

2) O. Koppel, Physikerinnen und Physiker im Beruf – Arbeitsmarktentwicklung, Einsatzmöglichkeiten und Demographie; www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/arbeitsmarkt_2010.pdf

dem Grad des Masters erreicht, den die Industrie auch hervorragend annehme.²⁾

Zwar honorieren die Unternehmen die frühe Verfügbarkeit der Bachelors, die damit verbundene „Formbarkeit“ in Bezug auf spezifische Firmenanforderungen und -kulturen, knüpfen dies jedoch an Bruttoeinstiegsgehälter, die durchschnittlich fast 1000 Euro pro Monat niedriger ausfallen als die von Master-Absolventen. Diese würden auch meist im Hinblick auf künftige Führungsaufgaben

eingestellt – die Betriebe schreiben ihnen höhere Methodenkompetenz und Selbstständigkeit sowie tiefere Fachkenntnisse zu, insbesondere dann, wenn sie eine Masterarbeit aus dem industriellen Umfeld vorweisen können.

DPG-Präsident Wolfgang Sandner betont, dass die DPG den Bologna-Prozess nicht anzweifelt. Angesichts des „empirischen Faktums“, dass die Unternehmen den Master als Mindestqualifikation für Physiker in der Industrie ansehen und den Bachelor – quasi analog

zum früheren Vordiplom – nur als Vorstufe, empfiehlt Sandner aber allen Studierenden: „Bereitet Euch bitte darauf vor, bis zum Master durchzuhalten, dann habt ihr ganz hervorragende Berufsaussichten.“ Im Gegenzug forderte er die Politik auf, ausreichende Ressourcen an den Universitäten zur Verfügung zu stellen, damit auch alle Physik-Studierenden nach dem Bachelor einen Master anschließen können.

Oliver Dreissgacker

■ Mehr Befristung, kürzere Laufzeiten

Das BMBF ließ das 2007 geänderte Zeitvertragsgesetz für die Wissenschaft überprüfen.

Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen sich meist von einer befristeten Stelle zur nächsten hangeln, um über die akademischen Runden und schließlich zu einer unbefristeten Anstellung zu kommen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (kurz, aber immer noch sperrig WissZeitVG) begrenzt die Befristung: Wissenschaftliche Beschäftigte können vor der Promotion bis zu sechs Jahre und danach ebenfalls für bis zu sechs weitere Jahre befristet eingestellt werden.⁵⁾ Das Gesetz wurde 2007 modifiziert. Insbesondere zwei Änderungen sollten die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern:

- Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die ihre Kinder betreuen, erhöht sich die Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind.

- Auch nach der Zwölfjahresfrist ist eine befristete Anstellung möglich, wenn die Stelle zu mindestens 51 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird.

Die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) hat die Befristungspraxis im Auftrag des BMBF gründlich unter die Lupe genommen.⁵⁾ Sie erfasste an ausgewählten Hochschulen und Forschungseinrichtungen über einen Zeitraum von einem Jahr alle befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen

Mitarbeitern. Zusätzlich befragte die HIS Personalverantwortliche und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, analysierte die Vertragspraxis der Hochschulen und berücksichtigte amtliche Statistiken und Dokumente.

Vor allem im Hinblick auf die Neuerungen des WissZeitVG fallen die Ergebnisse eher ernüchternd aus, wenn man es im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit und Planbarkeit der Karriere betrachtet: Demnach befanden sich 83 Prozent der hauptberuflich tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Die Tendenz dabei ist steigend. 50 Prozent der Arbeitsverträge sind dabei in der Phase bis zur Promotion auf weniger als ein Jahr befristet, das gilt auch für Postdocs an den Hochschulen. An den Forschungseinrichtungen sieht das mit 40 Prozent leicht besser aus.

Die familienfreundliche Zusatzregel wird zwar allgemein begrüßt, stößt aber auf wenig Resonanz: Nur rund ein Prozent der befristeten Arbeitsverträge stützen sich auf diese Vorschrift. Die gegenwärtigen Bedingungen seien ungünstig für Familiengründer, heißt es in der HIS-Studie. Hierfür gelte es, das Wissenschaftssystem insgesamt

mit der Kinderbetreuung in Einklang zu bringen, da die vielfältigen und intensiven Anforderungen an diejenigen, die weiterhin in der Wissenschaft bleiben, über den Befristungsrahmen fortbestehen.

Das 2007 geänderte WissZeitVG definiert nicht genau, für welchen Personenkreis es gilt, da nach der Föderalismusreform nur noch die Länder die Kompetenz dafür besitzen. Das führt zu Unklarheiten, etwa für studentische Hilfskräfte. So heißt es, die Beschäftigungszeiten vor Studienabschluss seien nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen. Mit den neuen Abschlüssen Bachelor und Master fehlt nun aber ein eindeutiger Bezugspunkt.

Das BMBF erklärt, das Zeitvertragsgesetz habe sich bewährt und die Drittmittelbefristung sei etabliert und klar geregelt. Doch wie die anderen Neuerungen macht dies die Betroffenen nicht glücklicher. Diese schätzen ihre beruflichen Perspektiven nämlich keinesfalls positiver ein, heißt es in der HIS-Studie. Und gerade diejenigen, die bereits seit längerer Zeit wissenschaftlich tätig sind und für die sich aufgrund der Neuerungen zusätzliche befristete Beschäftigungsoptionen auftun, sind mit der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit ihrer Karriere besonders unzufrieden.

Alexander Pawlak

5) www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html

5) www.his.de/pdf/33/WissZeitVG_Ergebnisse_Zusammenfassung.pdf