

„Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“

Resolution des 58. DHV-Tages in Stuttgart

I. Warum der wissenschaftliche Nachwuchs wichtig ist

Nachwuchswissenschaftler und –wissenschaftlerinnen sind die personifizierte Zukunft von Wissenschaft und Universität. Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses wird wesentlich mitbestimmen, ob und in welchem Umfang Deutschland im weltweiten Vergleich zu den künftigen Wettbewerbsgewinnern oder –verlierern gehören wird. Deswegen ist der wissenschaftliche Nachwuchs unter wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Aspekten das Saatgut dieser Republik. Nach Auffassung des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) gehen Staat und Gesellschaft mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs nicht sorgsam, sondern fahrlässig um.

II. Warum sich die Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses verschlechtern haben

Die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses haben sich in den letzten zehn Jahren trotz Exzellenzinitiative eher verschlechtert als verbessert. Der DHV macht diesen Befund an folgenden Tatsachen fest:

1. Streichung von Professorenstellen

Die Zahl der Universitätsprofessorenstellen hat sich trotz steigender Studierendenzahlen seit 1995 um über 1.500 verringert. Dies ist ein Rückgang um 6,4% aller Universitätsprofessorenstellen. Jede gestrichene Professur mindert die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

2. „Brain-Drain“

Jedes Jahr verlassen tausende Nachwuchswissenschaftler Deutschland, um ihre wissenschaftliche Karriere in einem anderen Land voranzutreiben. Es ist müßig, darüber zu spekulieren, ob dieser Vorgang ein besorgniserregender „Brain Drain“ oder Teil einer wünschenswerten „Brain Circulation“ ist. Zweifelsfrei fest steht, dass viele ausländische Hochschulen und Hochschulsysteme schon aufgrund ihrer besseren Finanzausstattung attraktivere Karrierechancen bieten und Deutschland zu viele Spitzen-Nachwuchswissenschaftler auf Dauer verliert. Ähnliches gilt für die außeruniversitäre Konkurrenz. Aufgrund hervorragender Verdienst- und Karrieremöglichkeiten in Industrie und Wirtschaft verliert die Universität in vielen Fächern den dringend benötigten hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs.

3. Unberechenbarkeit der Karrierechancen

Selbst für den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es keine ausreichend gesicherte Perspektive für eine Karriereplanung. Es fehlt an einer akademischen Personalentwicklung in den Universitäten, teilweise fehlt es sogar an der Einsicht in ihre Notwendigkeit. Weil es an gesicherten Informationen über die Berechenbarkeit von Karrierechancen fehlt, wird bis heute in einigen Fächern viel zu viel wissenschaftlicher Nachwuchs herangebildet. Nachwuchswissenschaftler sind viel zu häufig auf sich gestellte Einzelkämpfer, die sich zeitlich befristet von Stelle zu Stelle oder Stipendium beruflich vorkämpfen. Aus der Sicht der Betroffenen hängt das Gelingen einer Karriere in der Wissenschaft häufig mehr vom Zufall – insbesondere von den Unberechenbarkeiten einer Haushaltslage – als von der nachweisbar erbrachten Leistung ab. Dieses Gefühl von Ohnmacht lähmt und entmutigt viele Nachwuchswissenschaftler.

4. Hohes Erstberufungsalter

Der Qualifikationsweg zur Professur ist im statistischen Mittel viel zu lang und schon deswegen zu risikobeladen. Das durchschnittliche Erstberufungsalter auf eine Professur liegt in Deutschland weiterhin beim 42. Lebensjahr. Berufungsverfahren sind in Deutschland immer noch zu lang. Zudem ist an einigen Hochschulen die Unsitte eingerissen, Universitätsprofessuren nur auf Zeit oder Probe

auszuschreiben, was das Risiko eines beruflichen Scheiterns auf ein noch höheres Lebensalter verschiebt.

5. Unattraktive Bezahlung

Im Gegensatz zu anderen Lebens- und Arbeitsbereichen, in denen eine zeitliche Befristung und unsichere Perspektiven mit einem finanziellen Risikozuschlag kompensiert werden, hat sich die finanzielle Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses weiter verschlechtert. Die inakzeptable Honorierung von Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen, auf die viele Nachwuchswissenschaftler essentiell angewiesen sind, die viel zu geringen Entgelte für wissenschaftliche Mitarbeiter und Juniorprofessoren und letztlich die allgemein als Spargesetz wahrgenommene „W-Besoldung“ – all dies sind Bestandteile eines unterfinanzierten und deshalb unattraktiven Wissenschaftssystems.

6. Nachwuchswissenschaftler in der Sackgasse

Es fehlt an einer ausdifferenzierten Personalstruktur. Wer den Sprung auf eine Professur in Deutschland nicht schafft, hat in der Universität kaum mehr Berufschancen. In Betracht kommen nur noch die wenigen Stellen als unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter. Viel häufiger fristen solche unvollendeten akademischen Karrieren ein Nischendasein als Lehrbeauftragte, nicht selten ohne Bezahlung. Allein in Berlin gibt es zurzeit über 4.000 Lehrbeauftragte. Es gibt Fakultäten, die fast die Hälfte ihres Lehrprogramms mit Lehrbeauftragten bestreiten (müssen).

III. Was zu tun ist

Der Hochschulverband fordert erneut Bund und Länder auf, dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland bessere und attraktivere Karrieremöglichkeiten zu bieten.¹ Aus Sicht des Deutschen Hochschulverbandes sind dafür folgende Maßnahmen notwendig und geeignet:

1. Mehr Geld ins Universitätssystem

¹ Vgl. zuletzt die Resolution des 55. DHV-Tages „Wie gewinnt die Universität die besten Köpfe?“, Lübeck, 2005

Es bedarf einer politischen Debatte um Haushaltsprioritäten. Der Hochschulverband fordert eine Umsteuerung der Haushaltsausgaben zugunsten von Bildung und Wissenschaft. Die Exzellenzinitiative sowie der Hochschulpakt 2010 haben so gut wie nichts an der strukturellen Unterfinanzierung des Gesamtsystems Universität geändert. Ein insgesamt notleidendes und unterfinanziertes System kann für den höchstqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs nicht attraktiv sein.

2. Mehr Professuren

Die Zahl der Universitätsprofessuren muss bundesweit um 40% steigen. Der Deutsche Hochschulverband fordert für die zurzeit ca. 1,4 Millionen Studierenden an den deutschen Universitäten 32.000 Universitätsprofessuren (zurzeit 23.361). Dies würde einem Verhältnis von 43 zu 1 von Studierenden pro Professur entsprechen. Zurzeit ist die Relation 60:1, während sie an den Research Universities in den USA bei etwa 15:1 liegt. Diese dringend notwendige Maßnahme kommt gleichermaßen den Studierenden wie dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugute.

3. Entscheidungsfreiheit über Qualifikationsweg

Die wissenschaftlichen Qualifikationswege Habilitation, Juniorprofessur oder Leiter einer Nachwuchsgruppe (z.B. im Rahmen des Emmy-Noether-Programms) werden vom DHV grundsätzlich als gleichwertig angesehen. Nach Maßgabe der Fächerkultur, der Präferenzen einer Fakultät und – was bislang völlig vernachlässigt wird – nach Maßgabe der Entscheidung des einzelnen Nachwuchswissenschaftlers selbst soll einer dieser drei gleichwertigen Qualifikationswege gewählt werden.

4. Frühere Erstberufung

Der Deutsche Hochschulverband hält jede Maßnahme, die auf eine Reduzierung des Erstberufungsalters von derzeit 42 Jahren auf eine Universitätsprofessur zielt, für förderlich, um die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen. Zwischen Promotion und Berufungsfähigkeit sollen im Regelfall nicht mehr als sechs Jahre liegen.

5. Tenure track

Im weltweiten Wettbewerb um die besten Köpfe sind konkrete Perspektiven für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler ein attraktives Instrument der Personalgewinnung und –bindung. Wenn ausländische Universitäten solche Perspektiven in Form eines sog. „tenure track“ anbieten, muss es einer deutschen Universität möglich sein, zumindest gleichzuziehen.

Unter „tenure track“ ist nach Auffassung des Deutschen Hochschulverbandes die Zusage zu verstehen, nach Ablauf einer positiv evaluierten Qualifikationszeit eine Universitätsprofessur zu erhalten. Der „tenure track“ ist mithin eine gesicherte Option, aber keine vorgezogene Berufung. Zugesagt ist lediglich die Berufung bei positiver Evaluation. Ein Automatismus ist damit nicht verbunden. Deswegen kann nicht jeder „tenure track“ zur Professur führen. Andererseits können aber neue Profilschwerpunkte einer Universität oder Haushaltsengpässe dem Anspruch auf Evaluation und ggf. auf Berufung nicht entgegengesetzt werden. Nicht jede Nachwuchsstelle kann mit einer „tenure track“-Option ausgeschrieben und vergeben werden. Der Hochschulverband sieht in der Vergabe eines „tenure track“ einerseits eine Auszeichnung und Erwartungshaltung der Fakultät, andererseits ein flexibel einzusetzendes Mittel im Wettbewerb. Über die Ausschreibung als „tenure track“-Stelle sollte ausschließlich die Fakultät selbst entscheiden. Der „tenure track“ ist auf alle genannten Qualifikationswege anwendbar. Der derzeitige Ausschluss von Habilitanden vom „tenure track“ ist unsinnig und eine rechtswidrige Diskriminierung.

6. Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Der Umstand, dass bei vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Familiengründung in die Phase der beruflichen Qualifikation fällt, ist keine Koinzidenz, die die Universität nichts angeht. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Eltern sind oder es werden wollen, müssen an den Universitäten familiengerechte Arbeitsbedingungen finden. Der DHV bekräftigt seine Überzeugung, dass der beste Weg, die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft zu verbessern und geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen,

neben gezielten Förderprogrammen über Hilfen bei der Kinderbetreuung, Teilzeitleösungen und die Lockerung von dienstrechtlichen Altersgrenzen führt².

7. Attraktivere Bezahlungsstrukturen

Ohne eine – sowohl im Verhältnis zu anderen Hochschulsystemen als auch im Verhältnis zum außeruniversitären Markt – konkurrenzfähige Vergütungsstruktur wird der wissenschaftliche Nachwuchs nicht in Deutschland zu halten sein. Der Hochschulverband fordert erneut eine Reform der W-Besoldung durch Erhöhung der Grundvergütungen und Flexibilisierung des Vergaberahmens.

Unterhalb der W-Besoldung hat der Hochschulverband die Hoffnung auf einen flächendeckenden Wissenschaftstarifvertrag aufgegeben. Der Hochschulverband befürwortet daher einen Spartentarifvertrag Wissenschaft auf Landes- und auf Universitätsebene. Kernpunkte eines solchen Tarifvertrages sind ein attraktives Grundgehalt, flexible und ungedeckelte Zulagemöglichkeiten und die eigene Entscheidungsmöglichkeit der Universität im Rahmen ihres Gesamtbudgets, bestimmte Anteile für den Vergütungsbereich des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung zu stellen.

8. Nichtberufene Wissenschaftler

Der Hochschullehrernachwuchs qualifiziert sich dezentral und – schon aus Rechtsgründen – ohne Bedarfssteuerung. Das führt dazu, dass in den kompetitiven Berufungsverfahren der wissenschaftliche Nachwuchs häufig erst nach einer längeren Frist eine Professorenstelle erreicht. Es bleibt aber auch eine bemerkenswert große Zahl von Nachwuchswissenschaftlern ohne den Karriereerfolg „Professur“, obwohl die Bewerber hoch qualifiziert sind. Nichtberufung ist in vielen Fächern angesichts des Nachfrageüberhangs keineswegs gleichbedeutend mit Minderqualifikation.

Diese Situation, die sich in den einzelnen Fächern mit unterschiedlicher Dramatik stellt, darf weder den Staat noch die Universität unberührt lassen. Sie haben eine Verantwortung für den hoch qualifizierten Wissenschaftlernachwuchs. Das

² Siehe Resolution des 56. DHV-Tages zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weimar 2006; vgl. auch Resolution des 51. DHV-Tages in München: „Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich“

Problem einer „längeren Wartezeit“ kann z.B. durch Stipendien für die zum Hochschullehreramt Qualifizierten abgeschwächt werden. Die Bereitstellung von zusätzlichen zeitlich befristeten Stellen, vorgezogene Berufungen, marktgerecht bezahlte Lehraufträge, die Bezahlung von Lehrstuhlvertretungen für die Dauer eines Semesters – wie es früher üblich war – und nicht nur für die Vorlesungszeit sind ebenso wie in Einzelfällen die Zurverfügungstellung von unbefristeten Dozentenstellen Möglichkeiten, um mit dieser sozialen und wissenschaftlichen Verantwortung angemessen umzugehen.

Stuttgart, 11. März 2008