildungsangebote?“ und die Skala war von 1 (ausreichend) bis 5 (gar nicht). Zu hochschuldidaktischen Themen wird die Weiterbildung als am besten eingeschätzt. Unter allen Angeboten, die es überhaupt gibt – und das ist auf die seit 30 Jahren aktive Hochschuldidaktik in Deutschland zurückzuführen –, also Präsentation, Rhetorik und Vorbereitung auf Lehre, dieser Themenbereich wird am besten eingeschätzt. Andere Angebote sind „Zeit- und Projektmanagement“, das liegt bei 3,0. „Soft Skills“ liegt auch bei 3,0. Bei

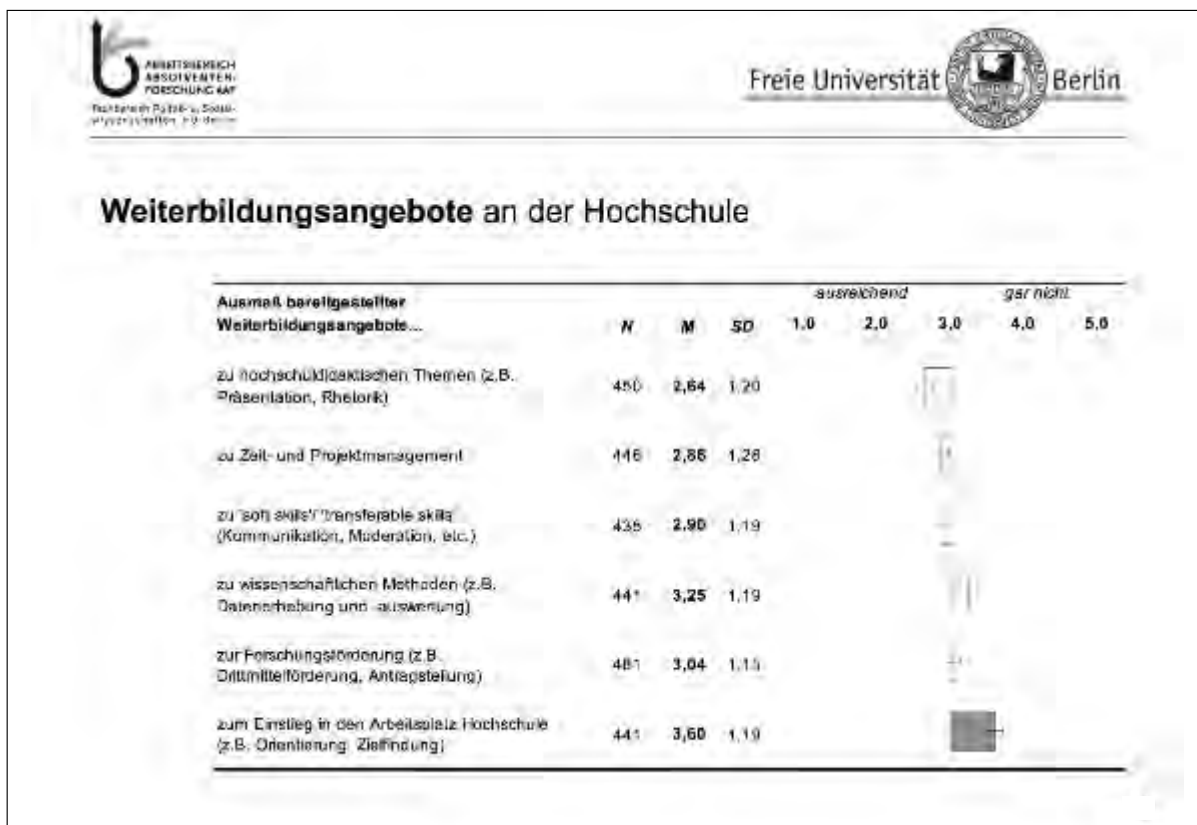


Abb.9 Weiterbildungsangebote für den Mittelbau

weniger als 3,0 liegt „wissenschaftliche Methoden“, die ja für manche Dissertationen hilfreich sind.

Der Balken, der mich am meisten bewegt, ist der zum Einstieg in den Arbeitsplatz Hochschule: Wie viel Orientierung, egal von wem, von den Kollegen, vom Vorgesetzten, von irgendeiner anderer Stelle, dieser Punkt wird als „nicht ausreichend“ wahrgenommen. Deswegen auch die richtige Maßnahme: Einsteigerprogramme. Gebt denen eine Broschüre, dann ist schon mal etwas passiert. Das ist schon mehr als nichts. Es gibt bislang keine wirkliche Orientierung in den Arbeitsplatz Hochschule. Die Hochschule kümmert sich sehr wenig um die Übergänge, weder hinein noch hinaus.

Betrachten wir die Unterstützungsmöglichkeiten während der Promotion, die von verschiedenen Seiten kommen können (Abb. 10): „Zeitnahe Hilfestellungen durch die Betreuenden“ – ja, überwiegend schon. „Klarheit über die fachlich-inhaltlichen Anforderungen“ – 3,0, es ist ein bisschen klar, mit einer großen Streuung, das ist individuell sehr unter-

schiedlich. Bei einigen ist es sonnenklar und bei einigen ist es das Gegenteil. „Unterstützung beim Eintritt in die Scientific Community“ – ist auch o. k.. Positiv wird die „Möglichkeit zur Teilnahme an internationalen Konferenzen und Tagungen“ gewertet und auch die „Gelegenheiten zum fachlichen Austausch auf kollegialer Ebene“. „Unterstützung bei meiner persönlichen Karriereplanung“ liegt unter 3,0 und wenn 90 % langfristig aus der Hochschule rausgehen, brauchen die eine Karriereplanung und die anderen 10 %, die drin bleiben, auch. „Vorbereitung auch auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs“ – das ist insgesamt der schlechteste Punkt überhaupt, findet also so gut wie nicht statt. Darüber wird nicht geredet, man geht davon aus, dass sowieso alle Professorin oder Professor werden. Der Rest wird nicht systematisch mitgedacht. Vielleicht gibt es Angebote, aber die sind dann nicht bekannt.

Hier eine Frage nach den Abbruchtendenzen (Abb. 11): „Hatten Sie jemals während Ihrer Promotion die Idee, die Promotion aufzugeben?“ Oder: „Haben Sie



Abb. 10 Unterstützung bei der Promotion



Abb. 11 Abbruch bzw. Unterbrechung der Promotion



Abb. 12 Belastungen

eine längere Verzögerung gehabt, die Sache zur Seite gelegt?“ 51,3 % sagen: „Ich habe nie die Promotion unterbrochen, auch nie über einen Abbruch nachgedacht.“ Diese Zahl ist eine dramatische Überschätzung. Das liegt an verschiedenen Gründen, unter anderem daran, dass wir alle befragt haben, auch die, die vor drei Monaten angefangen haben, die hatten noch keine Zeit.

Zum Punkt Selbstselektion: Die Studie klingt eher so, dass sie sich an aktive Promovierende richtet, das ist keine Abbrecherbefragung. Der Befragungszeitpunkt: Es ist auch keine retrospektive Studie gewesen. Es gibt seriöse Studien, die sprechen von zwei Dritteln echter Abbrüche.

Zu den Schwierigkeiten: Woran liegt es, dass viele – jedenfalls ein wesentlicher Teil – in allen Fächern einen Abbruch erwägen oder zumindest eine längere Unterbrechung haben? Welche Probleme gibt es denn? (Abb. 12) „Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Aufgaben in der Lehre“ ist am ehesten ein Punkt, der für viele störend ist. Andere Punkte sind weniger relevant: „Arbeitsbelastung durch Gremienarbeit an der Hochschule“ ist kaum relevant, das liegt daran, dass nur wenige in diesen Gremien sind. Übrigens, diejenigen, die drin sind, empfinden es durchaus als belastend. „Außerhochschulische Arbeitsbelastung“ auch eher nicht, aber diejenigen, die das betrifft, also diejenigen, die extern promovieren oder die eine Notkonstruktion aus Stelle und gleichzeitig noch einen anderen Job haben, die betrifft das dann sehr stark. In diesem Bereich gibt es eine sehr große Streuung zwischen den Einzelfällen.

Der Punkt „Finanzielle Unsicherheit“ – zum Stichwort Prekarität – ist im Grunde kein Faktor, der durchgehend als Belastung empfunden wird. Also die Befristung, die ja ein objektives Merkmal der Prekarität darstellt, wird nicht zwingend unter dem Aspekt der Unsicherheit gesehen. Nicht alle oder nicht im Durchschnitt überwiegend, sind die Promovierenden von finanzieller Unsicherheit betroffen. Das hat nichts mit Einzelfällen zu tun, aber im Durchschnitt ist das erst einmal nicht unbedingt die Stelle, wo der Schuh drückt. Ich kann später noch eine Folie zeigen, wo ein differenzierter Punkt dazu kommt.

Der Punkt „Belastung durch Befristung“ – im Gegensatz zur finanziellen Unsicherheit wird dieser Punkt stärker gewichtet. Es fühlen sich 20 % durch die Befristung hoch belastet, 30 % nicht. Das sind nicht nur diejenigen, die 5-Jahres-Verträge haben, sondern viele empfinden es als nicht schlimm, dass der Vertrag nach einem Jahr oder zu einem anderen Zeitpunkt endet. Die Intention des Gesetzgebers, durch die Befristung die Motivation zu steigern, schnell zu promovieren, klappt bei einigen, bei anderen aber nicht.

„Angestrebte berufliche Perspektiven“ – was stellen sich eigentlich die Promovierenden langfristig vor (Abb. 13). Wir haben eben schon die Ergebnisse zur Frage gehört, was im Anschluss an den aktuell auslaufenden Vertrag erwartet wird, also in naher Zukunft. Dies ist noch einmal der längere Aussichtsbereich, vier bis sechs Jahre haben wir nachgefragt, die Tätigkeit als Projektleiter sowie Forschung und Entwicklung außerhalb des Hochschulbereichs, das sind die übergreifend am stärksten gewünschten Tätigkeiten. Was völlig unbeliebt ist, ist die Tätigkeit in Hochschulverwaltung oder Hochschulpolitik, da möchte niemand hin, höchstens ein paar. Das ist auch ein Aspekt, wenn wir an die zukünftige Entwicklung von Hochschulmanagern oder Fakultätsmanagern denken, an all die neuen Berufsgruppen, die sich herausbilden. Dann wäre es schön, wenn im Laufe der Promotionsphase die Tätigkeit in der Hochschulverwaltung etwas von ihrer Aversivität verlieren würde, wenn sie attraktiver oder wenigstens respektabler wird, und eine Alternative wird, die man auch tun könnte. Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre, also Professur, wird im Durchschnitt teils teils angestrebt.

Einen Schwerpunkt unserer Befragung bildeten die Zukunftsaussichten. Hier sind wir mit zwei Ansätzen vorgegangen: einmal quantitativ, einmal qualitativ. Auf der quantitativen Seite gab es eine sehr moderate Antwortskala: 1 „eher optimistisch“ bis 5 „eher pessimistisch“. (Abb. 14) Gut ein Drittel ist eher optimistisch, wenn sie an ihre längerfristigen beruflichen Perspektiven denken. 42 % sind schwach optimistisch und der kritische Bereich ist mit 15 % geringer ausgeprägt, 1,5 % sehen es insgesamt pessimistisch.

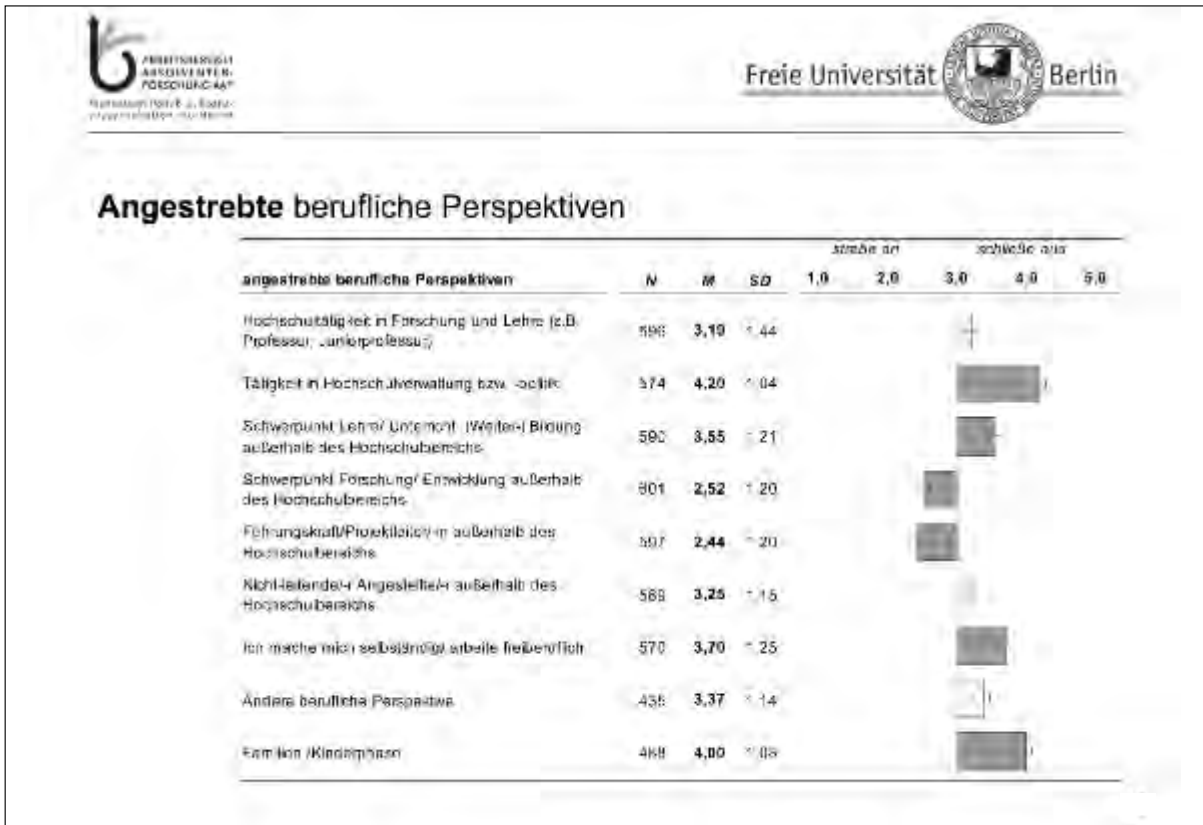


Abb. 13 Berufliche Perspektiven

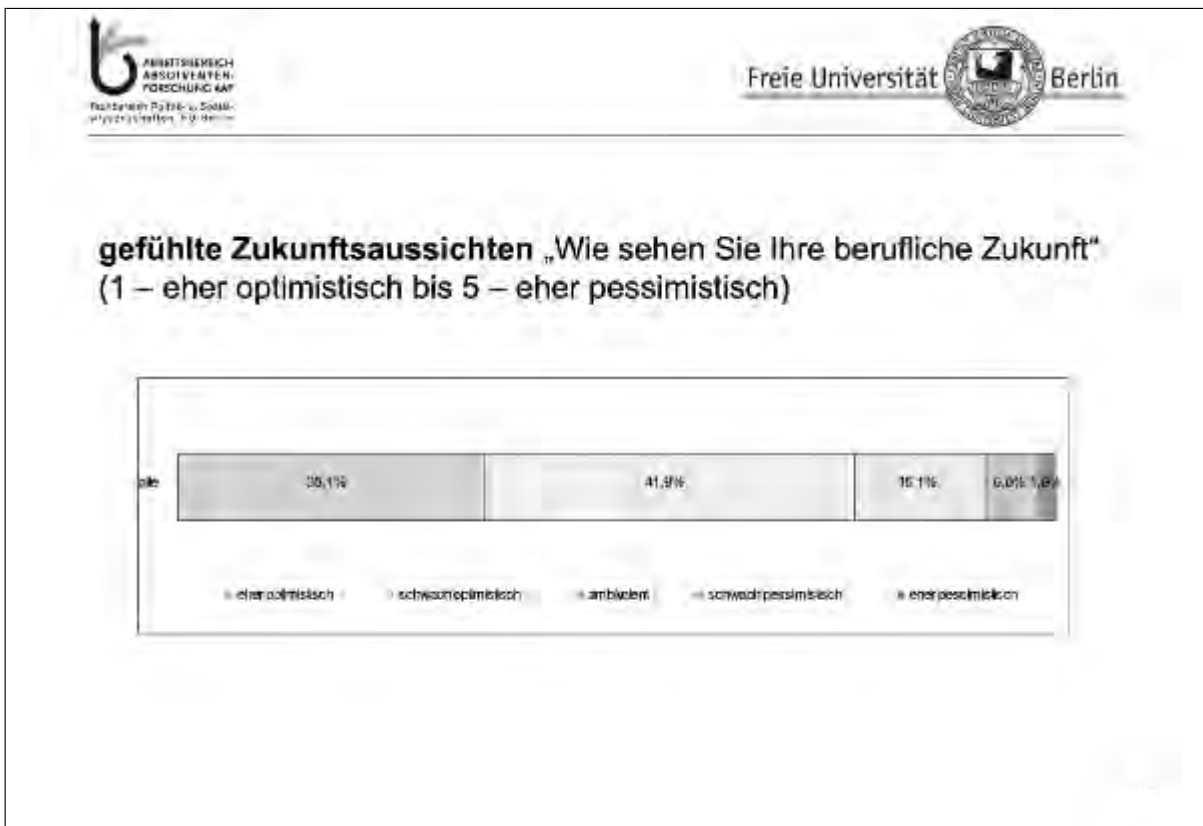


Abb. 14 Bewertung der berufliche Zukunftsaussichten (quantitativ)



Abb. 15 Geäußerte Zukunftsaussichten (qualitativ)

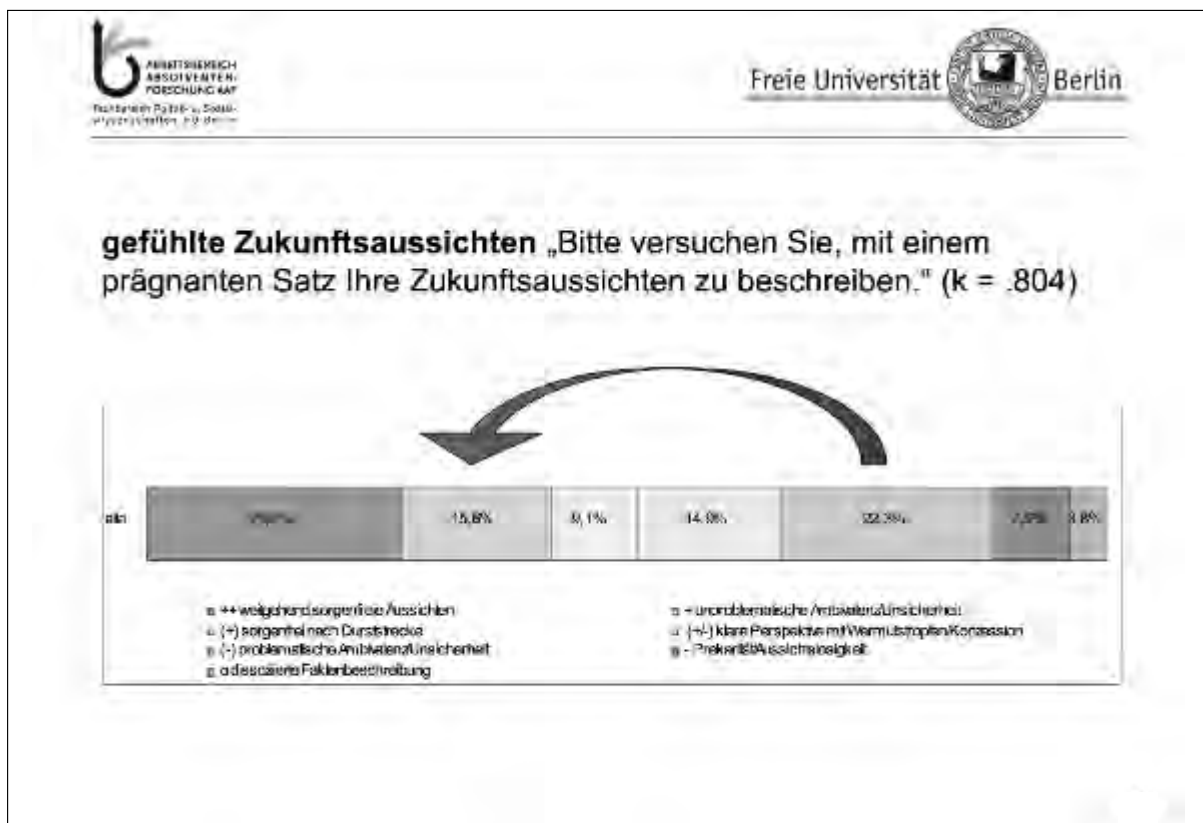


Abb. 16 Verbesserung gefühlter Zukunftsaussichten

Wir haben auch eine offene Frage gestellt und gebeten, uns in einem Satz zu schildern: „Wie würden Sie denn Ihre berufliche Zukunft beschreiben?“ Das ist dann quantitativ inhaltsanalytisch ausgewertet worden. Wir sind sehr stolz darauf, dass das so eindeutig zugeordnet werden konnte. Wir haben den Aussagen sieben Kategorien zugeordnet. (siehe Abb. 15) Die positivste ist „weitgehend sorgenfrei“. Da hören wir dann etwas wie „Mathematiker werden selten arbeitslos“ oder „glänzende Aussichten für mich“, „Ärzte braucht man immer“. Dann gibt es eine unproblematische Ambivalenz. Viele wissen, sie brauchen einen Plan B und viele haben ihn. „Durch meinen persönlichen Plan B, in diesem Fall Therapieausbildung, fühle ich mich ganz gut gewappnet“ oder: „Ich werde in Forschung und Entwicklung arbeiten, egal ob in der Uni oder in einem Unternehmen.“ Das ist eine Ambivalenz, man weiß es nicht, aber es ist unproblematisch. Dann gibt es die Kategorie „sorgenfrei nach Durststrecke“: „Ich werde im Bereich Lehre arbeiten und aufgrund der schlechten Aussichten aber wohl eher nicht an der Hochschule“, „nach ein paar Jahren harten Trainings in Selbstorganisation und -management an der Uni bin ich ganz gut gewappnet.“

Jetzt wird es schwieriger. Es sind klare Perspektiven, wenn sie wissen, was auf sie zukommt, aber mit einem Wermutstropfen: „Ich werde ein erfolgreicher Psychologe, aber mit wenig Geld, mit unsicherem Job und immer noch nicht ausgebildet“, „meine Aussichten sind gut, aber ich weiß nicht, ob das Studienfach mir einen Beruf bieten wird, der mir Spaß macht.“ „Problematische Ambivalenz“ ist die Gegenkategorie zur unproblematischen Ambivalenz: „Unsicher, da die Karriereplanung an der Uni einem Lottospiel gleicht.“ Ein anderer schreibt: „Hop oder top“, „gesetzt den Fall, ich schaffe es, kann es gut werden und sonst ...“ Und schließlich die ganz Prekären, die das auch subjektiv so fühlen: „Es wird für mich schwer, eine passende Stelle zu finden“, „promovierter Taxifahrer“ oder „Es wird schwer, mit 30 ohne Berufserfahrung eine Beschäftigung zu finden.“ Und dann gibt es noch Leute, die etwas Neutrales gesagt haben: „Wir sind alle da, um die Welt wieder gut zu machen, ich auch.“

Wenn wir jetzt nach dieser qualitativen Einordnung gehen, dann haben wir ca. ein Viertel der Personen mit einer weitgehend sorgenfreien Perspektive, wir haben ein Sechstel, die sind sorgenfrei nach Durststrecke und die 15 %, die diesen Wermutstropfen dauerhaft zu sich nehmen müssen, und wir haben 22 %, die eine problematische Ambivalenz haben. (Abb. 16) Und hier greifen, glaube ich, Angebote, die Sie angesprochen haben: Coaching, Promovierendenberatung usw. Aus dieser problematischen Ambivalenz sollte eine unproblematische werden.

Irgendwie schaffen es diejenigen, die es unproblematisch sehen und mit einem Plan A und einem Plan B daherkommen, damit konfliktfrei umzugehen oder diesen Konflikt zu überwinden. Und was immer diese tun, was immer es ihnen ermöglicht, das würde ich auch gerne diesen 22 % vermitteln. Es gibt einen Weg, er muss nur gefunden werden. Und da können unterstützende, begleitende Angebote mit Sicherheit helfen. Und dann gibt es noch die 8 %, die wirkliche Prekarität und Aussichtslosigkeit wahrnehmen, für die sind auch Angebote zu schaffen.

Letzter Fragenblock, den ich noch kurz erwähnen möchte: „Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?“ (Abb. 17) Hier kommt das für uns zunächst überraschende Ergebnis, dass ein so hoher Anteil sagt: „Nein, aber ich könnte mir vorstellen, Mitglied zu werden“, das sagen 36,6 %. Also ein erhebliches Potenzial.

Bei einer anderen Präsentation wurde eingewendet, Sie haben nur die Phantasie Ihrer Befragten getestet. Das können wir jetzt nicht unmittelbar entkräften, aber vielleicht geben die weiteren Daten dazu Aufschluss. „Könnten Sie sich vorstellen, sich aktiv gewerkschaftlich zu betätigen?“ (Abb. 18) Auch hier sagt ungefähr ein Drittel, 28 %, dass sie sich das vorstellen könnten. Und wenn es nur Phantasie ist, dann ist trotzdem aus dieser Phantasie ja möglicherweise eine Realität zu machen.

Wenn wir auf den Punkt „Informationsbedürfnis“ schauen, hat es nichts mit Vorstellung zu tun, es ist eine konkrete Frage: „Möchten Sie gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaft im Hochschulbereich

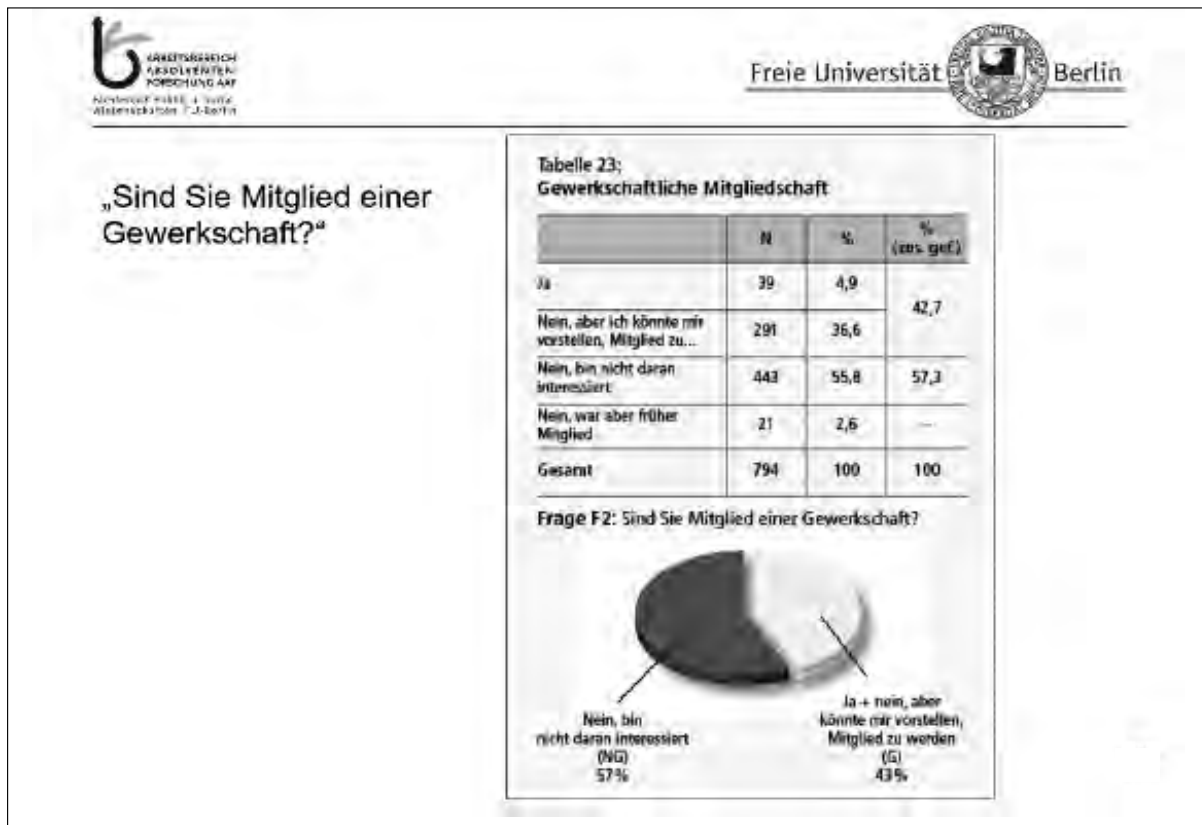


Abb. 17 Gewerkschaftliche Mitgliedschaft



Abb. 18 Gewerkschaftliche Aktivität

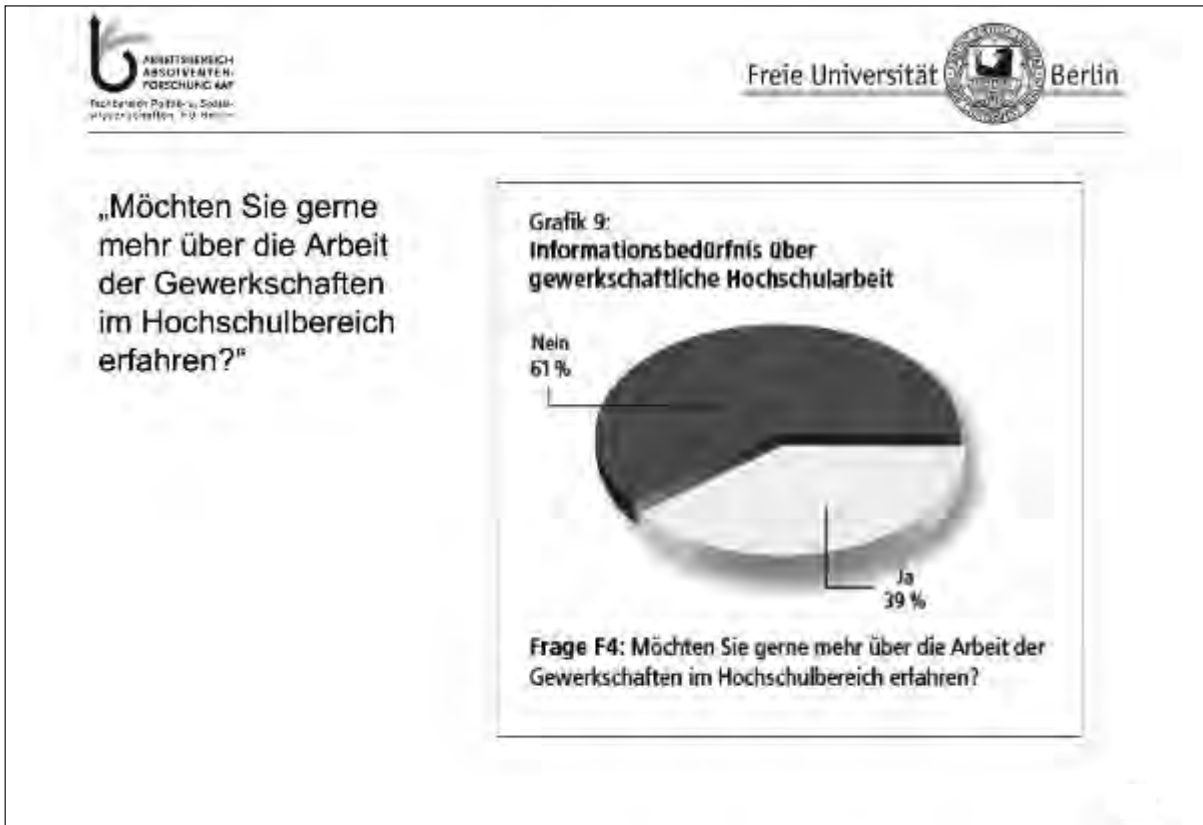


Abb. 19 Informationsbedürfnis gewerkschaftl. Hochschularbeit

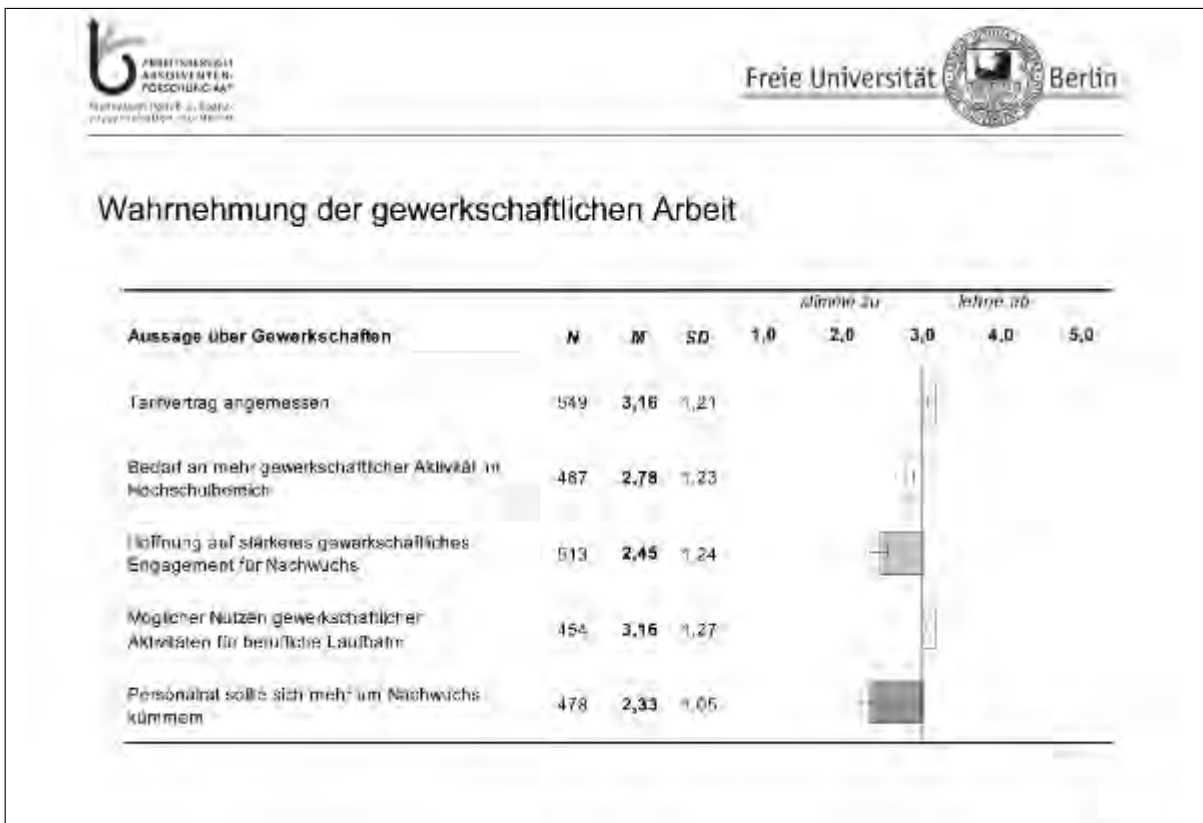


Abb. 20 Gewerkschaftliche Arbeit

erfahren?“ (Abb. 19) – 39 %, also über ein Drittel, sagt, ja, ich würde gerne mehr erfahren, bekommen im Moment aber nicht so viele Informationen, wie sie gerne hätten. Aber 61 % sagen auch nein.

Noch ein paar quantitative Statements zur Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Arbeit. Es gibt den starken Wunsch an den Personalrat, sich mehr um den Nachwuchs zu kümmern und die Hoffnung auf ein stärkeres gewerkschaftliches Engagement für den Nachwuchs, für die wissenschaftlichen Mitarbeiter (Abb. 20). Wenig Zustimmung erhielt die Aussage, dass der Tarifvertrag angemessen sei, übrigens sowohl in Berlin als auch in Jena, und im Westen war es auch nicht anders, obwohl es dort drei verschiedene Tarifzonen gibt. Zwei Tarifverträge der BAT und der TVL, einmal Ost, einmal West. Bedarf der gewerkschaftlichen Aktivität im Hochschulbereich – Teils-Teils mit der Tendenz zum Ja. „Haben Sie das Gefühl, dass gewerkschaftliche Aktivitäten Ihnen für Ihre berufliche Laufbahn nutzen könnten?“ – Teils-Teils. Zum Personalrat gibt es jedenfalls eine starke Zustimmung und die Bitte von 60 %, sich mehr um den Nachwuchs zu kümmern. Die deutliche Mehrheit erhofft sich hier irgendetwas. Ob das erfüllbar ist, weiß ich nicht. Aber die Hoffnung besteht.

Fazit

Dr. Grünh und Dr. Schmidt gemeinsam:

Wir haben versucht, hier ganz komprimiert auf wesentlich erscheinende Dinge hinzuweisen. Was bedeuten nun aus unserer Sicht die Ergebnisse der Studie?

Der erste Punkt ist sicherlich klar geworden: Obwohl fast alle mehr arbeiten als im Vertrag steht, wird das von den meisten nicht als prekär wahrgenommen. Wir kommen gleich auf die Empfehlungen für die gewerkschaftliche Arbeit. Man hat sich zweitens daran gewöhnt, dass viele junge Nachwuchswissenschaftler, vor allem in Fächern mit schwierigen Arbeitsmärkten und unklaren Berufsbildern, in dieser Phase häufig finanziell so schlecht ausgestattet sind. Da bin ich trotzdem der Meinung, auch wenn es von vielen nicht als prekär empfunden wird, es muss in dem Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit

diesem Unsinn der halben Stellen aufgehört werden. Das muss ich unbedingt noch einmal loswerden. Mit den Zukunftsvisionen ist es etwas komplizierter, wenn man diese qualitativ auswertet, da gibt es große Ambivalenzen.

Der dritte Punkt: Prekäre Arbeitssituationen entstehen vor allem durch problematische Verhältnisse mit Vorgesetzten und in der Betreuung. Das ist sehr deutlich geworden. Wir müssen uns dafür einsetzen, dass die jungen Mitarbeiter am Arbeitsplatz adäquat eingeführt werden. Derzeit ist es keinesfalls selbstverständlich, dort überhaupt begrüßt zu werden. Es existieren nur selten Regelungen, wie neue Kollegen eingeführt werden. Das glauben viele Menschen außerhalb der Hochschule gar nicht. „Fehlende kollegiale Zusammenarbeit und Netzwerke“ – da gibt es einen Bedarf, sich stärker in der Hochschule zu vernetzen. Es gibt eine Tendenz der Vereinsamung. Das hängt langfristig, historisch mit der Elfenbeinturm-Problematik zusammen und dem muss man entgegenarbeiten.

Dramatisch erscheinen uns viertens schon die Zahlen, die wir in unserer Studien über den Abbruch herausgefunden haben. Aber in unserer Momentaufnahme haben wir diejenigen ja gar nicht erreicht, die bereits abgebrochen haben. Seriöse Schätzungen gehen davon, dass zwei Drittel „gefährdet“ sind. Das muss unbedingt weiter beobachtet und dem muss entgegen gewirkt werden.

Fünftens, der wichtigste Punkt: „Unklare, ungewisse weitere berufliche Perspektiven“ – entscheidend ist der individuelle Umgang mit der potenziell prekären Situation, der durch formelle und informelle Unterstützung beeinflusst werden kann. Es gibt hier Handlungsmöglichkeiten.

Unsere Empfehlungen, was Gewerkschaften tun könnten, wo gewerkschaftliche Ansatzpunkte wären oder für die Personalräte:

Erstens: Das Interesse an der gewerkschaftlichen Arbeit und der Rolle der Personalräte ist prinzipiell hoch, der Wissensstand hingegen niedrig, da könnten Informationen helfen.

Zweitens: Sichtbarwerden an den Hochschulen, nicht warten, bis die sich Prekärführenden kommen, sondern aktiv auf diese zugehen. Wir haben gesehen, es gibt auch Bedenken und Vorbehalte gegenüber den Gewerkschaften. Damit sollten die Gewerkschaften umgehen und darauf eingehen. Denn die Prekarität an der Hochschule ist etwas anderes als die Prekarität auf dem sonstigen Arbeitsmarkt. Es gibt die Möglichkeit, über Inhalte oder Betreuungsangebote einzusteigen und den Ergebnissen zu folgen, dass die finanzielle Situation als gar nicht so prekär wahrgenommen wird. Tarifforderungen oder Arbeitszeitregelungen für Leute, die sowieso gerne 50 % mehr arbeiten oder nachts den Goethe durchlesen, sind nicht das Mittel, mit dem man große Menschenmengen erreicht. Das ist ein schwieriger Punkt für Personalräte, die gewohnt sind, für die sonstige Klientel an den Hochschulen, in den Sekretariaten usw. gerade Fragen der Bezahlung und Arbeitsbedingungen in den Vordergrund zu stellen. Es ist uns bewusst, dass das eine große Herausforderung für die Personalräte ist. Wenn man jedoch nur auf diese Punkte abzielt, werden nicht viele von denen kommen, von denen wir durch die Studie jetzt wissen, dass sie für gewerkschaftliche Arbeit ansprechbar sind. Man muss sie bei den Punkten abholen, wo der Schuh drückt. Und ich glaube, dass viele Mittelbauer sonst nur einmal zur Personalversammlung hingehen und dann vielleicht nicht mehr. Das ist eine Gruppe, die anders zu betrachten und zu behandeln ist.

Letzter Punkt: „Eintreten für strukturelle Alternativen zwischen Professur und Verlassen des Hochschulsystems“, jetzt gerade, wo sich lehrbezogene Personalkategorien oder Hochschulmanagement herausbilden, wäre dies möglicherweise auch eine Chance.

Diskussion

Moderator Karl-Heinz Heinemann

Das war wirklich ein spannender Vortrag, interessante Ergebnisse für uns alle. Es sind ja einige hier, die aus eigener Erfahrung das widerspiegeln können und wissen, ob man die klassischen gewerkschaftlichen Themen in diesem Bereich wenig anwenden kann.

N.N.

Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin: Was wir gehört haben, ist ein Kontrastprogramm zum offiziellen Bericht „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und zur Interpretation der Bundesregierung. Die andere Gewerkschaft im Bildungsbereich hat auch die Kisswin-Veranstaltung im Oktober heftig kritisiert, weil da die Perspektiven als gut dargestellt werden, weil es ein gutes Netzwerk an guten Fördermöglichkeiten gibt, die aber alle punktuellen Angebote von Stipendien und befristeten Verträgen sind. Mich interessiert als Frauenbeauftragte natürlich an Ihrer Studie, ob Sie interessante Geschlechterunterschiede gefunden haben? Ich will das auf drei Fragen konzentrieren: einmal die Betreuung durch die Vorgesetzten, dann der spezifische Punkt Karriereplanung und die gefühlten Zukunftsperspektiven insgesamt.

Boris Schmidt

Wichtige Fragen. Also erstens ist es eine kleine Studie, die daher viele Sachverhalte nicht abbilden kann. Sie haben gerade nach den Fächern gefragt: Wir haben auch ein paar fächer-vergleichende Analysen gemacht, aber die sind daran gebunden, dass wir nur drei Standorte hatten, das heißt, wenn die Ingenieure gut dastehen, könnte es daran liegen, dass es an der TU gut läuft, denn die waren nur an dem Standort vertreten. Trotzdem haben auch wir ein paar Unterschiede dort herausbekommen, die sind aber nicht in dieser Studie enthalten, das sind separate Analysen. Allerdings sind die Gemeinsamkeiten meistens sehr viel größer als die Fächerunterschiede. Das Alter ist jetzt eine völlig neue Frage, da habe ich noch nicht nachgesehen. Männer versus Frauen: Weiblich Promovierende werden nicht schlechter betreut als die männlichen. Wir müssen aber auch sehen, dass es in einigen Fächern sehr hohe Frauenanteile gibt und in anderen Fächern sehr hohe Männeranteile. Auch da ist es wieder schwierig zu differenzieren, was denn eigentlich Fachkultur und was Geschlechtsunterschied ist. So weit ich mich erinnere, waren die Zukunftsperspektiven von Männern und Frauen im Groben nicht unterschiedlich, da waren die Fächerunterschiede deutlich größer. Fächerunterschiede und Zukunftsvision wiesen übrigens die größte Unterschiedlichkeit auf, die wir überhaupt gefunden haben. Denjenigen, die ein Stipendium

haben, geht es aktuell minimal besser, diese haben aber dafür prekärere Zukunftsaussichten, weil sie noch weniger wissen, was sie danach machen, und bei ihnen gibt es keine Hoffnung auf eine direkte Verlängerung.

Ulrike Strate

Ich möchte noch eine Sache betonen, die bei der Studie herausgekommen ist und ich ausgesprochen hilfreich finde: die Schwierigkeit zwischen bezahlter Arbeitszeit und der Forschungsintensität und dem Forschungsinteresse. Wir sind als Technische Universität eine der ganz wenigen Universitäten, an denen der überwiegende Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter überhaupt noch Vollzeitstellen hat. Das ist die Regel bei uns, das andere ist die Ausnahme. Das haben wir jetzt wieder neu durchgesetzt und das auch nur deshalb, weil wir einen sehr engagierten wissenschaftlichen Mittelbau haben. Die große Problematik ist immer die Vermittlung, nämlich zu sagen, dass die Leute anständig bezahlt werden müssen als Vollzeit, denn es wird immer gesagt, die arbeiten doch sowieso länger, die lassen nicht nach 40 oder 38,5 Stunden den Griffel fallen. Das sei ja nicht vereinbar mit der Forschertätigkeit, die ganze Nacht durcharbeiten und so weiter. Ich denke, das ist eine ganz große Anforderung an die Gewerkschaften, hier eine Forderung für die voll bezahlte Arbeitszeit aufzustellen bei gleichzeitiger Respektierung, dass die Leute nicht nach 38,5 Stunden aufhören zu arbeiten. Das sehe ich als eine Herausforderung, hier gute Argumente zu finden, die auch den Arbeitgeber überzeugen.

Dieter Grünh

Eine Grundaussage, die wir machen müssen, ist: Die Phase des wissenschaftlichen Mitarbeiterdaseins ist die erste berufliche Phase junger Menschen und nicht mehr das verlängerte Studium. Das ist eine ganz wichtige Sache. Wir haben das im Detail noch nicht ausgewertet, wir werden das auch nicht sehr vertiefen können. Aber es ist eine andere Situation, ob ich direkt aus dem Studium komme und dann ein Stipendium habe, oder wenn ich fünf oder sechs Jahre älter bin, vielleicht eine Familie habe, das ist eine ganz andere Problematik als für die ganz Jungen direkt aus dem Studium. Die zentrale Aussage lautet:

Diese Phase ist die erste berufliche Phase und nicht ein verlängertes Studium. Es gibt Tendenzen, das mehr in diese Richtung zu drehen, da muss man gegenarbeiten.

Jürgen Rubelt

Ich möchte noch kurz etwas zur Frauenproblematik sagen. Wir haben das noch nicht systematisch ausgewertet, aber ich habe schon einen Blick hineingeworfen. Es ist tatsächlich schwierig, mit der Fachrichtung und dem Arbeitsmarkt, ob nun weibliche Soziologen schlechtere Chancen haben als männliche Soziologen. Plakativ kann man festhalten, es gibt wesentlich mehr Frauen, die Sozial- und Geisteswissenschaften studieren. Es gibt bei den halben Stellen, also bei der prekärsten Form der Vertragsgestaltung, einen Anteil von 70 bis 80 % Frauen. Anhand unserer Studie sieht man schon, dass Frauen besonders schlecht gestellt sind, die diesbezüglichen beruflichen Zukunftserwartungen und beruflichen Chancen spiegeln dies wider, wenn auch nicht dramatisch. Eindeutig unterschiedlich ist es bei der Frage nach dem aufgeschobenen Kinderwunsch aufgrund der beruflichen Situation. Da haben wir Werte bei den Frauen von über 40 %, die Männer haben 12 bis 15 % weniger.

Petra Sitte

Linksfraktion im Bundestag: Zur Stellenproblematik: Wird das Nichtrealisieren von beruflichen Perspektiven in der akademischen Laufbahn aufgrund von fehlenden Stellen mental als Niederlage empfunden oder wird das sozusagen abgeklärt eingeschätzt? Wie haben Sie das erfahren? Und die zweite Frage: Taucht in Ihrer Studie irgendwann auf, ob die Option, in andere Länder zu gehen, eher als Not empfunden wird oder als Tugend?

Moderator Karl-Heinz Heinemann

Ich hätte dazu auch eine Frage: Sie sagen, 6 % können sich vorstellen, in die Wissenschaftslaufbahn zu gehen. Sie sagen, dass sei realistisch, aber das ist ja sozusagen noch pessimistisch, und das war auch ein weiteres Item, wo ich den Eindruck hatte, mit der optimistischen Einschätzung, die so im Gesamten herauskommt, ist es nicht so weit her. Leiden die nicht eher an einem gekränkten Selbstbewusstsein, wenn sie ihre Chancen, in die Wissenschaft zu

gehen, fast geringer einschätzen als sie tatsächlich sind?

Boris Schmidt

Ich kann nur noch einmal sagen, es ist eine kleine, bescheidene Studie, wir haben die ganzen Fragen nur anreißen können. Wir hatten die Abbrecher ja nicht drin und genauso interessant wäre es, diejenigen zu fragen, die aus dem Hochschulsystem rausgehen. Und ob das als Niederlage oder Kränkung empfunden wird, das wissen wir schlichtweg nicht, das weiß aber auch – glaube ich – niemand in Deutschland. Da stehen wir ganz am Anfang. Für viele, für das „System“, ist es ein Scheitern, wenn jemand nicht Professor wird. Wir haben gerade einen Fall bei uns, der hat nach zwei Jahren aufgehört und arbeitet jetzt in einer Justizvollzugsanstalt und fühlt sich da super. Aber von anderen wurde das belächelt, als sei er gescheitert. Da gibt es einen dringenden Forschungsbedarf, zu schauen, wie diese Übergänge nach draußen sind. Dasselbe gilt für die Internationalität, da haben wir auch überhaupt keine Daten.

Dieter Grün

Das hängt ja mit Ihrer Frage nach der negativen Einschätzung zusammen. Wir haben in Deutschland an den Hochschulen junge Studenten systematisch dazu gezwungen, die Situation schlecht zu sehen. Den arbeitslosen Akademiker hat es zwar gegeben. Die Arbeitslosenquoten waren aber in allen Fächern immer weit unterdurchschnittlich. Akademikerarbeitslosigkeit ist seit Jahrzehnten kein gesellschaftliches Problem. Einmal im Jahr kam der STERN oder der SPIEGEL, alle großen Zeitungen, mit der Aussage, wir haben zu viele Akademiker in Deutschland. Und jetzt haben wir den Salat: Wir haben zu wenige. Ich mache seit 25 Jahren Verbleibstudien und wir bekommen immer heraus, dass der Berufverbleib positiv ist. Wir haben in der letzten Studie herausbekommen, dass nach drei Jahren über 60 % in unbefristeten Positionen sind, das glaubt einem kaum jemand. Und hier ist genau der gleiche Fall: Man fragt und nur 23 % sagen, sie glauben, dass sie irgendwann eine unbefristete Stelle haben werden. Wir wissen aber aus allen anderen Verbleibstudien – und wir glauben nicht, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter dümmer oder schlechter sind als die Nichtpromovierten –, dass 60, 70 % heute immer

noch relativ schnell in unbefristete Stellen kommen, das sagen alle Absolventenstudien. Es stimmt also, dass die Situation teilweise schlechter gesehen wird als die Realität ist.

Johannes Moes

Ich finde die Wendung der Diskussion interessant. Die Zahl von 6 %, die sich gleich in den Köpfen festgesetzt hat, die würde ich gern anhand der Tabelle, die an der Wand war, ergänzen. 6 % der Befragten nehmen an, dass sie im Anschluss an ihr gegenwärtiges Verhältnis in eine unbefristete Stelle an der Hochschule münden. Das dürften die Post-Doktoranden gewesen sein, denn sonst wäre es sehr ungewöhnlich. 53 %, das stand in derselben Tabelle, nehmen an, dass sie an derselben Hochschule ein weiteres Vertragsverhältnis bekommen. Also bitte nicht die 6 % erinnern, sondern diese zusammenaddierten 59 %, also mehr als die Hälfte nimmt an, dass sie weiter an der Hochschule beschäftigt werden. Das passt, finde ich, in das, was insgesamt dargestellt wurde, dass Menschen, die innerhalb der Wissenschaft prekär beschäftigt sind, insgesamt ihre prekären Verhältnisse relativ positiv einschätzen. Zu mehr als der Hälfte setzen die sich in der Art damit auseinander, dass sie denken, ja, das wird schon weitergehen. Das ist sogar in den Ingenieurwissenschaften so, auch wenn die in diesem Jahr vielleicht nicht mehr so gesucht werden, aber immerhin da, wo sie sind, gehalten werden. Vielleicht ist es auch sehr realistisch. Vielleicht ist es auch die Philosophie der hochschulpolitischen Akteure allgemein, vielleicht sieht man es als notwendige Befristungsphase an, auf die aber nicht unbedingt schlechte Berufserwartungen anschließen. Das finde ich insofern an dieser Studie noch gar nicht belegt, dass die ihre Situation subjektiv so schlecht einschätzen. Jetzt würde ich aber sagen: Prekariat definiert man ja nicht nur subjektiv für sich selbst, sondern auch von außen. Die im Wissenschaftsbereich vorübergehend Beschäftigten, von denen nur wenige in die unbefristete Stelle an der Hochschule einmünden werden, das ist auf eine Art ein Prekariat, selbst wenn es ein „Edel-Prekariat“ ist. Man muss sich darüber Gedanken machen, wie man die Situation für diese möglichst gut gestalten kann. Und ich finde, da sind andere Items der Befragung wichtig, wo es darum geht, ob man innerhalb der normalen Vertragslauf-

zeiten an unseren Hochschulen – und da ist die TU tatsächlich die Ausnahme, nicht nur in der Vollzeitbeschäftigung, sondern auch in der Vertragsdauer, fünf oder sechs Jahre sind da normal ... Woanders sind es zusammengesetzte Patchwork-Biografien, allein in der Promotionsphase. Das ist ein großes Problem. Hier muss man auf einer objektiven Ebene herangehen und nicht die Promovierenden mit mehr Weiterbildung der besser strukturierten Programme versorgen, obwohl ich es gut finde, wenn die aufgebaut werden. Ich fände es auch gut, wenn eine Universität sagen würde, wir geben euch Fachbereichen nur Qualifikationsstellen, wenn ihr die Leute auch auf der Stelle qualifiziert. Wenn die Jahre dann um sind und der Mensch ist nicht qualifiziert, bedeutet das ja, ihn schlecht für die berufliche Zukunft aufzustellen, dann bekommt ihr die Stelle nicht mehr, denn dann seid ihr nicht verantwortlich damit umgegangen. Dann würde ich die Unis, die Fachbereiche, die Professoren auf einer ganz objektiven Ebene in die Pflicht nehmen. Vielleicht sollte man mal bei solchen Sachen ansetzen und sagen, die Qualifikationsstellen sind für die Qualifikation da.

Moderator Karl-Heinz Heinemann

Das geht nun schon stärker in die Richtung, wo Gewerkschaften ansetzen müssen, wo es eben auch um die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen an den Hochschulen geht.

Matthias Neis

Ich möchte noch einmal auf den Aspekt der halben Stellen eingehen, was Dieter Grünh zu Recht gefordert hat, was aber aus meiner Sicht eine ganze Menge bedeuten würde. Man würde sich von der in Deutschland weit verbreiteten Idee verabschieden, dass Promotion eine Privatsache ist. Das geht soweit, dass die Vergabekriterien der DFG klar vorsehen, dass nur halbe Stellen an Nichtpromovierte vergeben werden, denn die andere Hälfte der Arbeitszeit soll für die Promotion da sein. Da wir gesehen haben, dass sich der Bereich der Drittmittel immer weiter ausweitet, diese DFG-Mittel beispielsweise ein Exzellenz-Kriterium sind, geht der Zug nicht in die Richtung, mehr volle Stellen zu schaffen, sondern ganz deutlich in die entgegengesetzte Richtung. Das bedeutet aber auch, 40 Stunden reale Arbeitszeit pro Woche sind die Regel, egal mit welchem Vertrag. Wollte ich mich

daneben um ein zweites Standbein bemühen, hätte ich gar keine Möglichkeit dazu, selbst wenn ich es wollte. Ich bin zwar halb beschäftigt, von mir wird gefordert, dass ich mich orientiere, aber ich habe gar nicht die Option dazu. Und da wäre ein wesentlicher Schritt, auch für die Gewerkschaften, zu fordern, dass die Promotion tatsächlich als Berufstätigkeit begriffen wird, was die de facto ja auch ist.

Michael Jost

Wissenschaftler, Personalleiter an der Ruhr-Universität: Es gibt auch wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK). Die Gewerkschaften fordern seit Jahren, dass die auch einen Tarifvertrag bekommen. Sehr oft sieht man dann bei uns auch gerade Wissenschaftlerinnen auf einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle und die Herren der Schöpfung haben dann einen halben Vertrag. Übrigens kriegen die Ingenieure einen ganzen Vertrag, auch für die DFG. Die Naturwissenschaftler und Geisteswissenschaftler bekommen da „nur“ einen halben Vertrag. Es gibt noch weitere prekäre Verhältnisse, es gibt die Stipendien. 1.000 Euro auf die Hand und 200 Euro für die Krankenkasse. Und dann gibt es die Honorarkräfte, die Stundenlöhne erhalten, das steht dann im Widerspruch zur EU-Charta der Forscherinnen und Forscher die es seit 2003 gibt. Dort wird definiert, dass auch ein Wissenschaftler, ein Forscher oder eine Forscherin in der Qualifikationsphase adäquat bezahlt wird und auch etwas für die Rentenversicherung tun soll. Wenn man fünf Jahre promoviert, hat man keinen Rentenanspruch, wenn man beispielsweise WHK ist. Ein Ärgernis muss ich noch loswerden: zum TVL. Hier in Berlin gibt es mehrere Tarifverträge, aber in Nordrhein-Westfalen gibt es den Tarifvertrag Länder, da gibt es das sogenannte Leistungsentgelt, da soll eine leistungsgerechte Leistung erbracht werden, da hat unsere Gewerkschaft ver.di auch zugestimmt, Gott sei dank ist es noch kein Tarifvertrag im Land und ist noch nicht appliziert. Die Arbeitgeber können sich eigentlich freuen, dass wir keine bezahlungsgerechte Leistung bieten. Halbe Verträge und dann eine 60-Stunden-Woche, das ist doch eigentlich die Regel. Wenn wir dann eine bezahlungsgerechte Leistung bieten, was würden die dann bekommen? Noch eine Frage an die Studie: Haben Sie WHKs untersucht?

Ulrich Weber

Ich habe das so verstanden, dass die prekäre Situation für Promotions- und Drittmittel-Stellen nicht unterschiedlich ist. Ist das tatsächlich so? Denn die Promotions-Stellen werden bei uns in Schleswig-Holstein in der Regel sofort für zwei Jahre ausgeschrieben, dann ein drittes Jahr und dann geht es eventuell noch weiter. Die Drittmittel-Stellen sind aber teilweise sehr, sehr kurzfristig, wir haben im Schnitt unterdessen sicherlich eine kurzfristige Beschäftigung unter einem halben Jahr. Und das ist bei Ihnen irgendwie nicht herausgekommen, das verstehe ich nicht ganz.

Bemerkung aus dem Publikum

Bei den Drittmitteln ist es, glaube ich, nicht überall so kurz. Bei uns an der Humboldt-Universität sind es ein oder zwei Jahre, selten länger. Ich habe den Eindruck, dass es da in Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften sehr unterschiedlich ist. Bei den Naturwissenschaften erzählen mir die Leute im Drittmittel-Bereich, ich kann hier genauso gut wie auf einer Haushaltsstelle promovieren, zum Teil sogar besser, weil ich nicht durch die Lehre belastet bin. Und die Promotion ist identisch mit dem Forschungsthema. Das ist bei den Geisteswissenschaften anders. Das Promotionsthema in Soziologie oder Germanistik kann eigentlich nie 100 % identisch sein mit dem Drittmittel-Projekt. Man kann nicht einfach das Thema des Projekts für die Promotion nehmen. Und da habe ich den Eindruck, dass es sehr viel schwieriger im Zeitverlauf ist, mit diesen Drittmittel-Projekten zu promovieren. Sind diese Unterschiede auch in der Studie herausgekommen?

Boris Schmidt

Wir könnten nun auf Basis von fünf Fällen Antworten kreieren, aber das wäre nicht wissenschaftlich. Wir haben den Anspruch, dass, wenn wir etwas sagen, es auch seriös sein muss und in einigen Fällen ist unsere Stichprobe zu klein, um da noch mehr zu sagen. Wir haben natürlich auch fünf bis sieben wissenschaftliche Hilfskräfte, aber aus denen etwas zu folgern und die mit 500 Qualifikationsstellen zu vergleichen, das wäre unseriös und deshalb machen wir das nicht.

Zur Frage nach dem Unterschied zwischen Drittmittel- und Qualifikationsstelle: Wenn es in Schles-

wig-Holstein diese Verknüpfung mit der Vertragslänge gibt, dann hat das sicher einen Effekt. Das ist aber wirklich nicht überall so. Ich kenne auch das entgegengesetzte Szenario, dass die Qualifikationsstelle typischerweise nur ein Jahr dauert und das Projekt drei Jahre. Wir haben ein unterschiedliches Belastungsprofil gefunden, das bei Drittmittel- und Qualifikationsstellen herrscht. Qualifikation ist dann etwas mehr durch Lehre „belastet“, während bei den Drittmittel-Projekten häufiger eine Belastung durch dissertationsfremde Forschungsaufgaben angegeben wird. Das ist irgendwie logisch und spiegelt sich in den Daten wider – unter dem Strich aber ein ähnliches Prekaritätsempfinden.

Dieter Grün

Gleichwohl ist der Hinweis auf die Stipendiaten und die anderen Gruppen, die nicht auf Stellen promovieren, sinnvoll. Ich hatte am Anfang gesagt, dass die Ergebnisse, von denen Boris jetzt berichtet hat, sich heute und in dieser Auswertungsphase auf Stellen an den Universitäten beziehen. Wir werden dieser anderen Gruppe nachgehen und die gegenüberstellen. Wir werden dieser anderen Gruppe nachgehen und sie den anderen gegenüberstellen. Da haben wir aber sofort kleine Zahlen bzw. kleine „Felder“. Und wir sind beide Soziologen..., das machen wir nicht. Und wir sind beide Soziologen, da bekommt man dann manchmal Angst. Es gibt Kollegen, die können mit zehn Fällen ganz toll rechnen, das machen wir nicht.

Der Personalrat und der Mittelbau – rechtliche und politische Vertretungsmöglichkeiten hinsichtlich des Mittelbaus

Dr. Eva Zeppenfeld
Vorsitzende des wissenschaftlichen
Personalrates der Universität Duisburg-Essen

Vielen Dank für die Einladung. Ich werde versuchen, eine Lanze für die Personalvertretung und auch für die Gewerkschaften zu brechen – wenn mir das gelingt.

Ich bin von der Ausbildung her promovierte Chemikerin, komme also aus einem Bereich, über den man bei der vorgestellten Studie sagen würde, das ist kein Prekaritätsmanager, sondern ein Übergangswissenschaftler bzw. zu einem kleinen Teil in die Professorenschaft abwandernd. Ich bin 1986 mit meinem ersten Anstellungsverhältnis an der Hochschule in die damalige ÖTV eingetreten, heute ver.di. Das hat sicherlich etwas mit der Herkunft und der Prägung zu tun. Dass auch ein Wissenschaftler abhängig beschäftigt ist, das ist vielen Wissenschaftlern nicht klar. In vielen Fällen macht man sein Hobby zum Beruf, das ändert aber nichts daran, dass man lohnabhängig beschäftigt ist. Und lohnabhängig Beschäftigte können ihre Ziele nur durchsetzen, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren: in der GEW, in ver.di, wo auch immer. Seit 1993 bin ich Mitglied des wissenschaftlichen Personalrats. Dazu bin ich aufgrund eines Vorfalls gekommen, der für unsere Fakultät nicht sehr schön war: Ein Professor war verstorben und es gab Schwierigkeiten mit den Arbeitsverträgern verbliebenen Mitarbeiter/innen. Das hat mich dann dazu bewegt, in den Personalrat einzutreten. Seit 1996 bin ich Vorsitzende des Personalrats, zunächst der Universität Essen und jetzt der Universität Duisburg-Essen. Ich war von 1996 bis 2004 ordentliches Mitglied des Hauptpersonalrats, der uns mittlerweile aufgrund des Hochschulfreiheitsgesetzes leider verlassen hat.

Mein Thema ist „Der Personalrat und der Mittelbau – rechtliche und politische Vertretungsmöglichkeiten hinsichtlich des Mittelbaus“ (siehe Abb.1).



Wir werden feststellen, dass diese Vertretungsmöglichkeiten gering sind. Was gibt es überhaupt im Mittelbau? Welche Personalkategorien gibt es hier? Ich muss mich dabei auf das Hochschulgesetz NRW beschränken, die anderen sind mir nicht geläufig und ich habe es auch nicht geschafft, mir darüber eine Übersicht zu verschaffen.

Die Stellung des Mittelbaus im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) ist ein interessanter und für

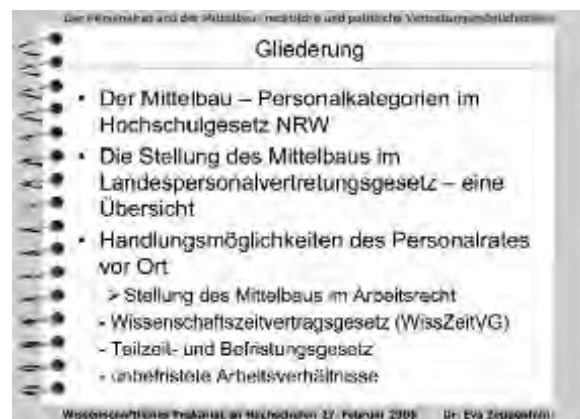


Abb. 1: Gliederung A

die Personalratsarbeit wichtiger Aspekt. Da allerdings ist es mir mit Hilfe der GEW gelungen, mir eine Übersicht über die Bundesregelungen zu verschaffen. Dann geht es um die Handlungsmöglichkeiten des Personalrats vor Ort. Hier muss man unterscheiden, welche Stellung der Mittelbau im Arbeitsrecht hat. Wir haben es mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz – das ist in vielen Köpfen gar nicht drin – und den unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu tun. Dann gibt es die Rahmenbedingungen, also das, was die Hochschule in einem gewissen Rahmen beeinflussen kann (siehe Abb. 2).

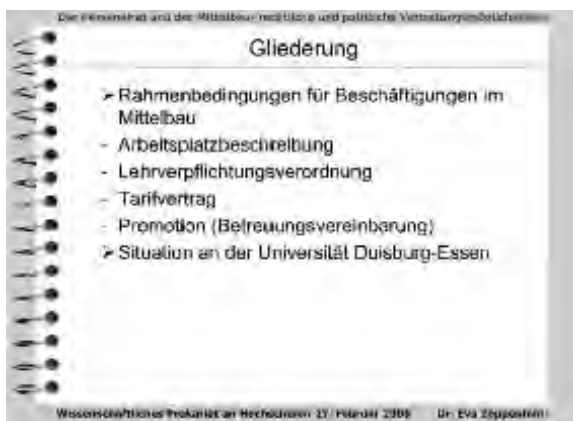


Abb. 2: Gliederung B

Das sind die Arbeitsplatzbeschreibung, die Lehrverpflichtungsverordnung, der Tarifvertrag, die Promotion – wir haben gerade etwas über Betreuungvereinbarungen gehört. Hier sind wir in Duisburg-Essen im Moment ziemlich weit. Zum Schluss noch etwas zur Situation an unserer Hochschule, weil die auch aus gewerkschaftlicher Sicht nicht ganz uninteressant ist.

Was gibt es in NRW? (siehe Abb. 3)

„Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte“. Ich habe gehört, wissenschaftliche Hilfskräfte gibt es in Berlin als einzigem Bundesland nicht. Das ist eigentlich erfreulich, weil es eine Kategorie ist, die nirgendwohin passt. Sie macht das gleiche wie die wissenschaftlichen Mitarbeiter, findet sich aber nirgendwo wieder, noch nicht einmal in einem Tarifvertrag. Dann gibt es „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen im Beamten- oder Angestelltenverhältnis“ und die sind jetzt schon völlig inhomogen, die gibt es nämlich befristet, Promovend/innen –

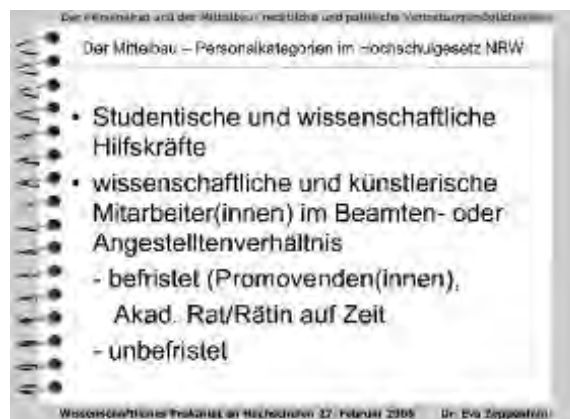


Abb. 3: Mittelbau-Personalkategorien in NRW A

ich habe jetzt mal diese C1 und C2 weggelassen, denn die sind ja auslaufend, Habilitation ist ja nicht mehr das Thema – und eine neue Personalkategorie, weil man die so vermisst hat, die befristeten Wissenschaftler, „akademischer Rat/Rätin auf Zeit“. Die gibt es auch im nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz. Früher gab es mal den Witz, diese Arbeitsverhältnisse vereinen den Nachteil des Angestellten-daseins mit denen des Beamten-daseins.

Und dann gibt es diese auch in geringem Teil unbefristet, wie zum Beispiel ich, ich bin nicht verbeamtet, aber immerhin unbefristet angestellt. Dann gibt es „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“, das ist auch eine ganz interessante Kategorie, unbefristet (in der Regel), das kann man unter der Rubrik „Not macht erfinderisch“ fassen (siehe Abb. 4.1 und 4.2).

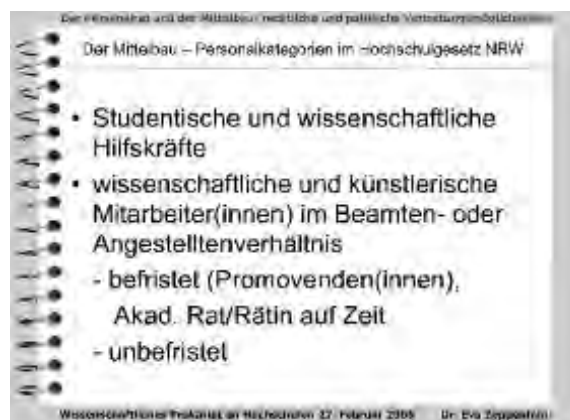


Abb. 4.1: Mittelbau-Personalkategorien in NRW

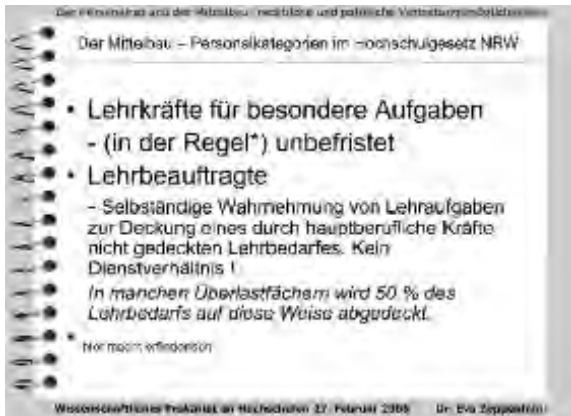


Abb. 4.2: Mittelbau-Personalkategorien in NRW

Und dann gibt es die Lehrbeauftragten, die sind sozusagen das Ende der Nahrungskette, die sind – und das steht im Hochschulgesetz – für die „selbstständige Wahrnehmung von Lehraufgaben zur Deckung eines durch hauptberufliche Kräfte nicht gedeckten Lehrbedarfs“. Ganz wichtig: Das ist kein Dienstverhältnis, aber es gibt Überlastfächer, die decken 50 Prozent und mehr ihres Lehrbedarfs auf diese Art und Weise ab. Und das ist in der Tat prekär.

Was will ich mit „Not macht erfinderisch“ sagen? (siehe Abb. 5)

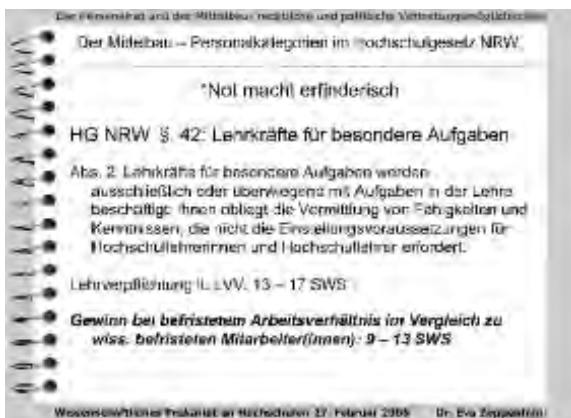


Abb. 5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben A

Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden nach dem Hochschulgesetz NRW ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt. Ihnen obliegt die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfordern. Also knapp unter der Hochschullehrer-

ebene. Die Lehrverpflichtung beträgt nach der Lehrverpflichtungsverordnung in NRW 13 bis 17 Semesterwochenstunden. Der Gewinn gegenüber einem befristeten Arbeitsverhältnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters beträgt also 9 bis 13 Semesterwochenstunden. Das muss man mal im Hinterkopf behalten. Und jetzt kommt's: Was sagt das BMBF im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG – siehe Abb. 6)?

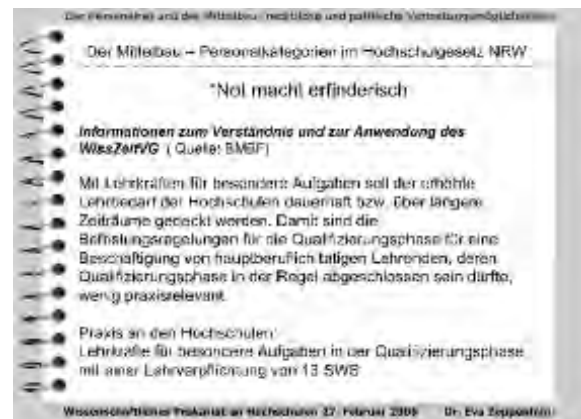


Abb. 6: Regelungen WissZeitVG zu Lehrkräften für bes. Aufgaben

Da gibt es die Rubrik „Informationen zum Verständnis und zur Anwendung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“. Da steht: „Mit Lehrkräften für besondere Aufgaben soll der erhöhte Lehrbedarf der Hochschule dauerhaft bzw. über längere Zeiträume gedeckt werden. Damit sind die Befristungsregelungen für die Qualifizierungsphase, für eine Beschäftigung von hauptberuflich Lehrenden, deren Qualifizierungsphase in der Regel abgeschlossen sein dürfte, wenig praxisrelevant.“ Hier muss man leider sagen, das BMBF selbst ist in seinen Ausführungen wenig praxisrelevant, denn das ist die Praxis an den Hochschulen: In NRW hat es eine Untersuchung des Landesrechnungshofs gegeben und die Hochschulen sind für ihren Umgang mit dem Lehrdeputat dieser Lehrkräfte für besondere Aufgaben gerügt worden. Was war das Ende vom Lied? Man hat die „Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Qualifizierungsphase“ erfunden, was in sich schon ein Widerspruch ist. Und diese Lehrkraft hat jetzt eine Lehrverpflichtung von 13 Semesterwochenstunden auf einer ganzen Stelle und von 6,5 Stunden auf einer halben Stelle. Und dagegen kann man wenig tun, denn verboten ist das ja nicht.

Nun komme ich zu einer Übersicht über das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) (siehe Abb. 7).

Kriterium	Ja	Nein
Selbständiger PR wiss.	BB, HH, MV, NW, SL, SH	BW, BY, BE, HB, HE, NI, RP, SN, TH, ST
Eigene Gruppe	HE, RP, TH	BW, BY, BE, HB, NI, SN, ST
stud./wiss. Hilfskräfte	BW, BY, BE (eigener PR), ST, SH	BB, HH, HE, MV, NI, NW, RP, SN, TH

Vorteil eines Gesamtpersonalrats besteht Möglichkeit zur Professionalisierung der Personalratsarbeit, Ausschöpfung von Freistellungen, Spezialisierung auf bestimmte Themenfelder

Nachteil Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigtengruppen stark von Personen abhängig, unterschiedliche Anbindung an Gewerkschaften, bei wiss. Beschäftigten häufig kein Selbstverständnis als Arbeitnehmer

Wissenschaftliches Präkariat an Hochschulen 17. Februar 2008 Dr. Eva Zeppert

Abb. 7: Der Mittelbau in den LPVGs A

BB= Brandenburg, BW= Baden-Württemberg, BE= Berlin, BY= Bayern, HB= Bremen, HE= Hessen, HH= Hamburg, MV= Mecklenburg-Vorpommern, NI= Niedersachsen, NW= Nordrhein-Westfalen, RP= Rheinland-Pfalz, SH= Schleswig-Holstein, SL= Saarland, SN=Sachsen, ST= Sachsen-Anhalt, TH= Thüringen

Ich habe mich auf ein paar Punkte beschränkt. Wenn man sich hier eine Übersicht verschafft, gibt es tausend Betrachtungsmöglichkeiten.

Die erste interessante Frage ist: Gibt es einen selbstständigen Personalrat für die Wissenschaftler? Wir haben 16 Bundesländer und in sechs Bundesländern, unter anderem auch in NRW, gibt es einen selbstständigen Personalrat für die Wissenschaftler. Die anderen zehn haben einen Gesamtpersonalrat. Wenn man sich die zehn Bundesländer anschaut, die einen Gesamtpersonalrat haben, dann kann man sich fragen: Sind die Wissenschaftler darin eine eigene Gruppe? Wenn sie das nicht sind, dann gehen sie dort unter, weil sie sich in der Regel seltener zur Wahl stellen, weil sie eine geringe Wahlbeteiligung aufweisen und weil sie in der Gruppe der Angestellten dann tatsächlich verschwinden. Das ist allerdings nur in drei dieser zehn Bundesländer der Fall. In den anderen sieben Bundesländern sind sie keine eigene Gruppe. Und bei den studentischen Hilfskräften gibt es immerhin in fünf Bundesländern einen Personalrat oder zumindest die Möglichkeit, einen eigenen Personalrat zu bilden. Hier in Berlin gibt es tatsächlich einen eigenen Personalrat. Bei den anderen ist das uninteressant.

Der Vorteil eines sogenannten Gesamtpersonalrats ist sicherlich eine bessere Möglichkeit zur Professionalisierung, denn wenn Wissenschaftler in einem Personalrat arbeiten, dann haben sie ein großes Problem, die Befristeten allemal. Es ist ein großes Problem, befristete Mitarbeiter als Mitglieder für einen Personalrat zu gewinnen. Sie haben ein Problem mit der Freistellung – das ist der nächste Punkt: „Ausschöpfung von Freistellungen“. Sie werden kaum Wissenschaftler finden, die sich gänzlich freistellen lassen, weil sie dann nämlich aus ihrem Bereich raus sind, sei es aus Forschung oder Lehre, und auch nach vier Jahren sehr schlecht wieder reinkommen.

Die Spezialisierung auf bestimmte Themenfelder ist ein weiteres Problem. Wenn sie keinen verbeamteten Wissenschaftler finden, dann werden sie auch keinen finden, der sich mit dem Beamtenrecht im Wissenschaftsbereich auseinandersetzt. Und das ist ein Riesenproblem. Der Nachteil liegt natürlich in der Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigtengruppen. Es gibt Hochschulen, an denen klappt das hervorragend; das ist bei uns der Fall. Aber das ist sehr personengebunden. Wenn sich die beiden Vorsitzenden der Personalräte nicht „grün“ sind, dann kommen unterschiedliche Positionen viel stärker zum Tragen als sie es eigentlich sollten, weil man letztendlich die gleichen Ziele hat.

Ein weiteres Problem sind die unterschiedlichen Anbindungen an die Gewerkschaften, denn bei wissenschaftlich Beschäftigten gibt es häufig kein Selbstverständnis als Arbeitnehmer. Man sieht sich

Ausgeschlossene Beschäftigtengruppen:

- Professoren und Lehrbeauftragte in allen Bundesländern
- Beamte auf Zeit in der überwiegenden Zahl der Bundesländer

Einschränkungen:

- Vertretung durch den Personalrat nur auf Antrag: BW, BB*, MV*, NW*, RP, SL*, SN, TH
- Nur bei Beamten auf Zeit: HE, SH
- *Diese Einschränkung schützt sozusagen die Beschäftigten vor ihrem eigenen Personalrat.

Wissenschaftliches Präkariat an Hochschulen 17. Februar 2008 Dr. Eva Zeppert

Abb. 8: Der Mittelbau in den LPVGs B

als Wissenschaftler, das ist etwas anderes, etwas Besseres vielleicht.

Unter den ausgeschlossenen Beschäftigtengruppen sind die Professoren uninteressant (siehe Abb. 8).

Die haben einen Hochschullehrerverband und können sich in der Regel ganz gut selbst wehren. Für die Lehrbeauftragten aber ist das ein großes Problem. Sie sind in allen Ländern vom LPVG ausgenommen. Wir beraten sie natürlich, aber was kommen da für Fragen? Muss ich die ganzen Prüfungen auch noch abnehmen, obwohl ich die Zeit nicht bezahlt bekomme? Aber ich hoffe natürlich, im nächsten Jahr den Lehrauftrag wieder zu bekommen, also mache ich das. Kann ich mich irgendwie wehren? Dazu kann man ganz schwer etwas sagen. Die Beamten auf Zeit sind in der überwiegenden Zahl der Bundesländer ebenfalls ausgeschlossen, also die C1-Leute hatten auch nie eine Personalvertretung, in manchen Bundesländern allerdings wenigstens auf Antrag.

Es gibt Einschränkungen: „Vertretung durch den Personalrat nur durch Antrag“, das macht ja vielleicht noch Sinn, wenn man einen Gesamtpersonalrat hat. Und es mag Wissenschaftler geben, die sagen, ich möchte nicht, dass Nichtwissenschaftler, die in vielen Dingen einen anderen Blick haben, über meine Belange entscheiden. Aber bei Personalräten, die einen eigenen wissenschaftlichen Personalrat haben, macht dieses Antragserfordernis überhaupt keinen Sinn. Das ist immerhin in Mecklenburg-Vorpommern der Fall, in NRW, im Saarland und in Brandenburg. Da gibt es einen eigenen Personalrat für die Wissenschaftler, trotzdem werden die Wissenschaftler nur auf Antrag von ihrem eigenen Personalrat vertreten. Man schützt sozusagen die Beschäftigten vor ihrem eigenen Personalrat. Das ist eine schwierige Sache und es ist von den Gewerkschaften auch immer gefordert worden, dass man das abschaffen muss.

Bei Beamten auf Zeit gibt es dieses Antragserfordernis in Hessen und Schleswig-Holstein, aber die sind in vielem ausgenommen und dadurch eigentlich besser gestellt. Jetzt geht es weiter mit den Einschränkungen: In den meisten Bundesländern werden für den Mittelbau die Beteiligungsrechte des BR abgeschwächt (siehe Abb. 9).

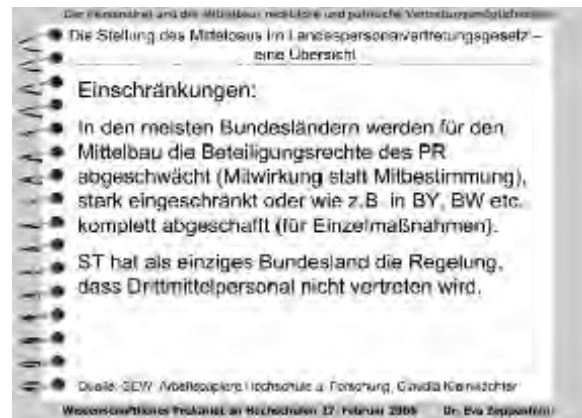


Abb. 9: Der Mittelbau in den LPVGs C

Es gibt verschiedene Tatbestände der Beteiligung, die stärkste ist die Mitbestimmung. Bei den Wissenschaftlern macht man aus der Mitbestimmung die Mitwirkung. Das heißt, man schwächt das Recht ab und verkürzt das Verfahren. Oder man schränkt es stark ein und sagt, bei Befristung oder bei sonstigen Maßnahmen seid ihr nicht dabei. Und dann gibt es noch die südlichen Länder, Bayern und Baden-Württemberg, die haben das für Einzelmaßnahmen gleich ganz abgeschafft. Das ist natürlich der härteste Fall. Und dann gibt es noch Sachsen-Anhalt, das hat als einziges Bundesland eine ganz interessante Regelung, nämlich dass Drittmittel-Personal nicht vom Personalrat vertreten wird. Dafür gibt es eigentlich keinen Sachgrund, aber es ist so. Vielleicht kommen da auch noch andere darauf, aber im Moment ist das in Sachsen-Anhalt einmalig..

Was haben wir im Arbeitsrecht zu beachten (siehe Abb. 10)?

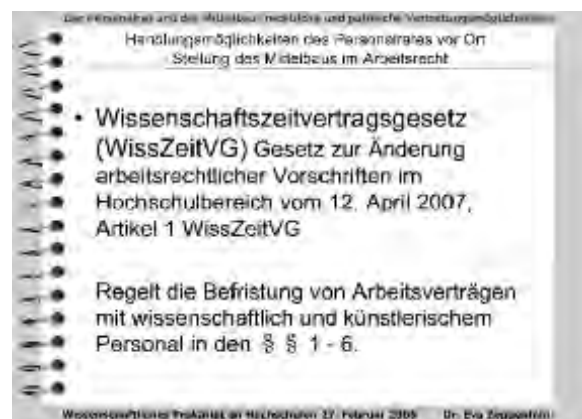


Abb. 10: Mittelbau im Arbeitsrecht/Wiss ZeitVG A

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist nach vielen Irrungen und Wirrungen mit dem Hochschulrahmengesetz – zeitweilig war es mal außer Kraft, da konnte man die Leute gar nicht mehr befristen oder die Ziffern waren weg und so weiter – jetzt wieder halbwegs in trockenen Tüchern. Es ist sehr kurz und knackig geworden, in den §§ 1 bis 6 wird es geregelt. Wichtig ist zunächst einmal die Befristungsdauer (siehe Abb. 11).

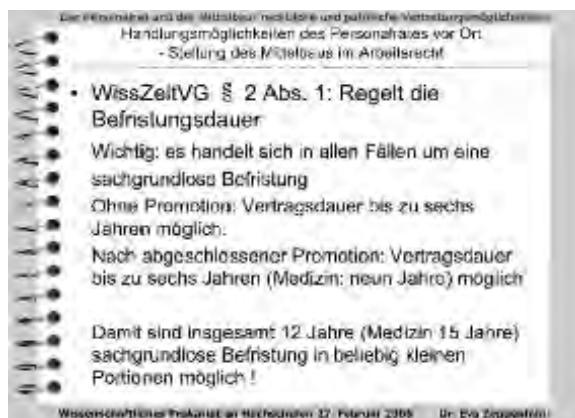


Abb. 11: Mittelbau im Arbeitsrecht/WissZeitVG B

Was daran aber viel wichtiger ist, und das wird immer gerne überlesen: Es handelt sich in allen Fällen um eine sachgrundlose Befristung. Wer sich noch an das alte Hochschulrahmengesetz erinnert, der weiß, da war die Promotion ein Befristungsgrund. Das ist nicht mehr der Fall. Für was auch immer man eingesetzt wird, man kann ohne Promotion bis zu sechs Jahren befristet werden. Nach abgeschlossener Promotion ist das noch einmal möglich für sechs Jahre, in der Medizin sogar für neun Jahre. Das hat etwas damit zu tun, dass man die Oberärzte braucht, deshalb hat man das in der Medizin noch einmal verlängert. Und damit sind zwölf Jahre und in der Medizin 15 Jahre sachgrundlose Befristungen in beliebig kleinen Portionen möglich. Das ist eigentlich im Arbeitsrecht ein Unikat. Das gibt es so nicht und das sieht man sofort, wenn man es vergleicht.

Ich komme gleich zum Teilzeit- und Befristungsgesetz. Es gab zwei Änderungen, die man mehr oder weniger beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz begrüßt hat (siehe Abb. 12).

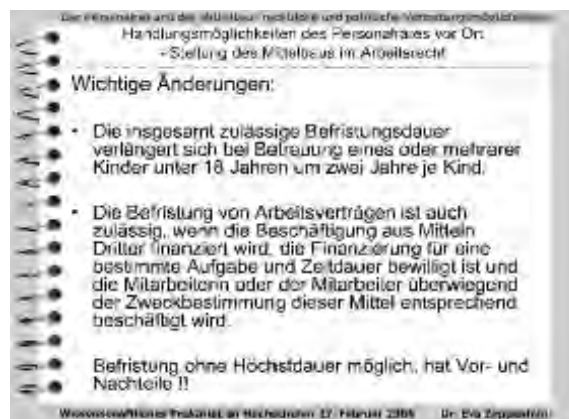


Abb. 12: Mittelbau im Arbeitsrecht/WissZeitVG C

Einmal, dass die Betreuung eines Kindes die Höchstdauer verlängert, das trägt sicherlich der Biografie von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen Rechnung und ist eine vernünftige Sache. Was ein Vor- oder Nachteil sein kann, ist die Tatsache, dass aus Drittmitteln ohne Höchstdauer befristet werden kann, das heißt, man könnte auf Drittmitteln in die Rente gleiten. Das hat sicherlich Vorteile, denn früher hat es Fälle von Post-Docs gegeben, die selbst Drittmittel eingeworben haben und dann nicht mehr darauf beschäftigt werden konnten, weil keine Befristungszeit mehr übrig war. Das ist jetzt ein Vorteil. Aber es hat auch den Nachteil, dass man dieses Prekariat bis zur Rente strecken kann.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt im § 14 „Die Zulassung einer Befristung“, nämlich die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrundes; die ist nur für die Dauer von zwei Jahren möglich, es gibt da ein paar Aus-

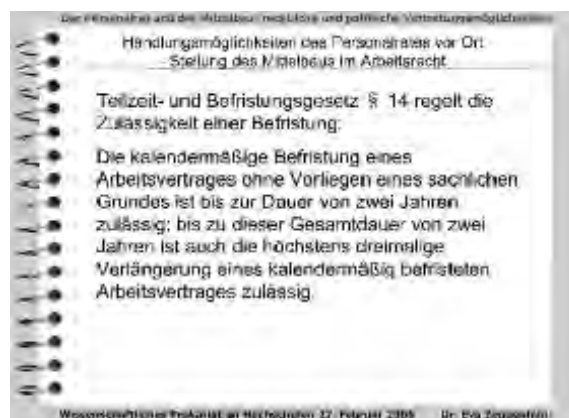


Abb. 13: Mittelbau im Arbeitsrecht/ Teilzeit- und Befristungsgesetz A

nahmen, wenn jemand kurz vor der Rente steht und ähnliches. Aber im Prinzip beläuft sich die Dauer bis zu zwei Jahren. (siehe Abb. 13).

Hierbei kann man höchstens dreimalig verlängern, das ist weniger als das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zulässt. Eine weitere Verlängerung ist nur dann zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (siehe Abb. 14).

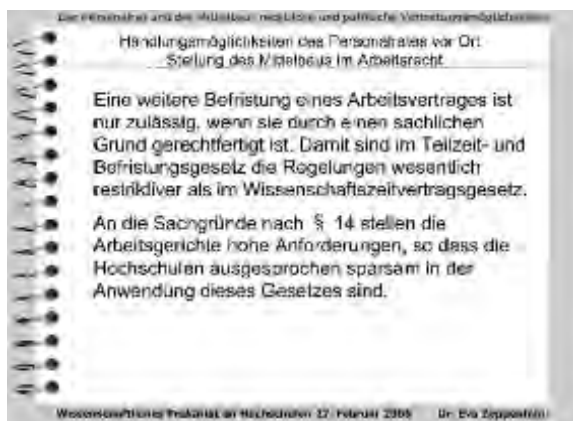


Abb. 14: Mittelbau im Arbeitsrecht/Teilzeit- und Befristungsgesetz B

Und damit sind diese Regelungen wesentlich restriktiver und die Hochschulen sehr zurückhaltend in der Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, zumindest ist das bei uns so, weil man sagt, an diese Sachgründe stellen die Arbeitsgerichte in aller Regel hohe Anforderungen. Es wäre durchaus möglich, dass sich Wissenschaftler einklagen, wenn wir da nicht aufpassen, weil die Befristungsgründe oftmals wenig tragen.

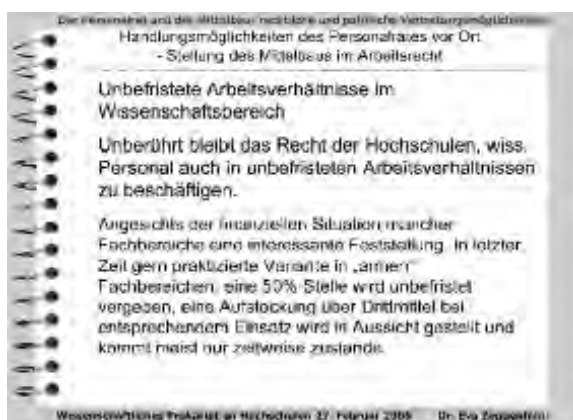


Abb. 15: Mittelbau im Arbeitsrecht/Unbefristete Beschäftigung

Unbefristete Arbeitsverhältnisse, das wollen wir nicht vergessen, gibt es auch (siehe Abb. 15).

Da steht doch tatsächlich im Wissenschaftszeitvertragsgesetz: „Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, wissenschaftliches Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.“ Angesichts der finanziellen Situation mancher Fachbereiche ist das natürlich eine interessante Feststellung, bei der man sich fragen kann, was das soll. Da gibt es eine in letzter Zeit gern praktizierte Variante in sogenannten „armen“ Fachbereichen – das sind die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften –, da wird eine halbe Stelle unbefristet vergeben, um den Mitarbeiter zu binden. Der nimmt die Stelle in aller Regel auch an, weil er sich sagt, besser eine halbe unbefristete Stelle als gar nichts. Und dann wird ihm eine Aufstockung in Aussicht gestellt, wenn er sich entsprechend reinhängt und die Drittmittel da sind. Das passiert dann mal für ein halbes Jahr, dann mal wieder ein Jahr gar nicht und dann mal wieder für ein Jahr und so weiter. Das ist auch eine Frage, ob man das nicht als prekär bezeichnen kann.

Leider muss man sagen, dass aus rechtlicher Sicht bei den Regelungen des LPVGs und des Arbeitsrechts für den Personalrat – und das ist vielleicht vielen wissenschaftlichen Mitarbeitern gar nicht klar – nur geringe Möglichkeiten der Einflussnahme für den Personalrat bestehen (siehe Abb. 16).

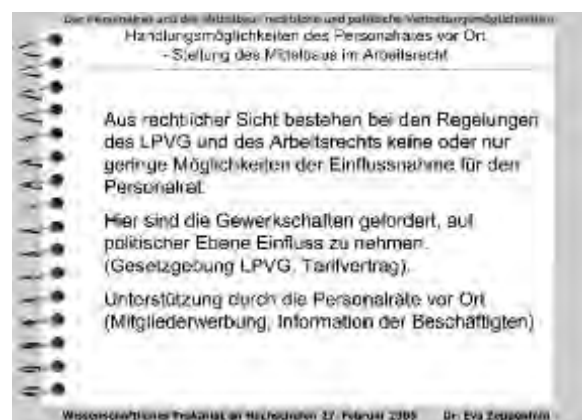


Abb. 16: Mittelbau im Arbeitsrecht/Einfluss der Personalvertretung

Hier muss man die Gewerkschaften noch einmal aufordern, sich zu engagieren, auf politischer Ebene Einfluss zu nehmen. Also: Gesetzgebung LPVG, Tarifverträge auch für wissenschaftliche Hilfskräfte, da hat der Personalrat keine Chance. Viele Mitarbeiter kommen bei Wahlvorbereitungen zu mir, dann fragen sie mich: Was habt ihr für einen Tarifvertrag gemacht? Dann muss ich leider sagen, ich habe keinen gemacht, ich bin leider kein Tarifpartner. Tarifpartner sind die Gewerkschaften, nicht die Personalräte, da mag es Überschneidungen bei Personen geben, aber wir sind nicht die Tarifpartner. Was wir machen können und auch machen, ist die Unterstützung vor Ort, natürlich werben wir oder versuchen zumindest, Mitglieder zu werben und informieren die Beschäftigten, soweit wir das können.

Mich hat gerade ein Kollege angesprochen auf das, was hier auf der Folie (siehe Abb. 7) steht, deshalb gehe ich noch einmal kurz zurück und zwar „Vertretung studentischer, wissenschaftlicher Hilfskräfte“. Da steht Baden-Württemberg und Bayern, und der Kollege meinte, Bayern könne er sich gar nicht vorstellen. Tatsache ist, dass es in Bayern so gut wie keine Mitbestimmung gibt, nichtsdestotrotz steht dort aber, dass sich die studentischen Hilfskräfte in diesem nicht vorhandenen Mitbestimmungsbereich befinden. Und nur das ist hier wiedergegeben. Es ist in der Tat so, dass die studentischen Hilfskräfte in Bayern und Baden-Württemberg, in Sachsen-Anhalt und in Schleswig-Holstein unter das LPVG fallen, inwieweit da dann eine Mitbestimmung herrscht, habe ich damit nicht sagen wollen. Und in Berlin gibt es tatsächlich einen eigenen Personalrat.

Ich sprach über die Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Mittelbau, also über das, was an der Hochschule geregelt wird (siehe Abb.17).

Da haben wir zunächst einmal die Arbeitsplatzbeschreibung, das ist etwas, worauf die Personalräte ein wachsames Auge haben sollten. Der wichtige Punkt in so einer Arbeitsplatzbeschreibung ist das Verzeichnis der am Arbeitsplatz auszuführenden Tätigkeiten unter Angabe der Zeitanteile. Das kann sich natürlich je nach Bundesland und Hochschule

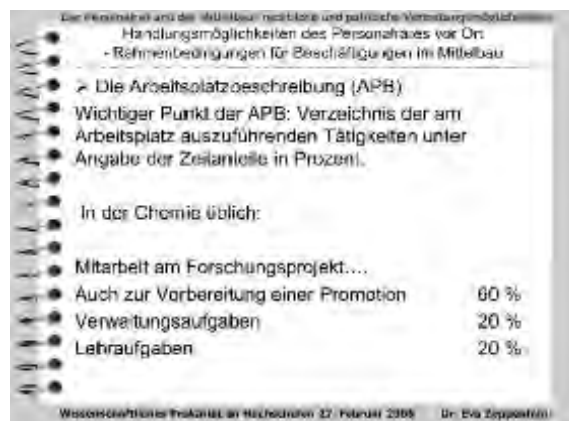


Abb. 17: Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Mittelbau/Arbeitsplatzbeschreibung

unterschiedlich darstellen. Ich habe einfach mal das genommen, was mir am nächsten ist, nämlich was in der Chemie so üblich ist. In der Chemie ist üblich: Mitarbeit am Forschungsprojekt, und in vielen Fällen steht da tatsächlich auch „zur Vorbereitung einer Promotion“ 60 Prozent; 20 Prozent Verwaltungsaufgaben, was immer das sein mag und Lehraufgaben 20 Prozent. Das ist schon eine Arbeitsplatzbeschreibung, mit der man leben kann. Insbesondere dann, wenn dann auch noch womöglich das Promotionsthema drin steht. Das ist eine gute Anregung, die man auch der Verwaltung geben kann: Schreiben Sie doch das Thema rein, lassen Sie den Professor einen Zettel ausfüllen, auf dem das Thema steht, das bringt manchmal Erleichterung.

Das nächste, was für die Mitarbeiter wichtig ist, ist die Lehrverpflichtungsverordnung (siehe Abb. 18).

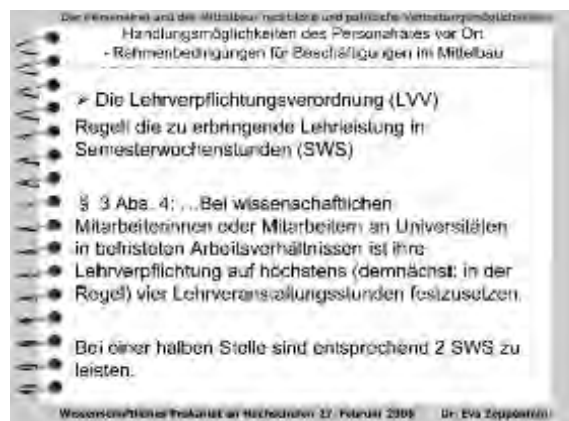


Abb. 18: Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Mittelbau/Lehrverpflichtungsverordnung

Auch die sollte man ihnen ans Herz legen. „Die Regel, die zu erbringenden Lehrleistung in Semesterwochenstunden“, die ist auch von Bundesland zu Bundesland verschieden, wie ich mir habe sagen lassen. Bei uns in NRW ist gerade eine Novellierung in Arbeit, die wahrscheinlich die Sache nicht besser machen wird. Da heißt es: „Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern an Universitäten in befristeten Arbeitsverhältnissen ist ihre Lehrverpflichtung auf höchstens (und demnächst heißt es „in der Regel“) vier Lehrveranstaltungsstunden festzusetzen“, will heißen, mit einer halben Stelle zwei Semesterwochenstunden und nicht mehr. Das muss man den Leuten ganz klar machen. Und was zur Lehre dazu zählt, auch das muss man ihnen noch einmal erklären. Auch Praktikumsbetreuung ist Lehrverpflichtung und das kann man ausrechnen, wie viele Stunden das im Semester ausmacht.

Dann kommt der Tarifvertrag (siehe Abb. 19).

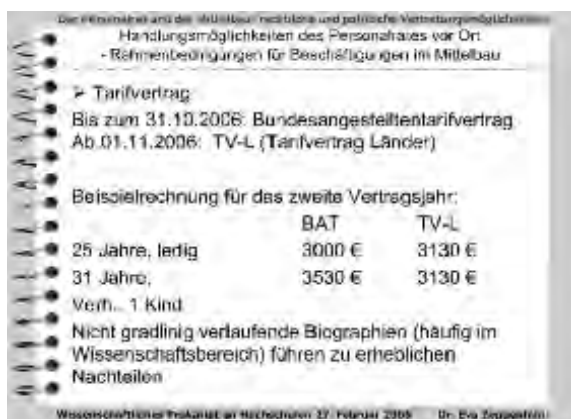


Abb. 19: Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Mittelbau/Tarifvertrag A

Auch etwas, was den wissenschaftlichen Mitarbeitern absolut fern liegt. Da gibt es Geld, für die meisten ist es das erste verdiente Geld in ihrem Leben und das ist in aller Regel viel, gemessen an dem, was man vorher hatte. Insofern interessiert einen der Tarifvertrag eigentlich nur wenig. Aber nichtsdestotrotz, bis zum 31. 10. 2006 galt der BAT in NRW, ab dem 01. 11. 2006 gilt der TVL. Der TVL ist als Gesamtwerk sicherlich nicht zu kritisieren, mir ist auch klar, dass man Kröten schlucken muss, wenn man verhandelt. Für die Wissenschaftler waren das einige Kröten, das muss man deutlich sagen. Wenn

man sich den Vergleich BAT-TV-L einmal anguckt, wenn man 25 Jahre alt war und ledig, bekam man nach BAT 3.000 Euro für eine ganze Stelle, jetzt bekommt man 3.130 Euro. Gut, das hat sich gelohnt. Ist man aber 31 Jahre alt, verheiratet und hat ein Kind, dann hat man nach BAT 3.530 Euro bekommen und jetzt bekommt man genau wie der 25-jährige Ledige 3.130 Euro. Das ist ein Problem, weil wir im Wissenschaftsbereich ja nicht immer gradlinig verlaufende Biografien haben. Insbesondere bei den Frauen kann es sein, dass sie, aus welchen Gründen auch immer, pausiert haben. Und das führt dann zu erheblichen finanziellen Nachteilen. Es gibt sicherlich Elemente, die man begrüßen kann. Es hieß immer, im öffentlichen Dienst muss man nur alt werden und viele Kinder haben, dann verdient man auch viel Geld. Das ist jetzt weg und hat sicherlich auch einen Vorteil. Steigerung eben nicht nach Altwerden, sondern nach Erfahrungsstufen (siehe Abb. 20).

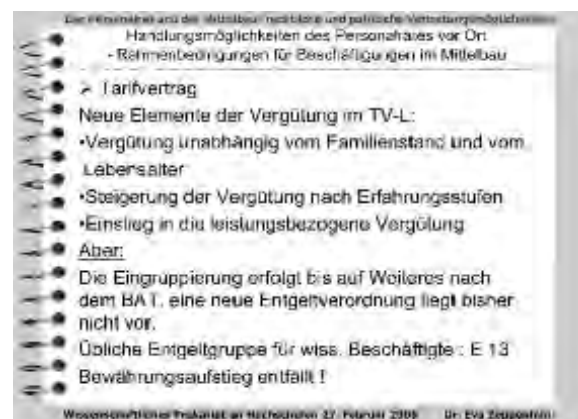


Abb. 20: Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Mittelbau/Tarifvertrag B

Das muss man sich auch noch einmal genau ansehen, was das heißt. Es gibt wissenschaftliche Mitarbeiter mit Vorerfahrung, und die Frage ist, wie diese anerkannt werden. Das ist eine Verhandlungssache zwischen dem Personalrat und der Dienststelle, hier gibt es Gestaltungsspielraum.

„Einstieg in die leistungsbezogene Vergütung“ – das ist auch ein Thema, das nicht sehr beliebt ist. Es stellt sich die Frage, wer beurteilt denn die Leistung? Das macht der Professor, und was das heißt, das ist allen wissenschaftlichen Mitarbeitern klar. Aber die Kröte

für die Wissenschaftler ist natürlich: Wir haben keine Entgeltordnung, will heißen, die Eingruppierung funktioniert immer noch nach dem alten BAT-System. Aber die übliche Entgeltgruppe für wissenschaftliche Mitarbeiter ist jetzt E13 und es gibt keinen Bewährungsaufstieg mehr – ein großes Problem. Früher gab es die Möglichkeit, nach fünf Jahren im Wege des verkürzten Bewährungsaufstiegs nach 1b zu kommen. Es gibt zurzeit keine Durchlässigkeit zwischen E13 und E14. Das heißt, wenn ein wissenschaftlicher Mitarbeiter einmal nach E13 eingestellt wird und keiner sich mehr die Mühe macht, die Arbeitsplatzbeschreibung noch einmal anzusehen und die zugeordneten Aufgaben zu bewerten, dann bleibt er da, bis er schwarz wird. Das ist übrigens auch eine Verhandlungssache mit der Verwaltung.

Dann gibt es in diesem Tarifvertrag noch einen schönen Paragraphen: „Sonderregelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ (siehe Abb. 21).

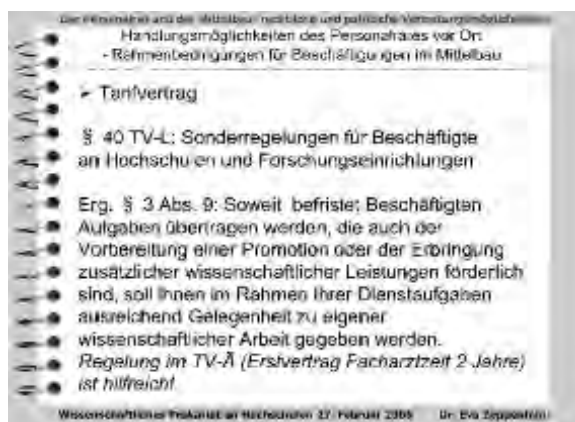


Abb. 21: Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Mittelbau/Tarifvertrag C

Da steht dann ganz wachsweiß: „Soweit befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistung förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigenem wissenschaftlichem Arbeiten“ gegeben werden – also nicht außerhalb, sondern im Rahmen ihrer Dienstaufgaben, also nicht als Privatsache, sondern als Gegenstand der Dienstaufgaben. Da wäre eine Regelung wie im TVL sehr hilfreich. Wir vertreten an

der Universität Duisburg-Essen auch die ärztlich Beschäftigten des Klinikums, zumindest was ihre Verträge angeht. Und da haben wir wirklich einen Ansatzpunkt im TVöD. Da heißt es nämlich, der „Erstvertrag in der Facharztzeit soll zwei Jahre betragen“, wenn es nicht triftige Gründe gibt, davon abzuweichen. Der nächste Vertrag soll dann bis zum Ende der Facharztausbildung gehen, das heißt, sie haben in den fünf Jahren zwei Verträge, wenn alles gut geht. Und das ist natürlich schon ausgesprochen hilfreich, auch als Argumentation gegenüber der Dienststelle.

Und dann kommt noch die Promotion. Wir haben viel darüber gehört, wie eine Promotion ausgestaltet wird. Es gibt an der Universität Duisburg-Essen seit dem 21. Juli 2006 eine sogenannte Musterpromotionsordnung (siehe Abb. 22).

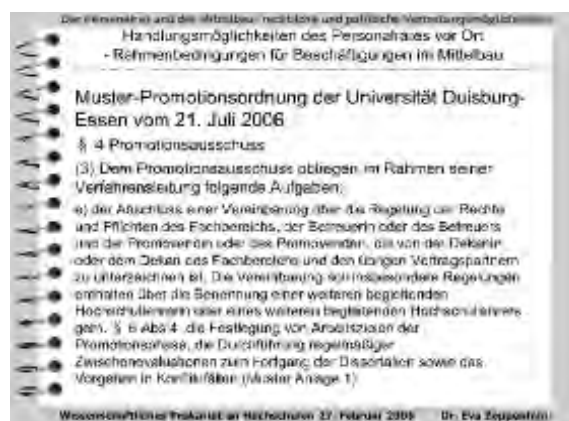


Abb. 22: Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Mittelbau/Promotionsordnungen

Man sollte darauf achten, dass diese tatsächlich eingehalten wird. Da heißt es in § 4, dass der Promotionsausschuss unter anderem den Abschluss einer Vereinbarung über die Regeln und Pflichten des Fachbereichs, des Betreuers und natürlich auch des Promovenden überwachen muss. In dieser Vereinbarung sollen also insbesondere Regelungen über die Benennung einer weiteren begleitenden Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers enthalten sein. Das heißt, man ist nicht mehr auf eine Person fixiert und auf deren Gutdünken, ob man promovieren darf oder nicht, angewiesen. Für die Festlegung von Arbeitszielen der Promotionsphase, die Durchführung regelmäßiger Zwischenevaluationen zum

Fortgang und das Vorgehen in Konfliktfällen soll es so etwas wie einen Ombudsmann geben, an den man sich wenden kann, wenn es zu Problemen kommt. Und diese müssen nicht im Thema liegen, die liegen meist ganz woanders. Jeder, der Personalratsarbeit macht, weiß, wie die Beratungsfälle aussehen.

Nun noch etwas zur Situation der Universität Duisburg-Essen, das ist für das Thema vielleicht hilfreich (siehe Abb. 23).

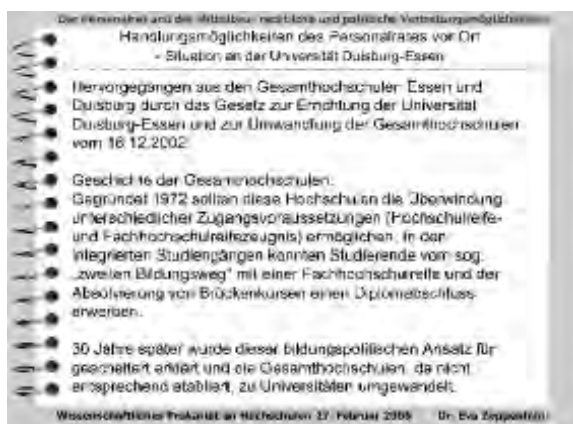


Abb. 23: Situation an der Universität Duisburg-Essen/Historie der Gesamthochschule

Wir sind ja eine der sogenannten Gesamthochschulen. Die Gesamthochschulen waren ein bildungspolitisches Konzept in NRW, sie sind alle 1972 mit einem hehren Ziel gegründet worden: die Überwindung unterschiedlicher Zugangsvoraussetzungen, Hochschulreife- und Fachhochschulreife-Zeugnis. Was dahinter steckte war folgendes: Es konnten sich Leute, die keine allgemeine Hochschulreife hatten, sondern eine Fachhochschulreife, für eine bestimmte Fachrichtung einschreiben und unter Absolvierung bestimmter Zusatzqualifikationen auch einen Diplomabschluss in diesem Fach machen und womöglich auch promovieren. Man hat also dem Akademiker hinterher nicht mehr angesehen, wo er herkam – ob er nun ein echter war oder einer vom zweiten Bildungsweg, wie man so schön sagte. Das galt auch für die Gesamthochschule Essen.

30 Jahre später hat man das Ganze für gescheitert erklärt und gesagt, die Gesamthochschulen haben sich in der Hochschullandschaft nicht etabliert und

hat sie dann in Universitäten umgewandelt. Das ist jetzt meine Interpretation. Warum ist das schief gegangen(siehe Abb. 24)?

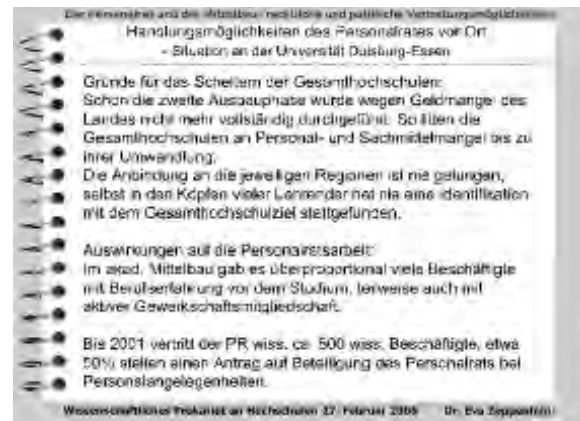


Abb. 24: Situation an der Universität Duisburg-Essen/ Scheitern der Gesamthochschule

Zunächst einmal gab es drei Ausbauphasen dieser Gesamthochschulen, schon die zweite ist daran gescheitert, dass das Geld fehlte. Das heißt, weder personal- noch sachmittelmäßig waren die Gesamthochschulen so ausgestattet, dass sie überhaupt die Konkurrenz mit den Universitäten aufnehmen konnten. Und dann ist auch die Anbindung an die Region nie gelungen und selbst die Lehrenden, die auf einen Schlag an fünf neu gegründete Gesamthochschulen berufen wurden, haben das nie wirklich in sich aufgenommen. Die ersten, die da waren, fingen schon an, sich weg zu bewerben. Es gibt Professoren, die haben ganze Schränke voll mit Aktenordnern mit ihren Bewerbungen und das heißt, sie haben es nie wirklich in ihren Köpfen gehabt. Aber die Auswirkung auf die Personalratsarbeit, die war gar nicht so schlecht. Wir hatten nämlich im akademischen Mittelbau überproportional viele Beschäftigte, die Berufserfahrung hatten. Die kamen mit Berufserfahrung ins Studium und teilweise auch mit aktiver Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die waren zwar nicht unbedingt in den Gewerkschaften, die wir kannten, da gab es Mitglieder der IG Metall oder der IG Bergbau, aber immerhin, die hatten Gewerkschaftserfahrung. Bis 2001 hat unser Personalrat ungefähr 800 wissenschaftliche Beschäftigte vertreten bzw. potenziell vertreten; davon haben ungefähr 50 Prozent, das war eigentlich eine Menge, immerhin doch einen Antrag gestellt, sich vertreten zu lassen.

Dann ging es in NRW los. Als erstes gab es das Gesetz zur Neuordnung der Hochschulmedizin (siehe Abb. 25).

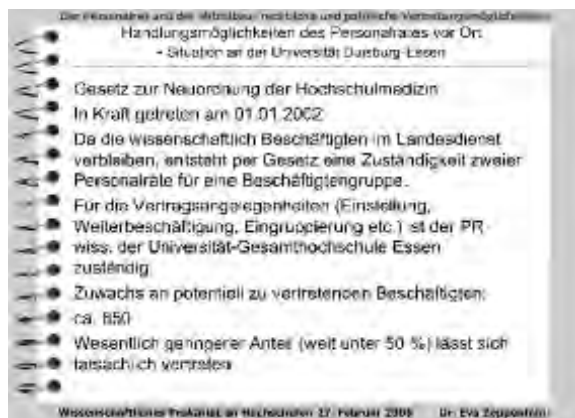


Abb. 25: Situation an der Universität Duisburg-Essen/ Neuordnung der Hochschulmedizin

Jetzt musste man einen Trick finden, wie die ärztlich Beschäftigten weiter nach dem HRG befristet werden konnten, und deshalb verblieben die im Landesdienst, obwohl sie an einer Anstalt des öffentlichen Rechts und nicht mehr im Landesdienst waren. Da entstand jetzt per Gesetz eine ganz seltsame Zuständigkeit, nämlich die Zuständigkeit zweier Personalräte. Der Personalrat der Hochschule war jetzt zuständig für die Vertragsangelegenheiten, und für alles andere war der Personalrat am Klinikum zuständig. Das ist bis heute so. Das heißt, wir hatten einen Zuwachs an potenziell zu Vertretenden von 850 Leuten, von denen sich aber nur weit unter 50 Prozent vertreten ließen. Auch das ist bis heute so. Mediziner haben gegenüber ihrem Personalrat eine natürliche Aversion und die steigt mit dem Fortgang der Ausbildung. Beim Oberarzt ist sie dann sehr stark ausgeprägt. Dann ging es aber noch weiter. Am 01.01.2003 wurden die Gesamthochschulen umgewandelt und gleichzeitig wurde ein Errichtungsgesetz erlassen, das die Universität Duisburg-Essen aus der Taufe hob (siehe Abb. 26).

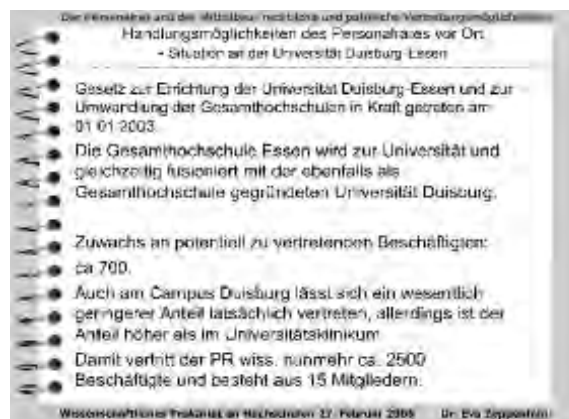


Abb. 26: Situation an der Universität Duisburg-Essen/ Errichtung der Universität Duisburg-Essen

Da hatten wir 700 Leute mehr zu vertreten, aber auch am Campus Duisburg war die Tradition ganz offensichtlich eine andere. Das muss man aber etwas anders bewerten, weil es in Duisburg mehr längerfristige Verträge gab, das hat sich auch bis heute erhalten, deshalb existiert hier auch ein geringerer Leidensdruck. So war jedenfalls mein Eindruck. Jetzt haben wir also fast 2.500 Beschäftigte und einen Personalrat mit 15 Mitgliedern, das ist schon ein ziemlich großes Schiff.

Aber das alles hat uns noch nicht gereicht. Am 01.01.2007 trat das Hochschulfreiheitsgesetz in Kraft (siehe Abb. 27).

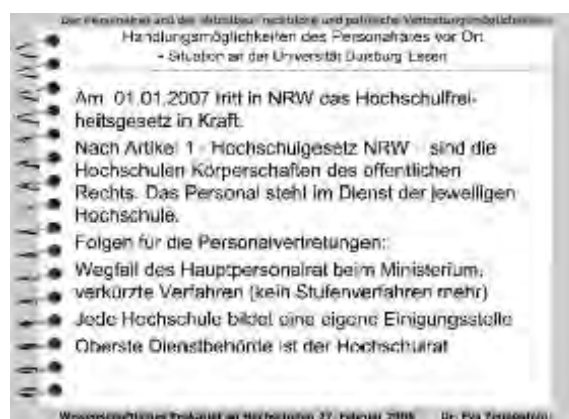


Abb. 27: Situation an der Universität Duisburg-Essen/ Hochschulfreiheitsgesetz

Jetzt sind wir frei, danach haben wir immer gestrebt: das Personal steht im Dienst der jeweiligen Hochschule, also nicht mehr im Landesdienst. Was hieß

das jetzt für die Personalvertretung? Wegfall des Hauptpersonalrats beim Ministerium, den gab es nicht, damit verkürzte Verfahren, keine Stufenverfahren mehr, jede Hochschule hat ihre eigene Einigungsstelle und die oberste Dienstbehörde ist der Hochschulrat. Das macht die Verfahren wesentlich schneller. Und jetzt kommt noch etwas obendrauf, als ob die Lage nicht schon gespannt genug wäre. Jetzt kommt noch die Novellierung des LPVGs, in Kraft getreten am 17.10.2007, das hat uns den Rest gegeben (siehe Abb. 28).

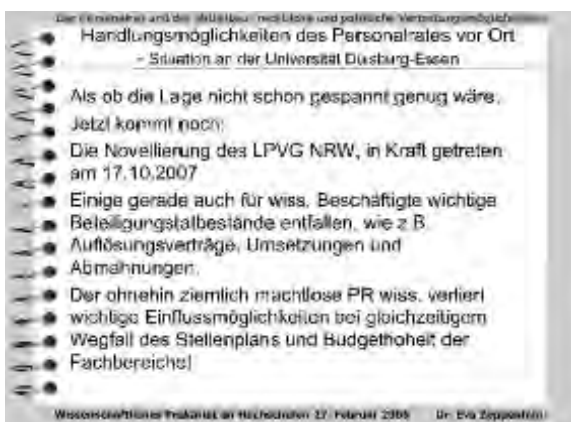


Abb. 28: Situation an der Universität Duisburg-Essen/ Novelle des LPVGs

Nun entfielen plötzlich Beteiligungstatbestände, also Auflösungsverträge: weg, Umsetzungen: weg, Abmahnungen: keine Personalratsbeteiligung, Einführung von Software, nur noch, wenn sie dazu dient, die Arbeitsleistung zu heben, und welcher Arbeitgeber sagt schon offen, dass er die Arbeitsleistung heben will; natürlich keiner. Das heißt also, Software raus aus der Mitbestimmung. Und damit hat der ohnehin relativ machtlose Personalrat Wissenschaft auch diese Einflussmöglichkeiten verloren, wobei das natürlich nicht nur für die Wissenschaftler, sondern auch für die Nichtwissenschaftler gilt.

Und dann kommt hinzu: kein Stellenplan mehr in NRW. Es gibt ein Budget, es gibt ein Personal-Budget und wie die Einheiten das verwenden, ist Sache der jeweiligen Einheit. Damit geht jede Hochschule in NRW anders um, aber in Duisburg-Essen ist es so, dass es runter gebrochen wird auf die kleinste Einheit, das heißt also Budgethoheit der Dekane. Das

hat den Nachteil, dass wir als Personalräte keine Ansprechpartner haben. Unser Ansprechpartner ist der Rektor und der sagt zu Recht, damit habe ich nichts zu tun, die Budgethoheit liegt in den Fachbereichen. Das heißt für uns, dass wir darauf überhaupt keinen Einfluss mehr haben. Im Grunde würden wir jetzt ein Betriebsverfassungsgesetz brauchen, unter das wir aber nicht fallen – und damit haben wir ein Problem.

Ich will das jetzt nicht schwarz malen, sondern fragen: Was tun wir vor Ort und was kann man überhaupt tun (siehe Abb. 29)?

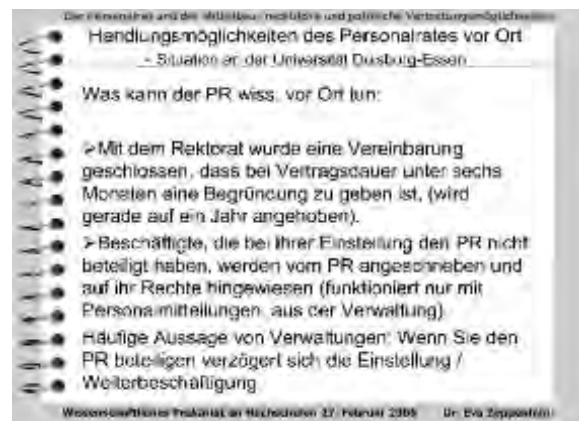


Abb. 29: Situation an der Universität Duisburg-Essen/ Aktivitäten und Optionen des Personalrats A

Wir haben versucht, mit dem Rektorat eine Vereinbarung festzulegen, dass Vertragsdauern unter sechs Monaten begründet werden müssen. Das ziehen wir schon seit einigen Jahren durch und das funktioniert auch ganz gut. Wir haben diese Frist jetzt auf ein Jahr verlängert. Das heißt, Verträge von geringerer Dauer als einem Jahr müssen begründet werden. Also: Rest von Drittmitteln aber der Mensch will in drei Monaten gehen, dann fragen wir natürlich nach: Ist das so?

Beschäftigte, die bei ihrer Einstellung den Personalrat nicht beteiligen, werden von uns noch einmal angeschrieben und darauf hingewiesen, sich vom Personalrat vertreten zu lassen. Das funktioniert natürlich nur, wenn man aus der Verwaltung Personalmittellungen bekommt, sonst weiß man nämlich überhaupt nicht, wer eingestellt wurde. Das muss man mit der Verwaltung vereinbaren, das

klappt allerdings bei uns ganz gut. Und so kann man die Leute alle noch einmal anschreiben, da kommen dann auch noch mal ein paar, die sich tatsächlich vertreten lassen. Beim Vertretungsantrag läuft das so, dass die Leute bei der Einstellung gefragt werden: Sie wollen sich doch nicht etwa vom Personalrat vertreten lassen? So ungefähr müsste man die Frage wahrscheinlich formulieren. Und häufig wird dann gesagt: Wenn Sie das jetzt auch noch machen, dann verzögert sich die Einstellung und Sie verlieren Geld. Was macht der Beschäftigte? Er verzichtet auf die Beteiligung. Dass der Personalrat nur eine Äußerungsfrist von zehn Tagen hat und dass wir auch Sondersitzungen machen, wenn es nötig ist, das wird von manchen Sachbearbeitern in der Verwaltung nicht erwähnt. Wir versuchen, das in jedem Info, das wir veröffentlichen, und in jeder Personalversammlung gebetsmühlenartig zu wiederholen, aber das muss man den Neuen natürlich auch erst mal sagen.

Bei Auflösungsverträgen fragt der PR bei den Beschäftigten nach den Gründen (siehe Abb. 30).

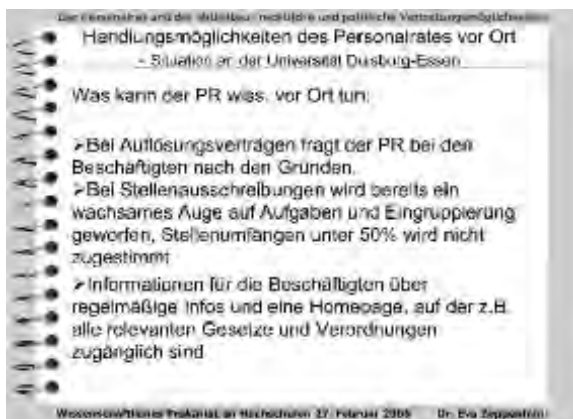


Abb. 30: Situation an der Universität Duisburg-Essen/ Aktivitäten und Optionen des Personalrats B

Das haben wir immer schon gemacht. Im Moment sind wir ja bei Auflösungen gar nicht mehr drin, aber wir haben – zumindest am Campus Essen – eine ganz nette Verwaltung, die uns das im Wege der Personalmitteilung sagt. Wir sehen also, wenn jemand einen Auflösungsvertrag macht und fragen nach. Denn häufig ist es ja nicht so, dass der Beschäftigte auflöst, sondern dass er zur Auflösung gedrängt wird oder dass darin eine versteckte Kündigung steckt. Es ist immer ganz gut, wenn man als Personalrat weiß, wo

die kritischen Arbeitsbereiche sind. Wenn sich solche Vorfälle häufen, dann kann man da durchaus auch etwas erreichen. Wir haben auch schon auf Veranlassung des Personalrats Mitarbeiter mit ihrer Stelle in einen anderen Bereich umsetzen lassen, das geht auch. Auch gegen die Berufungszusage von Hochschullehrern.

Und das letzte, was man wirklich machen muss und auch machen kann, ist die Information der Beschäftigten. Ich fand die Broschüre für neu eingetretene wissenschaftliche Mitarbeiter an der TU Berlin sehr gut. So etwas Ähnliches versuchen wir auch über unsere Homepage hinzubekommen und machen unseren Rechenschaftsbericht immer schriftlich. Der wird dann über den Verteiler verschickt, den wir selbst pflegen. So bekommt das jeder mindestens noch einmal im Jahr in die Hand. Und die Homepage bietet den Mitarbeitern alle wichtigen Gesetze, die wir dort einstellen: Lehrverpflichtungsverordnung, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, alles, was es gibt, und verweisen auch auf Regelungen zum Mutterschutz, zur Erziehungszeit und so weiter.

Ja, und damit wäre ich am Ende, bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit und stehe für Fragen zur Verfügung.

Diskussion

Unverständliche Frage aus dem Publikum

Eva Zeppenfeld

Wie das konkret abläuft, kann ich Ihnen im Moment nicht genau sagen, weil es eine Zeit gedauert hat, bis die Fachbereiche die Musterpromotionsverordnungen übernommen haben. Tatsache ist, dass mit jedem einzelnen Promovenden so ein Vertrag geschlossen wird. Da gibt es dann tatsächlich ein Schriftdokument, in dem diese Regelungen festgehalten werden, wo der Professor sich verpflichtet, zum Beispiel: Ich schicke dich mindestens einmal auf eine Tagung, du bekommst mindestens zwei Publikationen und dein zweiter Ansprechpartner ist der Kollege Soundso und unsere Ombudsfrau oder Ombudsmann im Fachbereich ist die oder der. Das wird von beiden Teilen unterschrieben und gehört zu den Promotionsunterlagen. Ich kann nur jedem raten, die Promotion zu Beginn anzumelden. Es gibt die Unsitte, dass sich jemand anmeldet, wenn die Promotion fertig ist, und dann fallen alle aus allen Wolken. Man sollte am Anfang anmelden und

schriftlich niederlegen, wozu sich beide Teile verpflichten. Das ist Bestandteil der Promotionsordnung, das heißt, der Promotionsausschuss muss bei Vorliegen der Anmeldung darauf drängen, dass auch dieses Schriftstück vorliegt.

N.N.:

Wissen Sie denn vielleicht, wie das bei den kleineren Instituten aussieht? Wenn es bei den Instituten funktioniert, das hieße ja letztendlich, dass das Institut dazu übergegangen ist, gemeinsam alle Promovierenden zu betreuen.

Eva Zeppenfeld:

Das kann ich Ihnen deshalb nicht sagen, weil ich mich in den kleinen Instituten nicht so gut auskenne, aber ich weiß, was Sie meinen. Es gibt Fachbereiche, die bestehen aus vielen kleinen Instituten: evangelische Theologie, katholische Theologie, Philosophie und so weiter. Das ist bei uns alles unter einem Dach. Das ist natürlich ein Problem, wenn Sie da zwei Professoren haben, dann sind die ständig irgendwie beschäftigt. Die haben aber in aller Regel auch nicht so viele Promovenden. Anders kann es eigentlich



nicht laufen. Aber ich kann diesbezüglich noch nicht über konkrete Erfahrungen berichten, tut mir leid.

N.N.:

Darf ich ganz kurz noch etwas zu den Promotionsvereinbarungen sagen: Wir hatten längere Diskussionen in verschiedenen Zirkeln über das, was Sie eben in einem Nebensatz gesagt haben, dass man die Vereinbarung vorliegen haben muss, um zur Promotion zugelassen zu werden. Professoren haben ihren Job auch, wenn sie keine Promotionsvereinbarungen unterschreiben, aber Promovierende haben teilweise ziemlichen Druck, zur Promotion zugelassen zu werden, zum Beispiel wenn sie sich auf ein Stipendium bewerben. Dann sind sie in der unglücklichen Lage, dass die Promovierenden unter allen Umständen so einer Vereinbarung zustimmen werden und die Professoren am längeren Hebel sitzen. Ich denke, ein wichtiges Prinzip bei Promotionsvereinbarungen ist es, die Institution mit in die Pflicht zu nehmen, also es von drei Seiten unterschreiben zu lassen. Das andere wäre, schon in der Anlage zu vermeiden, dass man zum Beispiel über Zeitdruck oder ähnliches etwas in Gang setzt, bei dem die Promovierenden von vornherein am kürzeren Hebel sitzen. Da steht, glaube ich, dass es dreiseitig ist, das fand ich ein gutes Prinzip. Aber was Sie eben im Nebensatz gesagt haben, dass man es zur Promotionszulassung braucht, könnte bedeuten, dass die Promovierenden stark unter Druck gesetzt werden. Es gibt bisher wenige Erfahrungen mit Promotionsvereinbarungen. Ich finde es gut, dass das Thema eine Konjunktur hat, aber man müsste auch sehen, in welche Richtung das wirkt.

N.N.:

Meine Frage geht in eine andere Richtung. Ausgangspunkt war ja, welche Möglichkeiten hat der Personalrat, die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Mittelbau anzusprechen. Du hast sehr deutlich gemacht, dass die rechtlichen Möglichkeiten sehr eingeschränkt sind. Vergleicht man sie mit dem Betriebsverfassungsgesetz, dann ist das ganz graueilig. Keine Frage, dass eine Überlastung vorhanden ist. Wir haben uns das mal in einem Forschungsprojekt exemplarisch an ein paar Stellen angesehen und haben daneben auch etwas anderes gefunden, indem wir nämlich gefragt haben, gibt es hier zum

Beispiel bestimmte Initiativrechte, wann habt ihr das schon mal gemacht? Und da kam doch überwiegend heraus, dass das selten bis gar nicht der Fall ist. Ich glaube, es ist doch schon so, dass zwischen den Gremien des Personalrats und dem wissenschaftlichen Mittelbau eine gewisse Form von Nichtkommunikation vorhanden ist. Das kumulierte in der Feststellung eines Personalrats: „Ja, wir wissen, dass es die gibt, wir kennen die auch, aber die kommen ja nicht zu uns“. Ich würde gern deine Einschätzung wissen, ihr macht da ja eine ganze Menge, das finde ich auch durchaus beeindruckend. Ist das der Regelfall oder gibt es nicht doch auch eher in vielen Fällen wirklich eine komplette Abschottung der beiden Bereiche?

Eva Zeppenfeld:

Das hängt ja immer stark von Personen ab. Wir hatten zum Beispiel den stellvertretenden Vorsitzenden der Gremienvertretung lange Zeit im Personalrat. Es hat durchaus Vorteile, wenn es da gewisse Verlinkungen gibt. Es gibt zwar formal eine Gremienvertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter, das ist der Zusammenschluss der Mitarbeiter in Senat und Fachbereichsräten, aber die treten überhaupt nicht in Erscheinung. Es gibt ja teilweise auch Dopplungen. Es gibt Leute, die im Senat und im Personalrat sitzen, und es gibt Leute, die im Fachbereichsrat und im Personalrat sind und wir, die beiden Personalratsvorsitzenden, sind beratende Mitglieder des Senats. Ich kann also nicht sagen, dass wir nicht miteinander reden. Und was das Initiativrecht angeht, die Vereinbarung über die Vertragslänge, das ist – ohne dass wir da jetzt großartig einen Initiativantrag geschrieben haben – sicherlich eine Initiative. Wir nutzen das eigentlich so, dass wir sagen, in diesen dienstlichen Gesprächen, Vierteljahresgespräche genannt, da versuchen wir, die Dinge die uns auffallen, aufzugreifen. Wir machen zum Beispiel jedes Jahr beim Rechenschaftsbericht eine Aufstellung und sehen uns an, wie lange die Verträge laufen, die uns vorgelegt werden. Wir haben natürlich nur einen Ausschnitt. Und anhand dieser Aufstellung haben wir dem Rektorat immer wieder gesagt: Seht euch das an, ist das in eurem Sinne? Es ist ja auch eine Arbeitsbelastung für die Verwaltung, man kann das ja auch mal positiv für die Verwaltung ausdrücken und sagen, je länger die Arbeitsverträge sind, desto

weniger Arbeit habt ihr. Das ist schon richtig mit dem Initiativrecht, nur muss man immer sehen, dass das nicht verpufft. Es gibt ein paar Dinge, da haben wir kein Initiativrecht. Das ist in der Tat ein Problem. Viele Mitarbeiter wollen sich nicht an den Personalrat wenden. Ich bekomme Telefonate aus Räumen, die ich nicht zuordnen kann. Ich will nicht sagen, dass es anonyme Anrufe sind, aber es sind Anrufe, bei denen wird mir gesagt: Das ist aber nicht mein Büro und ich möchte da auch bitte nicht zurückgerufen werden. Oder: Wenn Sie mich anrufen, rufen Sie mich zu Hause an. Was soll ich mit so etwas anfangen? Häufig ist es so, dass, wenn mir Maßnahmen zu Ohren kommen und ich tätig werden will, dann der Mitarbeiter zurückzuckt. Und dann bin ich verloren. Wenn derjenige, um den es geht, nicht zu der Sache steht, die er mir vorgetragen hat, dann kann ich auch nicht tätig werden. Und das ist mir mehr als einmal passiert. Dass man losgaloppiert und versucht, etwas zu regeln, und dann sagt der Mitarbeiter: Nein, ich will es aber nicht, weil ich hier ja irgendwie klarkommen muss; meine Arbeit geht noch durch den Fachbereich und ich will keinen Ärger. Das ist auch eine häufige Frage in der Medizin: Wenn ich Sie beteilige, erfährt das mein Chef? Natürlich erfährt er es nicht und selbst wenn er es erfahren würde, es ist ein mir gesetzlich zugestandenes Recht, und das den Leuten klarzumachen, ist unwahrscheinlich schwer.

Personalrätin der TU Berlin:

Wir haben auch keine wissenschaftlichen Mitarbeiter im Personalrat, wir haben auch keinen extra Personalrat für wissenschaftliche Mitarbeiter. Neben Ihrer tollen Internetseite und der Personalversammlung, wie treten Sie an die Leute heran, wie machen Sie Werbung?

Eva Zeppenfeld:

Wir machen das über Infos. Wir machen unseren Rechenschaftsbericht immer schriftlich und verschicken ihn als Info, mit der Einladung zur Personalversammlung. Und da packen wir nicht nur unseren Rechenschaftsbericht rein, sondern auch das, was sich im Jahr geändert hat, wenn sich die Gesetzeslage geändert hat, und wenn es irgendetwas Wichtiges gibt, dann machen wir auch zwischendurch ein Info. Wir machen das über Etiketten,

jeder wissenschaftliche Mitarbeiter bekommt das persönlich in den Fachbereich geschickt. Wir erhalten von der Verwaltung Datenbanken mit Anschrift und Fachbereich.

Marcus Müller (Thesis):

Sie hatten sich auf die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten konzentriert, haben aber meiner Ansicht nach eine der Haupteinschränkungen nicht oder viel zu wenig betont, nämlich wen Sie überhaupt vertreten können – nur die Angestellten. Wenn wir uns die Studie von ver.di noch einmal vor Augen führen, in der auch die Stipendiaten drin sind, da summieren sich diejenigen, die Sie aus Rechtsgründen gar nicht vertreten können, auf etwa ein Drittel, es sei denn, die Stipendiaten der Begabtenförderungswerke würden sich als Promotionsstudenten anmelden, dann würden sie in die Gruppe der Studenten eingefügt werden. Wie sehen Sie diesen Konflikt, dass Sie im Bereich der Promovierenden gar nicht alle vertreten können?

Eva Zeppenfeld:

Da muss ich natürlich von meiner Hochschule ausgehen, ich kann das nicht für alle Bundesländer beurteilen, auch wenn ich hier eine Übersicht gegeben habe. Wir haben relativ wenige Stipendiaten. Sie haben natürlich recht, je mehr Stipendiaten, desto größer wird der Anteil der Promovierenden, die wir tatsächlich nicht vertreten können. Wir könnten sie in NRW auch als Studierende nicht vertreten, weil sie auch da nicht unter das LPVG fallen. Das ist ein Riesenproblem. Aber die Beamten vertreten wir sehr wohl, weil Sie gesagt haben, wir könnten nur die Angestellten vertreten.

N.N.:

Woher wissen Sie denn, wie viele Stipendiaten es an Ihrer Uni gibt?

Eva Zeppenfeld:

Das kann man vom Rektorat schon erfragen, wenn die das wissen. Aber es gibt ja schon im Rektorat eine Hochschulplanungsabteilung, die sich auch mit so etwas beschäftigt. Stipendiaten sind in aller Regel drittmittelgefördert und da gibt es schon Übersichten. Das wissen die schon und das kann man auch abfragen.

N.N.:

Zum Problem der Information. Was mir deutlich geworden ist: Personalrat wie Gewerkschaft müssten ja eigentlich wissen, wer in einer Hochschule ansprechbar wäre. Nehmen wir mal an, es handelt sich um eine Hochschulleitung, die Informationen nicht herausrückt und die Mitbestimmung ist so, wie Sie es dargestellt haben, dass nur diejenigen vertreten werden können, die ausdrücklich sagen, dass sie eine Zuständigkeit des Personalrats haben wollen. Dann wissen im Zweifel weder Personalrat noch Gewerkschaften, wer beschäftigt ist und wie viele mit welchen Verträgen wie bezahlt werden und wo die alle stecken. Das begegnet mir immer wieder, dass Personalräte sagen, ich weiß gar nicht, wo die Leute sind, ich kenne die nicht. Insofern ist auch eine gewerkschaftliche Interessensvertretung genauso schwierig, allenfalls alle vier Jahre vielleicht mal. Denn wählen dürfen die ja, oder nicht?

Eva Zeppenfeld:

Klar, die kriegen ja die Wählerlisten.

N.N.:

Sie müssten also im Wählerverzeichnis drinstehen, aber das gibt es nur alle vier Jahre, das kann sich ja während der Zeit verändern. Also das ist ein großer Schwachpunkt, denke ich, um Leute anzusprechen. Man kann das teilweise ja nur anonym tun.

Eva Zeppenfeld:

Aber die Wählerliste ist natürlich schon eine Hilfe. Die kommt alle vier Jahre.

N.N.:

Ja, die müssen da sein, aber in der Zwischenzeit ...

Eva Zeppenfeld:

Es ist Fußarbeit, wenn Sie keine verständige Verwaltung haben, dann ist es Fußarbeit, das heißt, Sie müssen sich aus jedem Teilbereich Ihren Ansprechpartner suchen und müssen den bitten, die Listen zu verteilen.

N.N.:

Das halte ich für ein Problem.

Eva Zeppenfeld:

Ja, das ist ein Problem, in der Tat.

Betroffene Mittelbauer berichten und diskutieren



Dipl. Ing. Wulf-Holger Arndt

Technische Universität Berlin,
Zentrum Technik und Gesellschaft.
Bereich Mobilität und Technologie

Dr.-Ing. Kirsten Pieplow

Technische Universität Berlin, Institut für
Bauingenieurwesen,
Fachgebiet Entwerfen und Konstruieren – Stahlbau

Thomas Engel, M.A. (Sozialwiss.)

Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für
Soziologie

Dipl.-Ing. Marko Boskovic

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Abteilung
Software Engineering

Dr. phil. Marcus Müller

Bundvorsitzender von Thesis – Internationales
Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.,
Kassel

Moderator: Karl-Heinz Heinemann:

Ihre Aufgabe ist es sozusagen, das, was wir aus der Studie gehört haben, mit Fleisch zu füllen. Oder eben auch zu sagen: „Bei mir ist das ganz anders.“ Ich denke, dass solche Berichte ganz anschaulich machen können, worum es wirklich geht. Ich schlage vor, dass wir jetzt Person für Person durchgehen, dass Sie mal erzählen: Was arbeiten Sie? Wovon leben Sie eigentlich? Wie sehen Sie selbst Ihre Perspektive in der Wissenschaft? Welche Probleme, die jetzt in der Studie angesprochen wurden oder eben nicht angesprochen wurden, sehen Sie für sich? Wie beantworten Sie denn diese Fragen mit Ausstieg oder Karriere, die hier auch im Titel der Veranstaltung stehen. Wir fangen mal mit der Kollegin Frau Pieplow an.

Dr.-Ing. Kirsten Pieplow:

Ich sitze hier für die Gruppe der schon promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter, die sich in der Habilitationsphase befinden, und zwar auf einer befristeten Haushaltsstelle. Insofern fühle ich mich durchaus berufen, dazu etwas zu sagen, weil es

genau die Situation ist: Man traut uns schon eine ganze Menge zu. Wir sollen Forschungsprojekte akquirieren. Wir sollen die Lehre koordinieren, Tutoren anleiten, in Gremien mitarbeiten. Wir profilieren uns dabei und sammeln Erfahrungen auf verschiedensten Gebieten wie der Personalführung. Nur zum Habilitieren kommt man dann nicht.

Und die Vertragslaufzeit geht ganz schnell vorbei. So ist man ständig hin und her gerissen. Eigentlich müsste man mehr an sich denken, an persönliche Forschung, Veröffentlichungen usw. Aber das geht eben nicht. Nach den fünf Jahren werde ich gehen müssen, und es interessiert keinen, dass ich mich in vielerlei Hinsicht um die Belange innerhalb der Hochschule gekümmert habe und in verschiedenen Gremien mitgearbeitet habe. Ich bin seit 1998 hier und habe viele Lehrveranstaltungen betreut – in der Statik, im Stahlbau, Holzbau, Verbundbau, im Glasbau. Mittlerweile arbeite ich in einem DIN-Normenausschuss mit und bin Mitglied einer internationalen Working Group. Insofern tue ich schon ein bisschen was für mich. Aber wenn mein Vertrag in zwei Jahren abläuft, bietet man mir hier keine echte Perspektive. Dauerhafte Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter werden kaum mehr eingerichtet. Das ist schade, weil es auch eine gewisse Kontinuität in der Lehre gewährleisten würde. Im Sinne der Ausbildung der Studierenden.

Moderator: Karl-Heinz Heinemann:

Was würden Sie sich denn jetzt wünschen? Dass Sie bessere Möglichkeiten hätten, Ihre Habilitation in dieser Zeit abzuschließen, oder würden Sie sich wirklich wünschen, dass man eine Dauerstelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin bekommt?

Kirsten Pieplow:

Ich bin Bauingenieurin, da braucht man nicht unbedingt eine Habilitation. Da ich mich aber nach der Promotion entschieden habe, weiterhin an der TU zu bleiben, benötigt man die Habil als „Arbeitszeugnis“, weil man draußen in der Wirtschaft gefragt wird: Was haben Sie denn da in den letzten fünf Jahren nach Ihrer Promotion gemacht? Dann könnte ich sagen, ich habe begleitend ein neues Fachgebiet mit aufgebaut. Aber das wiegt nicht so schwer wie Praxiserfahrungen. Eigentlich müsste ich jetzt meine

Tür zumachen und sagen, ich denke nur noch an die Habil. Oder ich orientiere mich nach draußen. Wenn es für den Mittelbau keine dauerhaften Lösungen an den Hochschulen gibt, muss man sich zwangsläufig nach draußen orientieren, um etwas für den Lebenslauf zu tun. Aber ich mache eben gern Lehre und möchte forschen, und deshalb bin ich immer noch hier.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Das wollte ich Sie eigentlich fragen, warum machen Sie es? Es scheint in Ihrem Fachbereich ja auch so zu sein, dass es durchaus sinnvoll ist, Erfahrung von außen einzubringen, wenn man eine Hochschul-lehrerkarriere machen will.

Kirsten Pieplow:

Ich fühle mich durch die Studie auch sehr getroffen, ja, wir lieben es, uns hier zu quälen.

Moderator: Karl-Heinz Heinemann:

Fragen wir mal den Nächsten, der sich quält, Herr Boskovic von der Carl von Ossietzky Universität: Was arbeiten Sie? Wie sieht Ihre prekäre Beschäftigung zurzeit aus?

Dipl.-Ing. Marko Boskovic:

Danke für die Einladung. Ich bin Marko Boskovic und komme aus Serbien und werde hier aus zwei Perspektiven reden: Aus der Perspektive eines ausländischen Studenten und eines Studenten, der die Universität wegen des Promotionsverfahrens gewechselt hat. Ich habe in Belgrad studiert, dort habe ich Diplomingenieur für Informatik und Rechner-technik gemacht und nach der Diplomarbeit an der Militäarakademie Belgrad sechs Monate im Verteidigungsministerium von Serbien gearbeitet. Nach dem Verteidigungsministerium bin ich als Stipendiat des „Trustsoft“-Graduiertenkollegs hierher gekommen. Ich bin seit 2003 wissenschaftlich aktiv und habe auch als Mitglied einer Forschungsgruppe in Belgrad publiziert. Ich werde Postdoc an der Universität Edmonton in Kanada sein und darüber berichten, wie ich die Post-Doc-Stelle bekommen habe.

Aus der Perspektive eines Ausländers: Ich finde, die zwei Schwerpunkte sind Sprache und Kultur. Man braucht viel Zeit, um die Kultur kennenzulernen. Es

ist interessant, aber auch sehr schwer, in einer fremden Kultur zu leben. Es ist schön, ein oder zwei Wochen in Deutschland oder in Frankreich oder irgendwo zu bleiben, aber wenn man dort lebt, muss man sehr vorsichtig sein: Was sind die Grenzen der Persönlichkeit, was ist höflich und unhöflich in anderen Kulturen und solche Sachen. Es kann sehr schwierig sein, das kennenzulernen. Man muss auch lernen, was die Stadt, in der man wohnt, bieten kann. Was kann man dort an materiellen und immateriellen Sachen bekommen, wo kann man Spaß haben und wo kann man etwas kaufen. Es ist nicht schwierig, aber es braucht Zeit und auch Nerven.

Die Sprache ist ein weiteres großes Problem, damit muss die Hochschule rechnen, wenn sie ausländische Studenten zur Promotion einlädt. Von den Kollegen habe ich sehr viel Verständnis bekommen, das dauert nicht so lange. Man muss die Sprache lernen, man kann sich nicht nur auf den Kollegen fokussieren und mit dem reden. Das Leben muss laufen. Sprache ist auch von wissenschaftlicher Seite her ein Problem, denn bei der Promotion braucht man auch die Studenten, um sich mit denen zu unterhalten und Diplom- oder Bachelor-Arbeiten auszugeben. Das ist sehr schwierig, wenn man kein Deutsch spricht, denn Studenten möchten die Arbeiten nicht auf Englisch machen. Die können im Englischen nicht so gut ausdrücken, was sie durch ihre Diplom- oder Bachelor-Arbeit erfahren und gelernt haben. Nach meiner Erfahrung braucht man mindestens zwei Jahre, bis man eine Diplom- oder Bachelor-Arbeit schreiben kann. Aber dann muss man schon mit dem Schreiben der Doktorarbeit anfangen, wenn man drei Jahre Zeit für die Promotion hat.

Aus der Perspektive eines Studenten, der die Universität gewechselt hat: Jede Universität hat ein besonderes Profil. Das macht eine Universität zu etwas Besonderem und ist das Produkt der Interaktion der Professoren. Es ist auch sehr schwer für Studenten, die die Universität gewechselt haben, diese Schwerpunkte zu lernen. Es ist sehr wichtig, am Anfang die formale Infrastruktur der Universität zu verstehen: die Abteilungen, die Angebote der Uni, welche Projekte es dort gibt und was im Moment an der Uni aktuell ist. Auch die informelle Struktur muss man kennenlernen. Es gibt sehr viele Verbindungen

zwischen den Professoren, die man nicht beschreiben kann. Irgendwelche Professoren arbeiten im gleichen Bereich, arbeiten aber kaum zusammen. Es ist sehr wichtig, diese Situationen zu erkennen. Die Studenten, die an der Universität studiert haben, wissen das schon. Das kann auch sehr viel Zeit brauchen.. Was ich in einer Evaluation unseres Graduierten-Kollegs gesehen habe: Es gibt zwei Möglichkeiten, also zwei verschiedene Arten, ein Promotionsverfahren zu durchlaufen. Man kann entweder sehr viel publizieren und sehr viel Zeit in Publikationen investieren und dann am Ende promovieren. Dafür braucht es viel Zeit, denn für ein gutes Paper braucht man mindestens drei Monate. Die gute Seite davon ist, dass man die Community kennenlernt und man die Chance hat, eine Postdoc-Stelle zu finden. Die andere Möglichkeit ist, die Promotion zu fokussieren und drei Jahre lang nur daran zu arbeiten, am Ende hat man dann eine sehr, sehr gute Publikation in einer Zeitschrift, aber hier hat man wenige Chancen, die Verbindungen zu einer Postdoc-Stelle zu finden. Ich schlage vor, dass jede Uni, die ein Graduierten-Kolleg hat, einen ungefähren Plan erstellt, wohin man sich weiterentwickeln kann. Das ist sehr schwierig, weil die Projekte kommen und gehen.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Sind in Ihrem Graduierten-Kolleg nur Stipendiaten oder sind da auch Menschen, die auf Stellen arbeiten? Sie sind ja jetzt in dieser Runde der Einzige, der als Stipendiat promoviert. Sehen Sie das persönlich als einen Vorteil an oder ist das auch das Problem, dass man zu wenig in der Lehre, zu wenig im Kontakt mit den Studierenden ist?

Marko Boskovic:

Man könnte lehren, wenn man das möchte. Wir haben ein paar Studenten, die auch gelehrt haben. Aber es ist keine Pflicht. Ich habe drei Jahre ein Stipendium gehabt, dann war ich wissenschaftliche Hilfskraft, dann habe ich ein Promotions-Stipendium bekommen und nach diesem Stipendium habe ich schon eine Postdoc-Stelle bekommen. Und jetzt werde ich meine Dissertation herausgeben.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Und jetzt sind Sie auf einer Mitarbeiter-Stelle?

Marko Boskovic:

Jetzt bin ich ohne Stelle.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Und auch ohne Stipendium?

Marko Boskovic:

Ja, ich warte auf den Vertrag.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Und wovon leben Sie jetzt?

Marko Boskovic:

Ich lebe von meinem Ersparnen.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Das sind jetzt natürlich die Aspekte des Prekariats, die wir bisher noch gar nicht richtig diskutiert haben, aber die ja auch eine Rolle spielen. Auch wenn die Wissenschaftler alle so idealistisch sind, leben müssen sie ja auch von irgendetwas. Aber Sie belastet das jetzt nicht weiter?

Marko Boskovic:

Als ich die Postdoc-Stelle bekam, habe ich gedacht, drei Monate kann ich ohne Einkommen überleben. Ich habe nach anderen Möglichkeiten gesucht, aber alle Verträge waren schon weg. Das Besondere ist, dass mein Professor die Universität gewechselt hat, er hat eine Stelle an der Uni Kiel bekommen. Er arbeitet jetzt dort und deshalb habe ich keine richtige Unterstützung.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Aber Sie wollen trotzdem weiter in Oldenburg arbeiten? Wo sehen Sie denn das Ende Ihrer Tätigkeiten?

Marko Boskovic:

Nein, ich ziehe nach Edmonton, nach Kanada.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Dann sind Ihre Perspektiven eigentlich auch klar. O.K., ja, vielen Dank. Dann kommen wir jetzt zu Jemand, der sich als Mitarbeiter durchschlägt – Thomas Engel, bitte.

Thomas Engel, M.A.:

Ich arbeite seit etwa einem halben Jahr als Mit-

arbeiter auf einer ganzen Stelle an der Uni Jena. Mein Projekt läuft noch etwa ein halbes Jahr. Diese ganze Stelle sehe ich ein bisschen als Lohn für all die Zeiten, die ich auf halben Stellen verbracht habe. Seit 2001 bin ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Jena und zeitweise auch an der TU Chemnitz gewesen. Ich habe mir mal angesehen, wie viele Verträge das waren und ich habe sie nicht alle zusammenzählen können: In dieser Zeit waren es mehr als zehn Verträge. Ich konnte sie zwischenzeitlich noch durch zehn Werkverträge mit unterschiedlichem Umfang aufstocken, manchmal waren das Tätigkeiten von ein, zwei Monaten, manchmal auch ein halbes Jahr. Dazwischen hatte ich auch Glück und hatte zweimal dreijährige Projektlaufzeiten, was für Sozialwissenschaften relativ lange ist. Ich habe mir beim ersten Projekt wenige Gedanken über eine Promotion gemacht. Für mich war es keine Selbstverständlichkeit, jetzt gleich Richtung Promotion zu marschieren, bis mir nach und nach dämmerte, dass es doch eine gewisse Notwendigkeit gibt, das zu tun. Als es mir dann klar wurde und auch meinem Projektleiter, der sich auch in gewissen Zwängen befand und das nicht so protegieren konnte, fingen wir an, uns darüber zu unterhalten und nach Lösungen zu suchen, wie ich aus dem bisher geleisteten Projekt eine Arbeit schreiben kann. Das hatte ich dann so organisiert, dass ich immerhin für ein halbes Jahr eine Art Privatstipendium organisiert habe. Das hing damit zusammen, dass der Professor einen Forschungsverein betrieben hat, über den er Projekte abwickeln konnte. Auf die Weise hatte er etwas auf die hohe Kante gelegt für Fälle wie mich und er versprach, mir ein halbes Jahr unter die Arme zu greifen. Es war unklar, wie es dann weitergehen sollte, aber die Ansage war: Versuch doch, in dieser Zeit eine Promotion zu schreiben. In den Sozialwissenschaften reicht diese Zeit oft nicht und ich hätte mich in eine ziemliche Abhängigkeit mit ungewissem Ausgang begeben. Glücklicherweise bekam ich dann von einem anderen Lehrstuhlinhaber ein Angebot und hatte dann die Möglichkeit, auf ein anderes Drei-Jahres-Projekt zu gehen, damit hatte sich auch meine Themenorientierung, die ich vorher hatte, erledigt. Ich arbeite nun in diesem Projekt, habe auch einige Daten angesammelt und werde noch eine Reihe von Interviews führen können. Das hat mir schon viel gebracht, das war auch ein anderer Diskussions-

kontext. Es war wesentlich wissenschaftsorientierter, die Projekte davor hatten einen stärkeren Anwendungsbezug. Kurz und gut: Ich blicke jetzt relativ optimistisch in die Zukunft, weil ich mir noch ein Schlusstipendium organisiert habe. Genau nach Ende dieser Projektzeit gehe ich zwei Monate in Elternzeit und danach werde ich bei einer politischen Stiftung ein Zwei-Jahres-Stipendium antreten und hoffe, dass ich in dieser Zeit dann in Ruhe fertig stellen kann, was ich in der Projektarbeit angefangen habe.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Herr Engel, mal ganz offen gesagt, die Perspektive der Sozialwissenschaftler außerhalb der Hochschule ist nicht so rosig als wenn man als Naturwissenschaftler oder als Bauingenieur arbeitet.

Thomas Engel:

Die Berufsfelder sind natürlich deutlich enger gesetzt und in den Naturwissenschaften oder den technischen Bezügen gibt es praktisch keine vorgezeichneten Wege, aber mehr Möglichkeiten. Da sind entsprechende Unternehmen, die dahinter stehen. Trotzdem würde ich das jetzt nicht so skeptisch sehen, es gibt eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern, auf denen sich Sozialwissenschaftler tummeln und betätigen können. Ich arbeite zum Beispiel in einem Themenfeld, das den Sozialwissenschaften normalerweise nicht zugerechnet würde: betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz, das heißt, ich gehe in Betriebe und schaue mir die Prozesse an, wie beteiligungsorientiert – das ist dann die Besonderheit – solche Sachen organisiert werden. Und in dem Bereich würde ich dann auch ein mögliches Berufsfeld sehen. Allerdings würde ich schon gerne in der Forschung bleiben.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Ihre Promotion ist also noch nicht abgeschlossen. Ist sie schon angefangen?

Thomas Engel:

Ich kann zumindest zwei, drei Artikel dafür verwenden, die eine gewisse Substanz haben. Durch das Exposé, das ich bei der Stiftung einreichen musste, gibt es eine Überlegung für eine Gliederung, es gibt eine Argumentationslogik, es gibt erste Datensätze, die ich durch qualitative Interviews ergänzen muss.

Die Voraussetzungen sind also wesentlich besser als beim ersten Versuch.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Sie haben 2001 auf befristeten Stellen angefangen, auf über zehn Stellen gearbeitet, das sind ja Projektstellen, aber auch Qualifikationsstellen und irgendwie scheint es ja mit der Qualifikation nicht so richtig voranzugehen.

Thomas Engel:

Man darf jetzt nicht davon ausgehen, dass ich auf ganz verschiedenen Stellen war und in verschiedene Arbeitsbereiche rein gekommen bin, das war sehr stark an die Person meines Projektleiters gekoppelt und das hängt ganz viel mit Vertrauen zusammen. Der Projektleiter verspricht, dass es irgendwie weitergeht, man findet eine Finanzierungslösung, in der Tat tut sich dann zwei Monate vor Ende des Arbeitsvertrags etwas auf, man zieht gemeinsam an einem Strang, um ein Projekt zu Ende zu bringen, rutscht in die nächste Finanzierung, macht noch ein Projekt zu Ende, das noch nichts mit der neuen Finanzierung zu tun hat, versucht, gemeinsam mit ihm einen Arbeitsbereich am Leben zu erhalten und jongliert herum. So sah das zumindest bei mir aus und ich kenne auch einige Kolleginnen und Kollegen, die das so eine Weile mitmachen.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Haben Sie denn das durchweg als positiv empfunden? Daraus ergeben sich ja auch möglicherweise bestimmte Abhängigkeiten.

Thomas Engel:

Anfangs fand ich es erst einmal bereichernd, inhaltlich aktiv zu sein, in Betriebe rein zu kommen, ich habe ja, wie gesagt, einen starken Betriebsbezug, und nicht das Gefühl zu haben, man hat etwas studiert, was keinerlei Praxisrelevanz hat. Das war erst einmal ein sehr positiver Effekt. Positiv war auch, dass man in einem Arbeitsbereich etwas gestalten, etwas bewegen konnte, ich denke, das sind so typische Erfahrungen eines Berufsanfängers. Als bei mir dann die Familiengründung anstand, habe ich auch wenige Restriktionen wahrgenommen, natürlich geldlich, das war schon deutlich, aber da konnte meine Frau ein bisschen etwas auffangen. Ich hatte

aber auch viel arbeitszeitmäßigen Gestaltungsspielraum. Das darf man jetzt auch nicht unterschätzen. Wenn ein kleines Kind zu betreuen ist, muss man eben mal kurz wo hin und das Büro verlassen. Das lief sehr gut und darin sehe ich natürlich einen starken Vorteil.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Würden Sie sich denn selbst als Teil des Prekariats sehen oder sehen Sie sich eigentlich nicht so prekär?

Thomas Engel:

Ja, doch, eindeutig. Die ganzen Kriterien, die wir ja auch selbst erforschen, wir sind ja selbst Gegenstand unserer Forschung, und deswegen kann ich das nur bestätigen. Jedes dieser Kriterien ist irgendwie erfüllt.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Aber Sie gehören zu dem glücklichen Prekariat?

Thomas Engel:

Mache ich den Eindruck, ja? Also ich hole zumindest relativ viel Bestätigung, zum Teil aus der Arbeit, aber auch aus meinem Familienumfeld, das fängt auch viel auf. Dadurch sehe ich auch, dass es nicht alles ist, was man im Arbeitsleben hat.

Dipl.-Ing. Wulf-Holger Arndt:

Als Prekariat fühle ich mich nicht glücklich, aber die Einschätzung, dass die subjektive und die objektive Prekariatsempfindung unterschiedlich sind, kann ich nachvollziehen. Kurz zu meiner Geschichte und warum ich zu dieser Einschätzung komme: Ich bin einer, der nicht sofort nach dem Studium seine Promotion angefangen hat. Ich denke, das ist auch noch ein Bereich, wenn wir eine Diskussion über Strukturen im Hochschulwesen in Deutschland führen, da müssen wir hin. Die Situation, wie wir sie heute dargestellt haben, ist einfach nicht mehr haltbar – weder sozial- noch wissenschaftspolitisch. Ich habe vorher in der Praxis gearbeitet – ich bin Verkehrsplaner – und bin dann erst an die Uni zurückgegangen. Ich denke, es ist ein ganz interessanter Entwicklungsweg, das so zu tun. Aber momentan sind die Strukturen eigentlich so, dass es nicht honoriert wird. So wie man hier mit Arbeitsverträgen behandelt wird, ist das keine Struktur, die man als Erwachsener annehmen möch-

te. Ich wehre mich übrigens auch gegen den Begriff „Nachwuchs“ – ich bin kein Nachwuchs mehr und das war ich auch am Anfang nicht gewesen. Ich bin ein professioneller Wissenschaftler und da müssen wir uns auch selbst einen Begriff geben, der nicht so abwertend ist. Ich habe 2000 mit der Stelle angefangen, eine Qualifizierungsstelle für fünf Jahre, was an der TU Berlin damals noch üblich war, mit Lehre und Promotionsmöglichkeit – so wurde mir das gesagt und im Einstellungsgespräch auch versprochen. Ich bin dann in das Fachgebiet gekommen in der Hoffnung, jetzt kannst du schön systematisch forschen und deine Promotion machen.

Das war übrigens auch eine Motivation gewesen. Ich habe sehr interessiert in der Studie geblättert, welche Motivationen es gibt, an der Uni mit der Promotion anzufangen. Da gab es eine ganze Reihe an Rubriken, aber meine Rubrik war gar nicht dabei. Ich hätte aus sozialen Verhältnissen gar nicht an die Uni gehen müssen. Ich habe mir gesagt, diese Stelle passt inhaltlich ganz gut, da mache ich das halt mal. In meinem Bereich muss man nicht promoviert sein, da sind 10 % promoviert, man kann ohne Promotion sogar Professor werden. In bestimmten Fällen ist das gar nicht notwendig und die Habil ist auch nicht notwendig. Ich habe es dann gemacht, weil ich dachte, hier gibt es Möglichkeiten, strukturiert wissenschaftlich zu arbeiten, sich zu qualifizieren, auch zu lehren, was mir Spaß macht, und dann bin ich in ein Fachgebiet gekommen. In diesem Fachgebiet gibt es 170 Studenten im Wintersemester und 80 im Sommersemester. Es war in diesem Fachgebiet nicht eine Stelle besetzt. Es gab weder eine Sekretärin, weder einen EDV-Mitarbeiter, weder einen Tutor, weder einen Professor, weder einen wissenschaftlichen Mitarbeiter. Das war kein neu gegründetes Fachgebiet, sondern der alte Professor ist zwei Jahre vorher gegangen und hat alles mitgenommen und die anderen haben aufgehört. Meine Vorgängerin hat ein Vierteljahr vorher aufgehört, im September, und ich habe am 1.1. begonnen. Es gab einen Gastprofessor, übrigens auch eine prekäre arbeitsvertragliche Lage, das darf man auch nicht vergessen, Gastprofessoren, die auch keinesfalls mehr Nachwuchs sind und teilweise archaische Vertragsrechte haben. Der hat sich dementsprechend auch wenig um das Fachgebiet gekümmert. Es gab eine studentische

Hilfskraft, keinen Tutor, bezahlt durch Werkverträge durch irgendwelche dunklen Restmittel. Und die haben die Lehre gemacht. Das gipfelte dann darin, dass die studentische Hilfskraft von Studenten in einer Veranstaltung eine Frage gestellt bekam und dann meinte, schöne Frage, wie würdest du die beantworten? Das ist ein interessantes didaktisches Konzept, das habe ich dann aber nicht angenommen, sondern die wirklich sehr interessanten Weiterbildungseinrichtungen an der TU Berlin genutzt und sukzessive meine Didaktik ausgebildet. Ich denke, das war eine sehr gute Schule.

Wie ging es dann weiter? Mir wurde gesagt, nach einem halben Jahr wird die Stelle besetzt, es gab auch ein laufendes Berufungsverfahren. Um es abzukürzen: Aus dem halben Jahr wurden acht Jahre! Zehn Jahre lang war das Fachgebiet nicht besetzt und in meiner Zeit acht Jahre. In meine tatsächliche Arbeit rutschten also noch eine ganze Menge Aufgaben, die in dem Vertrag gar nicht standen, und Arbeiten, die drin standen, rutschten nicht in meine tatsächlichen Aufgaben, wie die Promotion beispielsweise. Ich habe Lehrveranstaltungen aufgebaut, habe nicht vier Lehrveranstaltungsstunden gehabt, sondern am Anfang elf. Dann kam noch ein Kollege und es ging ein bisschen runter, aber vier habe ich in meinen Vertragslaufzeiten nie erlebt. Ich habe immer mehr gehabt.

Wie ging das weiter? Ich hatte dann fünf Jahre meine Stelle und habe dann 2004 angefangen zu promovieren. Es gab natürlich keinen Betreuer, weil mein Fachgebiet nicht besetzt war und mein Thema auch so speziell ist, dass es keiner betreuen kann. Dann gab es einen formalen Betreuer und den habe ich mir dann gegriffen, um mich einfach mal anzumelden. Dann habe ich mich selbst auch gezwungen, die Promotion zu machen. Nach Auslaufen der Fünf-Jahres-Stelle habe ich Jahresverträge bekommen, weil die Prof-Stelle ja nicht besetzt war. Die waren auch ganz gut dotiert, die waren BAT 1 b, weil man ja auch mehr Aufgaben hatte; dann konnte man die Arbeitsplatzbeschreibung auch ändern, das war für mich wiederum positiv. Aber die Professorenstelle war immer noch nicht besetzt. Ich hatte immer noch mehr Aufgaben und kam nicht wirklich zu meiner Promotion. Ich habe zwar unter sehr schweren

Verhältnissen angefangen, ich habe auch einiges geschafft, bin jetzt übrigens auch fertig, aber das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen, aber es hat dann dementsprechend lange gedauert. Es gipfelte dann im Jahr 2008, dann wurde die Stelle besetzt und ich habe das Fachgebiet mit aller Prekarität, die man sich vorstellen kann, verlassen. Ich hatte im Jahr 2008 acht Arbeitsverträge, wovon sechs Monatsverträge waren, bei denen ich meistens am 30. nicht wusste, ob ich am 1. nicht arbeitslos bin. Was man sich da für Schwierigkeiten einhandelt, kann man sich vorher gar nicht vorstellen. Da gab es Schwierigkeiten mit der Krankenkasse und mit dem Arbeitsamt. Was man alles einhalten muss in Deutschland, das weiß man vorher ja gar nicht.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Jetzt muss ich doch mal einhaken: Monatsverträge – gibt es so was häufiger? Das habe ich ja noch nie gehört.

Wulf-Holger Arndt:

Das kommt schon mal vor. Dass man sechs nacheinander hat, ist schon eher selten, aber es kommt auch schon mal vor, wie man sieht. Es geht ja sogar noch weiter: Einmal hat mir eine Mitarbeiterin in der Personalabteilung gesagt: Ja, melden Sie sich doch mal arbeitslos, dann sparen Sie uns allen ein bisschen Arbeit hier. Und das hat die wirklich in einem ernsten Ton gesagt. Das muss man ihr gar nicht ankreiden, das ist ein strukturelles Problem, dass sich die Personalabteilung ja nicht als Personalentwickler versteht. Die Unis haben eigentlich die gesellschaftliche Aufgabe zu qualifizieren, aber die Personalentwicklung wird den Professoren überlassen. In den 70er Jahren mag das anders gewesen sein, aber in den 2000er Jahren sind die Profs Manager. Die können ja kaum noch richtige Lehre machen, die haben gar keine Zeit dafür, die müssen Drittmitteln nachjagen. Zweidrittel unseres Budgets sind Drittmittel. Die sind außerhalb, nicht innerhalb der Uni. Das müssen also andere auffangen. Und der Mittelbau, der das dann auffängt, der wird ja nicht qualifiziert und betreut, also von der Personalentwicklung nicht betreut. Der zweite Punkt ist der „Devotismus“ dieser Prekarisierten, der führt ja sogar dazu, dass sie das akzeptieren. In dem Bereich, in dem ich jetzt arbeite, den ich aber als eine sehr löbliche Ausnahme

empfinde, im geisteswissenschaftlichen, im sozialwissenschaftlichen Bereich, die sehen das als normalen Schritt an, als Finanzierungsmöglichkeit auch das Arbeitsamt mit einzubeziehen, und die gehen dann auch in die Arbeitslosigkeit. So weit ist es schon gegangen mit der Differenz zwischen subjektiv und objektiv empfundenem Prekariat.

Ich bin ja kein Nachwuchs gewesen und auch jetzt kein Nachwuchs mehr und habe es geschafft, Forschungsvorhaben zu akquirieren. Mein Volumen innerhalb dieser acht Jahre liegt bei etwa über einer Million Euro, meine Stelle ist schon etwa dreimal drin. Später wird man ja auch professioneller und ich habe es geschafft, mehrere Forschungsvorhaben im Jahr 2008 einzuwerben. Auf einem sitze ich jetzt selbst, auf einem fünfjährigem Forschungsprojekt, das ich selbst eingeworben habe – auf einer halben Stelle, und mit der anderen halben Stelle sitze ich in dem anderen Bereich, wo es hier an der TU einige Forschungsschwerpunkte gibt, wo erfahrene Wissenschaftler auch arbeiten können. Ich denke, das ist ein Punkt, wohin man sich in der Struktur hier in Deutschland entwickeln kann. Es kann nicht sein, dass der Mittelbau, der Innovationsträger ist und einer der wesentlichen Garanten von tiefgehender oder qualitativvoller Lehre, nur in solchen prekären Lagen ist..

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Vielleicht muss man auch wirklich mal klären, wovon wir eigentlich sprechen, von Mittelbau, von Nachwuchs, sind das Leute, die sich qualifizieren? Es ist ja in der Tat so, den Mittelbau gibt es ja sozusagen nur als „Durchlauferhitzer“ für eine Professorenstelle. Wenn Sie das jetzt mit dem Nachwuchs so in Frage stellen, müssten wir ja auch fragen, würden Sie sich denn wünschen, dass es unterhalb der Professorenschaft einen Mittelbau auf Dauerstellen gibt?

Wulf-Holger Arndt:

Wie die Stellenkonstruktion dann aussieht, weiß ich auch nicht. Ich finde es nur ein Armutszeugnis für eines der reichsten Länder der Welt, so wie einer der ersten Redner die Typologie des wissenschaftlichen Mitarbeiters aufgestellt hat: Entweder gibt es die Richtung Professor, die dann 6 % oder ein bisschen mehr sind. Dann gibt es den Ausstieg, den qualifi-

zierten Ausstieg in andere wissenschaftliche Stellen in der Gesellschaft. Und dann gibt es den dritten Bereich, den ich einklage, den wissenschaftlichen Mittelbau an Universitäten als Dauereinrichtung. Das ist aber eigentlich nur das Prekariat als Stellenkonstruktion. Und das kann's nicht sein. Das Ausland zeigt uns, dass es eben nicht sein kann. Gerade in meinem Bereich gibt es eine ganze Reihe von Kollegen, die ins Ausland gehen, weil es da bessere Bedingungen unterhalb der Professorenstelle gibt. Aber auch für Professoren gibt es bessere Bedingungen, die kriegen dort bessere Forschungsumfelder, beispielsweise mehr Mittel oder auch andere Anstellungsverhältnisse. Ich habe gehört, dass es im Medizinbereich auch so ähnlich sein soll. Wir hatten zumindest bis jetzt zur Wirtschaftskrise im technischen Bereich Stellenausschreibungen, die manchmal ein Jahr lang nicht besetzt waren. Für die gab es keine Bewerber. Die sind dann eher ins Ausland gegangen oder in die Industrie. Aber wer macht denn dann die Grundlagenforschung? Das macht die Industrie wahrscheinlich eher nicht. Insofern ist mein Plädoyer, sich für die Dauereinrichtung des Mittelbaus stärker einzusetzen.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Ich denke, das ist eine Frage, die man stärker diskutieren müsste. Wenn ich das richtig sehe, gibt es da auch in Gewerkschaftskreisen durchaus Vorbehalte dagegen, weil das Ganze ja auf ein Down-Grading hinauslaufen könnte, denn man kann ja sagen, wenn einer dauerhaft bleibt, dann muss er auch Professor werden.

Wulf-Holger Arndt:

Also den Zusammenhang verstehe ich jetzt nicht ganz. Eine Gewerkschaft der Professoren, oder wie? Nein, das kenne ich nicht so. Ich denke, letztendlich hängt alles mit dem Geld zusammen. Unsere Strukturen sind in den 70er-Jahren entstanden. Da gibt es den Professor, der ist der Gralshüter der Lehre und Forschung, der hat einen Bereich zu überblicken, er hat einige Studenten und kann das auch abdecken. Er hat Gelder für seinen Mittelbau. Das ist ja nach und nach abgeschmolzen worden, die TU hat noch die Hälfte der Professoren-Stellen und auch andere Stellen sind abgebaut worden. Die Träger-schaft ist immer stärker nach unten gegangen. Der

Mittelbau ist jetzt Träger in der innovativen Lehre und auch der Forschung. Wenn wir diese Strukturen nicht ändern können, wenn wir keine Mittel mehr bekommen – vielleicht gründen wir als Uni eine Bank, dann werden wir mit 100 Milliarden unterstützt, dann klappt das wieder, wenn wir Pleite gehen, aber das sind wir ja offensichtlich nicht. Dann müssen wir uns andere Strukturen ausdenken, ob das Dauerstellen sind oder diese „Halbgeschichten“. Die wurden von der Personalratsvertreterin aber in Frage gestellt, also eine halbe Dauerstelle und die andere Hälfte für andere Aufgaben, beispielsweise Einwerbung von Drittmitteln. Aber es gibt auch Konstruktionen, wo man sich gerne gesellschaftlich engagieren will oder ähnliches, das wäre eine interessante Idee, die man diskutieren könnte. Bis jetzt gibt es noch immer diesen Vorbehalt – ich weiß nicht, ob der vielleicht von Professorenmenseite kommt –, wenn ich eine Dauerstelle einrichte, wird der nach drei Jahren faul. Das müsste man soziologisch untersuchen, ob das so stimmt, Professoren tun das auch. Ich habe von einem Beispiel gehört, dass ein Professor seine Lehrverpflichtung auf einem Kreuzfahrtdampfer ablegt – und das ist sogar statthaft. Da gibt es auch so ein paar Stilblüten. Das Für und Wider kann man diskutieren, aber irgendetwas muss in dieser Richtung passieren. Wir geben auch zu wenig Haushaltsmittel im Vergleich zu anderen OECD-Ländern für Bildung aus.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Ja, es gibt andere Länder, die andere Personalstrukturen haben, die Lecturer-Stellen haben, wo es Dauerpersonal für die Lehre gibt, aber eben auch Dauerpersonal für die Forschung. Das ist wohl eine Sache, die man offenbar auch mal bei uns diskutieren muss, wenn ich Sie richtig verstehe. Aber jetzt kommt als Vertreter nicht nur von sich selbst, sondern auch von der Doktoranden-Vertretung Thesis, Herr Müller.

Dr. Marcus Müller:

Ich bin der Vorsitzende von Thesis, einem Doktorandennetzwerk, das ich aus Zeitgründen nicht detailliert vorstellen werde. Wir haben übrigens 2004 auch mal eine Umfrage gemacht, eine Doktorandenumfrage mit 10.000 Rückläufen, die sich in den Fragen mit der Studie von ver.di überschneidet, sogar

zu gleichen Ergebnissen kommt, bedauerlicherweise. Denn nach fünf Jahren ist nichts passiert in den Betreuungsverhältnissen, im Bereich promotionsfremde Leistung, das ist sehr bedauerlich.

Ich gehe nun zu meinem eigenen Lebenslauf über: Es wurde schon am Anfang gesagt, wir haben eine recht breite fachliche Streuung hier. Ich gehöre zu den Randerscheinungen, ich bin Ägyptologe, bin hier also an der TU total falsch. Ich habe in Heidelberg studiert, habe mich danach auf ein Stipendium beworben. Und da ich auf meiner Magisterarbeit aufbauen konnte, konnte ich mich sehr schnell bewerben. Man muss ja überhaupt erst einmal ein Thema haben und dann einen Essay dazu schreiben, dazu braucht man Material. Immerhin hatte ich das an der Hand und trotzdem dauert solch ein Verfahren ein dreiviertel Jahr. Da muss man sehen, wo man da bleibt. Ich bin im Wohnzimmer meines Bruders geblieben, der in Köln gewohnt hat, weil ich keine Finanzierung hatte. Ich wurde teilweise von den Eltern unterstützt, teilweise von meinem Bruder, bei dem ich dann gelebt habe. Dann hatte ich zum Glück das Stipendium; 2,5 Jahre. Ich bin dann zwischendurch in Mainz gewesen, dann in Tübingen. Dann lief das Stipendium aus und die Dissertation war aus verschiedenen Gründen noch nicht fertig, zum Beispiel wegen promotionsfremden Leistungen. Ich habe auch Lehrtätigkeiten wahrgenommen, die mich sehr viel Zeit gekostet hat, ich war in Gremien engagiert, was mich Zeit gekostet haben. Aber ich bin dafür selbst verantwortlich, dafür mache ich niemand anderen verantwortlich. Dann musste ich wieder sehen, wie ich mich noch ein halbes Jahr über Wasser halte, was am Anfang über die Freundin und dann wieder über die Eltern ging. Und dann hatte ich zum Glück eine halbe Stelle, auf der ich dann auch fertig promovieren konnte, was dann nur noch ein paar Wochen gedauert hat. Auf der bin ich dann erst einmal sitzen geblieben. Ich bin jetzt seit über zwei Jahren promoviert und ab Montag Vollzeit angestellt, nicht unbefristet, aber immerhin mal Vollzeit, das muss man ja als Erfolg werten. Ich muss allerdings, wenn ich meine Kollegenschaft so ansehe, sagen, ich habe einen Kollegen, der war viel länger da, der hat es nicht zu einer Vollzeitstelle geschafft, der ist jetzt nach England gegangen.

Um auf ein paar Probleme zu kommen, die auch in der Studie offen zu Tage traten: Ich habe auch eine Kollegin zum 31. 12. verloren, weil sie nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht mehr angestellt werden konnte. Ich bin in einem Langzeitprojekt der Akademie der Wissenschaften angestellt, das mindestens zwölf Jahre läuft, da müsste ich ja schon direkt anfangen, um das ausschöpfen zu können. Also da gibt es wirklich sehr große Probleme. Gerade die Projekte der Akademie der Wissenschaften sind nicht als Drittmittelprojekte anerkannt, so dass ich diese Drittmittelklausel gar nicht in Anspruch nehmen kann. Das zum Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz, wo auch grundsätzlich das Problem besteht, dass sich die Universitäten sehr schwer tun, das mit dem Teilzeitbefristungsgesetz zu kombinieren. Grundsätzlich ist das ja möglich. Aber davor scheuen sich jetzt viele. Es wurde ja auch in den Vorträgen genannt, dass man in dem Sachgrund, der angegeben werden muss, große Probleme sieht. Früher war das mit dem Sachgrund ja Usus, und jetzt, wo man zwölf Jahre lang einen Freibrief hat und plötzlich wieder einen Befristungsgrund braucht, tut man sich sehr, sehr schwer damit. Die HRK (Hochschulrektorenkonferenz) sieht das immer so unkompliziert, ja, das geht doch, aber in der Praxis sieht es dann eben sehr kompliziert aus.

Zu den promotionsfremden Leistungen hatte ich gerade schon gesagt, dass ich in der Lehre aktiv war, was mich fast ein ganzes Semester gekostet hat. Das erste Mal eine Lehrveranstaltung durchzuführen, ist ja fast schon ein Full-Time-Job, je nachdem, wie man es durchführt. Meine hatte fast schon einen Touch von einer Vorlesung, da hat man dann mehr zu tun, als wenn man die Studenten machen lässt. Ich bin dafür auch dankbar, wurde dafür sogar bezahlt, weil ich nicht angestellt war. Das muss man ja auch sagen, wenn ich eine halbe Stelle an der Uni habe und mache einen Lehrauftrag, kriege ich keinen Euro dafür. Ich war Stipendiat und hatte das Glück, dass ich dafür sogar bezahlt werden konnte. Aber es laufen viele, viele unbezahlte Lehraufträge an den Unis. Ich hatte wirklich Glück, dass das bei uns dann eingeführt wurde. Ich hatte letztes Jahr in Leipzig eine Diskussion mit einem aus der Akademie der Wissenschaften in Leipzig über die promotionsfremden Leistungen, wie man das denn kürzen könne. Auch

in der Studie steht, dass man Prioritäten setzen müsse, das muss ja irgendwie klar sein. Das Problem ist, wenn wir uns die Stellenanzeigen danach ansehen: die Postdoc-Stellen, was steht da alles drin? Was wird erwartet? Nicht nur die social skills, die modernen Fremdsprachen, dann natürlich die Lehre, natürlich steht da drin, schon mal Drittmittel einwerben und so weiter. Man sucht die eierlegende Wollmilchsau und wo nehme ich denn da jetzt was weg? Die Ansprüche sind ja so hoch, dass ich gar nichts wegnehmen kann. Das ist wirklich ein Problem, für das ich keine Lösung habe. Ich könnte noch nicht einmal sagen, da und da müssen wir kürzen. Die Ansprüche sind nachher so, dass man das fordert.

Und als dritten Punkt noch zum Thema Weiterbildung. Herr Grünh fordert die Career Center, da bin ich ganz auf seiner Linie. Ich bin an einer Universität, die eines hat, die Universität Bonn. Es gibt sogar parallel eine Stabstelle Personalentwicklung, die etwas anbietet. Man muss natürlich sagen, dass diese Maßnahmen von oben sehr schön sind, es muss aber auf der unteren Ebene nicht nur ankommen in dem Sinne, dass das Personal das wahrnimmt, sondern es muss ein Bewusstsein für Personalentwicklung in der unteren Führungsebene, bei den Professoren, auf Institutsebene entstehen. Und das sehe ich überhaupt nicht. Personalentwicklung ist für die Ebene der Institute ein Fremdwort in der Universität. Ich habe das Glück, das ich ein Selbstmanager bin und auch eine Chefin habe, mit der ich ganz gut kann. Ich konnte mir da einiges „erlauben“, mir war einiges möglich. Aber gerade in den Geisteswissenschaften, wo wir Überkapazitäten haben, die irgendwohin müssen, wo es eigentlich außerhalb der Universität einen sehr geringen spezifischen Stellenmarkt gibt – als Ägyptologe gibt es außer im Bereich Museum nichts –, gerade da existiert das Bewusstsein am allerwenigsten. Ich möchte den Professor der Ägyptologie sehen, der sich um die Perspektiven seiner Absolventen außerhalb der Universität Gedanken macht. Ich glaube, den gibt es nicht.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Ich denke, dieses Problem gibt es nicht nur bei den Ägyptologen. Ich habe mal an einer Akkreditierung eines Biologiestudiengangs teilgenommen, auch da wussten die Professoren bestenfalls, was ihre

Doktoranden mal machen, aber sie hatten keine Ahnung, wo ihre Diplomstudenten hingegangen sind. Obwohl das ja heute gefordert ist. Sie kritisieren nun die Belastungen durch promotionsfremde Leistungen, stellen aber auf der anderen Seite fest, welche Anforderungen gestellt werden, wenn man auf eine Postdoc-Stelle geht. Plädieren Sie jetzt dafür, dass man auf Stipendium promovieren soll? Denn in dem Moment, wo man in den Wissenschaftsbetrieb eingebunden ist, ist es klar, dass man neben seiner Promotion noch vieles leisten muss.

Marcus Müller:

Das stimmt natürlich. Wenn man sich die Statistiken anschaut, sieht man, dass derjenige, der mit einem Stipendium promoviert, die Möglichkeit hat, 70 % seiner Arbeitszeit tatsächlich an seiner Promotion zu sitzen, und der wissenschaftliche Mittelbau, der angestellt ist, nur 40, 50 %. Derjenige, der extern promoviert, der also in der Wirtschaft aktiv ist, der kommt dann nur noch auf ein Drittel und weniger für seine Promotion. Ich möchte jetzt nicht zum Stipendium hin tendieren, denn eigentlich sind die Stipendiaten gegenüber den Angestellten ja schlechter gestellt, in erster Linie finanziell. Ich hatte erst vor einem halben Jahr einen Stipendiaten, der meinte: „eigentlich dachte ich ja, nachdem ich ein Stipendium bekommen habe – es heißt ja Begabtenförderungswerk, wir haben elf Begabtenförderungswerke – da wäre ich was Besonderes und jetzt sehe ich, dass der, der eine halbe Stelle hat, viel besser da steht, weil bei mir ja noch die Krankenversicherung abgeht und ich gar keine Rentenversicherung habe. Da bin ich ja 100 Euro im Nachteil, da bin ich doch Doktorand zweiter Klasse“.

Eigentlich kann das nicht der Weg sein, wir müssen die promotionsfremden Leistungen einfach begrenzen. Wir sehen ja: Lehre ist ganz nett und das finden auch die Doktoranden ganz nett, aber wenn wir dann beim Schnitt von drei Semesterwochenstunden sind, ist das schon viel und 20 % der Arbeitszeit, die da rein gesteckt wird. Könnten wir das nicht auf 10 % drosseln? Dann haben die auch Lehrerfahrung. Man muss sich ja klar machen, die promovieren im Schnitt vier Jahre. Da nehme ich ja genug Lehrerfahrung mit, auch wenn ich nur 10 % meiner Arbeitszeit da rein stecke. Und was die Verwaltung und solche

Tätigkeiten betrifft – ich möchte ja nicht die Professoren an den Pranger stellen, dass die Doktoranden deren Arbeit übernehmen, ich habe sehr viel Verständnis für die Professoren, die immer mehr aufgelegt bekommen und jetzt schon zum Karriere-manager für ihre Doktoranden werden sollen; auch da muss man die Grenzen sehen und Prioritäten setzen. Es sollte auf keinen Fall unter 50 % gehen, was die Arbeit an der Promotion selbst anbetrifft.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Ich würde gerne Sie alle fragen: Inwieweit haben Sie sich in Ihrer Qualifizierungsarbeit, bei Ihrer Promotion von Ihrer Hochschule, von Ihrem Institut gut genug betreut gefühlt oder haben Sie sich überhaupt betreut gefühlt? Was würden Sie sich da wünschen? Wie stehen Sie solchen Gedanken gegenüber, dass man ein stärker strukturiertes Promotionsstipendium einrichtet?

Marko Boskovic:

Ich habe sehr viel Unterstützung bekommen. Aber von den Forschungsprojekten habe ich sehr wenig bekommen. Doch ich kann das verstehen, ich kann das auch kritisieren. Denn das ist im Bereich der Informatik und die Technologie wechselt alle zwei Jahre. Es ist deutlich schwerer, die Forschungsprojekte zu bekommen. Ein Forschungsobjekt ist nach ein paar Jahren schon die alte Technologie. Ich wurde bei der Forschung und bei Konferenzbesuchen unterstützt, ohne dass ich ein Paper geschickt habe, das war sehr gut. Damit bin ich sehr zufrieden. Ich komme aus dem Bereich, der jetzt sehr aktuell und der sehr brauchbar ist.

Wulf-Holger Arndt:

Bei mir war die Betreuungsqualität null, da gab es nichts, nicht eine Besprechung. Ich habe alles selbstständig gemacht. Ich würde mir natürlich mehr Betreuung wünschen, das war keine persönliche Abneigung, sondern es gab einfach niemanden an der Universität, bis die Prof.-Stelle neu besetzt wurde, der mich fachlich betreuen konnte. Nach der Promotionsordnung muss ein hauptamtlicher Professor der Fakultät der Betreuer sein. Das ging also strukturell nicht. Wir sind ja hier in der TU auf dem Weg, die Promotionsvereinbarung durchzusetzen, wo auch ein Fahrplan mit Vorschlägen drin ist. Wir

haben das auf die Fakultät herunter gebrochen, dass es Perioden gibt, in denen strukturierte Gespräche mit einem Protokoll geführt werden, was soll der Promovend in einer bestimmten Zeit machen und was hat der Professor für Aufgaben. Das sollte dann nach einem halben Jahr kontrolliert werden und so weiter. Das kann ich mir gut vorstellen, das wird bis jetzt noch nicht gemacht, jedenfalls nicht nach meinen Kenntnissen. Aber so etwas finde ich wünschenswert.

Wir haben in der Arbeitsgruppe mit der Vize-Präsidentin einen Katalog zusammengestellt, welche Möglichkeiten den Promovenden noch eröffnet werden sollten, beispielsweise Kongressbesuche im Ausland, didaktische Weiterbildungen und ähnliches. Ich finde sehr gut, wenn man das noch strukturiert weiterentwickelt und anbietet. Ich möchte mich dagegen aussprechen, die Promotion als dritten Teil des Studiums aufzufassen, also die reine Stipendiatenschaft der Promotion. Es gibt vielleicht ein paar Bereiche, wo das Sinn macht, aber größtenteils geht es darum, dass sich der Promovend nicht nur in seinem Spezialgebiet vertieft, sondern dass er auch andere Qualifizierungen bekommt, beispielsweise die Lehre. Wenn er Professor werden will, dann braucht er die einfach und es gibt genug Fehlbesetzungen, wo die Didaktik bei den Professoren doch etwas am Rande ist. Das darf gerade nicht passieren.

Und der dritte Teil, den ich auch wichtig finde, zumindest in meinem Bereich, den Ingenieurwissenschaften: Man muss auch Manager sein, man muss Projekte managen, ein Team leiten können, ein Konfliktmanagement, ein Kommunikationsmanagement und so weiter haben. Und das lernt man eben nicht, wenn man zu Hause in seinem stillen Kämmerlein mit seinem Stipendium versorgt ist und keinen Kontakt zu einer Gruppe hat oder in einer Gruppe eine Arbeit nach Zeit und Budget umsetzen muss. Das lernt man nur, wenn man so eine Stelle hat. Abgesehen davon ist die Promotion kein Privatvergnügen, keine Privataufgabe, sie ist eine gesellschaftliche Aufgabe und so muss sich das in den Stellen auch niederschlagen.

Kirsten Pieplow:

Wenn Professoren die Auffassung vertreten: Sie sind

Pionier auf diesem Gebiet. Wenn Sie promovieren wollen, dann müssen Sie da ganz allein durch. Dann ist das keine gute Betreuung. Zum Glück hat mich das nicht betroffen, aber das gibt es. Und wenn diejenigen es dann geschafft haben, können sie sich auf die Schulter klopfen und stolz sein. Aber welche Mittel gibt es, eine Betreuung einzufordern?

Was ich mir für den Mittelbau wünsche, ist, dass die Arbeit von Haushalts-WMs mehr gewürdigt wird. Wir engagieren uns in Gremien, Kommissionen, in der Lehre. Das interessiert bei Berufungen nur am Rande. Da zählen Projekte, Veröffentlichungen und kurze Lebensläufe. Am besten mit 28 schon die eigene Forschergruppe. Und das ist eben schwierig auf Haushaltsstellen. Und an dieser Stelle würde ich mir ein bisschen mehr Wertschätzung wünschen.

Thomas Engel:

Bei uns heißt das Zauberwort „Graduiertenseminar“. Hier wird versucht, die Betreuung gebündelt abzudecken und mehrere Promovierende gleichzeitig zu verarzten. Das bringt einige Probleme mit sich und wir versuchen uns jetzt, sowohl innerhalb dieses Graduiertenseminars, als auch im gesamten Arbeitsbereich, kollektiv zu organisieren, um gewisse Standards hineinzubringen. Das ist für uns noch relativ neu und aufregend. Ich weiß nicht, ob es das irgendwo anders gibt. Auf der Ebene Professor, Lehrstuhl, Arbeitsbereich wird eine Art Mitarbeitervertretung installiert, die rechtlich gar keine Grundlage hat. Darüber versuchen wir jetzt, ins Gespräch zu kommen und gewisse Sachen festzulegen, was man überhaupt kann und darf, wofür man von den Kollegen ein Mandat hat und wofür nicht. Ich denke, dass hier vielleicht Akzente gesetzt werden können, auch in der Ausbildung des Nachwuchses oder der Promovierenden.

Zum Stipendium: Für mich ist es eine grandiose Sache, dass ich endlich aus diesen Drittmittel-Projekten heraus kann und dann am Institut nicht mehr so stark präsent sein muss und die Ruhe und die Zeit finde, so hoffe ich, meine Dissertation endlich zu Ende schreiben zu können. Von daher begrüße ich das Stipendium, weil es für mich die letzte Möglichkeit ist. Aber die anderen Argumente sind natürlich völlig richtig. Eine Stipendiausbildung

sollte auf keinen Fall angestrebt und massenhaft etabliert werden.

Moderator Karl-Heinz Heinemann:

Ich möchte noch eine Abschlussfrage stellen: Was soll eine Gewerkschaft, was soll ver.di, an Interessensvertretung für den wissenschaftlichen Mittelbau leisten?

Thomas Engel:

Nur eine kleine Anekdote: Ich habe einmal versucht, den Vertretungsanspruch des Personalrats zu beantragen und habe diesen Antrag bei der Personalverwaltung schriftlich gestellt. Wochen später habe ich einen Brief zurückbekommen mit dem Hinweis, dass man das doch nicht pauschal beantragen könnte, sondern zum jeweiligen Anlass und zu Vertragsverhandlungen einzureichen ist. Ich habe das daraufhin dem Personalrat gezeigt, da dauerte es auch ein paar Wochen, bis der eine Meinung dazu hatte. Die Position war, dass man rechtlich nichts machen könne, es wurde auf entsprechende Paragraphen verwiesen und damit hatte sich die Sache erledigt. Ich würde mir wünschen, dass man die Gelegenheit nutzt, wenn sich Beschäftigte an den Personalrat wenden. Es war ja kein Hilferuf, sondern nur ein Testballon. Man sollte die Gelegenheiten nicht verstreichen lassen, sondern mit den Mitarbeitern ins Gespräch kommen. Mich hat jetzt übrigens die Personalverwaltung speziell auf dem Kieker, das heißt, immer wenn es um die Verlängerung meines Vertrags geht, ist die Bearbeiterin ganz vorsichtig und sichert sich gegenüber ihrer Chefin immer wieder ab, ob ihr da kein Fehler unterläuft.

Kirsten Pieplow:

Ich würde mir wünschen, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht länger als abzuschmelzende Masse betrachtet werden und dass – wenn wieder gespart werden muss – nicht hauptsächlich an denen gespart wird. Denn es geht auf Kosten der Studierenden, auf Kosten der Lehre und Ausbildung.

Wulf-Holger Arndt:

Diejenigen, die mich aus der Gewerkschaft kennen, wissen, dass ich ein relativer Kritiker der Gewerkschaften bin, obwohl ich seit über zwanzig Jahren

Mitglied bin, in ver.di und davor in anderen Gewerkschaften. Das rührt aus dem Jahr 2003, als wir hier diesen generösen Tarifvertrag in Berlin bekommen haben, wo wir 10 % Solidaritätsabgabe für unsere damals schon maroden Banken abgezahlt haben, also alle Landesbeschäftigten, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann 12 %, weil sie ein bisschen mehr verdienen, und als Gegenleistung haben wir hier in Berlin mehr Freizeit bekommen, Freizeitausgleich und ein Jahresarbeitskonto. Das ist natürlich für befristete Angestellte genial, dann gehe ich mit meinem auf ein halbes Jahr angewachsenes Arbeitskonto zum nächsten Arbeitgeber und sage, ich gehe in der Probezeit erst einmal ein halbes Jahr nach Australien und du kannst mich bezahlen. Solche Kommunikationsprobleme sollte es zwischen Gewerkschaften und mindestens einer Beschäftigtengruppe nicht mehr geben. Ich denke, daraus haben beide Seiten gelernt. Ich freue mich, dass es diese Veranstaltung und diese Studie gibt. Ich denke, das ist ein klares Zeichen dafür, dass die Gewerkschaften die wissenschaftlichen Mitarbeiter als eine wichtige Beschäftigtengruppe erkannt haben und ich denke, in der Richtung werden wir auch weiterarbeiten.

Marcus Müller:

Ich kam noch gar nicht dazu, die vorletzte Frage zu beantworten. Also ich sah meinen Doktorvater zweimal im Jahr und wir haben ein bisschen Smalltalk gemacht und nicht über die Arbeit geredet – soviel zu meinem Betreuungsverhältnis. Aber ich war froh darüber, dass mir keiner im Nacken sitzt, ich habe das sehr genossen. Ich war auch nicht an der Universität meines Doktorvaters, er saß in Heidelberg, ich in Köln, Mainz und Tübingen. Von daher hatte sich das auch geografisch so ergeben, obwohl das im Zeitalter der Neuen Medien auch kein Problem sein sollte. Viele meiner Kommilitonen, die beim gleichen Doktorvater waren, hat es sehr belastet.

Ich bin für Struktur in der Betreuung, ich bin auch für Angebote im Bereich social skills oder fachlicher Weiterbildung. Ich habe aber ein Problem damit, wenn es Richtung Verschulung geht, wenn es Richtung vier oder sechs Semesterwochenstunden Pflichtunterricht geht, das ist sicher die falsche Form von strukturierter Promotion. Da bin ich auf der Linie

von Herrn Grünh oder Herrn Arndt, die sagen, keine dritte Phase des Studiums, sondern eine Phase der wissenschaftlichen Tätigkeit.

Nun zum Personalrat: Ich komme auch aus NRW, der Personalrat wird für mich im Auftrag involviert oder aktiv. Auch ich bekam bei meiner Anstellung einen Zettel, da musste ich im Prinzip ankreuzen: ja oder nein. Ich war völlig irritiert, weil ich keine Ahnung hatte, was das sollte und wie sich das verhält, und auch ich dachte, wenn ich da jetzt „ja“ ankreuze, bekommt das dann mein Chef mit und das ist irgendwie was Negatives. Ich gebe zu, ich habe dann „nein“ angekreuzt. Ich wusste wirklich nicht, was es damit auf sich hat. Ich glaube, da fehlt noch viel Aufklärung, was jetzt kein Vorwurf an den Personalrat ist. Wer hat denn im Wissenschaftsbetrieb Ahnung von Arbeitsrecht? Wir haben doch alle keine Ahnung, ich gebe das auch zu.

Wo ich ein interessantes Aufgabenfeld speziell aus der Perspektive der Doktoranden sehe, ist die Konfliktsituation zwischen Betreuer und Doktorand. Da fühlt sich dann nämlich plötzlich keiner verantwortlich. Die Dekanate nicht, die wollen auch ihren eigenen Mitgliedern nicht gegen den Kahn fahren, wenn es jetzt zu Lasten des Professors gehen würde. Wer kann sich da einschalten? Manche Universitäten haben einen Ombudsmann, der sich da aber auch schwer tut. Wenn eine weibliche Doktorandin involviert ist, dann kann vielleicht die Frauenbeauftragte wirksam werden. Das ist alles total in der Schwebel. Wenn es zu Konflikten kommt, wissen die Doktoranden nicht, zu wem sie gehen sollen. Egal wo sie landen, die fühlen sich nicht wirklich zuständig. Da könnten sich die Personalräte vielleicht mal Gedanken machen, ob sie da als Anlaufstelle dienen könnten.

Marko Boskovic:

Ich bin am Ende des Doktorstudiums, daher bin ich nicht sicher, ob ich diese Probleme haben werde. In der Richtung, in die ich gehen möchte, kommen erst der Junior-Professor und dann der Professor und ich werde sehen, wie das wird.

Moderator: Karl-Heinz Heinemann:

Die Frage war: Was Sie denn von der Gewerkschaft erwarten?

Marko Boskovic:
Gewerkschaft....?!

Moderator: Karl-Heinz Heinemann:

Ich bin jetzt mal gemein und werte das als Schlusswort. Also, ich danke Ihnen, dass Sie uns ein bisschen Einblick gegeben haben. Und das wir hier zum Schluss ein paar Punkte gesammelt haben, an denen wir weiterarbeiten können. Also, Ihnen herzlichen Dank.

Schlusswort



Hans-Jürgen Sattler

Ich bin aufgefordert worden, ein kurzes Schlusswort zu halten. Ich versichere Ihnen, ich versuche nicht, die Diskussionen von heute hier zusammenzufassen. Ich werde aber, das haben gerade die letzten Stunden gezeigt, viel von dem, was hier diskutiert wurde, was an Anregungen kam, mitnehmen und in die ver.di Diskussionen insbesondere in die Projektgruppe „Campus der Zukunft“ und dem Bundesfachbereichsvorstand mit übernehmen. Allerdings sage ich auch: Ich glaube, wir sind uns einig darin, dass es einen Masterplan zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus nicht gibt. Jedenfalls nicht in dem Sinne, dass, wenn wir jetzt auseinander gehen, genau und abschließend wüssten, was zu tun ist. Ich komme noch einmal darauf zurück, was zu tun ist und was ver.di in diesem Zusammenhang Ihnen und euch anbieten

kann. Ich möchte zweierlei herausstellen: Erstens, wenn Deutschland als Innovations- und Wissenschaftsstandort im globalen Qualifikationswettbewerb Bestand haben will, bedarf es einer weit in die Zukunft reichenden verlässlichen Perspektive für den wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. für den Mittelbau. In der Regel, werden Sie, wie wir hier gehört haben, zu lange im Unklaren gelassen, ob Sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung einlassen sollen. Ich denke, heute ist klar geworden, die Hochschule darf nicht zur Karrierefalle für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden. Ich denke, die halben Stellen sind abzuschaffen, wenn sie nicht ausdrücklich auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin abgeschlossen worden sind.

Ich habe den Eindruck, dass von den Hochschulen erwartet wird, dass Nachwuchswissenschaftler/innen weit über die bezahlte Arbeitszeit hinaus Arbeits-

leistungen erbringen, sei es in Forschung, Lehre oder in anderen Bereichen. Dies ist unserer Meinung nach eine versteckte Einkommenskürzung. Eine Vollzeitstelle oder mindestens eine Zweidrittel-Stelle sollte darum der Regelfall sein.

Ich nehme aber noch etwas anderes mit: Die Meinung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf Gewerkschaften sind sehr ambivalent. Deutlich wurde dies heute an einigen Wortbeiträgen, auch zugespitzt in einigen frei formulierten Antworten in der Studie. Dort heißt es unter anderem über Gewerkschaften: „Oft von Nicht-Insidern gemachte Politik“, „Zuviel Bürokratisches als echte Problemlösung und Reformen“, oder an einer anderen Stelle wird die Forderung aufgestellt: „Realistische Ziele statt visionärer Weltverbesserungspolitik.“ Umso bemerkenswerter ist es, dass es ein Potenzial für gewerkschaftliche Aktivitäten, sei es passiv oder aktiv, beim Mittelbau gibt. Immerhin können sich 37 % eine zukünftige Gewerkschaftsmitgliedschaft vorstellen, 28 % können sich sogar vorstellen, selbst gewerkschaftlich aktiv zu werden, 39 % verlangen nach noch mehr Informationen über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich. Ich denke, wir stehen erst am Anfang einer Debatte über Kolleginnen und Kollegen im wissenschaftlichen Mittelbau. Die Gewerkschaften – heute und hier spreche ich für ver.di – müssen dieses Gespräch suchen und führen, um zu gemeinsamen Problemlösungen zu kommen.

Als Gruppe hat sich der wissenschaftliche Mittelbau, ich betone als Gruppe, bisher nicht hervorgetan. Auch in den Landespersonalvertretungsgesetzen gibt es sehr unterschiedliche Regelungen. Von einer echten gesetzlichen Interessensvertretung kann meines Erachtens nirgends gesprochen werden. In den meisten LPSVGen spielt diese Gruppe eher eine untergeordnete bzw. überhaupt keine Rolle. Der von streng hierarchischen Regeln geprägte Arbeitsort Hochschule erschwert es zudem, dass sich diese Gruppe ihre Interessen organisiert, artikuliert oder gar durchsetzt.

Ich habe gesagt, wir müssen das Gespräch suchen und führen, um zu gemeinsamen Problemlösungen zu kommen. Ich denke, wir stehen erst am Anfang

dieser Debatte über Ansprüche und Wirklichkeit an den Hochschulen, über Arbeitsbedingungen und Perspektiven, über Hochschulalltag und Campus der Zukunft.

Ich möchte noch einmal eine frei formulierte Antwort aus der Studie zitieren. „In den sechs Jahren, die ich an der Uni gearbeitet habe, ist die Gewerkschaft nicht auf mich zugekommen und ich wusste nicht einmal, dass es eine Gewerkschaft gibt.“ Ich denke, das muss sich ändern! Einen ersten Schritt hat ver.di mit der Studie gemacht. Dazu gehört auch diese Veranstaltung gemeinsam mit der Kooperationsstelle an der TU. Wir möchten, resultierend aus der Studie, Ihnen das Angebot machen, an der Aufstellung von Forderungen zur Lösung der vielfältigen Probleme mitzuwirken. Mit dem Projekt „Campus der Zukunft“ geht ver.di seit zwei Jahren aktiv, neugierig und ich denke auch unvoreingenommen auf die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu. Wir wollen zusammen mit den Personalräten und mit Ihnen an den Hochschulen für bessere Lern-, Lehr- und Forschungsbedingungen sorgen. Lassen Sie uns darum gemeinsam an die in den bisherigen Beiträgen und Diskussionen aufgeworfenen Fragen arbeiten. Wir werden in den nächsten Tagen, spätestens Ende März ein Impuls-Flugblatt zu diesen Fragen zur Verfügung stellen und es auch ins Internet stellen. Es kann dann von der Internet-Adresse heruntergeladen werden, die auf der zweiten Seite der Broschüre in der letzten Zeile steht: **www.biwifo.verdi.de**.

Wir denken darüber nach, in dieser Form als bundesweite Plenums-Veranstaltung oder auch in einer anderen Form, beispielsweise in dezentralen Workshops, Sie bzw. euch wieder einzuladen, um die in den nächsten Monaten geführten Diskussionen zu reflektieren und Lösungswege gemeinsam zu suchen, um in Richtung Politik, um in Richtung Hochschulen gemeinsam aufzutreten. Ich lade Sie, ich lade euch ein, dabei mitzumachen.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
lassen Sie mich zum Abschluss den Kolleginnen und Kollegen danken, die die Studie und diese Veranstaltung überhaupt möglich gemacht und somit Impulse für die weiteren Diskussionen gegeben

haben. Ich möchte mich zunächst bei der Vize-Präsidentin der TU, Frau Gabriele Wendorf für ihr Einleitungsreferat bedanken, aber auch dafür, dass diese Veranstaltung in den Räumen der TU durchgeführt werden konnte. Ich bedanke mich bei der Kollegin Eva Zeppenfeld, die uns das Personalvertretungsrecht für Mittelbauer näher gebracht hat. Lieber Kollege Heinemann, vielen Dank für deine ruhige Hand bei der Moderation dieser Veranstaltung.

Mein besonderer Dank gilt dem Kollegen Dieter Grünh und der Kollegin Heidemarie Hecht vom Arbeitsbereich Absolventenforschung der Freien Universität Berlin. Ihr habt die Kernarbeit in dem Projekt geleistet, ihr habt diskutiert, ausgewertet, überarbeitet und redigiert, bis dieses Ergebnis vorlag. Dieser Dank geht auch an den Kollegen Harald Büsing von der Kooperationsstelle in Oldenburg und an den Kollegen Boris Schmidt von der Universität Jena. Viele Gespräche, Telefonate und Abstimmungen waren erforderlich mit dem Kollegen Jürgen Rubelt von der Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt der TU in Berlin. Kollege Rubelt hat die Studie koordiniert und die heutige Veranstaltung organisiert. Jürgen, vielen Dank für deine Ausdauer und Geduld, die du mit mir und mit ver.di hattest. Bedanken möchte ich mich aber auch bei meiner Kollegin Maya Schwiegershausen. Maya hat sich weit über ihre Verpflichtungen hinaus in dem Teilprojekt „Wissenschaftlicher Mittelbau“ im Rahmen des Projekts „Campus der Zukunft“ engagiert. Maya, vielen Dank.

Ich danke allen, die heute teilgenommen haben, ganz herzlich.

Ich denke, es war eine gute Mischung aus Wissenschaftlern, Gewerkschaftlern, Praktikern und Interessierten. Ich wünsche Ihnen, ich wünsche euch eine gute Fahrt ins Wochenende, danke, auf Wiedersehen.

Tagungsprogramm

„Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen – Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg“

Eine Veranstaltung der Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt
in der Zentraleinrichtung Kooperation der TU Berlin

27. Februar 2009 in der TU Berlin

Ort: TU Berlin, Hauptgebäude,
Straße des 17. Juni 135
Veranstaltungsraum: H 1012
Catering – Raum/ Pressekonferenz : H 3005

9:30 **Begrüßungen/Einleitungen**

- Moderator: Karl-Heinz Heinemann
(freier Journalist)
- Dr. Jürgen Rubelt, Kooperationsstelle
Wissenschaft/Arbeitswelt TU Berlin

9:45 Begrüßung/Vortrag mit Diskussion

**„Die Mittelbaustudien der TU Berlin
2002 und 2007 – Erkenntnisse und
Schlussfolgerungen – nicht nur für die
TU Berlin“**

Dr. Gabriele Wendorf, Vizepräsidentin für
Lehrerbildung, wissenschaftliche
Weiterbildung und wissenschaftlichen
Nachwuchs der TU Berlin

10:15 Vortrag mit Diskussion

**„Der wissenschaftliche Mittelbau
an deutschen Hochschulen –
Zwischen Karriereaussichten und
Abbruchtendenzen –“**

Dr. Dieter Grünh, FU Berlin und
Dr. Boris Schmidt, Uni Jena

11:45 Vortrag mit Diskussion

**„Der Personalrat und der Mittelbau –
rechtliche und politische Vertretungs-
möglichkeiten hinsichtlich des
Mittelbaus“**

Dr. Eva Zeppenfeld,
Vorsitzende des wissenschaftlichen
Personalrates der Universität
Duisburg – Essen

12:30 Mittagspause im „Cafe Campus“
(Villa BEL, Marchstr. 6–8)

12:45 **Pressegespräch und Presseerklärung**
im Raum H 3005:

In Vertretung von Petra Gerstenkorn
(Mitglied des ver.di Bundesvorstandes
und Leiterin des Fachbereichs Bildung,
Wissenschaft und Forschung) wird
Hans-Jürgen Sattler das Gespräch führen
(Bereichsleiter Planung und
Koordination im ver.di Fachbereich Bildung,
Wissenschaft und Forschung)

11:30 Pause

- 14:00 **Betroffene Mittelbauer berichten und diskutieren**
Wulf-Holger Arndt, Dipl. Ing.,
Technische Universität Berlin,
Zentrum Technik und Gesellschaft.
Bereich Mobilität und Raum
- Dr.-Ing. Kirsten Pieplow, Technische
Universität Berlin, Fachgebiet Entwerfen
und Konstruieren – Stahlbau
- Thomas Engel, M.A. (Sozialwiss.),
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Institut für Soziologie
- Dipl.-Ing. Marko Boskovic,
Carl von Ossietzky Universität
Oldenburg, Abteilung Software Engineering
- Dr. Marcus Müller, Bundesvorsitzender von
Thesis – Internationales
Netzwerk für Promovierende und
Promovierte e.V., Kassel
- 15:15 Vortrag mit Diskussion
**„Förderungsmöglichkeiten
der Hans-Böckler-Stiftung“**
Uwe Dieter Steppuhn, HBS,
Abteilungsleiter Studienförderung
(wegen Krankheit des Referenten
ausgefallen)
- 15:30 Vortrag mit Diskussion
**„Nachwuchs-Wissenschaftler/innen
und gewerkschaftliche Partizipation“**,
in Vertretung von Petra Gerstenkorn wird
Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen
(ver.di Bundesverwaltung,
Bereichsleiter Politik und Planung)
vortragen und diskutieren
- 16:15 **Schlusswort**
Hans-Jürgen Sattler,
Bereichsleiter Planung und Koordination
im ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft
und Forschung
- 16:30 Ende der Tagung

Eine vollständige Dokumentation der Tagung in Schrift, Grafik, Fotos und Ton ist auf den websites „Veranstaltungen/Tagungen“ der Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt zu sehen und zu hören: www.zewk.tu-berlin.de

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

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

Autor: Andres Friedrichsmeier
erschienen: Dezember 2003

„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. bis 29. Oktober 2004
erschienen: Januar 2005

„Rechtsformänderungen bei Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Bibliotheken und Studentenwerken –

Handlungshilfe für Beschäftigte“
erschienen: Dezember 2006

„CAMPUS DER ZUKUNFT – ein Expertengespräch“

Erschienen: März 2007

„Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“

erschienen: August 2007

Campus der Zukunft (Fachtagung)

Dokumentation einer Veranstaltung des ver.di-
Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung
erschienen: September 2007

„Bessere Bildungspolitik braucht ein Bibliotheksgesetz – Forderungen für unsere Bibliotheken der Zukunft“

Gesetzesentwurf der ver.di-Bundesarbeits-
gruppe Archive, Bibliotheken,
Dokumentationseinrichtungen
erschienen: Berlin, Dezember 2008

Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen

Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen
Autor/innen: Dieter Grünh, Heidemarie Hecht,
Jürgen Rubelt, Boris Schmidt
erschienen: Januar 2009

Einkommen und Eingruppierung in Studentenwerken

Seminar dokumentation
Saalfeld, 27. bis 29. April 2009
erschienen: Oktober 2009

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



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 _____

