

# Antragsbereich G: Gute Arbeit

Antrag G1\_17/2

---

1 Antragssteller\*in: Bundesvorstand

2  
3 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

## 4 5 **G1\_17/2 Gute Perspektiven für** 6 **Wissenschaftler\*innen - Das Tenure-Track-** 7 **Modell verbessern**

8 Der Kampf für gute Arbeitsbedingungen ist für uns Juso-Hochschulgruppen selbstverständlich.  
9 Seit dem Bestehen unseres Verbands kämpfen wir hier für Verbesserung und geben uns nicht  
10 mit kleinen Schritten zufrieden. Unser Ziel ist eine wissenschaftliche Karriere, die planbar ist  
11 und Wissenschaftler\*innen gute Bedingungen und eine gute Bezahlung bietet. Wir wollen, dass  
12 die Wissenschaft mehr Menschen offensteht, insbesondere mehr Frauen\*.

13 Doch die Realität an den Hochschulen ist oftmals eine andere. Gerade im Mittelbau schreckt  
14 noch viel zu oft eine schlechte und prekäre Beschäftigung den wissenschaftlichen Nachwuchs ab.  
15 Überstunden und das Verschieben der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation, wie  
16 beispielsweise der Promotion, in die Freizeit, stehen an der Tagesordnung. Gleichzeitig hangelt  
17 man sich in den meisten Fällen von Befristung zu Befristung. Das persönliche wissenschaftliche  
18 Weiterkommen ist damit nur sehr wenigen Menschen möglich. Wer Karriere in der Wissenschaft  
19 machen möchte und etwa eine Professur anstrebt, muss etliche Jahre Befristungen und prekäre  
20 Bedingungen mit unsicherer Perspektive in Kauf nehmen, ohne zu wissen, ob es am Ende für eine  
21 der wenigen Professuren reicht. Einen solch unsicheren Karriereweg können sich viele junge  
22 Menschen nicht leisten. Insbesondere im Falle von noch anderweitigen Verpflichtungen, wie etwa  
23 Care-Arbeit, wählen viele zum Teil gezwungenermaßen einen anderen Weg. Solange Frauen\* in  
24 unserer Gesellschaft immer noch diejenigen sind, die überdurchschnittlich mit  
25 Reproduktionsarbeit belastet sind, werden sie so auch im wissenschaftlichen System  
26 benachteiligt. Doch die prekäre Beschäftigung wirkt sich nicht nur negativ auf den Zugang zur  
27 Wissenschaft aus, sondern auch nachteilig auf Lehrbedingungen und kritische Forschung. Denn  
28 klar ist, dass zum Beispiel die ständige Unklarheit darüber, ob Arbeitsverträge verlängert werden  
29 und doppelte Abhängigkeiten die Forschungsfreiheit einzelner Wissenschaftler\*innen  
30 einschränken können.

31 All das wollen wir nicht länger hinnehmen. Wir wollen Befristungen eindämmen, Dauerstellen  
32 schaffen und die bestehenden Überlastungen durch die Einstellung weiterer  
33 Wissenschaftler\*innen abbauen. Junge Menschen sollen eine gute berufliche Perspektive in der  
34 Wissenschaft haben. Ein mögliches Modell, um eben den schlechten Aussichten etwas  
35 entgegenzusetzen, ist der Tenure-Track. Die damit verbundenen Chancen und jungsozialistische  
36 Perspektiven einer zukünftigen Ausgestaltung des Tenure-Tracks sollen daher im Folgenden  
37 betrachtet werden.

### 38 **Tenure-Track - Was bedeutet das?**

39 Das Tenure-Track-Modell ist ein Laufbahn-Modell in der Wissenschaft und als solches vor allem im  
40 US-amerikanischen Raum verbreitet. Grundprinzip des Modells ist, dass ein\*e Wissenschaftler\*in

41 nach einer befristeten Phase der Anstellung (die üblicherweise sechs Jahre dauert), die Chance  
42 auf eine unbefristete, feste Stelle hat, zum Beispiel in Form einer Lebenszeitprofessur. Diese  
43 Beförderung findet jedoch nicht automatisch statt, sondern wird von bestimmten Kriterien  
44 abhängig gemacht, welche im Arbeitsvertrag zu Beginn festgehalten und nach einer bestimmten  
45 Zeit evaluiert werden. Im Anschluss an die sechs Jahre findet dann eine Art Berufungsverfahren  
46 mit dem\*der Wissenschaftler\*in statt. Durch klare und transparente Zielvorgaben soll die Person  
47 nachvollziehen können, unter welchen Voraussetzungen der Übergang auf die unbefristete Stelle  
48 stattfindet. Bei Erreichen der Zielvorgaben bekommt der\*die Wissenschaftler\*in die Stelle außer  
49 Konkurrenz, also ohne, dass diese ausgeschrieben wird. Das System des Tenure-Tracks soll  
50 einerseits vor allem der Rekrutierung von jungen Wissenschaftler\*innen dienen. Auf der anderen  
51 Seite wird für diese eine zumindest halbwegs sichere und transparente Perspektive und  
52 Planbarkeit der weiteren Karriere ermöglicht.

53 In der Bundesrepublik gab es früher ein dem Tenure-Track ähnliches Instrument, die sogenannte  
54 Verbeamtung auf Widerruf, welche jedoch in den 70er Jahren abgeschafft wurde. Die  
55 Hochschulen konnten darauf folgend aufgrund der rechtlichen Gegebenheiten Tenure-Track-  
56 Laufbahnen nicht einfach selbst etablieren, da an den Hochschulen grundsätzlich eine  
57 Ausschreibungspflicht galt, auf die beim Tenure-Track-Modell gerade verzichtet werden soll.  
58 Jedoch wurde auch durch das Vorbild anderer Länder und die zunehmende Prekarisierung  
59 innerhalb der wissenschaftlichen Karriere das Thema Tenure-Track im Zusammenhang mit  
60 Juniorprofessuren Anfang der 2000er Jahre wieder politisch diskutiert. Seit der fünften Novelle  
61 des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 2002 ist es schließlich möglich, Juniorprofessuren mit  
62 einem Tenure-Track auszugestalten. Durch die gesetzliche Novellierung können für den Tenure-  
63 Track Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gemacht werden. Nähere Regelungen über die  
64 Tenure-Tracks können die Länder in ihren Hochschulgesetzen festlegen. Dieser Umstand führt  
65 auch dazu, dass keine einheitlichen Tenure-Track-Stellen geschaffen wurden, sondern  
66 Unterschiede in den Bundesländern und an den einzelnen Hochschulen bestehen.

67 Der neu geschaffenen Möglichkeit folgten jedoch nur wenige Hochschulen, sodass insgesamt  
68 wenige Tenure-Track-Stellen etabliert wurden. Dies liegt zum Teil auch daran, dass das Modell  
69 eine große Neuerung im Gegensatz zum bisherigen System darstellt. Viele Hochschulen können  
70 die genauen Konsequenzen und Bedingungen nicht einschätzen und wollen sich nicht zu früh auf  
71 Personen festlegen. Andererseits gab es seit einiger Zeit etwa im MINT-Bereich einiger  
72 Hochschule verschiedene Unternehmungen das Tenure-Track-Modell zu erproben, da die  
73 Abwanderung von Nachwuchswissenschaftler\*innen ins Ausland aufgrund von schlechten  
74 Perspektiven besonders stark war.

75

## 76 **Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

77 Die Notwendigkeit, bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs herzustellen, ist  
78 somit auch nach Einführung der Möglichkeit des Tenure-Tracks nicht geringer geworden. Folge  
79 dieser Situation ist auch, dass es für viele Wissenschaftler\*innen attraktiver ist, im Ausland zu  
80 arbeiten. Insgesamt ist die Stellenbesetzung in der Bundesrepublik auch im internationalen  
81 Vergleich sehr intransparent, kompliziert und schwer kalkulierbar. Auch die immer zunehmende  
82 Befristung der Stellen im wissenschaftlichen Bereich hat in der letzten Zeit erneut eine politische  
83 Debatte angestoßen. Deswegen wurde 2016 zwischen Bund und Ländern das Tenure-Track-  
84 Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vereinbart. Im Rahmen dieses  
85 Programms sollen zwischen 2017 und 2032 1000 Tenure-Track-Professuren finanziell mit bis zu  
86 einer Milliarde Euro gefördert werden. Dadurch soll das Tenure-Track-Modell weiter etabliert  
87 und gefördert werden sowie die Attraktivität des Wissenschaftssystems gesteigert und  
88 Wissenschaftler\*innen bessere Perspektiven geboten werden. Gleichzeitig erhöhen die Länder die

89 Anzahl der unbefristeten Lebenszeitprofessuren um 1.000 Stellen. Förderungsberechtigt sind  
90 Universitäten und ihnen gleichgestellte Hochschulen (im Sinne von promotionsberechtigten  
91 Hochschulen). Bislang hat die erste von zwei Bewilligungsrunden stattgefunden, wobei 486  
92 Tenure-Track-Professuren an 34 Hochschulen entstanden sind.

93 Die Förderung der 1.000 Stellen durch die Politik war sicherlich ein guter Schritt in die richtige  
94 Richtung. Allerdings sind 1.000 Stellen bei knapp 200.000 Nachwuchswissenschaftler\*innen nicht  
95 einmal annähernd ausreichend, um möglichst vielen Menschen eine gute Perspektive zu bieten  
96 und um einen grundsätzlichen Strukturwandel zu erreichen. So fordert etwa der Wissenschaftsrat  
97 die Schaffung von 7.500 Stellen und auch von Seiten der Gewerkschaften werden deutlich mehr  
98 Stellen gefordert. Gleichzeitig ist das Programm insofern exklusiv gestaltet, als dass zum Beispiel  
99 Fachhochschulen nicht daran teilnehmen können. Fragen ergeben sich auch hinsichtlich der  
100 langfristigen Finanzierung nach Ablauf des Programms. Zudem zeigt sich, dass von etwa 50% der  
101 zur Verfügung stehenden Stellen gerade einmal 10% der Hochschulen bundesweit profitieren.

102 Insgesamt zeigt sich, dass es noch einiges an Handlungsbedarf gibt. Bei der Ausgestaltung des  
103 Tenure-Track-Programms mangelt es an klaren Bestimmungen und einer flächendeckenden  
104 Umsetzung. Das Programm scheint darüber hinaus nicht in eine Gesamtstrategie eingebettet zu  
105 sein, die sich um gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft allgemein kümmert. Damit  
106 verkommt es zu einem Tropfen auf den heißen Stein und kommt bei vielen Wissenschaftler\*innen  
107 nicht an.

108 Auch eine feministische Perspektive kommt bei der politischen Handhabung des Tenure-Track-  
109 Programms bisher deutlich zu kurz. Wenn durch die Tenure-Tracks die Entscheidung über eine  
110 Berufung quasi vorverlegt wird, muss eine Frauen\*quote schon ab diesem Punkt greifen. Tenure-  
111 Track-Programme eignen sich grundsätzlich sehr gut um gezielt Frauen\* für eine  
112 wissenschaftliche Karriere zu begeistern, da gerade sie besonders von den prekären Bedingungen  
113 und schlechten Perspektiven betroffen sind. Auch hier bleibt das Tenure-Track-Programm hinter  
114 seinen Möglichkeiten zurück.

115 Wir wollen gute Perspektiven und dafür ist das Modell grundsätzlich geeignet, allerdings gibt es  
116 bei der Ausgestaltung und den konkreten Bedingungen einiges an Nachholbedarf.

117

## 118 **Tenure-Track - Für gute Arbeit an den Hochschulen**

119 Wir fordern insgesamt mehr Tenure-Track-Stellen, die auch mehr Wissenschaftler\*innen  
120 offenstehen sollen. Die Rahmenbedingungen müssen dabei vor allem fair und transparent  
121 gestaltet werden. Bei den Zielvorgaben müssen Vereinbarkeit, gute Lehre und kritische  
122 Wissenschaft einen zentralen Stellenwert einnehmen. Wichtig ist hierbei jedoch, dass dieses  
123 Programm nicht von Hochschulen und Ländern ausgenutzt wird, um Lehrstühle bei  
124 Neubesetzungen als finanziell günstige Alternative durch Juniorprofessuren zu besetzen.

125 Deswegen fordern wir zunächst verbesserte Rahmenbedingungen:

126 • Für eine grundlegende Verbesserung der Perspektiven junger Wissenschaftler\*innen  
127 braucht es deutlich mehr Tenure-Track-Stellen. Wir orientieren uns dabei an den  
128 Forderungen von Gewerkschaften, wie der GEW, und dem Wissenschaftsrat. Die beiden  
129 Organisationen gehen von einem Bedarf von mindestens insgesamt 5.000 bis 7.500  
130 Tenure-Track-Stellen aus.

131 • Tenure-Track-Stellen dürfen nicht nur an einigen wenigen Standorten, Hochschulen und  
132 Fachrichtungen geschaffen werden. Es gilt, für einen flächendeckenden Ausbau und eine

133 faire Verteilung zu sorgen. Das umschließt explizit auch Fachhochschulen, die vom  
134 derzeitigen Programm ausgenommen sind.

135 • Das aktuelle Phänomen der Kettenbefristungen geht zu einem großen Teil auch auf das  
136 derzeitige System der Hochschulfinanzierung zurück. Um Hochschulen besser in die Lage  
137 zu versetzen, Tenure-Track-Modelle einzuführen und insgesamt die Befristungen  
138 einzudämmen, braucht es ein grundlegendes Neudenken in der Hochschulfinanzierung.  
139 Nur bei einer auf Dauer angelegten Ausfinanzierung aller Hochschulen entsteht für diese  
140 finanzielle Planungssicherheit, um Dauerstellen zu schaffen.

141 Bei der Ausgestaltung der Tenure-Tracks braucht es einheitliche und transparente Regelungen.  
142 Die Kriterien, die über eine Weiterbeschäftigung nach sechs Jahren bestimmen, dürfen nicht rein  
143 leistungsorientiert sein, sondern einen Beitrag zur emanzipatorischen und kritischen  
144 Wissenschaft leisten. Im Einzelnen fordern wir:

145 • Tenure-Tracks müssen so ausgestaltet sein, dass sie für die Wissenschaftler\*innen gute  
146 Beschäftigungsbedingungen bedeuten. Neben einer angemessenen Entlohnung muss  
147 sichergestellt sein, dass es zu keiner Überlastung kommt und, dass Lehrverpflichtungen,  
148 Forschung und eigene Qualifikation in einen guten Ausgleich gebracht werden. Auch bei  
149 Tenure-Track-Stellen muss die Einheit von Forschung und Lehre gewahrt bleiben.

150 • Zudem muss die Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben eine zentrale Dimension von Tenure-  
151 Track-Programmen sein. Zum einen braucht es die Möglichkeit, die Tenure-Track-  
152 Laufbahn flexibel zu gestalten, um sie für mehr Menschen zu öffnen. So ist etwa auch die  
153 Möglichkeit für die Teilnahme in Teilzeit und anderen Formen abseits der  
154 Vollzeitbeschäftigung sicherzustellen. Gleichzeitig muss die Laufbahn zum Beispiel für  
155 Elternzeit oder Pflege von Angehörigen Möglichkeiten vorsehen, die Zielvorgaben oder  
156 Laufzeit anzupassen. Bei dem Übergang von der befristeten in die unbefristete Stelle  
157 dürfen den Absolvent\*innen aufgrund dessen keine Nachteile entstehen.

158 • Die Beschäftigten auf Tenure-Track-Stellen müssen in die Gremien der Mitbestimmung  
159 eingebunden werden. Die Interessen und Bedürfnisse dieser Gruppe müssen  
160 berücksichtigt werden.

161 • Damit in Zukunft Frauen\* nicht länger im wissenschaftlichen Betrieb unterrepräsentiert  
162 sind, muss bei der Vergabe von Tenure-Track-Stellen eine Frauen\*quote von mindestens  
163 50% eingehalten werden.

164 • Wenn durch die Schaffung von mehr Tenure-Track-Stellen in Zukunft mehr Professuren  
165 quasi schon vorverlagert vergeben werden, muss natürlich auch in diesem neuen System  
166 sichergestellt werden, dass die Vergabe transparent, demokratisch und unter  
167 studentischer Mitbestimmung stattfindet.

168 Klar ist aber auch, dass die Schaffung von Tenure-Track-Stellen alleine nicht das Ende von  
169 prekärer Beschäftigung an den Hochschulen bedeutet. Vielmehr braucht es zusätzlich die  
170 Bekämpfung von Befristungen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn und die  
171 Schaffung von Dauerstellen für Daueraufgaben auch abseits der Professur. Nur durch  
172 Entfristungen, der Vermeidung von Doppelabhängigkeiten und der Einhaltung von  
173 arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften können gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden und  
174 nur so kann die wissenschaftliche Karriere auch für junge Wissenschaftler\*innen attraktiv sein.  
175 Auf die Missstände wollen wir weiter hinweisen und für unsere Forderungen kämpfen, da wir gute  
176 Arbeitsbedingungen für alle Menschen wollen und ohne die gute Lehre und kritische Wissenschaft  
177 nicht erreichbar sind. Auf dem Weg dorthin sind die Gewerkschaften unsere natürlichen  
178 Bündnispartner\*innen.