

Statement
Podiumsdiskussion ZWM-Jahrestagung
14. Oktober 2014

„Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“

Lage und Einschätzung

Nach Einschätzung des DHV hat sich die Lage und Perspektive des sogenannten „Wissenschaftlichen Nachwuchses“ in der letzten Dekade deutlich verschlechtert.

Zwar steht auf der einen Seite ein Paradigmenwechsel: Der wissenschaftliche Nachwuchs wird als existentielle Ressource, als Saatgut der Nation politisch erkannt und - bislang allerdings vornehmlich verbal – gepflegt. Auch wird man bei aller Kritik im Einzelnen als positiv betrachten müssen, dass sich das Gesamtsystem - beflügelt durch die Autonomie der Hochschulen und den Föderalismus - weiter ausdifferenziert hat und erheblich gewachsen ist. Dieses Wachstum hat sich aber unorganisch vollzogen. Es geht zu Lasten der Universitäten und innerhalb der Universitäten zu Lasten des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das Paket der Pakte hat aufgrund seiner befristeten Grundstruktur dazu geführt, dass die Zahl der Qualifikationsstellen innerhalb weniger Jahre um mehr als 50 Prozent gewachsen ist - gerechnet nur nach Maßgabe der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen -, während die Zahlen der Universitätsprofessuren mit knapp 26.000 im selben Zeitraum fast stabil geblieben ist.

Wer - was keineswegs zwingend ist - dem sog. wissenschaftlichen Nachwuchs zunächst einmal das Berufsziel „Universitätsprofessur“ unterstellt, wird - zumindest in manchen Fächern - nicht mehr von einer Flaschenhalssituation sprechen, sondern eher zur Metapher des Nadelöhrs greifen müssen. Maximal 800 Nachwuchsgruppenleiter, ca. 1.500 Juniorprofessuren, jährlich 1.600 Neu-Habilitierte, viele – insbesondere im Ausland – auf andere Weise Qualifizierte sowie die hohe Zahl derjenigen, die im ersten, zweiten oder dritten Jahr ihrer Berufbarkeit nicht berufen

wurden, streiten sich um die ca. 1.200 bis 1.400 Universitätsprofessuren, die pro anno in Deutschland ausgeschrieben werden.

Dass die Expertenkommission für Forschung und Innovation warnt, Deutschland verliere mehr qualifizierte Wissenschaftler, als es hinzugewinne, komplettiert diesen Befund. Dass die Kultusministerkonferenz ihre Prognosen für die Studienanfängerzahlen in schöner Regelmäßigkeit nach oben korrigiert, kontrastiert ihn. Das zahlenmäßige Verhältnis von Studierenden pro Hochschullehrer liegt bei 65:1 und hat sich in den letzten Jahren noch einmal verschlechtert. Da nimmt es schon fast tragische Züge an, dass generell über alle Fächer hinweg genügend ausreichend qualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchs zur Verfügung stünde, um dieses Verhältnis nachhaltig zu verbessern.

Das Kernproblem

Vor diesem Hintergrund ist die Forderung der HRK nach 3.000 Bundesprofessuren und die des Wissenschaftsrates nach einem schrittweisen Aufwuchs um 7.500 Professuren, jeweils nur an Universitäten, eine absolut naheliegende, konsequente und gut begründbare Forderung. Wie so häufig in der Hochschulpolitik besteht diesbezüglich kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem.

Damit ist das Hauptproblem des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses lokalisiert und beim Namen genannt. Alle anderen Fragen sind demgegenüber nachrangig.

Perspektivische Sicherheit und tenure track

Unter der realistischen Prämisse eines in den nächsten Jahren bestenfalls leicht wachsenden, möglicherweise aber auch stagnierenden Mittelzuflusses für das Wissenschaftssystem, entbindet die Benennung des Hauptproblems gleichwohl nicht davon, über bessere und attraktivere Wege in die Wissenschaft und für Wissenschaftler nachzudenken. Aber hier kann allenfalls über Nuancen gestritten werden. Es gehört inzwischen zum landauf, landab gesicherten und immer wieder gehörten hochschulpolitischen Allgemeinut, dass der hochbefähigte wissenschaftliche Nachwuchs zu wenig perspektivische Sicherheit für seine berufliche Zukunft in Deutschland hat. Wenn man es einmal haarklein und genau nimmt, haben

seit 2012 jährlich 12 Wissenschaftlicher der TU München durch den tenure track der Assistant Professur und maximal 17 Prozent der 1.500 Juniorprofessoren diese perspektivische Sicherheit mittels tenure track erhalten. Hinzu kommt vielleicht eine gefühlte und statistisch abgesicherte Perspektive für Nachwuchsgruppenleiter, die gute Chancen auf eine Universitätsprofessur haben. Aber allein für die zurzeit im System befindlichen 9.000 Habilitanden gilt das Prinzip Hoffnung.

Insofern ist die Empfehlung des Wissenschaftsrates, ca. 1/5 aller Professuren zukünftig nach einem Tenure-Track-Verfahren zu besetzen, eine unterstützenswerte Forderung und Maßnahme. Allerdings bin ich an dieser Stelle kein Freund der Quote, sondern ein Freund der Autonomie der einzelnen Hochschulen, die im Rahmen ihrer Personalplanungen und Personalentwicklungskonzepte, aber auch sicherlich nach Maßgabe ihrer Strukturpläne und - notabene: ihrer Altersstruktur im Lehrkörper - individuelle Entscheidungen treffen sollten.

Vielfalt der Qualifikationswege

Rechtlich und faktisch gibt es zurzeit in Deutschland mindestens sechs Wege, um sich als Post-Doc für eine Universitätsprofessur zu qualifizieren:

- Habilitation, zumeist mit einer befristeten Mitarbeiterstelle,
- Juniorprofessur,
- Nachwuchsgruppenleiter,
- Assistant Professur,
- Qualifikation in der Praxis und Berufung aus der Wirtschaft,
- Qualifikation in einem nicht deutschen Universitätssystem.

Diese keineswegs abschließende Differenzierung von Qualifikationsmöglichkeiten ist nicht zuletzt dem Wegfall des Hochschulrahmengesetzes, der Einführung des Wettbewerbsföderalismus, den unterschiedlichen Rekrutierungs- und Qualifikationsverfahren unterschiedlicher Fächer, aber auch der Autonomie der Universitäten zuzuschreiben. Es ist weder realistisch noch wünschenswert, diese Vielfalt der Qualifikationswege einzuschränken oder neu zu formatieren. Es wird vor allem Aufgabe der Fächer sein, über die jeweils für das Einzelfach angemessene

Qualifikationswege zu befinden. Das Qualifikationsnachweis-verfahren aus fachlicher Sicht muss verschränkt werden mit den überfachlichen Personalentwicklungsplanungen der Hochschulen und den politischen Vorstellungen der einzelnen Bundesländer über eine angemessene Personalstruktur.

Perspektivische Sicherheit durch Stellenstruktur

Neben den vom Wissenschaftsrat zurecht thematisierten Berufsbildern in der Wissenschaftsverwaltung mit wissenschaftsunterstützender Funktion, dem Hinweis auf das in Deutschland in vorbildlicher Breite und Ausdifferenzierung entwickelte Beschäftigungssystem in der Wissenschaft und in wissenschaftsnahen Bereichen als in vielen Fächern nutzbarer Alternativmarkt für eine Professur, ist - außerhalb des tenure tracks - mehr perspektivische Sicherheit nur durch eine Senkung des Erstberufungsalters und durch eine frühzeitigere Festlegung, wer als Hochschullehrenachwuchs gilt, zu erreichen. Die Herabsetzung des Erstberufungsalters, immerhin bei über 41 Jahren, ist in einem freiheitlichen System allenfalls durch Anreize zu schaffen. Diese konfliktieren mit dem wissenschaftsimmanenten Prinzip der Bestenauslese, das sich nicht an Lebensaltern orientiert.

Auch deshalb könnte aus meiner Sicht einer vom Wissenschaftsrat nur angedeuteten, stärkeren strukturellen Trennung von wissenschaftlichen Dienstleistungsstellen einerseits und Qualifikationsstellen andererseits, nähergetreten werden. Die Annahme, dass alle 160.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Universitäten in irgendeiner Weise auch wissenschaftlicher Nachwuchs seien und sich – mit oder ohne vertragliche Grundlage – selbst weiterqualifizieren, um sich auf eine Professur zu bewerben, ist eine Fiktion. Insofern ist es schon zu überlegen, ob es nicht nach der Post-Doc-Phase eine durch Stellenzuweisung manifestierte Grundsatzentscheidung geben sollte, dass ein junger Nachwuchs-wissenschaftler zukünftig entweder die Karriere als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Dienstleister, zunächst befristet, danach auch unbefristet, oder als zukünftiger Hochschullehrenachwuchs ohne wissenschaftliche Dienstleistungsverpflichtung für Dritte einschlägt. Dabei sollten allen Qualifikationsstellen, also ganz ausdrücklich auch den Habilitanden, die bewährte Unabhängigkeit und Selbständigkeit, wie sie bei Nachwuchsgruppenleitern und Juniorprofessoren selbstverständlich sind, eingeräumt

werden. Eine Conclusio dieses Modells wäre, dass auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen nicht mehr habilitiert würde.

Die „kleine Professur“?

Um vom Konsens wegzukommen, zum Schluss ein partieller Widerspruch: Der Vorschlag des Wissenschaftsrates, zusätzliche Professorenstellen zumindest auch aus der Umwidmung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen zu finanzieren, trifft nur insofern auf die Zustimmung des DHV, als damit nicht „kleine“ Professuren installiert werden. Der DHV hält an der Dreiteilung von Universitätsprofessur, Qualifikationsprofessur und wissenschaftlichen Dienstleistern fest. Es gibt bereits eine ausreichend große und breite Differenzierung innerhalb der Universitätsprofessur. Die nackte W2-Universitätsprofessur ist sowohl von der Ausstattung wie von der Besoldung, aber eben nicht von Reputation und akademischen Rechten, de facto eine „kleine Professur“. Eine weitere Binnendifferenzierung unterhalb der Ebene der Universitätsprofessur ist zwar vorstellbar und in einigen Fällen auch notwendig, sollte aber nicht mit der Dienstbezeichnung „Univ.-Professur“ verbunden werden.

Mehr Kritik am Wissenschaftsratspapier kann ich Ihnen leider nicht bieten. Nachdem der Wissenschaftsrat noch 2007 vorgeschlagen hatte, jede fünfte Professur als Lehrprofessur auszuweisen und mit 12 Semesterwochenstunden Lehrdeputat zu belegen, was

a) den entschiedenen Widerstand des DHV hervorgerufen hat und

b) in den Universitäten nur wenig Gefolgschaft gefunden hat,

ist das Papier des Wissenschaftsrates zur Neuordnung der Karrierewege aus diesem Jahr hilfreich und ausgewogen. Ihm ist jetzt „nur noch“ eine vollständige und rasche Umsetzung zu wünschen.

gez. Hartmer

16. Oktober 2014