

Andrea Lange-Vester
Christel Teiwes-Kügler

Zwischen W3 und Hartz IV

Arbeitssituation und Perspektiven
wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

Andrea Lange-Vester/Christel Teiwes-Kügler
Zwischen W3 und Hartz IV

Andrea Lange-Vester
Christel Teiwes-Kügler

Zwischen W3 und Hartz IV

Arbeitssituation und Perspektiven
wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

unter Mitarbeit von Kerstin Heil

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2013

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2013 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-8474-0067-7 (Paperback)

eISBN 978-3-8474-0325-8 (eBook)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Typografisches Lektorat: Judith Henning, Hamburg – www.buchfinken.com

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	11
2.	„Die Uni ist einer der größten Halsabschneider als Arbeitgeber überhaupt“: Problemstellung, Forschungsstand und Forschungslücken	15
2.1	Die Beschäftigungssituation wissenschaftlicher MitarbeiterInnen in Zahlen: Prekarität und zunehmende Belastungen	18
2.2	Die Ungleichheit wissenschaftlicher MitarbeiterInnen nach der sozialen Herkunft	24
3.	Untersuchungsansatz: Soziale Milieus und Habitusmuster wissenschaftlicher MitarbeiterInnen	29
3.1	Die Landkarte sozialer Milieus.....	32
4.	Untersuchungsmethoden	41
4.1	Strukturentdeckende Methoden	41
4.2	Erhebungsmethode der Mehrstufigen Gruppenwerkstatt	44
4.3	Habitus-hermeneutisches Auswertungsverfahren	48
4.3.1	Inhaltsanalytisches Protokoll und Analyse der Gruppendynamik	49
4.3.2	Habitus-hermeneutische Interpretationen	49
4.3.3	Grenzen der Pilotstudie	52
4.4	Stichprobenbildung.....	52
5.	Wen haben wir befragt? Geistes- und NaturwissenschaftlerInnen – Vorstellung der Untersuchungsgruppen	55

5.1	Sozialstatistische Merkmale und wissenschaftlicher Status	56
5.2	Soziale Herkunft	57
5.3	Lebensstil.....	58
6.	Ergebnisse aus beiden Untersuchungsgruppen	59
6.1	Widersprüche und Konflikte.....	59
6.1.1	Wege in die Wissenschaft: „Hineinrutschen“ und „Hängen bleiben“	59
6.1.2	Befristete Verträge und berufliche Unsicherheiten.....	64
6.1.3	Das Problem mit der Habilitation	67
6.1.4	Persönliche Abhängigkeitsverhältnisse.....	69
6.1.5	Zunahme interner Konkurrenzen	71
6.1.6	Mehrbelastungen durch Neustrukturierungen im Hochschulbereich	72
6.1.7	Mangelnde Einführung und Begleitung: „Man wird da so ein bisschen in's kalte Wasser [...] geschmissen.“	75
6.1.8	Vereinbarkeitsprobleme.....	76
6.1.9	Resümee	76
6.2.	Worauf kommt es mir an im Beruf?	77
6.2.1	Antworten der NaturwissenschaftlerInnen.....	78
6.2.2	Antworten der GeisteswissenschaftlerInnen.....	79
6.3	Wünsche und Ziele für die Zukunft (Auswertung der Collagen).....	80
6.3.1	Collagen der NaturwissenschaftlerInnen	81
6.3.2	Collagen der GeisteswissenschaftlerInnen.....	89
6.3.3	Abschließendes Fazit zur Collagearbeit.....	100
7.	Einzelfallanalysen	103
7.1	Einzelfallprofile aus der Gruppenwerkstatt mit NaturwissenschaftlerInnen	104

7.1.1	Einzelfallprofil Maria: „ <i>So nach dem Motto: Jetzt zeig ich's denen aber.</i> “	104
7.1.2	Einzelfallprofil Berit: „ <i>Ich brauch so'n bisschen Multitasking also das Gegenteil von Planbarkeit, wo es auch mal durcheinander geht, da steh ich gerade drauf.</i> “	116
7.1.3	Einzelfallprofil Kristoph: „ <i>Natürlich ist Leistung gefragt, also wenn man nicht zum besten Drittel gehört, [...] man muss schon wollen, besser und ein bisschen schneller zu sein als alle anderen.</i> “	127
7.1.4	Einzelfallprofil Kathi: „ <i>Aussteiger muss ja nicht hopp sein, man kann ja auch einfach sagen: Ich schließ mit dem ganzen Scheiß hier ab, hab keinen Bock mehr drauf und mach noch mal was ganz anderes.</i> “	143
7.2	Einzelfallanalysen aus der Gruppenwerkstatt mit GeisteswissenschaftlerInnen	152
7.2.1	Einzelfallprofil Karla: „ <i>Ich hab mein Studium sehr darauf ausgerichtet, genau diese Stelle ausfüllen zu können.</i> “	152
7.2.2	Einzelfallprofil Ellen: „ <i>Nach dem Studium hatte ich das Gefühl, dass ich noch nicht ganz fertig bin mit dem Dazulernen.</i> “	163
7.2.3	Einzelfallprofil Kim: „ <i>Es gibt so gewisse Regeln, an die muss man sich halten.</i> “	176
8.	Handlungsmuster und Strategien der beruflichen Positionierung	187
8.1	Kurzcharakterisierung der Handlungsstrategien	189
8.2	Fazit	192
9.	Interessenpolitisches Handeln und Haltungen zur Gewerkschaft	195
9.1	Gewerkschaftlicher Unterstützungsbedarf bei strukturellen Problemen	196
9.2	Interessenpolitisches Handeln im wissenschaftlichen Alltag	198

9.3	Der Mittelbau fehlt in den Interessenvertretungen.....	200
9.4	Ansprüche und Wünsche an Personalrat und Gewerkschaften	201
10.	Abschließendes Resümee	205
	Literaturverzeichnis	207

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Anteil befristet beschäftigter wissenschaftlicher MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen	20
Abbildung 2:	Befristet beschäftigte wissenschaftliche MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen und ihre Finanzierung	20
Abbildung 3:	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen insgesamt (befristet <i>und</i> unbefristet) und ihre Finanzierung	21
Abbildung 4:	Doktorandinnen und Doktoranden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen	21
Abbildung 5:	Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten	22
Abbildung 6:	Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen.....	22
Abbildung 7:	Studierende insgesamt in Deutschland.....	23
Abbildung 8:	Bildungsherkunft Promovierender nach Fachrichtung	26
Abbildung 9:	Die fünf Traditionslinien der sozialen Milieus (2003)	34
Abbildung 10:	Soziale Milieus in Westdeutschland – 2003 Die ständische Stufung der Bildungswege	38
Abbildung 11:	Konzept der Gruppenwerkstatt im Projekt „Wissenschaftliche MitarbeiterInnen“.....	45
Abbildung 12:	Grundreiz im Projekt „Wissenschaftliche MitarbeiterInnen“	48
Abbildung 13:	Collage der ersten naturwissenschaftlichen Kleingruppe.....	82
Abbildung 14:	Collageausschnitt „Beruf und Familie“ (Naturwissenschaften).....	86

Abbildung 15:	Collagenausschnitt „Erholung und Teilhabe“ (Naturwissenschaften).....	87
Abbildung 16:	Collage der ersten geisteswissenschaftlichen Kleingruppe	90
Abbildung 17:	Collagenausschnitt „Arbeit und Beruf“ (Geisteswissenschaften)	91
Abbildung 18:	Collagenausschnitt „Regeneration und Muße“ (Geisteswissenschaften)	93
Abbildung 19:	Collage der zweiten geisteswissenschaftlichen Kleingruppe	96
Abbildung 20:	Handlungsstrategien wissenschaftlicher MitarbeiterInnen im sozialen Raum.....	188

1. Einleitung

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine zahlenmäßig starke Gruppe an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die in den vergangenen Jahrzehnten beständig gewachsen ist. Gestiegen ist in diesem Prozess auch die Zahl der prekär Beschäftigten im so genannten Mittelbau. Befristete Arbeitsverhältnisse und mangelnde Perspektiven gehören zum Alltag der Mehrheit wissenschaftlicher MitarbeiterInnen, die sich auf dem schmalen Grat zwischen W3 und Hartz IV bewegen. Neben der geringen Chance auf eine unbefristete Professur, die auf einen Schlag alle existentiellen Probleme lösen kann, droht Gefahr, dauerhaft in eine prekäre soziale Lage zu geraten.

Ein Arbeitsvertrag, der auf drei Jahre befristet ist, bedeutet für wissenschaftliche MitarbeiterInnen inzwischen eine „sichere Stelle“. Immer kürzer sind die Vertragslaufzeiten geworden. Möglichkeiten, eine unbefristete Stelle unterhalb der Professur zu ergattern, sind kaum vorhanden. Der wissenschaftliche Nachwuchs fühlt sich nicht ausreichend betreut und sieht sich häufig in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ProfessorInnen, die zugleich Vorgesetzte und GutachterInnen der Qualifizierungsarbeiten ihrer MitarbeiterInnen sind. Und weiterhin gibt es oft erhebliche Probleme, Beruf und Familie so zu vereinen, dass für die wissenschaftliche Laufbahn keine Nachteile entstehen.

Die Liste schwieriger Bedingungen, unter denen wissenschaftliche MitarbeiterInnen erhebliche Beiträge dazu leisten, den Betrieb in Forschung und Lehre aufrecht zu erhalten, ließe sich problemlos fortsetzen. Auffällig ist, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Mittelbau sehr gering ist. Er liegt deutlich unter fünf Prozent.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen bilden keine homogene Gruppe. Ihre Einschätzungen zum Beruf, ihre Erwartungen, Handlungsmotive, Perspektiven und Lebenspläne sind sehr verschieden. Auch gehen Phänomene von Prekarität und solche der Privilegierung in diesem Berufsfeld durchaus zusammen. Neben der Klage über Planungsunsicherheiten und teilweise geringe Einkommen gibt es so auch gewichtige Pluspunkte zu verteilen. Zu ihnen gehören unter anderem die freie und selbstbestimmte Arbeitsweise, die die wissenschaftliche Tätigkeit häufig ermöglicht.

Wie diese verschiedenen Aspekte und Bewertungen zusammen hängen, ist nicht systematisch erforscht. Weitgehend unberücksichtigt ist bislang auch der Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und Lebensweise der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ihren Sichtweisen im Beruf. Die Untersuchung, deren Ergebnisse wir mit dieser Arbeit vorlegen, versucht dazu erste Aufschlüsse zu erhalten. Wir fragen nach der milieuspezifischen Verankerung der Praktiken und Haltungen in dieser Zielgruppe. Damit verbunden ist die Frage nach den verschiedenen Strategien, mit denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs unterschiedlicher sozialer Herkunft im wissenschaftlichen Feld positioniert. Dabei interessieren uns insbesondere die vor allem unbewusst wirksamen Strategien, die mit unterschiedlichen Lebensplänen und Prioritäten in den sozialen Milieus (vgl. Vester u.a. 2001, Bremer/Lange-Vester 2013) korrespondieren und mit dem Habitus (Bourdieu 1982) dauerhaft verinnerlicht werden.

Die Habitus- und Milieuforschung (Vester u.a. 2001), mit der wir arbeiten, ermöglicht es, die keineswegs beliebige Vielfalt an Sichtweisen und Präferenzen in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu ordnen. Nach unserem Forschungsansatz müssen die Menschen gewissermaßen ganzheitlich betrachtet werden, um einzelne Praktiken und Haltungen verstehen zu können. Die unterschiedlichen Äußerungen einer Lebensweise hängen systematisch miteinander zusammen und ergeben erst in diesem Gesamtzusammenhang ein schlussiges Bild.

Sich diese Gesamtzusammenhänge zu erschließen, bedeutet nach unseren Erfahrungen aus unterschiedlichen Forschungsprojekten, eine wichtige Grundlage, um bestimmte Zielgruppen, etwa der Kirche, der Weiterbildung oder auch der Gewerkschaften, erreichen zu können (vgl. Vögele u.a. 2002, Bremer 1999, Vester u.a. 2007). Die Standpunkte und Interessen, die die Menschen vertreten, lassen sich auf der Folie ihres sozialen Milieus und der darin präferierten Auffassungen und Praktiken verstehen. Damit verbunden ist, dass diese Standpunkte mit bestimmten gesellschaftlichen Standorten und Chancen korrespondieren. Je nach Milieu, fallen nach unseren Befunden auch die Erwartungen an eine gewerkschaftliche Interessenvertretung sehr verschieden aus und hängen mit der gesamten Lebenspraxis zusammen.

Unsere Untersuchung über die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist als Pilotstudie zu verstehen. Sie ist von der Gewerkschaft ver.di finanziert worden und beruht auf einer qualitativen Befragung von Natur- und GeisteswissenschaftlerInnen, die wir im Sommer 2009 durchgeführt haben. Unsere Stichprobe ist begrenzt, sie hat dafür aber den Vorzug qualitativer Forschung, die befragten WissenschaftlerInnen ausführlich zu Wort kommen zu lassen. Und in den Befunden zeichnen sich deutlich verschiedene Handlungsmuster und -strategien von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen sozialen Milieus ab. Das Bild, das sich ergibt, ist keineswegs vollständig. Dies würde weitere Forschungen in einem größeren Umfang erfordern.

Die Untersuchung bestätigt allerdings die Ungleichheit nach der sozialen Herkunft im Mittelbau. Sie verweist damit auf eine Forschungslücke in einem Feld, das sich vorrangig auf die Ungleichheit der Geschlechter an Hochschulen konzentriert. Dies hat uns schließlich veranlasst, den 2011 abgeschlossenen Projektbericht für diese Buchveröffentlichung zu überarbeiten und zu aktualisieren, um mit unseren Befunden zur wissenschaftlichen Forschung und zur politischen Diskussion über die Situation im Mittelbau beizutragen. Die Veröffentlichung der Untersuchung ist wiederum der finanziellen Unterstützung von ver.di zu verdanken.

Die Studie entstand im Auftrag und in enger Kooperation mit dem Fachbereich Bildung Wissenschaft und Forschung des ver.di Landesbezirks Niedersachsen-Bremen. Der Landesbezirk setzt sich besonders dafür ein, die Auseinandersetzung mit den Erfahrungen und Problemen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen zu intensivieren und die Haltungen und Perspektiven dieser Beschäftigtengruppe besser kennen zu lernen. Für ihre Unterstützung möchten wir ganz besonders Brigitte Schütt und Kornelia Knieper sehr herzlich danken. Unser Dank gilt ebenfalls Jan de Vries, dessen Aufgeschlossenheit für unseren Forschungsansatz das Projekt mit ermöglicht hat. Darüber hinaus geht unser herzlicher Dank an die Vertrauensleute und Personalräte an den Standorten unserer Erhebung, die uns den Zugang zu den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ermöglicht und die Forschungsarbeit darüber hinaus unterstützt und begleitet haben. Die Namen dieser Vertrauensleute und Personalräte können wir mit Rücksicht auf die befragten WissenschaftlerInnen und das Gebot der Anonymität nicht nennen. Der Aufgeschlossenheit der Natur- und GeisteswissenschaftlerInnen schließlich, die mit uns über ihr Leben und über ihre Erfahrungen im beruflichen Alltag diskutiert haben, ist es zu verdanken, dass wir genauere Einblicke in die Erfahrungen und Perspektiven von WissenschaftlerInnen aus unterschiedlichen sozialen Milieus erhalten haben. Auf der Grundlage dieser Haltungen und Einschätzungen können weiterführende Diskussionen um mögliche Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Ansprache des Mittelbaus geführt werden.

Darmstadt und Essen im Mai 2013

Andrea Lange-Vester und Christel Teiwes-Kügler

2. „Die Uni ist einer der größten Halsabschneider als Arbeitgeber überhaupt“: Problemstellung, Forschungsstand und Forschungslücken

Die Uni als Halsabschneider: Das ist die Äußerung eines von uns befragten wissenschaftlichen Mitarbeiters zu seiner beruflichen Situation. Anlass zum Unmut gibt es in dieser Berufsgruppe allemal. Dass ihre Situation prekär ist, ist nicht neu, aber lange Zeit kaum wahrgenommen worden. Dies vielleicht auch deshalb, weil der Blick weniger auf das Prekäre gefallen ist als auf das Privileg, das mit dem Status wissenschaftlicher MitarbeiterInnen verbunden ist. Immerhin signalisiert dieser Status ein Stück Zugehörigkeit, die sich viele wünschen, aber nicht alle erreichen.

Diese Zugehörigkeit ist meist nicht von beliebiger Dauer. Im Jahr 2002 (mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes, die Edelgard Bulmahn von der SPD zu verantworten hat) wurde die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer für die Beschäftigung an der Hochschule ins Hochschulgesetz aufgenommen. Danach ist die Möglichkeit, als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule tätig zu sein, auf zwölf Jahre begrenzt, wobei in der Regel von sechs Jahren vor und sechs Jahren (bzw. neun Jahren bei Medizinern) nach der Promotion ausgegangen wird. Wer anschließend den Sprung auf die Professur nicht schafft, muss die Hochschule verlassen. Nach zwölf Jahren muss sachlich begründet werden, warum jemand noch immer befristet beschäftigt wird, andernfalls besteht die Möglichkeit, sich in die Hochschule auf eine Dauerstelle zu klagen. Die Zwölf-Jahres-Frist ist seinerzeit unter Stichworten wie „Berufsverbot“ (Keller 2002) und „Generation Schrott“ (Deggerich 2002) diskutiert worden, weil es einerseits untersagt wurde, nach zwölf Jahren noch befristet beschäftigt zu werden, andererseits aber so gut wie keine unbefristeten Stellen vorhanden waren – was im übrigen bis heute gilt.

Nach massiver Kritik auch aus dem Wissenschaftssystem wurden die negativen Auswirkungen dieser HRG-Novelle zumindest teilweise wieder entschärft. Seit Frühjahr 2007 sind die Befristungen (nach dem Scheitern der 5. und 6. HRG Novelle) im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt, das gegenüber den früheren Regelungen einige Veränderungen vorsieht. Eingeführt wurde unter anderem ein so genannter wissenschaftsspezifischer Befristungstatbestand, der unter bestimmten Voraussetzungen die Mitarbeit in Drittmit-

telprojekten auch dann ermöglicht, wenn jemand die zwölf Jahre Höchstfrist an der Hochschule überschreitet (vgl. *WissZeitVG* 2007).

Die Diskussionen um die Befristungsregelungen für die Mitarbeit an Hochschulen, aber auch die zunehmende Bedeutung hoher Qualifikation und die anhaltende Diskussion über Exzellenz und internationale Wettbewerbsfähigkeit haben dazu beigetragen, dass die Situation im wissenschaftlichen Nachwuchs und bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den letzten Jahren doch etwas mehr Aufmerksamkeit erhält. Indizien dafür sind unter anderem die Bundesberichte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), die das Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegeben hat (BMBF 2008, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013), die Untersuchung von Jakszat, Schindler und Briedis (2010) über Beschäftigungsbedingungen und berufliche Orientierungen in dieser Gruppe sowie auch die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durch die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) in Hannover (Jongmanns 2011). Ebenfalls aus der HIS kommt eine aktuelle Studie zur Situation und zu den Arbeitsbedingungen von Promovierenden verschiedener institutioneller Kontexte (Jakszat/Preßler/Briedis 2012). Mit dem Stand und Zukunftsbedarf an wissenschaftlichem Personal an den Hochschulen befasst sich eine Expertise von Gülker (2011).¹

Auch die Gewerkschaften haben ihre Initiativen verstärkt. Der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung der Gewerkschaft ver.di hat verschiedene Projekte und wissenschaftliche Untersuchungen veranlasst, die die Situation der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zum Thema haben. Dazu gehören die Studie von Grünh, Hecht, Rubelt und Schmidt (2009) sowie die Untersuchung von Boris Schmidt (2007). Das gewerkschaftsnahe Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans Böckler Stiftung (WSI) widmete dem Thema wissenschaftlicher Arbeitsmarkt im Mai 2010 ein Schwerpunktheft (vgl. *WSI Mitteilungen* 5/2010). Inzwischen wendet sich auch die Prekaritätsforschung dem Problemfeld zu, nachdem sie die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lange vernachlässigt hat (vgl. Dörre/Neiss 2008a, 2008b). Im Jahr 2010 mündete die schon ältere Forderung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) nach einer „aufgaben-gerechten Personalstruktur“, die auch ermöglicht, unterhalb der Professur unbefristet Wissenschaft als Beruf zu betreiben, im „Templiner Manifest“ (GEW o.J.a). Mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (GEW o.J.b) existiert inzwischen ein „Werkzeugkasten zur Umsetzung des Templiner Manifests“. Mit ihm will die GEW Hochschulen und Forschungseinrichtungen dazu bewegen, sich auf Stabilität und Berechenbar-

¹ Weitere Untersuchungen liegen vor von Hausen 2002, Enders 2003, Enders u.a. 2001, Gerhardt u.a. 2005, Gross/Jung 2007, Erzberger 2010 und Sander 2012. Vgl. außerdem Mittelbau-initiative Göttingen (o.J.).

keit in den Beschäftigungsverhältnissen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu verpflichten.

Weitere Impulse erhält die Debatte derzeit mit parlamentarischen Initiativen. Zu ihnen gehört ein Gesetzentwurf der SPD-Bundestagsfraktion, mit dem das Wissenschaftszeitvertragsgesetz reformiert werden soll. Der Gesetzentwurf zielt darauf, Mindestlaufzeiten in befristeten, nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingegangenen Beschäftigungsverhältnissen von WissenschaftlerInnen zu verankern, die 24 Monate nur in begründeten Ausnahmefällen unterschreiten sollen (vgl. Bundestags-Drucksache 17/12531 vom 27.02.2013). Ebenfalls gibt es Vorhaben auf Länderebene. So wollen in Niedersachsen die SPD und Bündnis 90/Die Grünen laut Koalitionsvertrag vom Februar 2013 Juniorprofessuren stärken und mithilfe des Tenure Tracks mehr unbefristete Weiterbeschäftigung ermöglichen. Im Blick sind außerdem die DoktorandInnen, deren Betreuungen verbessert werden sollen (vgl. SPD und Bündnis 90/Die Grünen, Landesverbände Niedersachsen).

Diese Entwicklungen und die Beharrlichkeit mancher Initiativen mögen vielleicht Anlass zu vorsichtigem Optimismus zu geben. Gleichwohl bleiben Zweifel angebracht, dass existentielle Sicherheit und tragfähige Perspektiven für den Mittelbau als Voraussetzungen für „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ dauerhaft und in größerem Umfang kampflos zu verwirklichen sein werden.

Die Ergebnisse unserer Befragung aus dem Jahr 2009 zumindest geben kaum Anlass zur Zuversicht für den wissenschaftlichen Nachwuchs, dessen Situation sich bis heute nicht grundlegend geändert hat.

„Der Druck, der auf dem wissenschaftlichen Nachwuchs lastet, ist außerordentlich hoch“, bilanziert Beate Kraus (2008: 202). „Die Unwägbarkeiten der Karriere und die geringe Kontrolle über den eigenen Aufstieg beeinflussen die gesamte Lebensplanung und halten viele junge Leute – Frauen und Männer – davon ab, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen“ (ebd.).

Unverständlich bleibt, dass die bundesdeutsche Politik, die immer wieder betont, dass die wirtschaftliche Stärke der Bundesrepublik in hohen Bildungs- und Qualifizierungsstandards besteht, den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs nicht, wie zu erwarten wäre, durch attraktive Arbeitsbedingungen und sozial abgesicherte Beschäftigungen umwirbt, sondern in der Regel noch immer zu abhängigen Bittstellern in prekären Arbeitsverhältnissen degradiert.

Wir sind im Vorfeld unserer Untersuchung bereits davon ausgegangen, dass die beruflichen Perspektiven für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in den geisteswissenschaftlichen Fächern nicht besonders günstig sind. Die geisteswissenschaftlichen Fakultäten und Fachbereiche haben es im Allgemeinen schwerer, Fördermittel einzuwerben und werden in der Regel auch im Rahmen der Exzellenzinitiative seltener finanziell besonders belohnt. Ausnah-

men, wie die Universität Konstanz, bestätigen hier die Regel. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) vergibt einen Großteil der Fördermittel für medizinische, technische und naturwissenschaftliche Forschungen und auch die Privatwirtschaft engagiert sich eher in technisch-naturwissenschaftlichen Forschungsfeldern.² Wir haben daher angenommen, dass es um die beruflichen Perspektiven und Beschäftigungsbedingungen für den naturwissenschaftlichen Nachwuchs besser bestellt ist. Das Bild, das sich durch die naturwissenschaftliche Befragungsgruppe ergeben hat, ist allerdings ein anderes.

Auch in den naturwissenschaftlichen Fächern sind die Aussichten, eine unbefristete Stelle innerhalb der Universität oder in angegliederten Forschungseinrichtungen zu erhalten, begrenzt. Die Situation auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt bietet ebenfalls weniger günstige Alternativen, als wir erwartet hatten. In der Regel finanziert sich auch hier der wissenschaftliche Nachwuchs über Drittmittel oder Stipendien. Einiges weist darauf hin, dass Promotionsvorhaben auch deshalb in Angriff genommen werden, weil andere berufliche Perspektiven fehlen und sich auf diese Weise die befürchtete Arbeitslosigkeit noch eine Zeit lang verschieben lässt.

2.1 Die Beschäftigungssituation wissenschaftlicher MitarbeiterInnen in Zahlen: Prekarität und zunehmende Belastungen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen nur einen Teil der heterogen zusammengesetzten Gruppe derer aus, die an Hochschulen wissenschaftlich arbeitet. Zu dieser Gruppe gehören unter anderem auch Lehrkräfte, Stipendiaten sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (vgl. Schneickert/Lenger 2010, Schneickert 2013). Was den meisten von ihnen gemeinsam ist, das ist die Befristung ihrer Stellen.

Die Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an deutschen Hochschulen ist seit den 1970er Jahren beständig gestiegen. Zwischen

² Die Bewilligungen der DFG je Wissenschaftsbereich in den Jahren 2008 bis 2011: Die Lebenswissenschaften erhielten zwischen 38,1% und 39,1% der in einem Jahr bewilligten Mittel. Im Jahr 2011 waren dies gut 808 Mio Euro. An die Naturwissenschaften gingen 2008 bis 2011 zwischen 23,9% und 26% der Mittel. Im Jahr 2011 war dies ein Betrag von knapp 499 Mio Euro. Die Ingenieurwissenschaften erhielten zwischen 21,6% und 22,7% der Jahresbewilligung. Sie lag 2011 bei rund 452 Mio Euro. Das Schlusslicht bilden in jedem Jahr die Geistes- und Sozialwissenschaften, mit einem Anteil zwischen 14,3% und 15,3% der bewilligten Summen. 2011 erhielten sie gut 318 Mio Euro. Vgl. DFG Jahresbericht 2011: 166.

1972 und 2009 hat sie sich mehr als verdoppelt (Gülker 2011: 12f.).³ Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen „stellen mit 86% die größte Beschäftigungsguppe innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur dar“, der im Jahr 2010 etwa 134.000 Personen angehörten (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183). Mit steigenden Beschäftigtenzahlen hat auch die Zahl der befristet Angestellten zugenommen. Dies gilt insbesondere seit etwa 2005. Kamen damals

„(...) bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Angestellten an Hochschulen (...) auf einen unbefristet Beschäftigten vier befristet Beschäftigte, beträgt das Verhältnis zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten heute fast eins zu sieben“, so resümiert GEW-Vorstandsmitglied Andreas Keller (2011: 6). Und er fügt hinzu: „Die Entwicklung ist völlig aus dem Ruder gelaufen. Das Hire-and-Fire-Prinzip schadet der Kontinuität und damit Qualität“ (ebd.).

Hier spielen nicht zuletzt auch die immer kürzeren Vertragslaufzeiten eine Rolle. Dabei gehen Prognosen davon aus, dass auf längere Sicht infolge steigender Studierendenzahlen und einer qualitativen Ausweitung des Aufgabenspektrums mehr WissenschaftlerInnen an den Hochschulen benötigt werden (vgl. etwa Gülker 2011, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 134, 179ff.). „Die Legende einer ‚Verstopfung von Karrierewegen‘ durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse“ sieht Keller (2011: 6) auf Grundlagen entsprechender Voraussagen „wie ein Kartenhaus in sich“ zusammen fallen.

Bezogen auf die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wissen wir, dass im Jahr 2005 drei Viertel (74,8%) von ihnen befristet beschäftigt gewesen sind, davon 46,7% in Teilzeit, wobei die Mehrheit (73,6%) im Umfang einer halben bis Zweidrittel-Stelle beschäftigt war (BMBF 2008: 52). Nach Angaben der Hochschul-Informationen-System GmbH (HIS) lag der Anteil wissenschaftlicher MitarbeiterInnen, die befristet beschäftigt sind an den Hochschulen, „seit Mitte der 80er-Jahre bis ins Jahr 2005 (...) stabil bei 74 bis 76%“ (Jongmanns 2011: 14). Im Jahr 2009 waren es 83% (vgl. ebd.). Nach den Daten, die mit dem WiNBus-Panel im Zeitraum von Oktober 2009 bis April 2010 online erhoben wurden, arbeiten an den Universitäten insgesamt 88% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen befristet. Bei den Nichtpromovierten gilt dies für 93%, bei den Promovierten für 81% (vgl. Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 13).

³ Fachhochschulen und Universitäten unterscheiden sich in der Entwicklung: Zwischen 1992 und 2009 hat sich „die Zahl (...) des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Fachhochschulen (...) verdoppelt, an Universitäten ist sie um das 1,5-fache gestiegen“ (Gülker 2011: 13). Der Anstieg der Beschäftigten fällt ebenfalls fächerspezifisch verschieden aus (vgl. ebd.).

Abbildung 1: Anteil befristet beschäftigter wissenschaftlicher MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen

Jahr	Anteil befristet beschäftigter Wiss. MitarbeiterInnen an dt. Hochschulen
2005	74,8%
2009	83,0%

Quelle: BMBF 2008: 52, Jongmanns 2011: 14.

Den verfügbaren Zahlen zufolge hat die befristete Beschäftigung an den Universitäten im Jahr 2010 einen vorläufigen Höhepunkt erreicht: Das Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2013) weist für 89,7% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eine Befristung aus. Die Gruppe teilt sich in Vollzeitbeschäftigte mit einem Anteil von 47,2% sowie Teilzeitbeschäftigte, die 42,5% der befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ausmachen und deren Anteil in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen ist (vgl. ebd.: 184). Nur etwa jeder zehnte wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten hat das Privileg, unbefristet beschäftigt zu sein (Vollzeit: 7,8%, Teilzeit: 2,5%) (vgl. ebd.).

Fast alle wissenschaftlich Tätigen unterhalb der Professur arbeiten also mit unsicherer Zukunft und wenig Planungssicherheit. Auch ist durchaus nicht mehr unüblich, dass Regelprofessuren befristet besetzt werden (vgl. Gülker 2011: 16f.). Ebenso gibt es Professuren mit mehrjähriger Probezeit, die also zunächst ebenfalls nur begrenzte Perspektiven ermöglichen.

Die befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen verteilen sich im Wesentlichen auf zwei Typen von Stellen. Sie besetzen entweder Haushaltsstellen der Institute oder sie werden über Drittmittel finanziert. 1995 gab es an den Hochschulen insgesamt 64.068 befristet beschäftigte wissenschaftliche MitarbeiterInnen. 38.817 von ihnen wurden aus Haushaltsmitteln finanziert, 23.222 aus Drittmitteln. Der Anteil der Drittmittelbeschäftigten lag damit bei 36,2% (vgl. BMBF 2008:53).

Abbildung 2: Befristet beschäftigte wissenschaftliche MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen und ihre Finanzierung

Jahr	Insges.	Haushalts-Mittel	Drittmittel	Anteil Drittmittel
1995	64.068	38.817	23.222	36,2%
2005	83.267	46.880	36.387	43,7%

Quelle: BMBF 2008: 53.

Bis 2005 sind diese Zahlen kontinuierlich gestiegen. Von den dann 83.267 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit befristeten Verträgen hatten 46.880 eine Institutsstelle besetzt, 36.387 lebten von Drittmitteln. Der Anteil der Drittmittelbeschäftigten lag bei 43,7% (vgl. BMBF 2008: 53).

Etwas andere Zahlen von der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) geben auch für 2009 Aufschluss. Hier sind allerdings alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zusammengefasst berücksichtigt, also befristete *und* unbefristete Beschäftigte. Nach den Zahlen von der HIS waren es 1992 insgesamt 15.000 Beschäftigte, die aus Drittmitteln finanziert wurden (Jongmanns 2011: 13). Diese Zahl ist bis 2009 auf 57.000 gestiegen. Der Anteil der Drittmittelbeschäftigten an allen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, also an befristet und unbefristet Beschäftigten, lag dann bei 39% (ebd.). An wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die aus Haushaltsmitteln beschäftigt wurden, nennt die HIS für 2009 die Zahl von 89.000 gegenüber 65.000 im Jahr 1992 (ebd., vgl. auch Gülker 2011: 13). Diese Entwicklung einer zunehmenden Drittmittelfinanzierung bestätigen auch die jüngsten Zahlen des Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013: 183) in Bezug auf die Universitäten.

Abbildung 3: Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen insgesamt (befristet *und* unbefristet) und ihre Finanzierung

Jahr	Insges.	Haushalts- mittel	Drittmittel	Anteil Drittmittel
1992	80.000	65.000	15.000	ca. 19%
2009	146.000	89.000	57.000	39%

Quelle: Jongmanns 2011: 13; eigene Berechnung.

Auch die Zahl der DoktorandInnen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist in den vergangenen Jahren gestiegen: im Jahr 2000 waren es 5.297 Personen, 2005 dann 8.767 (BMBF 2008: 55).

Abbildung 4: Doktorandinnen und Doktoranden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Jahr	DoktorandInnen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen
2000	5.297 Personen
2005	8.767 Personen

Quelle: BMBF 2008: 55 (Tab. 9).