

An inconvenient truth

Eine unbequeme Wahrheit aus der deutschen Forschungslandschaft

Mit Einführung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder 2005/2006 hat sich auch in Hamburg das neue wissenschaftspolitische Leitbild der Bundesregierung, dessen Kernelement der Wettbewerbsgedanke ist, etabliert.

Dreh- und Angelpunkt einer wettbewerbsorientierten Forschungslandschaft, in der Institute um Fördermittel, ForscherInnen, StudentInnen etc. konkurrieren, ist die Bewertung der Forschungsleistung (Ranking). Eine zentrale Kenngröße gängiger Rankings ist die Zahl begutachteter Publikationen in internationalen Fachjournals sowie deren Relevanz, die u.a. durch die Anzahl der Zitate in nachfolgend erscheinenden Artikeln ermittelt wird. So erreichte etwa die Max Planck Gesellschaft (MPG) jüngst einen 4. Platz im „Worldranking“ der SCImago (SIR World Report 2010) mit 30,765 Publikationen in Fachjournals der Kategorie „Physical Sciences“.

Die Zahlen verdeutlichen den Stellenwert des Publizierens in der Wissenschaft. Doch wer sind eigentlich die Leistungsträger, welche die Publikationsleistung erbringen und wie ist es um sie bestellt? Diese Frage soll im Folgenden beispielhaft für das Jahr 2007, exemplarisch anhand des Hamburger Max-Planck-Institutes für Meteorologie (MPI-MET) beantwortet werden. Deswegen Personalstruktur gliedert sich wie folgt (Stand 01.09.2010):

WissenschaftlerInnen :

158 = **100%**

unbefristet:

8 + 15 wissenschaftliche

ProgrammierInnen

(Durchschnittsalter 47 Jahre,

4 Frauen) = **15 %**

befristet: 135 = **85%**

davon 76 in Vollzeit (Durchschnittsalter 39 Jahre, 25 Frauen) davon 59 in Teilzeit.

Die Befristungsquote des MPI-MET liegt damit noch leicht unterhalb der Durchschnittsquote universitärer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Deutschland (s. a. Jaksztat et al., 2008). Immerhin: Ein leichter Fortschritt im Vergleich zur Kaiser-Willhelm Gesellschaft, die wirklich nur auf der obersten Ebene WissenschaftlerInnen in Daueranstellung in ihren Reihen duldet. Im internationalen Vergleich jedoch bildet Deutschland mit einer Befristungsquote von rd. 90% weit abgeschlagen das Schlusslicht. Befristungsquoten außerhalb Deutschlands schwanken zwischen 17% und 30% (s.a. Kreckel, 2010).

Publikationsdaten für das MPI-MET offenbaren nun folgendes Bild der Publikationsleistung:

(Zeitraum Januar 2007 - September 2008)

Erstautor-Publikationen:

von Autoren unbefristet:

66 = **100%**

9 = **14%**

von Autoren befristet:

57 = **86%**

davon Autoren in Vollzeit:

28 = 42%

von Autoren befristet in Teilzeit

50%: 29 = 44%

Die Zahlen des MPI-MET verdeutlichen hier exemplarisch für den Wissenschaftsstandort Deutschland, was in der Wissenschaftsgemeinde ohnehin jeder weiß: Dass hierzulande wissenschaftliche Performance und Exzellenz zu gut 4/5 von zeitlich befristet angestellten „LeiharbeiterInnen“ erbracht wird, die dauerhaft in atypischen prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt

sind.

Dies ist die erste unbequeme Wahrheit für all jene Forschungseinrichtungen und Protagonisten, die wissenschaftliche Exzellenz für sich beanspruchen: Das Fundament der Exzellenz bilden prekär beschäftigte WissenschaftlerInnen, denen man eine konkrete Karriereperspektive verwehrt.

Die Zahlen zeigen weiterhin, dass der Anteil befristet beschäftigter WissenschaftlerInnen (85%) ihrem Anteil an der Publikationsleistung (86%) entspricht. Obwohl befristet angestellte WissenschaftlerInnen also dieselbe Leistung erbringen, verwehrt man ihnen die gleichen Rechte und gleiche soziale Absicherung. Warum eigentlich?

Eine zweite unbequeme Wahrheit ist, dass ein sehr großer und stetig wachsender Teil des wissenschaftlichen Personals in Deutschland noch nicht einmal Angestellte im Sinne des Arbeitsrechts sind. Statt eines Tarifvertrages TVöD erhalten sie lediglich einen Zuschuss zum Lebensunterhalt in Form eines Stipendiums. Da kein Arbeitsverhältnis begründet wird, werden auch keine Ansprüche auf Sozialleistungen erworben. Dies spart dem Arbeitgeber gut 40 % Kosten im Vergleich zu einem Arbeitsvertrag. Zudem werden Stipendienzeiten nicht als Berufspraxis anerkannt, die in einem späteren Anstellungsverhältnis auf die Erfahrungsstufen des TVöD angerechnet werden. Die Folge sind erhebliche Einkommensverluste, die jahrelang zu spüren sind.

Sehr oft treten auch private, als gemeinnützig anerkannte Stiftungen als Stipendienggeber auf. Auf diese Weise werden indirekt nebenbei auch noch Steuergelder

an der Staatskasse vorbeigeschleust. Treten gar öffentlich finanzierte Forschungsgesellschaften wie beispielsweise die MPG oder die Helmholtzgesellschaft als Stipendienggeber auf, so wird auch aus Steuergeldern am Sozialsystem vorbeibesichtigt. In anderen Bereichen würde man das als Schwarzarbeit bezeichnen.

Parallel zur Einführung der Exzellenzinitiative ist auch innerhalb der MPG (wie andersorts ebenfalls) der Anteil von DoktorandInnen mit Stipendien von 41,3% (2004) auf 61,1% (2009) stark angestiegen (Mitteltung des GBR der MPG 3/2010). Etwas plakativ, aber treffend formuliert heißt das: Wir nehmen uns deine Leistung um 1.) unser Renommee zu verbessern 2.) unsere nationale und internationale Sichtbarkeit zu erhöhen; aber: Als Mitarbeiter wollen wir dich nicht!

Inzwischen werden sogar promovierte Wissenschaftler landesweit mit Stipendien abgespeist. So erhält eine 38 jährige WissenschaftlerIn einen monatlichen Betrag von 1570 €, aus denen Krankenversicherung und Altersvorsorge (natürlich ohne Arbeitgeberanteil) bezahlt werden müssen. Das Einsparpotential für den Arbeitgeber ist hier im Vergleich zum Tarifvertrag so verlockend, dass selbst die MPG, die "cutting-edge research" betreibt und "world leadership" anstrebt und sich als Aushängeschild für den Wissenschaftsstandort Deutschland versteht, hier nicht widerstehen kann und auf dem Rücken ihrer Beschäftigten Lohndumping betreibt.

Die dritte unbequeme Wahrheit betrifft die übliche Anstellung der DoktorandInnen in Teilzeitarbeitsverhältnissen mit 50% der normalen Arbeitszeit. Die Teilzeitanstellung wird damit begründet, dass hierdurch dem/der DoktorandIn neben seiner wissenschaftlichen Tätigkeit noch Zeit bleibt, um seine Doktorar-

beit voranzutreiben. Doch worin unterscheidet sich die alltägliche Arbeit eines/einer DoktorandIn von der normalen Tätigkeit einer VollzeitwissenschaftlerIn? Diese Frage drängt sich geradezu auf, wenn man sieht, dass DoktorandInnen entsprechend ihrer Personalstärke auf den gleichen Anteil an Erstautorenschaften kommen wie ihre vollbeschäftigten KollegenInnen (s.o.). Ist dies möglich in der Hälfte der Arbeitszeit? Oder arbeiten sie in Wirklichkeit auch Vollzeit nur mit der halben Entlohnung? Ein Blick auf die gängige Dissertationspraxis schafft Klarheit: Doktorarbeiten werden kumulativ angefertigt, d.h. wissenschaftliche Ergebnisse werden zeitnah in internationalen Fachjournalen publiziert. Zur Erlangung des Doktorgrades werden üblicherweise drei Publikationen in einen kurzen verbind-

des einheitlichen Tarifvertrages BAT hat der neue Arbeitgeber die Möglichkeit, bei vorherigen Arbeitgebern erworbene Erfahrungsstufen nicht anzuerkennen. Als Folge "fällt" eine WissenschaftlerIn mit z.B. 10-jähriger Berufspraxis in die gleiche Lohngruppe wie eine AbsolventIn, die frisch von der Universität kommt. Das hohe Maß an Leistungsbereitschaft und Flexibilität der WissenschaftlerInnen, die sich in vermehrten Umzügen mit der ganzen Familie oder Wochenend-Heimfahrten äußert, wird hier noch mit Lohnminderung bestraft. Dabei sollte sich Leistung doch eigentlich wieder lohnen. Dass es dennoch so häufig zu Arbeitgeberwechseln kommt, zeigt eines deutlich: Hier wird eine Notlage ausgenutzt, um Lohnkosten zu drücken.

Oftmals folgen zwischen zwei



denden Rahmen zusammengefügt. In der Praxis ist daher eine Unterscheidung von Arbeiten für die eigene Doktorarbeit und normaler entlohnter wissenschaftlicher Tätigkeit nicht mehr gegeben.

Die Befristungspraxis erzwingt eine enorm hohe Flexibilität bei WissenschaftlerInnen. Wechselnde Arbeitgeber sind gang und gäbe. Dies legt eine vierte unbequeme Wahrheit offen: Durch die Abschaffung

Arbeitsverträgen auch kurze Zeiten der Arbeitslosigkeit. Gearbeitet wird aber weiter, u.a. um Publikationen zum Abschluss zu bringen oder einen Antrag für das kommende Forschungsprojekt zu schreiben. Hierfür wird der nunmehr Arbeitslosen großzügig sogar der alte Arbeitsplatz weiterhin zur Verfügung gestellt. Damit betritt ein weiterer Geldgeber der Forschung in Deutschland die Bühne, dessen Leistung in den Diskussionen viel

zu wenig gewürdigt wird: Die Bundesagentur für Arbeit. Die betroffenen Wissenschaftler aber werden quasi in die Illegalität getrieben, da sie dem Arbeitsamt jederzeit zur Verfügung stehen müssen.

Wettbewerb und Exzellenzsteigerung werden am Wissenschaftsstandort Deutschland auf dem Rücken der WissenschaftlerInnen ausgetragen. Nirgendwo sonst auf der Welt ist es einfacher, WissenschaftlerInnen dauerhaft in atypischen prekären Arbeitsverhältnissen zu halten. Unsicherheit und Zukunftsangst, die einen hohen Arbeitsdruck und depressive Stimmungen erzeugen, sind die alltägliche prägende Erfahrung der befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen. Dies wird sich, vor dem Hintergrund der verfassungsmäßigen Schuldenbremse, die für Bund und Länder ab 2020 bzw. 2016 die verbindliche Einhaltung eines ausgeglichenen Haushaltes vorgeben, in den kommenden Jahren noch erheblich verschlimmern. Denn es ist nicht zu erwarten, dass der Forschungsetat von

Kürzungen verschont bleibt. Einsparungspotentiale sind bekanntlich schnell und effizient bei befristet beschäftigten Angestellten zu realisieren. Und da Befristung für weit über 80% aller WissenschaftlerInnen vorherrscht, sind Gedanken an Sozialpläne und die Berücksichtigung der familiären persönlichen Verhältnisse nicht mal mehr Wunschträume. Ein Merkmal, das prekär beschäftigte WissenschaftlerInnen mit LeiharbeiterInnen aus der Zeitarbeitsbranche teilen.

Schlussbemerkung:

Das MPI-MET nimmt die Sorgen und Nöte der Wissenschaftler ernst. DoktorandInnenverträge werden künftig mit 50% der normalen Arbeitszeit vergütet plus einem Aufschlag von 15%. Zudem kann die DoktorandIn zwischen Stipendium und Arbeitsvertrag wählen. Promovierte WissenschaftlerInnen erhalten grundsätzlich einen Vertrag nach TVöD. Diese Regelungen liegen jedoch allein im Ermessen der Institutsleitung und können jederzeit widerrufen werden. An

den über 80 anderen Instituten der MPG kann die Situation ganz anders aussehen.

Die GEW setzt sich u.a. dafür ein:

- Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen
- Postdocs verlässliche Perspektiven zu geben
- Die Promotionsphase besser abzusichern und zu strukturieren
- Prekäre durch reguläre Beschäftigung zu ersetzen
- Mobilität zu fördern, nicht zu bestrafen
- Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Etagen der Beschäftigung zu erwirken

Wer diese und weitere Forderungen unterstützen möchte, kann dies durch unterzeichnen des Templiner Manifestes tun. Nähere Informationen hierzu: http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html

MATTHIAS GRÖGER
(Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg)