

Berlin, 27. Februar 2009



„Der wissenschaftliche ‚Mittelbau‘ an deutschen Hochschulen - zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen“ – Eine ver.di-Studie

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat eine Studie in Auftrag gegeben, die sich mit den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses beschäftigt. Die Untersuchung wurde von der Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt an der Technischen Universität Berlin durchgeführt. Sie wurde an den Universitäten Oldenburg (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg), Jena (Friedrich-Schiller-Universität Jena) und an der TU Berlin (Technische Universität Berlin) per Fragebogen erhoben.

Der Nettorücklauf betrug 931 verwertbare Fragebögen.

Ca. 20 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ausgewählten Hochschulen haben sich an der Befragung beteiligt.

Die Ergebnisse der Studie können als repräsentativ gelten und geben exemplarisch Auskunft über die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Universitäten. ver.di stellt die Ergebnisse am 27. Februar in Berlin vor und knüpft daran verschiedene Forderungen, um die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus zu verbessern.

Die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus an deutschen Universitäten

Deutschlands Hochschulen zählen zur Zeit ca. 100.000 Promovierende. Jährlich werden rund 20.000 Promotionen, außerhalb der Medizin, abgeschlossen.

Die Promotionsintensität liegt bei 14,2 Prozent.
(18 Prozent für Männer / 10 Prozent für Frauen)

Es existieren insgesamt schätzungsweise 20.000 Post-Doc-Stellen. Die Post-Doc-Stelle gilt als intensive Berufsvorbereitungsphase, mit dem Ziel der Berufung auf eine Professur.

Jährlich werden ca. 2.000 Habilitationen abgeschlossen. Der Frauenanteil liegt hier bei 23 Prozent.

Die Habilitationsintensität liegt bei 8,6 Prozent.
(10 Prozent für Männer / 5,8 Prozent für Frauen)

Die Neuberufungsintensität liegt bei 39,4 Prozent.
(39,5 Prozent für Männer / 38,6 Prozent für Frauen)

Ergebnisse der Studie: „Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen - zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen“ und resultierende Forderungen

1. Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung:

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten überwiegend deutlich mehr Stunden als in ihren Arbeitsverträgen vereinbart. Dies trifft vor allem Beschäftigte mit Teilzeitstellen.

Das Stellenverhältnis bei den befristet beschäftigten wissenschaftlichen Beschäftigten lautet: 42 Prozent volle Stellen, 12 Prozent Zweidrittel-Stellen, 45 Prozent halbe Stellen. Die durchschnittliche Arbeitszeit liegt nahezu einheitlich bei 40 Stunden pro Woche.

Die Promovenden verbringen bis zu 60 Prozent ihrer Arbeitszeit mit „promotionsfremden“ Tätigkeiten. 40 Prozent der Arbeitszeit entfällt während des Semesters auf die Promotion, bzw. 50 Prozent während der vorlesungsfreien Zeit.

Die durchschnittliche Vertragsdauer beträgt 28 Monate. Die durchschnittliche Promotionsdauer in Deutschland hingegen beträgt 5,7 Jahre.

Die Untersuchung verdeutlicht eine explizite Asymmetrie zwischen vertraglicher Arbeitszeit und tatsächlich geleisteter Arbeit. Die Beschäftigten auf einer halben Stelle arbeiten fast doppelt so viel – im Durchschnitt 38 Stunden – wie ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Dieses Faktum ergibt sich aus einer strategischen Unterfinanzierung der Arbeitsstellen, der nach Auffassung von ver.di entgegen gewirkt werden muss. Das gleiche betrifft die Einteilung der Arbeitszeit und die Zeit für die eigene Promotion. Auch hier müssen bessere strategische Aufteilungen erfolgen.

Desgleichen ist die materielle Absicherung der Promovierenden, bezüglich Lebensunterhalt und sozialer Risiken, eine Voraussetzung für konzentriertes zielstrebiges wissenschaftliches Arbeiten.

ver.di-Forderungen an die Hochschulen:

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft fordert die Hochschulen auf, eine Erhöhung der Attraktivität und Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland durch entsprechende Arbeitsvertragsgestaltung, z.B. durch längere und anpassungsfähigere Vertragslaufzeiten, Abschaffung/Vermeidung von Verträgen mit geringer Stundenzahl zu schaffen.

Die Bezahlung der wissenschaftlichen Mitarbeiter sollte sich an ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung orientieren.

Die Einführung eines Risikozuschlag für befristet Beschäftigte an Hochschulen muss überdacht werden.

2. Fehlende Unterstützung:

90 Prozent der Promovenden entscheiden sich nach der Promotion gegen eine Wissenschaftskarriere im Betrieb Hochschule.

43 Prozent der Befragten bemängeln die ungenügenden Unterstützungsangebote ihrer Hochschule. Es wurde mehrheitlich ein Bedarf an Weiterbildungs- und Orientierungsmöglichkeiten artikuliert, der die Promovierenden bereits während der Promotionsphase auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs vorbereitet.

Die angebotene Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung wurde von über 50 Prozent der Befragten als mangelhaft eingestuft.

ver.di-Forderungen an die Hochschulen:

ver.di fordert eine unverzügliche Installation von ausreichenden (gebührenfreien) Angeboten an Beratung und Weiterbildung, die auch über den Zeitraum der befristeten Beschäftigung an der Hochschule hinausreichen („Career-Service“, Karriereplanung, Bewerbungstraining/Assessment-Center; Gründungshilfen, Vermittlung von hochschuldidaktischen Kompetenzen)

Karriereplanung / Laufbahngestaltung für wissenschaftlichen Nachwuchs muss ermöglicht und ihre Situation kritisch reflektiert werden.

Arbeitsstellen mit kurzfristigen Vertragslaufzeiten und intransparenter Perspektive erschweren die Karriere- und Lebensplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland und müssen daher in längerfristige Stellen umgewandelt werden.

Zudem muss die Personalentwicklung einen höheren Stellenwert erhalten. Wichtig ist

- die Absicherung von konkreten oder Mindest-Zeitanteilen für die Promotion (z.B. in den Landeshochschulgesetzen oder Lehrverpflichtungsverordnungen);
- die Sicherung von Karrieren für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Stichwort: Tenure Track – Karriereplanung ermöglichen. Längerfristige Verträge mit transparenten und längerfristigen Perspektiven sind hierfür eine notwendige Voraussetzung.
- Die Promotionsphase muss als erste Phase wissenschaftlicher Arbeit begriffen werden und nicht als dritte Phase des Studiums.

3. Familienplanung

43 Prozent der weiblichen und 28 Prozent der männlichen Befragten haben bereits einmal einen Kinderwunsch aus beruflichen oder finanziellen Gründen zurückgestellt.

ver.di-Forderungen an die Hochschulen:

Gender-Mainstreaming Aspekte müssen bei der Stellenförderung stärker berücksichtigt werden und Erziehungszeiten sollen als Verlängerungszeiten angerechnet werden.

- Lebens- und Familienplanung müssen ermöglicht werden, Unterstützungsangebote müssen geschaffen und eine flexible Arbeitsvertragsgestaltung ermöglicht werden.
- Transparente, ausschließlich auf Leistung und Qualifikation bezogene Rekrutierungen gehören zu den Voraussetzungen für die Verwirklichung von Chancengleichheit.

4. Aufwertung

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs und der Qualität seiner Ausbildung muss ein höherer Stellenwert im deutschen Bildungssystem eingeräumt werden.

Dieser Zielgruppe muss dringend eine angemessene Wertschätzung ihrer Arbeit zukommen.

ver.di-Forderung an die Landesgesetzgeber und den Bund:

ver.di fordert eine angemessene Finanzierung der Hochschulen.

Der Hochschulpakt 2020 von Bund und Ländern will sich der wachsenden Studierendenzahl in Deutschland bis zum Jahr 2020 stellen. ver.di weist explizit darauf hin, die Rolle des wissenschaftlichen Mittelbaus für den Lehr- und Forschungsbetrieb Hochschule angemessen zu würdigen.

Die Studienstrukturreform geht mit einem erhöhten Betreuungsbedarf der Studierenden einher. Diese Aufgabe kann und darf nicht zu Lasten der Zeit und Qualität der Promotion der Nachwuchswissenschaftler gehen. Eine klare Aufgabenteilung ist anzustreben und mit einer adäquaten Stellenvergabe zu koppeln.