

Die Mitgliederversammlung der Gesellschaft für Technikgeschichte (GTG) hat auf ihrer Jahrestagung 2014 in Stuttgart folgende Position zur Situation des Mittelbaus in Wissenschafts-, Medizin- und Technikgeschichte formuliert und Empfehlungen an ihre Mitglieder ausgesprochen.

Empfehlungen der GTG für eine Stärkung des Mittelbaus: Gute Arbeit in der Wissenschaft!

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten¹, unsichere Berufsperspektiven und unberechenbare Karrierewege an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen kennzeichnen auch die Situation in der Wissenschafts-, Medizin- und Technikgeschichte. Dies widerspricht der Einsicht, dass gute Arbeit in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement maßgeblich von guten Beschäftigungsbedingungen und einer guten beruflichen Perspektive abhängt. Die Gesellschaft für Technikgeschichte bekennt sich deshalb zu dem Ziel einer aufgabengerechten Personalstruktur, berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen.

Besonderes Augenmerk in der Zielsetzung verdient der Mittelbau, der Promovierende bis zu den Junior- und Vertretungsprofessuren umfasst. Beim Mittelbau machen sich die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung besonders schmerzhaft bemerkbar. Die Befristung stellt in zunehmendem Maße den Regelfall dar. Frauen sind stärker betroffen als Männer. Dem Bundesbericht „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ zufolge verschärfen auch die Zunahme an Teilzeitbeschäftigung und der Zuwachs an Drittmittelfinanzierung grundsätzlich die sich daraus ergebenden Probleme für die Betroffenen *und* die Hochschulen. Gerade in der Technikgeschichte fällt die hohe Zahl von Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Ingenieurwissenschaften, bei denen Vollzeitbeschäftigungen überwiegen, auf.²

Dabei ist die Rede vom wissenschaftlichen „Nachwuchs“ jedoch missverständlich. Der Mittelbau umfasst nicht bloß eine Qualifikationsphase, in der die Voraussetzung für eine Berufung auf eine Professur erworben wird. Weit mehr als „Nachwuchs“ ist der Mittelbau eine zentrale Säule von Forschung und Lehre an den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die langfristige berufliche Lebensperspektive derjenigen im Mittelbau darf sich deshalb nicht im Wettbewerb um die wenigen Professuren erschöpfen. Den berechtigten Forderungen aus dem Mittelbau stehen starke Tendenzen in den Hochschulen selbst entgegen, die Ökonomisierung und Flexibilisierung noch weiter zu treiben.

Die GTG betrachtet die Belange und Förderung des Mittelbaus als eine ihrer wichtigen Aufgaben. Sie unterstützt Initiativen, Verantwortlichen in Hochschule und Forschungseinrichtungen Möglichkeiten aufzuzeigen, in ihrem Rahmen tätig zu sein. Daran orientiert, empfiehlt die GTG ihren Mitgliedern ausdrücklich folgende Leitpunkte zur besonderen Berücksichtigung:

¹ Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013. Für die Situation der Fächer Wissenschafts-, Technik- und Medizingeschichte ist die Sammlung entsprechender Daten in Vorbereitung.

² Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, S. 32.

1. Schaffung zusätzlicher unbefristeter Mittelbaustellen neben der Professur (Beispiele aus anderen Ländern: Assistant Professor, Maître de Conférence).
2. Schaffung einer zusätzlichen Ebene für selbstständige Hochschullehrer (beispielsweise mit einem Tenure-Track-System).
3. Vorrang von regulären (tarifvertraglich entlohnten und sozialversicherten) Stellen vor Stipendien und Werkverträgen. Grundsätzlich soll eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden, Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch soll 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nicht unterschreiten.
4. Anpassung der Sätze für Stipendien an steigende Lebenshaltungskosten (inklusive Sozial- und Krankenversicherung).
5. Abschaffung der unbezahlten Lehre durch sozialversicherte und angemessene Vergütung. Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ nach Möglichkeit durch „wissenschaftliche MitarbeiterIn“ ersetzen
6. Mindeststandards für befristete Anstellungsverhältnisse: Bei Qualifizierungs- und Drittmittelstellen soll die Laufzeit mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung beziehungsweise des Projektes entsprechen. Keine Beschäftigungsverhältnisse unter einem Jahr.
7. Gleiche Chancen für alle Geschlechter: aktive Rekrutierung von Frauen sowie aktive Unterstützung der Arbeit von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.
8. Familiengerechte Arbeitsbedingungen, unter anderem sollen wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen unverzüglich besetzt werden.

Die GTG-Mitglieder verpflichten sich dazu, diese Forderungen entsprechend dem jeweiligen Handlungsspielraum umzusetzen. Darüber hinaus ist die Umsetzung der Forderungen an entsprechende (hochschul-)politische Veränderungen geknüpft. Aus diesem Grund unterstützt die GTG die Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Mittelbauinitiativen und den Gewerkschaften.

Empfehlungen, Leitlinien und Kodizes für eine gute Arbeit in der Wissenschaft haben unter anderem vorgelegt beziehungsweise fordern:

Allianz der Wissenschaftsorganisationen in Deutschland: Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit den Befristungsregelungen sowie der damit verbundenen besonderen Personalfürsorgen (Pressemitteilung vom 13.12.2011).

Europäische Kommission: Europäische Charta für Forscher, 2005.

Europäische Kommission: Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern, 2005.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt am Main 2012.

Hochschulrektoren-Konferenz: Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (Beschluss der Mitgliederversammlung vom 24.04.2012).