

# Generation Zeitvertrag

Vertragslaufzeiten von wenigen Monaten, viel Arbeit, wenig Betreuung. Das ist der Alltag für viele junge Akademiker. Die Probleme von Nachwuchswissenschaftlern sind nicht gerade gering. Um ihre Situation zu verbessern, will die Koalition das Wissenschaftszeitvertragsgesetz reformieren. Zum Stand der Dinge.

von Harald Olkus und Roland Koch

Ein langer Weg. Das Ende ungewiss. Das sind für viele junge Menschen die Karrierechancen in der Wissenschaft.



Sie hat mit ausgezeichnete Benotung promoviert, einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland verbracht, ihrer Disziplin neue Forschungsperspektiven eröffnet, Preise gewonnen – und dennoch handelt sich die junge Berliner Wissenschaftlerin, die lieber nicht namentlich genannt werden will, von einem Projekt zum nächsten, bemüht sich um kurzzeitige Forschungsaufträge oder Stipendien. Eine feste Stelle ist in diesem Stadium ihrer Karriere nicht in Sicht. Stattdessen besteht ihr Alltag aus einem ständigen Jonglieren mit Themen, Bewerbungen, Projektanträgen: „Man muss immer viel mehr Bälle in der Luft haben, als man jemals wieder auffangen kann“, sagt die Postdoktorandin. „Das Anstrengendste ist dabei vielleicht die mentale Arbeit, sich immer wieder Möglichkeiten vorzustellen, in denen das eigene Projekt aufblühen könnte.“ Dabei ist schon beim Antritt klar: „In einigen Monaten läuft es aus und ich muss etwas Neues gefunden haben. Meine Erfahrung war und ist: die völlige Unplanbarkeit“, sagt sie.

Mit dieser Erfahrung ist sie nicht allein. In vergleichbaren Situationen befinden sich tausende Nachwuchsforscher an deutschen Hochschulen. Der Wissenschaftsrat zählt rund 110 000 Stellen als Vollzeitäquivalente. In der Praxis sind es damit deutlich mehr Wissenschaftler, die sich diese Stellen teilen. Neun von zehn haben befristete Arbeitsverträge. Jeder zweite hat einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von unter einem Jahr (s. Kasten rechts). Zielstrebiges Forschen, eine einigermaßen planbare Karriere – das ist unter diesen Bedingungen nicht einfach.

**Mitverantwortlich** dafür ist das sogenannte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Es ist im Jahr 2007 in Kraft getreten und erlaubt Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Befristung von Arbeitsverträgen für Wissenschaftler über einen Zeitraum von bis zu zwölf Jahren. In der Medizin sind sogar fünfzehn Jahre möglich. Da es für die Laufzeit der Verträge keine Beschränkungen gibt, werden sie oft nur für Monate abgeschlossen. Das verschafft einerseits den Arbeitgebern Flexibilität, indem Verträge mit kurzen Lauf-

zeiten möglich sind. Die Wissenschaftler andererseits sind damit zu maximaler Unsicherheit verurteilt.

Ein weiteres Problem, mit dem sich junge Wissenschaftler herumschlagen müssen: Berufungen auf die begehrten Professuren erfolgen bei deutschen Akademikern meist spät – im Durchschnitt erst mit Anfang Vierzig. Nur ein gutes Drittel der jungen Forscher, die sich habilitieren, werden am Ende Professor. In dem Alter ist es dann aber oft zu spät, noch eine Karriere in der freien Wirtschaft zu starten.

Nicht selten sind es sehr kluge Köpfe, die sich das nicht antun und schon vorher das Weite suchen. Von 2006 bis 2011 verließen 23 500 Wissenschaftler das Land und nahmen eine Forschungsstelle an einer Universität in den USA, der Schweiz oder Großbritannien an.

Das schadet langfristig dem deutschen Wissenschaftssystem. Zwar lägen „befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Qualifizierungsphasen, zeitlich begrenzten Forschungsprojekten und anderen Sachgründen in der Natur des Wissenschaftsbetriebs“, heißt es im Bundesforschungsministerium (BMBF): „Ihr Anteil – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – hat in den letzten Jahren aber ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt.“

Die Lösung des Problems sieht die Politik unter anderem in einer Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die schwarz-rote Regierung im Bund hat dieses Vorhaben auch in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten. Konkrete Ergebnisse gibt es noch nicht. Immerhin ist man im Gespräch darüber, hieß es Mitte Dezember aus dem BMBF. Im Januar 2015 könnten gemeinsame Eckpunkte vorliegen, schrieb die Süddeutsche Zeitung. Und wie positionieren sich die Beteiligten?

Der Wissenschaftsrat (WR) hält die Karrierewege an Universitäten für dringend verbesserungsbedürftig und empfahl bereits im Juli unter anderem den deutlichen Ausbau von Tenure-Track-Professuren sowie unbefristeter Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiter. Insgesamt fehlen laut WR 7500 Professoren-Stellen im System. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hatte

## Der Nachwuchs in Zahlen

- 53 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen haben laut der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) befristete Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr. 36 Prozent sitzen auf Stellen mit einer ein- bis zweijährigen Laufzeit. Nur elf Prozent der Mitarbeiter haben zwei- und mehrjährige Verträge.
- Das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen hat sich zwischen den Jahren 2000 und 2010 von 4:1 auf 9:1 gewandelt.
- Der Frauenanteil sinkt, je höher man in der akademischen Laufbahn aufsteigt. Anfang Dezember hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz Zahlen aus dem Jahr 2012/2013 veröffentlicht: Während das Geschlechterverhältnis bei Studienanfängern noch annähernd gleich ist, werden nur 27 Prozent der Habilitationen von Frauen verfasst. Bei den Professuren sind nur noch rund 20 Prozent durch Frauen besetzt.
- Die GEW veranstaltet am 16. Januar 2015 in Berlin einen Kongress zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die Veranstaltung ist öffentlich und kostenfrei. Anmeldungen sind bis zum 12. Januar möglich.

**Internet**  
[www.gew.de/TagungenKongresse.html](http://www.gew.de/TagungenKongresse.html)





schon Mitte Mai Empfehlungen zu den Karrierechancen junger Akademiker abgegeben. Dabei machten die Rektoren auch auf das Problem der vielen Projektstellen aufmerksam: Durch gestiegene Drittmittelförderungen seien in den vergangenen Jahren zusätzlich zu den bereits vorhandenen Stellen viele befristete Stellen in das System gekommen. „Die Zahl der Dauerstellen und Professuren ist im Verhältnis zur Zahl der qualifizierten Nachwuchskräfte proportional nicht mitgewachsen, was die Verbleibs- und Aufstiegschancen stark gemindert hat“, heißt es in der Empfehlung: „Die Mitgliedsuniversitäten der HRK sehen daher einen besonderen Handlungsbedarf bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und der stärkeren Berücksichtigung von dessen spezifischen Interessen in den Hochschulen.“

Auch nach Ansicht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) geht an einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes kein Weg vorbei. „Wir brauchen berechenbare Karrierewege“, sagt Dr. Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung. Mitte Januar 2015 will die Gewerkschaft auf einem Kongress in Berlin ihre Reformvorschläge für das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorstellen und diskutieren.

**Wie diese Reform** aussehen könnte, darüber herrscht unter den Beteiligten Uneinigkeit. Die SPD will die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu längerfristig laufenden Stellen verpflichten. Die drittmittelgeförderten Stellen sollen so lange dauern wie das geförderte Projekt. Außerdem soll in der Qualifizierungsphase eine Vertragslaufzeit von mindestens 24 Monaten gelten.

Bundesforschungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka (CDU) setzt auch darauf, dass die Veränderungen aus dem Wissenschaftssystem selbst kommen. Man erwartet einen Kulturwandel in den Hochschulen. „Allein eine isolierte Gesetzesnovelle würde nicht zu den insgesamt für die Schaffung planbarer und transparenter Karrierewege dringend notwendigen Veränderungen führen können“, heißt es aus dem Ministerium: „Denn an erster Stelle ist ein aktives Gegensteuern Aufgabe der Hochschulen und

Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeber.“ Diese Bemühungen könnten dann durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes „flankiert“ werden. Wie dies bestmöglich erfolgen kann, müsse mit den Wissenschaftsorganisationen besprochen werden.

Hier will sich die GEW als zusätzliche Größe einschalten. „Die Aufhebung der Tarifsperrung ist überfällig“, sagt Andreas Keller. „Die Gewerkschaften müssen endlich das Recht bekommen, mit den Arbeitgebern sachgerechte Befristungsregelungen tarifvertraglich auszuhandeln.“

Den Forschern müsse spätestens nach der Promotion ein Angebot gemacht werden, das ihnen ermöglicht, dauerhaft in der Wissenschaft bleiben zu können. „Wir brauchen Dauerstellen für Daueraufgaben und stabile Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung – nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch, um die Kontinuität und Qualität von For-

## In einzelnen Bundesländern wird jetzt gehandelt

schung und Lehre zu sichern“, sagt Keller. „Der Bund muss dafür die entsprechenden Rahmenbedingungen setzen.“ Die GEW plädiert unter anderem für Mindestlaufzeiten für Zeitverträge und Betreuungsvereinbarungen für befristet beschäftigte Doktoranden. Auch die Möglichkeiten zur Familienplanung müssten sich verbessern. „Wir brauchen endlich einen Rechtsanspruch auf Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“, sagt Keller.

**Mehr Sicherheit** fordern auch die Betroffenen. „Kettenverträge sind jedenfalls ganz sicher keine angemessene Rahmenbedingung für die Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Nachwuchses“, sagt Anna Tschaut, Vorsitzende des Promovierenden Netzwerks Thesis. Sie fordert, dass die Promovenden in der Regel für einen Zeitraum angestellt werden, der die Promotion von Anfang bis Ende abdeckt. „Damit wäre für die Promovierenden finanzielle Sicherheit

gewährleistet, welche sie sowohl für die reibungslose Durchführung ihrer Promotion und damit ihrer wissenschaftlichen Qualifikation benötigen, als auch als hochausgebildete Arbeitnehmer verdienen“, sagt Tschaut. Bei beidem gehe es ja nicht nur um den persönlichen Nutzen, sondern auch um Fragen der Anerkennung des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrages, den die Nachwuchswissenschaftler leisten.

Anfang Dezember wurde zudem die Studie „Exzellenz braucht Existenz“ vorgestellt. An der zugrundeliegenden bundesweiten Online-Umfrage haben 1700 junge Wissenschaftler teilgenommen. Eine Kernaussage lautet: „Die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse wirken sich nicht nur auf das Leben der Forschenden und ihrer Familien ausgesprochen negativ aus, sondern auch auf die Qualität des Wissenschaftssystems.“ Unter anderem werde so wissenschaftliches Fehlverhalten begünstigt ([www.perspektive-statt-befristung.de/Exzellenz\\_braucht\\_Existenz\\_online.pdf](http://www.perspektive-statt-befristung.de/Exzellenz_braucht_Existenz_online.pdf)).

In einigen Bundesländern wird bereits gehandelt. Eva-Maria Stange, seit Mitte November sozialdemokratische Wissenschaftsministerin in Sachsen etwa will mit den Hochschulen Mindeststandards für befristete Arbeitsverhältnisse schaffen. In ihrem Bundesland gab es einen aufsehenerregenden Fall. Dort war ein wissenschaftlicher Mitarbeiter vor Gericht gezogen, der in sechs Jahren 25 befristete Verträge erhalten hatte. Die Richter verhalfen ihm zu einer Daueranstellung.

Stanges Parteikollege Dr. Ernst Dieter Rossmann, der forschungspolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, hat im November zudem einen Zukunftspakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs vorgeschlagen. Damit sollen zusätzliche Juniorprofessuren mit Tenure Track geschaffen werden, neue Personalkategorien wie eine Lehrprofessur oder Dauerstellen im Wissenschaftsmanagement. Bei der Finanzierung müsse der Bund mit ins Boot geholt werden. Rossmann will damit einen Denkanstoß für das kommende Jahr geben. Das ist doch schon einmal eine gute Idee. ■

Harald Olkus ist Journalist in Berlin.  
Roland Koch ist duz-Redakteur.