

Eine leicht veränderte Version des folgenden Textes ist am 10. September 2014 in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* in „Forschung und Lehre“. S. 4 erschienen.

Neue soziale Ungleichheit im wissenschaftlichen Mittelbau

Jürgen Gerhards

Als ich 1982 mein Studium abschloss, gab es einen dominanten Weg zur Promotion und eine daran anschließende wissenschaftliche Karriere: die Beschäftigung auf einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle an einer Universität. Mit dieser Position war eine Lehrverpflichtung von meist zwei Semesterwochenstunden sowie die Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung verbunden. Der Rest der Zeit stand für die Promotion zur Verfügung. Der Anteil der über Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Mittelbaustellen, die keine Lehrverpflichtung hatten, war gering.

Die Wege zur und die Finanzierung der Promotion sind heute vielfältiger geworden. Zum einen hat sich der Anteil der Promovierenden, die durch Drittmittelprojekte finanziert werden im Vergleich zu Personen, die eine Planstelle innehaben, deutlich erhöht. Zum Zweiten ist die Zahl der Promovierenden, die durch ein Stipendium ihren Lebensunterhalt sichern, exponentiell angestiegen. Verantwortlich für den Anstieg der über Stipendien finanzierten Promotionsstellen ist vor allem die Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen nach anglo-amerikanischem Vorbild. Die Exzellenzinitiative hat den Anteil der Promovierenden in Graduiertenschulen nochmals deutlich anwachsen lassen. Eine Befragung von Promovierenden, die vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) im Zeitraum 2009 bis 2011 durchgeführt wurde, zeigt, dass sich 34% der Promovierenden an deutschen Universitäten über eine Mitarbeiterstelle finanzieren (Haus et al. 2012: 124). Bereits 28% sichern ihre ökonomische Basis durch ein Stipendium. Von den 34% der Promovierenden, die eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle haben, ist mittlerweile die Mehrheit auf einer Drittelmittelstelle beschäftigt (19%).

Die Diversifizierung von Promotionsstellen geht einher mit der Entstehung einer neuen sozialen Ungleichheit im Mittelbau, die bis dato wenig beachtet wurde. Die Ungleichheit manifestiert sich in zwei Dimensionen. Mitarbeiter/innen auf einer Planstelle haben in aller Regel eine halbe Stelle und erhalten entsprechend 50% des Gehalts einer vollen Stelle. Dies sind z.B. in Berlin an der Freien Universität ca. 1.150 Euro netto im Monat für jemanden, der unverheiratet ist, keine Kinder hat und ein Berufseinsteiger ist. Während bis vor einigen Jahren auch unpromovierte Mitarbeiter/innen, die durch ein DFG-Projekt finanziert wurden, 50% des Gehalts einer vollen Stelle erhielten, ist die Finanzierung dieser Stellen seit einigen Jahren erhöht worden, für die meisten Fächer auf 65%. Dies entspricht einem monatlichen Nettoeinkommen von ca. 1.400 Euro netto im Monat. Die monatlichen Bezüge von Promovierenden, die ein Stipendium an einer Graduiertenschule erhalten, fallen je nach Universität und auch innerhalb einer Universität je nach Graduiertenschule unterschiedlich aus. Um eine Vergleichbarkeit zu sichern, beziehe ich mich auch wieder auf die Freie Universität Berlin. Doktoranden in den Graduiertenschulen erhalten ein monatliches Stipendium von 1.350 bis zu 1.600 Euro. Die Stipendiaten sind allerdings im Vergleich zu den angestellten Mitarbeiter/innen nicht sozialversichert. Aber auch dies hat sich jüngst bezüglich der von der DFG finanzierten Graduiertenkollegs geändert. Doktoranden können jetzt auch als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beschäftigt werden, sind damit auch sozialversichert und erhalten eine 65% Stelle.

Eine Folge der Diversifizierung von Promotionsstellen ist, dass im selben Institut, manchmal sogar im selben Zimmer, Personen arbeiten, die alle promovieren, aber prozentual betrachtet ein deutlich unterschiedliches monatliches Einkommen beziehen.

Unterschiede im Einkommen sind in Marktgesellschaften keine Ausnahme. Sie erhalten ihre Legitimation durch die Idee der Meritokratie. Diejenigen, die mehr verdienen, bringen idealerweise bessere Leistungen oder haben eine längere Ausbildung hinter sich oder verfügen über Fähigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt besonders nachgefragt werden. All diese Gründe können die Unterschiede im Einkommen von Promovierenden nicht rechtfertigen. Diese haben in der Regel den gleichen Bildungsabschluss, verfügen über ähnliche Fähigkeiten und bewegen sich in einem ähnlichen Arbeitsmarktsegment. Insofern handelt es bei den skizzierten Ungleichheiten um solche, die normativ nicht hinreichend legitimiert sind.

Neben den skizzierten Unterschieden in der Bezahlung kommt eine zweite Ungleichheit hinzu, die wahrscheinlich für die zukünftigen Karrierechancen bedeutsamer ist: Unterschiede in der Verfügung über Zeit zur Arbeit an der Dissertation. Personen auf traditionellen Planstellen sind gerade im Vergleich zu den Promovierenden an den Graduiertenstellen, aber auch im Vergleich zu Personen auf Projektstellen ins Hintertreffen geraten. Während Personen in den Doktorandenprogrammen sich in erster Linie auf die Promotion konzentrieren können, sind Personen auf den wissenschaftlichen Planstellen neben der Arbeit an der Dissertation mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen beschäftigt und müssen sich in aller Regel an der universitären Selbstverwaltung beteiligen. Auch im Vergleich zu Personen, die in Projekten beschäftigt sind, haben sie weniger Zeit, sich ihrer Promotion zu widmen, wie die ifQ-Studie zeigt (Haus et al. 2012: 144). Die Unterschiede in der zeitlichen Beschäftigung mit der eigenen Dissertation werden sich wahrscheinlich auf die Qualität derselben auswirken. Und da die Qualität der Dissertation wiederum die Chancen einer weiteren Beschäftigung im Wissenschaftssystem beeinflusst, sind die skizzierten Unterschiede in der Promotionsphase wahrscheinlich mit langfristigen Effekten für die akademische Karriere verbunden. Wissenschaftliche Karrieren werden weiterhin in erster Linie über die Qualität von Forschungsleistungen und weniger über die Menge und die Qualität der Lehre definiert, auch wenn Lehrerfahrungen in den letzten zehn Jahren etwas an Bedeutung z.B. in Berufungsverfahren gewonnen haben.

Auf eine Gruppe von Promovierenden, die aus meiner Sicht und Erfahrung besonders privilegiert ist, soll gesondert eingegangen werden. Es sind diejenigen Personen, die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz- und der Fraunhofer-Gesellschaft beschäftigt sind und promovieren. Die materielle und intellektuelle Ausstattung dieser Institute für die Forschung, auch z.B. die Höhe der zur Verfügung stehenden Reisemittel und die Einbindung in nationale und internationale Netzwerke ist in aller Regel besser als an den Universitäten. Entsprechend werden Promotionsstipendiaten und promovierende Mitarbeiter/innen an diesen Instituten meist für ihre wissenschaftliche Karriere besser vorbereitet als promovierende Mitarbeiter/innen an Universitäten. Hinzu kommt, dass auch die außeruniversitären Promovierenden keine Lehrveranstaltungen durchführen müssen und sich ganz auf die Forschung konzentrieren können. Diese privilegierte Sonderstellung ließe sich normativ wiederum mit Bezugnahme auf das Prinzip der Meritokratie gut legitimieren, wenn man davon ausgehen könnte, dass die besseren Promovierenden an den außeruniversitären Einrichtungen beschäftigt sind und sich bei der Rekrutierung aufgrund besserer Leistungen gegenüber ihren Mitbewerber/innen durchgesetzt hätten. Dies scheint mir aber nicht oder nur in einem geringen Maße der Fall zu sein. Häufig entscheiden in der frühen Karrierephase zufällige Faktoren darüber, wer eine Promotionsstelle an einer der erwähnten außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhält. Viele wissenschaftliche Karrieren beginnen mit der Übernahme einer studentischen Hilfskraftstelle. Gibt es z.B. in der Nähe einer Universität keine außeruniversitäre Forschungseinrichtung, können Studierende an dieser Universität auch keine Hilfskraftstelle an einer solchen Einrichtung annehmen. Ich bin selbst im Verlauf meiner wissenschaftlichen Laufbahn durch eine zufällige Konstellation bevorzugt worden. Mein damaliger Chef und Promotionsvater wurde als Direktor und später als Präsident an das Wissenschaftszentrum Berlin berufen. Er hat mich damals an die neue Institution „mitgenommen“. Dieser glückliche Zufall und wahrscheinlich weniger meine besondere Leistung hat mir das Privileg exzellenter Arbeitsmöglichkeiten oh-

ne Lehrverpflichtungen eingebracht, meine Publikationsbilanz deutlich verbessert und sich positiv auf die weitere Karriere ausgewirkt.

Welche politischen Schlussfolgerungen ergeben sich aus dem Dargestellten? Es sind vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an den Universitäten, die Planstellen einnehmen, die im Vergleich zu den anderen Promovierenden in eine deprivilegierte Position gerückt sind. Sie haben den geringsten Verdienst und die wenigste Zeit für ihre Dissertation. Bezüglich der Bezahlung ist eine Anpassung entweder in die eine oder andere Richtung erforderlich: eine Absenkung der Bezahlung der halben Stellen in Drittmittelprojekten und der Graduiertenstellen auf die früher geltenden 50% oder eine Anhebung der Bezahlung der Planstelleneinhaber auf das 65% Niveau. Die finanzielle Aufstockung der in Drittmitteln Beschäftigten und vor allem die großzügige Alimentierung der Studierenden in den Graduiertenschulen ist aus meiner Sicht eine Fehlentscheidung gewesen. Ob man das Rad nochmals zurück drehen kann, ist allerdings zweifelhaft.

Bedeutsamer sind aber die Unterschiede in der Verfügung über Zeit zur Abfertigung der Dissertation, weil damit zukünftige Karrierewege vordefiniert werden. Eine politische (kostenneutrale) Lösung könnte darin bestehen, die Projektmitarbeiter, die Doktoranden der Graduiertenschulen und vor allem die privilegierten Mitarbeiter/innen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch Lehraufträge stärker in die universitäre Lehre einzubeziehen und die Mitarbeiter auf den Planstellen im Gegenzug zu entlasten. Dazu bedarf es allerdings einer rechtlichen Änderung. In Berlin sind z.B. die Lehrverpflichtungen des wissenschaftlichen Personals in der Lehrverpflichtungsverordnung geregelt. Die Bezugseinheit sind Personen, die eine wissenschaftliche Position innehaben. Das Lehrdeputat eines Instituts oder eines Fachbereichs berechnet sich aus der Summe der Verpflichtungen der Mitarbeiter/innen des Instituts bzw. des Fachbereichs. Wenn man es nun den Instituten überlassen würde, wie sie das berechnete Lehrdeputat aufbringen, dann könnten sie wissenschaftliche besonders tüchtige Mitarbeiter/innen z.B. für ein oder zwei Semester von der Lehre entbinden; die entstandene Lehrlücke könnte von einem/einer wissenschaftlichen Mitarbeiter/in z.B. aus einem der außeruniversitären Einrichtungen kompensiert werden. Dazu sind diese auch bereit und motiviert, da es für sie für die weitere Karriere von Vorteil ist, wenn sie die Befähigung zur Lehre nachweisen können. Man könnte den von der Lehre freigestellten universitären Mitarbeiter/innen zusätzlich noch die Möglichkeit des Arbeitens an der jeweiligen außeruniversitären Institution eröffnen, um von dem ansprechenden intellektuellen Umfeld profitieren zu können. Durch diesen personellen Austausch würde zugleich die institutionelle Kooperation zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen deutlich verbessert werden.

Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan, 2012: Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper No.13. Berlin.

#