

Prof. Dr. Reinhard Kreckel
Institut für Hochschulforschung (HoF)
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“

am 28. März 2012



Prof. Dr. Reinhard Kreckel

**Kurzpräsentation für das öffentliche Fachgespräch zum Thema
„Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses“,
BT-Ausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung, 28 .3. 2012**

1.Promotion auf Qualifikationsstellen

Die Promotion bereitet in Deutschland nicht nur auf die akademische Karriere vor, sondern auf ein breites Feld von Berufstätigkeiten. Sie fungiert insbesondere auch als Statuspromotion.

Ein Teil der Promotionen in Deutschland erfolgt im Rahmen von haushalts- oder drittmittelfinanzierten „Qualifikationsstellen“: Die Promovierenden werden (i.d.R. für maximal sechs Jahre) zu regulären Mitgliedern des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen. Ihnen wird Zeit für ihre Promotionsarbeit gegeben; daneben übernehmen sie Assistenten- und Lehraufgaben. In Vergleichsländern wie USA, England und Frankreich ist das nicht der Fall. Dort werden die Doktoranden als Studierende betrachtet, i.d.R. über Stipendien finanziert und z.T. in *graduate schools*, *écoles doctorales* u.ä. ausgebildet. Teilweise verdienen sie sich als nebenberufliche *teaching assistants*, *moniteurs*, *tutors* u.ä. etwas dazu.

These 1: Die deutsche Tradition der Promotion auf einer Haushaltsstelle mit geringem Lehrdeputat ist kostspielig und zumindest für die Promovierenden, die sich nicht auf eine akademische Laufbahn vorbereiten, nicht unbedingt zielführend. Sie sollte überdacht werden.

2. Die Postdoc-Phase

Wer nach der Promotion auf einer befristeten Haushalts- oder Drittmittelstelle an der Universität bleibt, strebt in der Regel eine Hochschulkarriere auf Dauer an. Die folgenden Zitate aus der Nachwuchsstudie der HIS GmbH fassen dies gut zusammen:

„Bei den an den Universitäten tätigen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist das Interesse, dort zu verbleiben, besonders hoch. Im ... Kontrast zu dieser klaren beruflichen Orientierung steht die hohe Unzufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und den Karriereaussichten. (...)

Diejenigen, die nach abgeschlossener Promotion in der Wissenschaft verbleiben und einige Jahre in Forschung und Lehre tätig gewesen sind, *sehen sich nicht mehr als wissenschaftlichen Nachwuchs*. Sie schätzen sich vielmehr als professionelle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ein, die mit hoher

Verantwortung Studierende betreuen und Forschungsprojekte durchführen. Insofern können sie nicht nachvollziehen, dass sie sich von Rechtswegen in einer 6-jährigen Qualifikationsphase befinden“.¹

Dem ist wenig hinzu zu fügen, deshalb:

These 2: Aufgrund ihrer Funktion und ihres Selbstverständnisses sind diejenigen, die sich an der Universität als Postdocs bewährt und ihre Leistungsfähigkeit durch erfolgreiche Evaluation oder Habilitation dokumentiert haben, qualifizierte Hochschullehrer, die Wissenschaft als ihren Beruf verstehen und sich in der Regel auch mit ihm identifizieren. Sie als unselbständigen „Nachwuchs“ zu behandeln und ihr Verbleiben an der Universität allein vom „Hasard“ einer erfolgreichen Berufung abhängig zu machen, ist schädlich.

3. Lehrtätigkeit ohne Lehrbefugnis

Was die Verteilung der Lehrtätigkeit anbetrifft, so ergibt eine zurzeit laufende Untersuchung an vier deutschen Universitäten, dass die berufenen Professoren und Professorinnen im Durchschnitt nur noch ca. 35,5%, der Lehre erbringen. Auf die Mittelbauangehörigen entfallen ca. 45,5% und auf nebenberuflich tätige Lehrbeauftragte, Honorarprofessuren, Gastdozenten u.ä. ca. 19%.² Das Gros der universitären Lehre wird in Deutschland heute von promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den sog. Postdocs, und zu einem nicht unerheblichen Teil sogar von Doktoranden getragen, also von weisungsgebundenen Lehrkräften ohne formelle „Lehrbefugnis“.

These 2: Eine „Normalisierung“ dieses im internationalen Vergleich ungewöhnlichen Zustandes erscheint dringen geboten.

4. Internationaler Vergleich

Die deutschen Universitäten befinden sich hinsichtlich der Lage des Hochschullehrernachwuchses im internationalen Vergleich auf einem ausgesprochenen Sonderweg. Dies wird sofort sichtbar, wenn man das französische, das deutsche, das englische und das US-amerikanische Laufbahnmodell nebeneinander betrachtet, wie es in Abb. I geschieht. Es handelt sich dabei um vier Varianten des heute weltweit maßgeblichen Modells der modernen Forschungsuniversität, die zurzeit alle um Weltgeltung ringen. Um ein möglichst hohes Maß an Vergleichbarkeit zwischen ihnen zu erreichen, wurden für Deutschland allein die Universitäten berücksichtigt, für Frankreich die Universités (unter Ausklammerung von Grandes Écoles, IUTs, usw.), für England nur die „alten“ Universitäten, die vor der Umwandlung der Polytechnics in Universitäten im Jahr 1992 bereits existiert haben, für die USA nur die in der Carnegie Classification aufgeführten Research Universities und Doctoral Universities.

Ein vergleichender Blick auf die vier hier in idealtypischer Vereinfachung skizzierten universitären Laufbahnsysteme zeigt, dass sie alle – mit Ausnahme Deutschlands – über Personalstrukturen mit einem relativ großen Anteil von Senior *und* Junior Staff mit einer klaren Zukunftsperspektive an der Universität verfügen. Überall gibt es dort den auf Dauer tätigen Lecturer, Maître de Conférences oder Assistant Professor als selbständigen Hochschullehrer mit eigenen Lehr- und Forschungsaufgaben. *An*

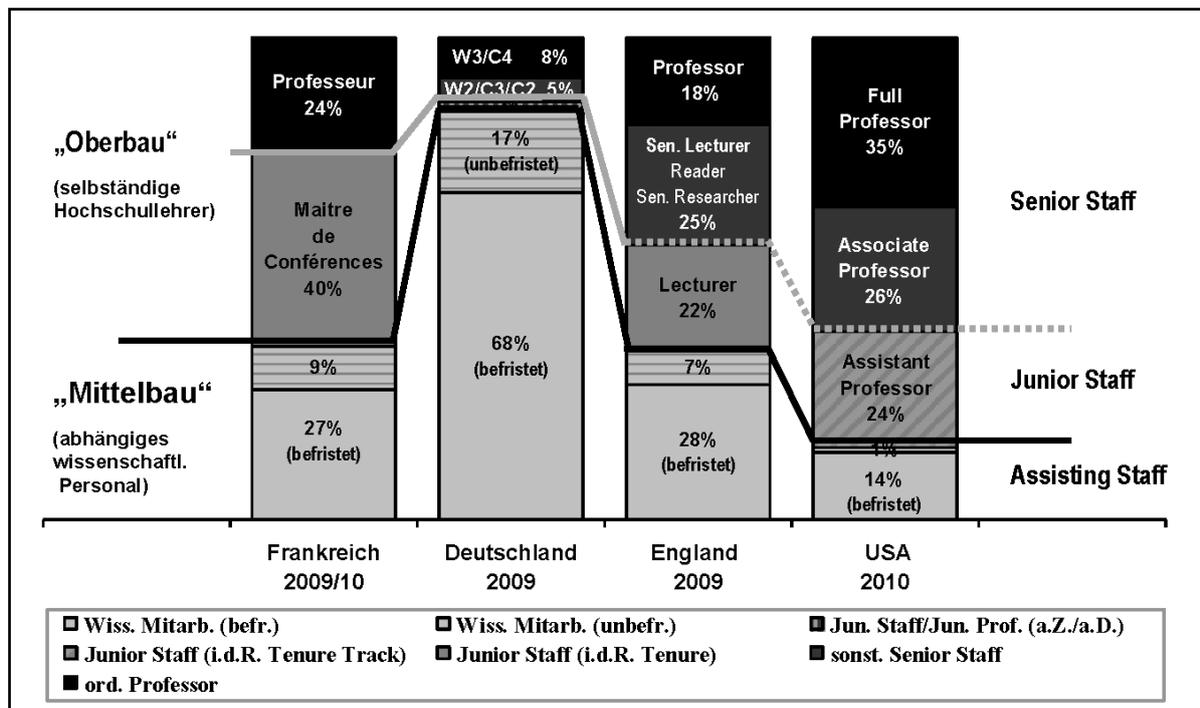
¹ Jongmanns, Georg: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. HIS-Projektbericht, März 2011, S. 80, 84.

² Vorläufige Ergebnisse aus dem am Institut für Hochschulforschung Wittenberg laufenden Drittmittelprojekt „Wer lehrt was warum? Die Organisation der akademischen Lehre an deutschen Universitäten“. Die Studie erfasst insgesamt 44 Fachbereiche (ohne Medizin), zwischen denen es z.T. deutliche Unterschiede gibt. Für die Informationen danke ich den Projektleitern Roland Bloch und Carsten Würmann vom HoF – Institut für Hochschulforschung Wittenberg.

Jürgen Enders kam für die 90er Jahre zu dem Befund, dass „etwa vier Fünftel der gesamten Forschungsaktivitäten und etwa zwei Drittel der Lehraktivitäten auf die nicht-professoralen Wissenschaftler entfallen“ (Enders, J., Die wissenschaftlichen Mitarbeiter, Frankfurt – New York 1996: 34).

den deutschen Universitäten fehlen dagegen heute die Hochschullehrer unterhalb der Professur fast ganz. Daran ändert auch die 2002 neu eingeführte Kategorie der Juniorprofessoren nichts, mit einem Anteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von heute 0,7%, größtenteils ohne Tenure Track- Perspektive.

Abb. I
Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten:
Frankreich, England und USA im Vergleich mit Deutschland³



Die „institutionelle Nachwuchsphase“ beginnt an deutschen Universitäten früher und endet später als an englischen, französischen und US-amerikanischen Universitäten. Dort kann man in der Regel erst mit der Promotion auf eine reguläre Stelle an der Universität gelangen, zunehmend sogar erst nach einer gewissen Frist als Postdoc. Danach werden mit dem Eintreten in eine Junior Staff-Position bereits die vollen Mitgliedschaftsrechte gewährt. Ganz anders verhält es sich in dem in Deutschland entwickelten Universitätstypus, den Christian von Krockow schon vor 50 Jahren als eine „Leiter ohne Sprossen“ beschrieben hat. D.h., bis heute ist es so geblieben, dass sich am Status wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an einer deutschen Universität nichts Grundsätzliches ändert, wenn sie promoviert haben – und selbst dann nicht, wenn sie habilitiert sind: Man bleibt der Sache nach weisungsgebundener „Assistent“ und man ist auch in fortgeschrittenem Lebensalter noch „Nachwuchs“.

These 4: Die deutsche Professorenuniversität ist ein internationaler Sonderfall. Sie kennt bei den Wissenschaftlern nur Professoren, denen ein Heer von unselbständigen, zu ca. drei Vierteln befristeten Mitarbeitern untersteht, die den Hauptteil der Forschung und Lehre tragen. D.h., in Deutschland fehlt eine respektable Zwischenebene für selbständige Hochschullehrer mit tenure- bzw. mit tenure track-Option. Im internationalen Wettbewerb um „Exzellenz“ in Forschung und Lehre ist das ein Nachteil.

³ Vgl. dazu: Kreckel, Reinhard, Hrsg.: Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt 2008; ders.: Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg, in: Himpele, Klemens u.a., Hrsg., Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld: C. Bertelsmann 2011, 47–60.

Will man das ändern, wird man an der *Vermehrung der Hochschullehrerstellen unterhalb der Professur* nicht vorbeikommen. Da die sonst überall in Europa üblichen Positionen für Dozenten, Lecturers, Maîtres de Conférences u.ä. aufgrund der schnell gewährten Entfristung dieser Stellen der Gefahr der Unflexibilität und Verknöcherung ausgesetzt sind, ist dabei die nordamerikanische *Tenure-Track-Lösung* vorzuziehen – also: die Entfristung der Dozentenstelle erst nach mehrjähriger Bewährungszeit und erfolgreicher *Habilitation bzw. Tenure-Evaluation*, die ein habilitationsäquivalentes Leistungs-niveau auch für Universitätsdozenten gewährleistet.

Eine Karrieresackgasse wird die Dozentur dann nicht sein, wenn ihr Lehrdeputat das für Professuren übliche Maß (zurzeit 8 – 9 SWS) nicht übersteigt, so dass es auch für Dozenten möglich bleibt, Forschung und Lehre miteinander zu verbinden.

5. Beispiel Österreich?

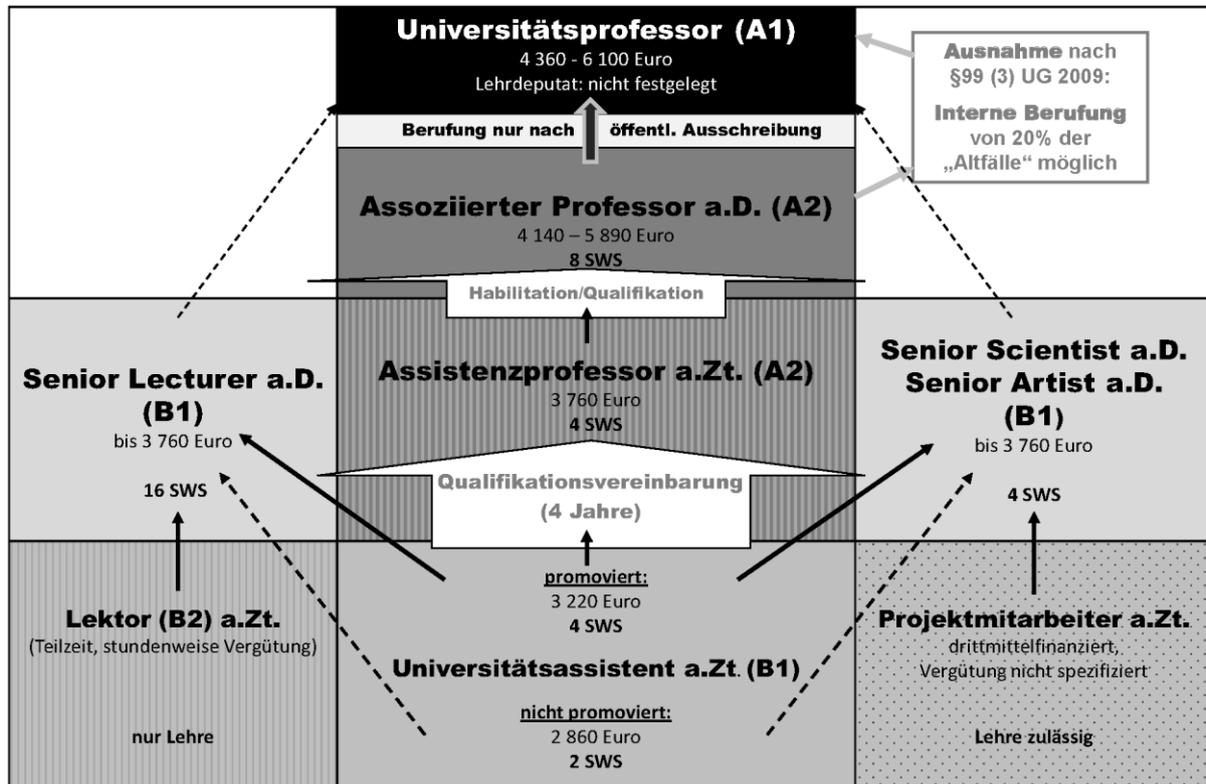
Ein abschließender Blick über den Zaun nach Österreich⁴ könnte lehrreich sein. Denn die österreichischen Universitäten haben sich über lange Zeit kaum von den deutschen unterschieden, haben aber in den letzten 10 Jahren beträchtliche Veränderungen eingeleitet. Ebenso wie in Deutschland war an den österreichischen Universitäten stets das Zusammenspiel von Habilitation, Lehrstuhl- und Qualifikationsstellenprinzip prägend, was auch hier zu einer stark mittelbaulastigen Personalstruktur geführt hat. Lediglich das Hausberufungsverbot wurde weniger rigoros interpretiert und mit der Zeit unterhalb der Professur faktisch außer Kraft gesetzt. Ein Großteil der promovierten und praktisch alle habilitierten Assistenten wurden zu „pragmatisierten“ Lebenszeitbeamten, die Habilitierten rückten auf Dozentenstellen auf und trugen den Titel „außerordentlicher Professor“. Statusrechtlich gehörten sie allerdings weiterhin zum Mittelbau; die „Professorenkurie“ blieb, wie in Deutschland, den berufenen Professoren vorbehalten.

Am Ende des 20. Jahrhunderts stellte sich die Personalstruktur der österreichischen Universitäten als weitgehend „zementiert“ dar. Ein Großteil der Assistenten- und Dozentenstellen war mit unkündbaren Lebenszeitbeamten besetzt. Mit der Dienstrechtsreform von 2001, den Universitätsgesetz-Novellen von 2002 und 2009 sowie dem Kollektivvertrag von 2009 wurde das Steuer herumgerissen (vgl. Abb. II): Für die Assistenten wurden rigorose Befristungsregeln vorgegeben, ähnlich wie in Deutschland. Daneben wurden im Mittelbau auch ein geringer Anteil von neuen Dauerstellen für „*Senior Lecturers*“ und „*Senior Scientists*“ geschaffen. Mit der Einrichtung der „*Assistenzprofessur*“ (für Promovierte) und der „*assoziierten Professor*“ (für Habilitierte oder gleichwertig Qualifizierte) wurde eine neue Laufbahnstruktur geschaffen. Für den Übergang von der zeitlich befristeten Assistenzprofessur zur assoziierten Professur wurde ein *Tenure Track-Verfahren* eingeführt: Nach strenger externer Evaluation können Assistenzprofessoren in eine unbefristete assoziierte Professur aufsteigen, die in Forschung und Lehre die gleichen Rechte und Pflichten haben soll wie die volle Universitätsprofessur (Kollektivvertrag 2009, §27, Abs. 6 und 7). Die regulären Universitätsprofessuren werden, wie bisher, durch ein Berufungsverfahren besetzt. Die statusrechtliche Zuordnung der assoziierten Professoren und Professorinnen („Professorenkurie“ oder „Mittelbau“) ist zurzeit noch unklar.

Damit ist in Österreich eine interessante Synthese aus dem US-amerikanischen Tenure Track-Modell, dem westeuropäischen Tenure-System und dem im deutschsprachigen Raum dominierenden Habilitationsmodell entstanden: Auf der unteren Mittelbauebene scheint man sich mit einer verstärkten Betonung des Befristungsprinzips eher dem deutschen Modell anzunähern. Auch die „Berufungsbarriere“ bleibt in Österreich noch gültig. Dazwischen ist aber ein neuer „oberer Mittelbau“ im Entstehen, der hinsichtlich der Positionen des „Senior Lecturer“ und „Senior Scientist“ eher an England, Frankreich oder auch die Niederlande erinnert; hinsichtlich der Karrieresequenz „Assistenzprofessor“ und „Assoziierter Professor“ orientiert sie sich eher am US-amerikanischen Vorbild.

⁴ Vgl. dazu Kreckel (2008, Kap. III,6).

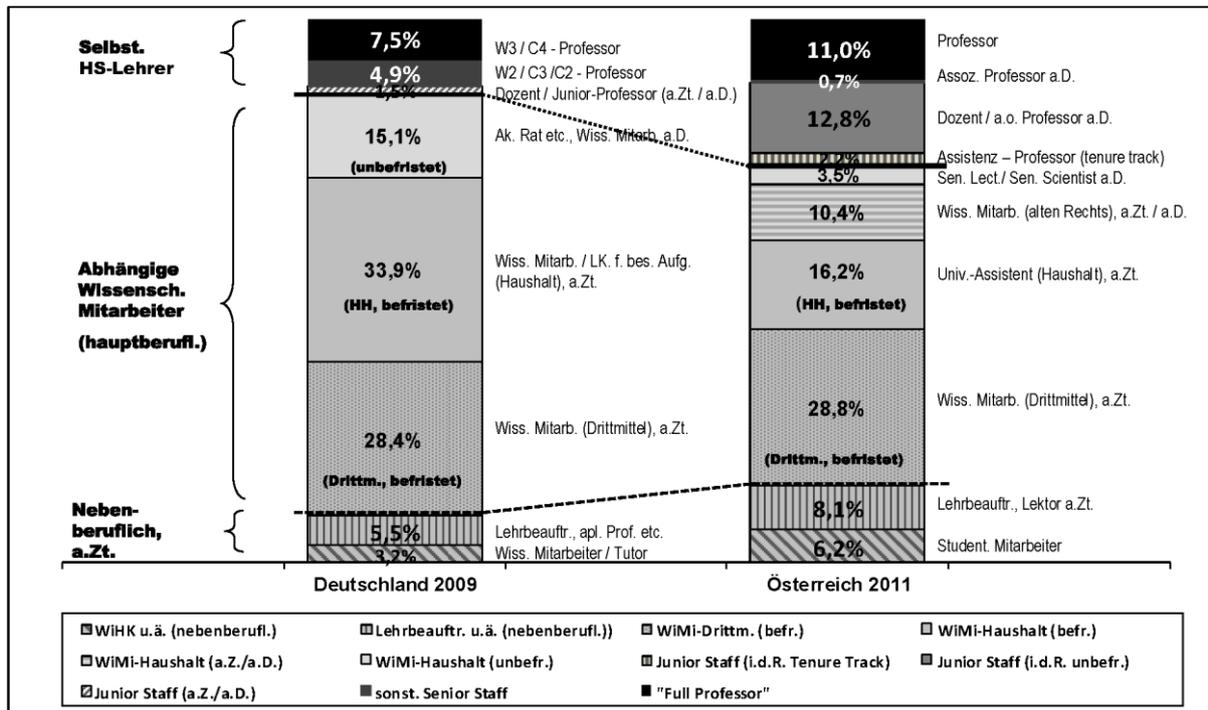
Abb. II
 Schema der neuen Karrierestruktur an österreichischen Universitäten⁵



Die nachfolgende Abbildung III gibt einen vergleichenden Schnappschuss der Personalverhältnisse an Universitäten in Deutschland und Österreich nach Vollzeitäquivalenten, bei dem auch die nebenberuflich Tätigen einbezogen sind, um ein Gesamtbild zu ermöglichen. Die abgebildete österreichische Struktur ist selbstverständlich nur eine vorübergehende Momentaufnahme, die gleichzeitig das noch vorhandene Personal „alten Rechts“ und die nach „neuem Recht“ eingestellten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen enthält und sich deshalb kontinuierlich verändern wird. Man wird abwarten müssen, inwieweit dabei wirklich Neues im Entstehen ist. Erkennbar ist heute, dass der „klassische Mittelbau“ in Österreich (mit ca. 60% VZÄ) deutlich schlanker ist als in Deutschland (ca. 77% VZÄ), bei nahezu gleich hohem Anteil an Drittmittelpersonal. Der Anteil der selbständigen Hochschullehrer ist hingegen in Österreich etwa doppelt so groß. Die Junior Staff-Ebene ist hier, im Gegensatz zu Deutschland und ähnlich wie in England und Frankreich, relativ stark besetzt.

⁵ Schwarzer Pfeil: Üblicher Karriereübergang; gestrichelter Pfeil: Möglicher Karriereübergang; Vergütungen: Stand 2009. Nach: Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, (http://www.kug.ac.at/fileadmin/media/persabt_32/Dokumente/Downloads/Arbeitsbehelfe/KollIV_2010.01.pdf; Zugriff: 16.3.2012); Universitätsgesetz (UnivG), Stand: 1.3.2012 (http://www.jusline.at/Universitaetsgesetz_%28UnivG%29.html; Zugriff 16.3.2012).

Abb. III
Wissenschaftliches Personal an Universitäten in Deutschland und Österreich heute
(haupt- u. nebenberuflich Tätige, Vollzeitäquivalente)



Quellen: Deutschland 2009: Personal an Hochschulen, Sonderauswertungen d. Stat. Bundesamts; Österreich 2011: BMBWK, UNIDATA_PROD.PU Personal nach Verwendung PROD – Tab (http://portal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&cn=cf_a104&nsl=de-at&_po=100000000011001110110000&_po=100000000011001110110000); Zugriff: 22.2.2012)

Das österreichische Beispiel regt somit zum Nachdenken an. Auch an den deutschen Universitäten wird man weiter experimentieren müssen.

These 5: Schon alleine aus Wettbewerbsgründen sollte auch an den deutschen Universitäten die international übliche Praxis einkehren, Promovierten, die längere Jahre in Forschung und Lehre tätig waren, die sich als „Postdocs“ weiterqualifiziert sowie ein anspruchsvolles Evaluations- bzw. Habilitationsverfahren durchlaufen haben, eine unbefristete Hochschullehrerposition als „Junior Staff“ bereit zu stellen. Das in Deutschland – auch aus symbolischen Gründen – so gewichtige Verfahren der Bewerbung und Berufung auf eine „ordentliche“ W2- oder W3-Professur muss dadurch nicht geschmälert werden. Komplementär dazu ist im Frühstadium der akademischen Laufbahn eine klarere Unterscheidung zwischen der Promotions- und der Postdoc-Phase vorzunehmen.