

# Die Wissenschaft braucht ein eigenes Tarifrecht

Im neuen Hochschulrahmengesetz ist die befristete Beschäftigung zu starr geregelt

Wolfgang Roether

Die vor Kurzem in Kraft getretene Novelle des Hochschulrahmengesetzes begrenzt die Dauer befristeter Beschäftigung an Hochschulen und anderen öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen insgesamt auf zwölf Jahre (davon sechs Jahre vor der Promotion). In der Begründung der Neuordnung durch das BMBF werden beschleunigte Qualifikation und Nachwuchsförderung hervorgehoben, von international konkurrenzfähiger wissenschaftlicher Forschung ist hingegen keine Rede. Um diese Konkurrenzfähigkeit zu erhalten, ist heute, gerade in unserem Fach, ein erheblicher wissenschaftlicher und technischer Apparat notwendig. Dies hat zur Folge, dass die Forschung sehr viel mehr Mitarbeiter benötigt als Professorenstellen zur Verfügung stehen und es daher also nicht genügt, vom Hochschullehrernachwuchs zu sprechen.

Insbesondere an den Universitäten, wo permanente Wissenschaftlerstellen unterhalb der Professorebene rar sind, liegt das wissenschaftlich-technische Know-how weitgehend bei den jungen Wissenschaftlern auf befristeten Stellen. Sie erwerben dieses spezialisierte Know-how häufig erst nach der Promotion, und alle Erfahrung zeigt, dass ihre Produktivität mit jedem zusätzlichen Jahr Beschäftigung steil ansteigt. Muss der junge Wissenschaftler nach sechs Jahren ausscheiden, so geht der Arbeitsgruppe das erworbene Know-how zum großen Teil verloren; dies zu verhindern kann der Professor alleine auf keinen Fall leisten. Die in einer solchen Situation früher gangbaren „Notmaßnahmen“ einer nachgeschalteten Habilitation und C2-Stelle oder eines Wechsels der Institution kann man durchaus kritisch sehen. Da die Neuordnung diese Wege verbaut, bewirkt sie aber eine „Verschwendung von Kreativität und Ressourcen“ (s. Manfred Pfister, TAZ v. 8. 2. 2002), die insbesondere die Universitätsforschung erheblich beeinträchtigt. Als Abhilfe wird von offizieller Sei-

te auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verwiesen. Dies setzt aber voraus, dass die Universitätsverwaltungen bereit sind, sich den Unwägbarkeiten arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung auszusetzen, und Tatsache ist, dass viele Universitäten dies scheuen und das Gesetz deshalb restriktiv handhaben wollen.

Dass das TzBfG darüber hinaus keine Perspektive ergibt für eine „Drittmittelkarriere“, das heißt eine langdauernde Beschäftigung aus Drittmitteln mit wechselnden Verträgen, wird von politischer Seite oft als positiv hingestellt. Dem ist aber wiederum Verschwendung von Kreativität und personellen Ressourcen entgegenzuhalten (das gilt für die Geisteswissenschaften vermutlich noch mehr als für uns). Die Einstellung ist insofern auch schizophren, als heute ja die selbstständige Tätigkeit von Unternehmensgründern gerade als wünschenswert angesehen wird. Eine selbstständige Tätigkeit trägt immer die Gefahr des finanziellen Scheiterns mit sich – weshalb werden dann Drittmittelkarrieren mit einem ähnlich gearteten Risiko als unannehmbar oder unzumutbar angesehen, wo man im anderen Fall gegebenenfalls sogar sein Haus verpfänden muss? Abgesehen davon ist in der Forschung eine selbstständige Tätigkeit sicher nur in Teilbereichen möglich, die eher außerhalb der Grundlagenforschung liegen. Selbstverständlich ist es eine belastende Situation, mit wechselnden Verträgen zu leben, aber eine Drittmittelkarriere zu verfolgen, ist schließlich die eigenverantwortliche Entscheidung jedes/jeder Betroffenen, häufig motiviert durch eine Begeisterung für die Wissenschaft. Diese Karriere wird außerdem in der Mehrzahl der Fälle doch nur Zwischenstation sein zu einer unbefristeten oder selbstständigen Tätigkeit, oder durchaus auch zu einer späteren Professur (hierauf ist ja wiederholt hingewiesen worden). In anderen Fällen wird ein finanzielles Auffangnetz bestehen, zum Beispiel wenn der Lebenspartner ein gesichertes Ein-

kommen mitbringt. Es ist also nicht hinzunehmen, dass die Drittmittelkarriere pauschal als Irrweg abgetan wird.

Was ist zu tun? Damit die Universitäten ihren gegenwärtigen wissenschaftlichen Rang (im internationalen Vergleich, aber auch im Vergleich zu den Großforschungseinrichtungen) halten können, sind zusätzliche Dauerstellen unterhalb der Professorebene nötig – wobei personelle Erneuerung und Mobilität des Nachwuchses aber gesichert bleiben müssen. Ein Weg hierzu wäre eine Stellenaufstockung zur Schaffung permanenter Mittelbaustellen. Weitere Abhilfe würden Dauerstellen mit Drittmittelrefinanzierung schaffen, wie dies in Großforschungseinrichtungen bereits gehandhabt wird; hierbei wäre vermutlich die Bereitstellung von „Feuerwehrfonds“ für den Fall von Finanzierungslücken erforderlich. Parallel hierzu sollte die arbeitsrechtliche Situation geklärt werden, wofür die inzwischen in Kraft getretene dreijährige Übergangszeit bis zur strikten Anwendung der Befristung hoffentlich genutzt werden wird. Damit werden sich aber keinesfalls alle Probleme lösen lassen, nicht zuletzt werden Drittmittelkarrieren (in welcher Form auch immer) weitgehend verbaut bleiben.

Der richtige Weg wäre es, ein spezielles Tarifrecht für die Wissenschaft zu schaffen, wie es der Wissenschaftsrat andiskutiert hat. Eine Komponente hiervon könnte der Status eines freien wissenschaftlichen Mitarbeiters sein, der sich aus Drittmitteln finanziert und Zugang zur notwendigen Forschungsinfrastruktur hat. Es ist klar, dass hierfür umfangreiche neue Regelungen notwendig sein werden (u. a. bezüglich Zeiten ausbleibender Finanzierung). Ein solches Tarifrecht auszugestalten und durchzusetzen wird zweifellos ein schwieriges Unternehmen sein. Aber Neues zu schaffen ist selten einfach, und spricht unsere Zeit nicht vom Aufbrechen verkrusteter Strukturen?



Prof. Dr. Wolfgang Roether ist pensionierter Professor für Umweltphysik an der Universität Bremen und Vorsitzender des Fachverbands Umweltphysik.