

# Nachwuchs im Abseits?

## Die Tarifsituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland

| ANDREAS FUNKE | KAI P. SCHMIDT | **Wie werden junge Wissenschaftler in Deutschland bezahlt und nach welchen Kriterien geschieht dies? Die Arbeitsgruppe Hochschulpolitik des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und Künste hat eine Bestandsaufnahme durchgeführt und nordrhein-westfälische Hochschulen zu ihrer Praxis befragt.**

**D**er wissenschaftliche Nachwuchs ist nicht homogen zusammengesetzt. Nach der Interessenrichtung lassen sich zumindest zwei Gruppen unterscheiden. Auf der einen Seite steht eine große Zahl an Masterstudenten, Doktoranden und Wissenschaftlern, die bereits promoviert sind („PostDocs“). Die meisten dieser Wissenschaftler arbeiten für ein paar Jahre in der wissenschaftlichen Forschung und Lehre, um danach außerhalb der Wissenschaft als besonders qualifizierte und häufig dringend gesuchte Fachkraft tätig zu sein. Die zweite, weitaus kleinere Gruppe setzt sich aus Nachwuchsgruppenleitern, Juniorprofessoren und wissenschaftlichen Assistenten zusammen. Aus ihr rekrutiert sich das wissenschaftliche Personal der Zukunft. Der überwiegende Teil der Wissenschaftler beider Gruppen ist an Universitäten tätig, die übrigen sind bei außeruniversitären Einrichtungen wie z.B. Max-Planck-Instituten beschäftigt.

Wir möchten das Augenmerk auf diejenigen lenken, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entschieden haben. Typischerweise sind diese Wissenschaftler aktive Forscher um 35, haben fünf bis acht Jahre Erfahrung als

Wissenschaftler im In- und Ausland und tragen maßgebliche Personalverantwortung für Masterstudenten, Doktoranden und PostDocs.

»Wer eine wissenschaftliche Laufbahn einschlägt, muss sich auf ein unausgewogenes Vergütungssystem einlassen.«

### Differenzierungen leuchten kaum ein

Die Bezahlung dieser jungen Forscher ist erstaunlich vielfältig. Gemein ist allen Karrierewegen nur die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Der Juniorprofessor wird nach der Besoldungsgruppe W 1 als Beamter auf Zeit beschäftigt, die wissenschaftliche Assistentin ist häufig eine nach A 13 bezahlte (verbeamtete) Akademische Rätin, und Nachwuchsgruppenleiter sind Angestellte, die nach der tariflichen Entgeltgruppe 15 (E 15) bezahlt werden. An Universitäten gilt der Tarifvertrag der Länder (TVL) und an außeruniversitären Instituten wird der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) angewendet. Die größere Gruppe der Doktoranden und PostDocs wird – wie die Nachwuchsgruppenleiter – in den TVL ein-

gegliedert, wobei typischerweise PostDocs nach der Entgeltgruppe 13 (E 13) bezahlt werden und Doktoranden Bruchteile von E 13 je nach Fach und Ort erhalten. Von einer Bezahlung aus einem Guss kann also keine Rede sein. Wer eine wissenschaftliche Laufbahn einschlägt, muss sich vielmehr auf ein unausgewogenes Vergütungssystem einlassen, dessen Differenzierungen in der Sache kaum einleuchten. Das fängt

schon damit an, dass die Grundunterscheidung zwischen Beamten und Angestellten auf dem

Gehaltszettel einen Unterschied von 500 Euro monatlich und mehr ausmachen kann, ohne dass bei der vergüteten Tätigkeit ein qualitativer Unterschied bestehen würde. Auch sonstige auf die Tätigkeit bezogene Rechte und Pflichten, die mit dem Status als Angestellter oder Beamter einhergehen (etwa die Lehrverpflichtungen oder das Recht, Gelegenheit für eigene Forschung zu erhalten), sind weitgehend gleich.

Aber selbst innerhalb der Vergütung der angestellten Wissenschaftler ist ein kohärentes Konzept nicht erkennbar. Eher entsteht der Eindruck, dass junge Wissenschaftler in bestimmte vorgegebene tarifliche Strukturen gedrückt werden. Dies soll kein direkter Vorwurf an die Bildungspolitiker in Bund oder Ländern sein. Vielmehr scheinen die Effekte, die gegenwärtig innerhalb der beste-

### AUTOREN

Dr. **Andreas Funke** ist Privatdozent am Institut für Völkerrecht und ausländisches öffentliches Recht an der Universität zu Köln und vertritt im WS 2011/2012 eine Professur an der Universität Konstanz.

Dr. **Kai P. Schmidt** ist theoretischer Physiker und leitet eine EURYI Forschungsgruppe an der TU Dortmund.



henden Vergütungsstrukturen produziert werden, vielen Entscheidungsträgern gar nicht bewusst zu sein.

Mit der Entscheidung, den wissenschaftlichen Nachwuchs teilweise zu verbeamten und teilweise nicht, geht zwangsläufig einher, dass die Vergütung der nichtverbeamteten Nachwuchswissenschaftler von der Bezahlung der Professoren abgekoppelt wurde. Dies hat fatale Auswirkungen. Im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen wie zum Beispiel der Ärzteschaft, wo alt und jung in einem Tarif zusammengefasst sind, steht der wissenschaftliche Nachwuchs letztlich im Abseits. Obwohl dem Faktor Bildung allgemein ein großer Stellenwert beigegeben wird, ein hoher Bedarf an Fachkräften besteht und eine leistungsstarke Forschungslandschaft in Deutschland gewährleistet werden soll, scheint die gesellschaftliche Stellung der Nachwuchswissenschaftler eher unbedeutend zu sein. Dies wäre mit Sicherheit anders, wenn zum einen alle Wissenschaftler als eine Gesamtgruppe betrachtet und zum anderen die Wissenschaftler selbst als Ganzes mit Nachdruck für ihre Interessen eintreten würden.

Wie bedeutungslos der wissenschaftliche Nachwuchs in der Tarifpolitik ist, lässt sich hervorragend am Beispiel des TVL zeigen. Junge Wissenschaftler stellen hier eine zu vernachlässigende Randgruppe dar, die durch Verdi (mit) vertreten wird. Dass sich Nachwuchswissenschaftler selbst stärker gewerkschaftlich engagieren sowie in die Verfahren der Tarifgestaltung einbringen, ist schon aus strukturellen Gründen unwahrscheinlich: In dem Status des Nachwuchswissenschaftlers verweilt man naturgemäß und von vorneherein absehbar nur wenige Jahre. Der Anreiz, sich neben den Aufgaben in Forschung und Lehre zusätzlich in der Tarifpolitik zu engagieren, ist somit sehr gering.

### Was bringt der TVL/TVÖD den Nachwuchswissenschaftlern?

Eine der Haupterrungenschaften des TVL, der den alten BAT-Tarif abgelöst hat, war die Einführung von Leistungskomponenten und die Umstellung von einer Bezahlung nach Lebensalter (so wie es bei verbeamteten Akademischen Räten und Studienräten noch heute der Fall ist) auf eine Vergütung nach Berufserfahrung. Beides klingt zunächst positiv. Dies gilt insbesondere für die Umstellung von Lebensalter auf Berufserfahrung. Es ist ja schwer zu vermitteln, warum ein Doktorand, der schnell studiert hat, we-

niger verdient als ein Doktorand, der sich mehr Zeit gelassen hat. Gleiches gilt natürlich in jeder Karrierestufe. Wichtig ist hierbei aber, dass allgemeine und einvernehmliche Kriterien gelten müssen, was bei einem jungen Wissenschaftler unter Berufserfahrung zu verstehen ist.

### »De facto werden leistungsabhängige Gehaltskomponenten für junge Wissenschaftler gar nicht angewendet.«

Insgesamt müssen Beschäftigungszeiten im Ausland, Zeiten als Stipendiat, z.B. während der Promotion, oder ähnliche Anstellungen allgemein an jeder Universität und an jedem Institut anerkannt werden und zu einer adäquaten Einstufung führen. Dies ist momentan nicht der Fall.

Eine leistungsabhängige Bezahlung junger Wissenschaftler ist noch schwieriger. Nach welchen Kriterien sollte dies geschehen? Inwieweit kann man annehmen, dass für Wissenschaftler die gleichen Kriterien sinnvoll sind wie bei anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst – so wie es aktuelle Praxis ist? Für gute Leistungen in Forschung und Lehre können nur schwer abstrakt formulierte, zugleich messbare und intersubjektiv zu vermittelnde Kriterien aufgestellt werden. Dass dies nicht leicht ist, führt in der Praxis momentan aber nicht etwa dazu, dass unterschiedliche Leistungskriterien bzw. unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe dominieren würden, sondern dass die leistungsabhängigen Gehaltskomponenten für junge Wissenschaftler de facto gar nicht angewendet werden. Für diese Annahme sprechen jedenfalls die Ergebnisse einer Umfrage, die wir im Jahr 2010 unter nordrhein-westfälischen Hochschulen durchgeführt haben. Im Jahr 2008 wurden demnach im Durchschnitt pro Universität weniger als zwei Leistungszulagen und Leistungsprämien für die nach TVL beschäftigten Wissenschaftler vergeben. Dabei bewegt sich die Zahl der an den Universitäten angestellten Wissenschaftler in etwa zwischen 500 und 2.000. Eine ähnlich niedrige Quote ist bei Sonderzahlungen für die Einwerbung von Drittmitteln festzustellen. Praktisch stellt die Umstellung vom BAT zu TVL/TVÖD damit für viele Wissenschaftler eine Verschlechterung dar. Im Tagesgeschäft werden äußerst selten solche Zulagen von Seiten der Fakultäten gewährt. Meistens geschieht dies dann, wenn jemand einen renommierten Preis erhalten hat, was nach aller realis-

tischen Erwartung eine absolute Ausnahme für die Universität darstellt. In jedem Fall wird wohl versucht, kein Fass ohne Boden zu öffnen: Leistungsabhängige Boni könnten ein normaler Bestandteil der Vergütung werden und die ohnehin arg gebeutelten Kassen der Uni-

versitäten belasten. Interessanterweise haben sich individuell an jeder Universität und jedem Institut eigene Son-

derregeln mit dem Umgang von nach TVL bezahlten Wissenschaftlern entwickelt. Hierzu zählt zum Beispiel die Voreweggewährung von Erfahrungsstufen bei Einstellung eines Wissenschaftlers, die schon 2008 durchschnittlich 20-mal an jeder Universität Nordrhein-Westfalens gewährt wurden. Maßnahmen dieser Art zeigen aber gerade, dass der aktuelle TVL nicht auf die Bedürfnisse des Wissenschaftsbetriebs abgestimmt ist.

### Vorbild Schweiz

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Stellenwert junger Wissenschaftler in Deutschland nicht gerade hoch zu sein scheint. Die Bezahlung ist unübersichtlich und nicht auf die spezifischen Belange der Wissenschaft abgestimmt. Da die Beschäftigungsverhältnisse in der Regel befristet sind und die Karriere als Wissenschaftler durch Ortswechsel geprägt ist, können Familie und Beruf oft nur schwer miteinander vereinbart werden. Auch wenn es in den letzten Jahren eine Zunahme an weiblichen Professoren gegeben hat, sind diese Faktoren sicherlich ein entscheidender Grund für die nach wie vor gegebene zahlenmäßige Dominanz von Männern in der Wissenschaft. Befristung und Ortswechsel sind aber auch für die Identifikation junger Wissenschaftler mit ihrer Institution kaum förderlich. Es wäre wünschenswert, wenn es, wie z. B. in der Schweiz, ein einheitliches und eigenständiges Tarifsystem für alle Wissenschaftler, vom Doktoranden bis hin zum Professor, geben würde. Dies würde ohne Zweifel auch die Bereitschaft der Nachwuchswissenschaftler erhöhen, selbst eine aktive tarifpolitische Rolle zu übernehmen. Eine adäquate Bezahlung aus einem Guss und ein verantwortungsvolles politisches Gesamtkonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs wären nicht nur für diesen selbst von Vorteil, sondern würden die Qualität von Forschung und Lehre in Deutschland verbessern.