

„Wissenschaft als Beruf“
Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft
nach der Promotion
(Resolution des 65. DHV-Tages in Mainz)

I. Ausgangslage

Der DHV hat zuletzt 2011 für „Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs!“ geworben und sich unter anderem für mehr (politischen) Einsatz, mehr perspektivische Sicherheit auf dem Weg in die Wissenschaft und für mehr Professorenstellen für den in Deutschland in reichem Umfang vorhandenen hochqualifizierten Nachwuchs eingesetzt (Anlage). In den seither vergangenen vier Jahren hat sich das Gesamtproblem eher ver- als entschärft. Nach Einschätzung des DHV sind dafür vor allem folgende Entwicklungen und Faktoren bestimmend:

1. Flaschenhalssituation

Durch die Exzellenzinitiative, den Hochschulpakt und den Pakt für Forschung und Innovation, hat sich die Zahl der Qualifikationsstellen innerhalb weniger Jahre von 108.000 auf 158.000, nur gerechnet nach Maßgabe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterstellen, erhöht. Derzeit gibt es schätzungsweise 1.000 Nachwuchsgruppenleiter und fast 1.500 Juniorprofessoren. Hinzu kommen jährlich 1.700 Habilitanden, die auf der Suche nach einer qualifizierten Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft sind. Dem stehen an Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen derzeit rund 26.000 Professuren gegenüber. Während die Kultusministerkonferenz ihre Prognosen für die Studienanfängerzahlen fortlaufend nach oben korrigieren muss, hält die Zahl der Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland mit dem Studierendenboom nicht Schritt. Bedarf an mehr Professuren ist vorhanden, aber für das Berufsziel „Professur“ fehlt es an Beschäftigungsmöglichkeiten – trotz einer im Vergleich zu anderen Industrieländern geradezu vorbildlich differenzierten Wissenschaftslandschaft.

2. Brain-Drain

Obwohl es kaum belastbares Material gibt und geben kann, mehren sich die Stimmen, dass Deutschland mehr qualifizierte Wissenschaftler verliert als hinzugewinnt¹. Diese Annahme

¹ Vgl. dazu Expertenkommission für Forschung und Innovation: Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014, Berlin 2014, insbesondere S. 85ff. (http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2014/EFI_Gutachten_2014.pdf).

gilt vielleicht nicht für die international gesuchten Spitzenwissenschaftler. Für diese hat Deutschland inzwischen durchaus attraktive Angebote geschaffen. Sie gilt aber für diejenigen, die eine solche Exzellenzprofessur nicht erreichen konnten, gleichwohl aber national und international sehr renommiert sind.

3. Keine gesicherte Perspektive

Gerade im internationalen Vergleich macht es sich zunehmend als Wettbewerbsnachteil bemerkbar, dass es für den hochbefähigten wissenschaftlichen Nachwuchs zu wenig perspektivische Sicherheit für seine berufliche Zukunft in Deutschland gibt. Lediglich 15 Prozent der Juniorprofessuren als bundesweit vertretene Personalkategorie und die Assistant Professur der TU München (jährlich 20 Wissenschaftler) kennen einen Tenure Track. Das scheint im internationalen Vergleich zu wenig zu sein.

4. Anstieg befristeter Anstellungen

Mangels auskömmlicher Grundfinanzierung sind die deutschen Universitäten zur Erhaltung haushalterischer Flexibilität darauf angewiesen, möglichst viele befristete Arbeitsverhältnisse zu unterhalten. Das führt dazu, dass inzwischen neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten befristet eingestellt sind.

5. Wettbewerbsdruck

Der internationale Wettbewerb der Universitäten um die besten Köpfe, von dessen Erfolg Renommee, Rankingplätze, Drittmiteileinkommen und Zukunft einer Hochschule maßgeblich abhängen, hat an Dynamik und Härte weiter zugenommen.

II. Reformvorschläge

In der vorangehend beschriebenen Problemanalyse besteht weitgehend Einigkeit. Neben den vom DHV 2011 unterbreiteten Vorschlägen für eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sind kurz zusammengefasst insbesondere folgende Reformvorschläge bislang unterbreitet worden:

1. Beschluss des Deutschen Bundestages vom 27.06.2013²

- Der Bundestag hat die Länder aufgefordert, die unsichere Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern.
- Die Vertragsdauer wissenschaftlicher Mitarbeiter soll grundsätzlich dem erforderlichen Zeitbedarf für das Qualifikationsvorhaben entsprechen.
- Keine Befürwortung von Dauerstellen für reine Lehrtätigkeit ohne Forschungsbezug.
- Einführung der Associate Professur als unbefristete Position für die besten Nachwuchswissenschaftler (mit W2- oder W3-Besoldung).

² Gegen die Stimmen der Fraktionen SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen hatte der Deutsche Bundestag den Antrag der CDU/CSU-Fraktion und der FDP-Fraktion „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“, BT-Drs. 17/9396 (=http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/093/1709396.pdf) angenommen

- Aufgabe der Juniorprofessur zu Gunsten einer Assistenz-Professur, wodurch internationale Vergleichbarkeit mit dem französischen „Professeur assistant“ und dem amerikanischen „Assistant Professor“ hergestellt werden soll.
2. Hochschulrektorenkonferenz
- Forderung 3000 Bundesprofessuren (ohne Kapazitätsanrechnung) zusätzlich zur Verfügung zu stellen³.
 - 2014 hat die HRK die Mitgliedshochschulen aufgefordert, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen⁴.
3. TUM Faculty Tenure Track
- Nicht als Konzept oder Forderung, sondern als praktiziertes Reformmodell hat die TU München 2012 ein komplett neues Karrieresystem etabliert⁵.
 - Herausragende Post-docs erhalten als Assistant Professor mit W2-Besoldung frühe Selbständigkeit und die Perspektive nach Maßgabe von erfolgreichen Evaluationen nach sechs Jahren zum Associate Professor, danach zum Full Professor (W3) auf Dauer aufzusteigen.
 - Die Juniorprofessur wird aufgegeben. Die Fakultät wird durch diese zusätzlichen TUM Faculty Tenure Track-Professuren um 20 Prozent vergrößert.
4. Junge Akademie
- Votum für eine schrittweise Abschaffung des Lehrstuhlsystems.
 - Kostenneutrale Erhöhung der Anzahl der Professuren durch Überführung von Mitarbeiterstellen in befristete Juniorprofessuren und dauerhafte Professuren⁶.
5. GEW
- Sicherheit und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.
 - Befristungen an Projektdauer ausrichten.
 - Ausbau von Tenure Track.
 - Verhaltenskodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft⁷.
6. Wissenschaftsrat
- Der Wissenschaftsrat, der in 2007 noch vorgeschlagen hatte ⁸, mittelfristig jede fünfte Professur als sogenannte Lehrprofessur auszuweisen und mit 12

³ Vgl. dazu Künftiger Beitrag des Bundes zur Finanzierung der Hochschulen. Entschließung der 124. Senats der Hochschulrektorenkonferenz, 11.6.2013, Berlin 2013 (http://www.hrk.de/uploads/media/Entschliessung_Bundesbeitrag_11062013.pdf).

⁴ Vgl. dazu den Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014, Frankfurt 2014 (<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-empfehlung-zur-verbesserten-foerderung-von-nachwuchswissenschaftlern-3444/>).

⁵ Vgl. dazu die Pressemitteilung der Technischen Universität München vom 9. August 2012, „Echte Karrierechancen für junge Forscher“ (<http://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/lang/article/30012/>).

⁶ Vgl. dazu AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie: Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten, Berlin 2013 (http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf).

⁷ Vgl. dazu insbesondere Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Templiner Manifest, Templin 2010 (http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html).

⁸ Vgl. dazu Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Hochschulen, Berlin 2007 (Drs. 7721-07) (<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf>).

Semesterwochenstunden Lehrdeputat zu belegen, hat im Juli 2014 eine umfassende Neubewertung des Problems „Wissenschaftliche Karriere“ vorgenommen.

- Der Wissenschaftsrat empfiehlt, zusätzliche „Tenure Track-Professuren nach der Post-doc-Phase“ zu installieren. Bis 2025 soll ein schrittweiser Aufwuchs um insgesamt 7.500 Professuren erfolgen, so dass der Anteil der Tenure Track-Professuren bis dahin etwa 1/5 aller Professuren insgesamt betragen soll⁹.

III. Grundposition des DHV

1. Vielfalt der Qualifikationswege zur Professur beibehalten und fortentwickeln

- a) Rechtlich und faktisch gibt es zurzeit in Deutschland mindestens sieben Wege, um sich nach der Promotion für eine Universitätsprofessur zu qualifizieren:
 - Habilitation (zumeist auf einer befristeten Mitarbeiterstelle)
 - Juniorprofessur (Laufzeit sechs Jahre)
 - Nachwuchsgruppenleiter (z.B. ERC-Grant oder Emmy Noether-Stipendiaten)
 - Assistant Professur mit Tenure Track auf Associate Professur (TU München)
 - Wissenschaftliche Qualifikation auf einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter
 - Qualifikation in der Praxis (z. B. Berufung aus der Industrie)
 - Qualifikation in einem nicht deutschen Universitätssystem (Berufung aus dem Ausland)
- b) Die derzeitige Vielfältigkeit der keineswegs abschließend dargestellten Qualifikationswege beruht nach Auffassung des DHV vor allem auf folgenden Faktoren:
 - Aufgabe eines einheitlichen Personalkonzeptes für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Wegfall des Hochschulrahmengesetzes (HRG).
 - Stattdessen: Einführung des Wettbewerbsföderalismus, der sich auch in der Veränderung alter und der Erfindung neuer Personalstrukturen niedergeschlagen hat.
 - Aufgrund des Wettbewerbsdrucks: Höhere Autonomie der Universitäten.
 - Vertiefung der Unterschiede von Fachkulturen, unterschiedliches Rekrutierungs- und Qualifikationsverfahren für unterschiedliche Fächer.
- c) **Der DHV hält es weder für realistisch noch für wünschenswert, diese Vielfalt der Qualifizierungswege einzuschränken oder neu zu formatieren. Er hält es vor allem für eine Aufgabe der Fächer über die jeweils für das einzelne Fach angemessenen Qualifikationswege zu bestimmen.** Ob und inwieweit beispielsweise die Habilitation eine nicht in jedem Fall notwendige, aber wünschenswerte Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Universitätsprofessur ist, sollte vornehmlich in der Hand des Faches liegen.

⁹ Vgl. dazu Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, Dresden 2014 (=Drs. 4009-14) (<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>).

- d) Ergänzend und damit verschränkt ist es darüber hinaus Aufgabe jeder einzelnen Hochschule, nach dem für sie richtigen und passenden Grundkonzept ihre Personalstruktur zu organisieren. Nicht für jede deutsche Hochschule wird das Konzept der TUM passen. Wichtig ist allerdings, dass jede Universität im Rahmen ihrer Autonomie ein solches Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeitet.
- e) Dem einzelnen Bundesland als Träger der Universitäten kommt in diesem Konzept vor allem die Aufgabe zu, die von den Universitäten gewünschten und favorisierten Personalkategorien im jeweiligen Landeshochschulgesetz vorzuhalten und in Abstimmungen mit den Universitäten näher auszugestalten. Daneben bleibt das Land der finanzielle Gewährträger für die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

2. Trennung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und Qualifikationsstellen (Y-Modell)

- a) Zu den Ungereimtheiten der derzeitigen Personalstruktur gehört die Fiktion, dass dem Grunde nach alle 158.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen, davon 90 Prozent auf befristeten Stellen, auf eine Universitätsprofessur berufbar seien. Die Fiktion, dass es nur von der individuellen Tüchtigkeit und Qualifikation des wissenschaftlichen Mitarbeiters abhängt, ob dieses Ziel erreicht werde, hat zweifelsfrei systemische Vorteile. Unter anderem ist damit für fast jede zu besetzende Professur ein zumeist ausreichend großes Reservoir an qualifizierten Bewerbern vorhanden und die individuelle Hoffnung des einzelnen wissenschaftlichen Mitarbeiters, das Endziel Professur zu erreichen, wirkt motivations- und leistungsfördernd. Andererseits darf aber nicht verkannt werden, dass schon angesichts der Zahlenverhältnisse diese systemischen Vorteile mit tiefgehenden persönlichen Enttäuschungen, volkswirtschaftlichen Fehlallokationen und mit einer institutionalisierten persönlichen Abhängigkeit von Wissenschaftlern bis weit über die Mitte ihres Lebens hinaus bezahlt wird und verbunden ist.
- b) **Vor diesem Hintergrund plädiert der DHV¹⁰ für eine stärkere Trennung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Qualifikationsstellen. Nach der Post-doc-Phase sollte es eine Grundsatzentscheidung geben, ob ein junger Nachwuchswissenschaftler die Karriere als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als zukünftiger Hochschullehrernachwuchs einschlägt.** Die Zulassung zum Hochschullehrernachwuchs bedarf eines Qualifikationsverfahrens, das berufungsadäquat ist.
- c) Eine solche Weggabelung (Y-Modell) hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der nicht eine Stelle oder Förderung auf einer Qualifikationsstelle erreicht, zum einen den Vorteil, dass er frühzeitig andere Wege innerhalb, aber auch außerhalb der Universität einschlagen kann und zum anderen, dass die als Hochschullehrernachwuchs ausgemachten und qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine bessere individuelle Förderung, einen konzentrierteren

¹⁰ In Vertiefung seiner 2011 (Anlage 1, Punkt. III 5) vorgenommenen Überlegungen.

Qualifikationsweg und auch eine weitaus bessere Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur erhalten können.

- d) Auf diese Weise könnte das (wissenschaftliche) „Saatgut der Nation“ als solches besser erkennbar sein und mit einer deutlich stärkeren Gewähr- und Verpflichtungsübernahme von Universität und Land gefördert werden. An den bisherigen Qualifikationswegen (Habilitation, Evaluationen bei Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleitern) würde sich nichts ändern. Allen Qualifikationsstellen gemein sollte aber eine weitgehende Unabhängigkeit des Hochschullehrernachwuchses sein.
- e) Der DHV schlägt vor, diese Qualifizierungsstellen für den Hochschullehrernachwuchs als Assistenzprofessur (Assistant Professor) zu bezeichnen. In dieser Personalkategorie könnten Habilitanden, Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter aufgehen. Wie bei bislang allen Modellen der Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs bedarf es im Einzelnen eines Mentorensystems, mit dem verfahrensmäßig und institutionell die Verantwortung der Fakultät für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs gewährleistet wird.
- f) Durch das hier vorgeschlagene Y-Modell wird für den Haupt- und Regelweg der Qualifikation, die **Habilitation**, sichergestellt, dass sie gegenüber anderen Qualifikationswegen nicht benachteiligt wird. Assistant Professoren, die sich habilitieren, können in gleicher Weise mit einem „Tenure Track“ versehen werden. Klar ist damit auch, dass auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen nicht mehr habilitiert werden sollte (siehe dazu auch die folgende Ziff. 3)

3. Zukunft des wissenschaftlichen Mitarbeiters

- a) Nach der hier vorgeschlagenen Differenzierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und Qualifikationsstellen ist es konsequent, dass nach Wegfall der Dienstaufgabe „Qualifikation“ für wissenschaftliche Mitarbeiter die Möglichkeiten größer werden, nach entsprechender Erprobung und positiver Evaluation wissenschaftliche Dienstleistungsaufgaben auch unbefristet wahrnehmen zu können. Zu solchen Aufgaben gehören beispielsweise von der Fakultät vorher zu bestimmende Teile der Lehre, soweit sie nicht von Universitätsprofessoren wahrgenommen werden können oder sollen, aber auch wissenschaftliche Dienstleistungen mit Dauerfunktion, z.B. in den Funktionen des ehemaligen Oberingenieurs oder des bis heute erhaltenen Oberarztes.
- b) Neben oder auch anstelle dieser wissenschaftlichen Dienstleistung findet sich in der modernen Universität auch das Feld der **wissenschaftsunterstützenden Dienstleistung**. Dabei handelt es sich nicht um eine unmittelbar wissenschaftliche Arbeit in Forschung, Lehre und Krankenversorgung, sondern um wichtige und immer wichtiger werdende Unterstützungsaufgaben von Forschung und Lehre. Diese Aufgaben fallen z.B. an im Bereich der Qualitätssicherung, bei der Unterstützung von Drittmittelakquisition und –abwicklung, bei der Prüfungsverwaltung oder auch bei der Geschäftsführung und Administration einer Fakultät oder eines Dienstleistungszentrums. Für diesen wissenschaftsnahen und wissenschaftsunterstützenden Bereich, dessen Notwendigkeit allerdings stetiger Überprüfung bedarf, weil er Stellenkontingente in Anspruch nimmt, die der

Wissenschaft nicht mehr zur Verfügung stehen, bedarf es der Entwicklung von Berufsbildern und Qualifikationswegen.

- c) In diesem Konzept ist es im Weiteren schlüssig, aber auch notwendig, die auf eine Professur zielende Eigenqualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiter nach der Post-doc-Phase auch arbeits- und dienstrechtlich nicht mehr zur Dienstaufgabe zu machen.
- d) Das hier vorgeschlagene Y-Modell einer stärkeren Differenzierung zwischen wissenschaftlicher Dienstleistung und wissenschaftlicher Qualifikation wird nur dann funktionabel sein, wenn im Einzelfall bei begründeten Ausnahmen auch der Weg von einer Qualifikationsstelle zu einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle und umgekehrt möglich bleibt. Da die Dienstaufgaben aber in beiden Kategorien deutlich umschrieben und voneinander separiert sind, dürften sich solche Ausnahmen allenfalls in der unmittelbaren Zeit nach der Weggabelung des Y-Modells ergeben.
- e) Bei einer Trennung von Qualifikation und wissenschaftlicher Dienstleistung würde sich für den späteren Hochschullehrernachwuchs die Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf die Promotionszeit und die Post-doc-Zeit beschränken.
- f) Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bleibt von diesem Modell weitgehend unberührt.

4. Mehr Tenure Track für Qualifikationsstellen

- a) Der DHV hält die vom Wissenschaftsrat vorgeschlagene Quote von ca. 25 Prozent (bis 2025) von Tenure Track-Stellen als Zielgröße für akzeptabel, insbesondere unter der Voraussetzung, dass tatsächlich 7.500 neue Professorenstellen bis zu diesem Zeitpunkt geschaffen würden. Nach Maßgabe des Vorstehenden hält der DHV es allerdings weiterhin für richtiger, den Fakultäten und Universitäten im Rahmen ihres Personalplanungskonzeptes größtmögliche Freiheit über die Zahl von Tenure Track-Stellen zu geben. Zweifelsfrei kann und sollte eine Hochschule nur einen Teil der Professorenstellen mit Nachwuchswissenschaftlern der eigenen Universität über den Tenure Track besetzen. Auch zukünftig wird jede Universität einen wesentlichen Teil der Professuren mit Bewerbern von außen besetzen.
- b) Tenure Track und das rechtliche oder wissenschafts-ethisch motivierte Verbot der Hausberufung stehen im Widerspruch zueinander. Der DHV plädiert dafür, die für Juniorprofessoren in den meisten Bundesländern geltenden Regelungen auch auf Tenure Track-Stellen anzuwenden. Danach darf eine Tenure Track-Stelle nur dann vergeben werden, wenn der Stelleninhaber vor Antritt der Stelle die Universität gewechselt hat oder während seiner Doktoranden- oder Post Doc-Zeit mindestens zwei Jahre außerhalb der die Tenure Track-Stelle vergebenden Universität gearbeitet hat. Dem steht der Ruf auf eine Juniorprofessur oder vergleichbare Position an eine andere Universität gleich.
- c) Ein Tenure Track macht aus Sicht des DHV nur dann Sinn, wenn er stellenmäßig hinterlegt ist. Ein Tenure Track unter Haushalts- und Stellenvorbehalt ist kein Tenure Track. Gerade vor diesem Hintergrund sind Tenure Track-Stellen als vorgezogene Berufungen ein etabliertes und wirksames Mittel der Personalplanung.

d) Tenure Track-Stellen sind auch ein Mittel des Wettbewerbs. Der DHV sieht in der Tenure Track-Option auch ein Mittel, in Berufungsverfahren nach Maßgabe der Bewerberlage flexibel zu reagieren oder während der Qualifikationszeit mit dem Tenure Track Bleibebindungen zu erzeugen. Die mit einem solchen flexiblen Einsatz des Tenure Tracks verbundenen haushaltsrechtlichen Schwierigkeiten dürfen allerdings dabei nicht übersehen werden.

5. Zusätzliche Professuren und deren Finanzierung

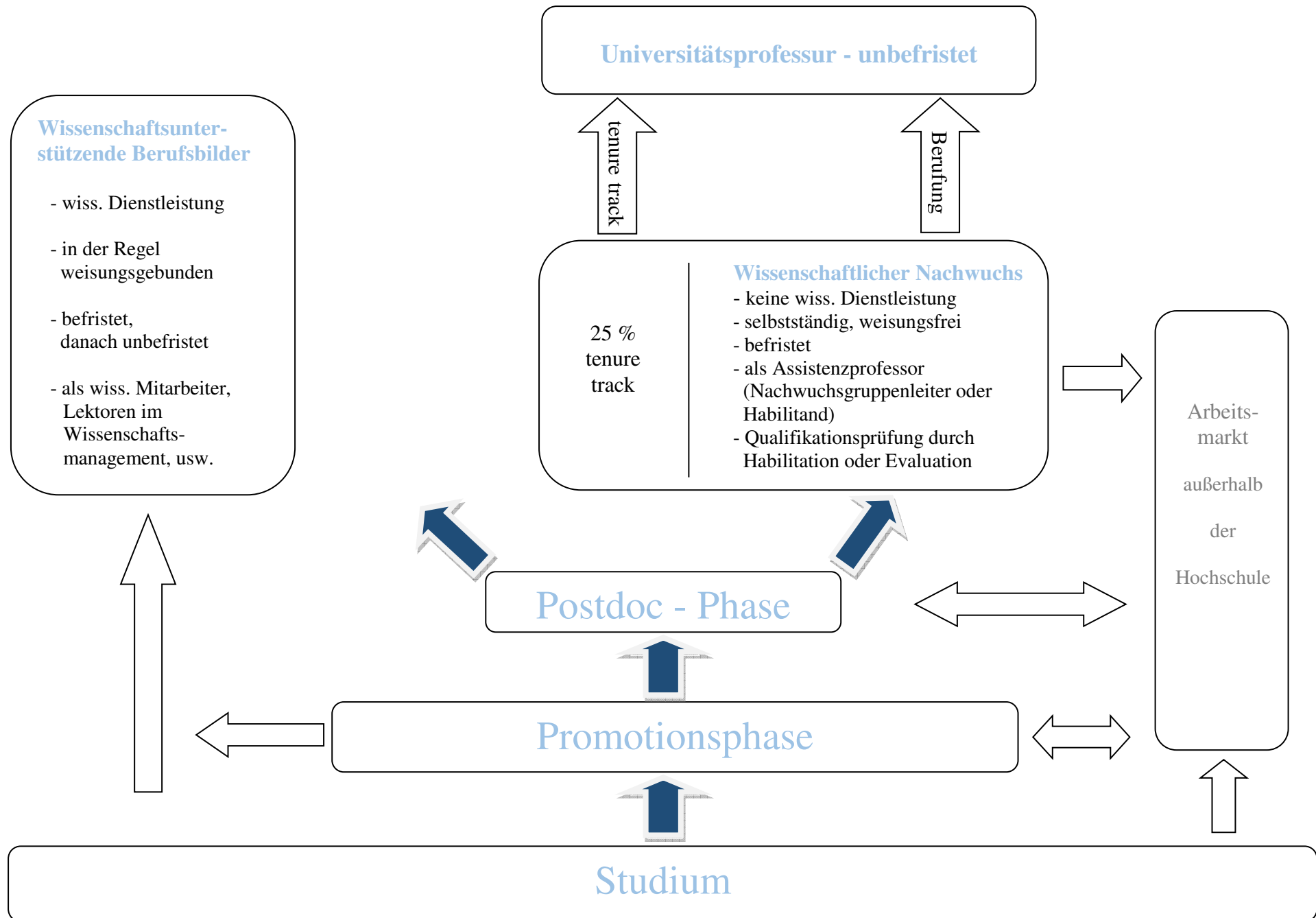
a) Der DHV unterstützt die Empfehlung des Wissenschaftsrates, kapazitätsneutral zusätzliche 7.500 Professuren zu schaffen. Ohne sich auf Zahlen einzulassen, hat der Wissenschaftsrat empfohlen, diese neuen Professuren aus zusätzlichen, neuen Finanzmitteln, die Bund und Länder zur Verfügung stellen müssten, aber auch aus der Umwidmung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu finanzieren. Mit Letzterem nimmt der Wissenschaftsrat einen Vorschlag der Jungen Akademie auf.

b) Der DHV steht diesem Vorschlag skeptisch gegenüber. Nach Maßgabe einzelner universitärer Personalentwicklungskonzepte mag es aus fachlichen und strukturellen Gründen sinnvoll und notwendig sein, frei werdende Mitarbeiterstellen zu Professuren umzuwidmen. Als flächendeckende Methode der Finanzierung von Professuren hält der DHV dies für einen problematischen Weg. Es darf nicht übersehen werden, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter, einen wesentlichen und unverzichtbaren Beitrag für die erfolgreiche Einwerbung und Abwicklung von Drittmittelvorhaben leisten. Viele Lehrstühle mit einer Vielzahl von Mitarbeitern sind nur aufgrund ihrer Größe in der Lage, die Drittmittelvolumina zu generieren, auf die die deutsche Universität angesichts ihrer schlechten Grundfinanzierung angewiesen ist. Im Weiteren hält der DHV, bei aller Notwendigkeit einer Differenzierung, nichts von einer Universitätsprofessur, die ihren Namen mangels ausreichender Ausstattung oder ausufernder Lehrverpflichtungen nicht verdient. Er hält nach Maßgabe des hier niedergelegten Konzeptes an der Dreiteilung von Universitätsprofessuren, Qualifikationsprofessuren und wissenschaftlichen Dienstleistern fest. Im Übrigen widersetzt er sich nach den Erfahrungen der 70er und 80er Jahre jeder Form der Überleitung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zu Professoren außerhalb von regulären Berufungsverfahren.

6. Weitere Karriereaspekte

Im Hinblick auf die für den wissenschaftlichen Nachwuchs und den Mittelbau wichtigen Punkte „angemessene Bezahlung“, „Erstberufungsalter“, „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ und „Karrierezentren für nicht berufene Wissenschaftler“ erneuert und bestätigt der DHV seine 2011 aufgestellten Grundsätze und Forderungen.

Y - MODELL



Resolution des 61. DHV-Tages in Potsdam

„Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs!“

I. Die Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Das Gedeihen von Gesellschaft und Kultur ist für Staaten wie die Bundesrepublik, deren wichtigste Ressource kluge Köpfe sind, eine Überlebensfrage. Der wissenschaftliche Nachwuchs an den Universitäten personifiziert einen großen und bedeutenden Teil der Innovationsfähigkeit unseres Landes. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler stellen zugleich die künftigen akademischen Lehrer der Funktionseliten. Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt daher zentrale Bedeutung zu. Mit großer Sorge hat der Deutsche Hochschulverband wiederholt konstatieren müssen, dass Deutschland dieser Kernaufgabe nur unzureichend nachkommt.

II. Die Sorgen des wissenschaftlichen Nachwuchses

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

1. Streichung von Professorenstellen

Die Zahl der Universitätsprofessuren stagniert trotz steigender Studierendenzahlen. Seit über zehn Jahren gibt es in Deutschland kaum mehr als 24.000 Universitätsprofessuren. Die Berufungs- und Berufschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind mithin objektiv schlechter als vor zehn Jahren. Es steht zudem zu befürchten, dass das Wissenschaftssystem in Deutschland durch gezielte Programme wie z. B. die Exzellenzinitiativen immer mehr qualifizierte Wissen-

schaftler hervorbringt, die durch einen immer enger werdenden Flaschenhals zur Professur gelangen wollen.

2. Unberechenbare Karriere und sozialer Absturz

Für das Gelingen einer Karriere in der Wissenschaft sind die Unberechenbarkeiten einer Haushaltsslage häufig entscheidender als die nachweisbar erbrachte Leistung. Dieses Gefühl von Ohnmacht entmutigt viele Nachwuchswissenschaftler. Auch für den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es keine ausreichend gesicherte Perspektive für eine Karriereplanung. Weil es an gesicherten fächerspezifischen Informationen über die Berechenbarkeit von Karrierechancen fehlt, bleibt das Gelingen einer wissenschaftlichen Karriere bis zur Erstberufung eine Zitterpartie. Nachwuchswissenschaftler sind viel zu oft auf sich gestellte Einzelkämpfer, die sich zeitlich befristet von Stelle zu Stelle oder Stipendium hangeln. Statt W2 oder W3 droht am Ende eines langjährigen Qualifikationsweges Hartz IV.

3. Hohes Erstberufungsalter

Das durchschnittliche Alter für die Erstberufung auf eine Professur liegt hierzulande im Mittel bei 41 Lebensjahren. Für eine berufliche Neuorientierung ist das im Falle eines Scheiterns einer akademischen Karriere zu spät.

4. Unattraktive Bezahlung

Im Gegensatz zu anderen Lebens- und Arbeitsbereichen, in denen eine zeitliche Befristung und unsichere Perspektiven mit einem finanziellen Risikozuschlag ausgeglichen werden, hat sich die finanzielle Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses weiter verschlechtert. Die oft inakzeptable Honorierung von Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen, auf die viele Nachwuchswissenschaftler essentiell angewiesen sind, die niedrigen Entgelte für wissenschaftliche Mitarbeiter und Juniorprofessoren und die gerade für Nachwuchswissenschaftler als Spargesetz wahrgenommene „W-Besoldung“ eröffnen keine attraktive Karriere.

5. Nachwuchswissenschaftler in der Sackgasse

Wer den Sprung auf eine Professur in Deutschland verpasst, hat in der Universität kaum noch Berufschancen. Stellen als unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter sind selten. Unvollendete akademische Karrieren führen stattdessen in ein Nischendasein als oftmals unbezahlter Lehrbeauftragter. Die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen führt dazu, dass viele Fakultäten fast die Hälfte ihres Lehrprogramms mit Lehrbeauftragten bestreiten müssen – mit steigender Tendenz.

III. Bessere Förderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Der DHV appelliert an Bund und Länder, ihrer Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland durch bessere und attraktivere Karrieremöglichkeiten gerecht zu werden.¹ Dazu sind folgende Maßnahmen notwendig und geeignet:

1. Mehr Professuren

Die Zahl der Universitätsprofessuren muss bundesweit deutlich steigen. Um sich wie die Schweiz der Relation von 40 Studierenden pro Universitätsprofessor zu nähern, müssen Bund und Länder zusätzliche Universitätsprofessuren einrichten. Das käme dem wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch den Studierenden zugute, die sich im globalen Wettbewerb um Arbeitsplätze mit einer wissenschaftlich fundierten (Aus-)Bildung profilieren wollen.

2. Senkung des durchschnittlichen Erstberufungsalters

Um die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen, begrüßt der Deutsche Hochschulverband gezielte Maßnahmen, die auf eine Reduzierung des durchschnittlichen Erstberufungsalters von derzeit 41 Jahren auf eine Universitätsprofessur zielen. So haben diejenigen, die nicht zum Zuge kommen, mehr Zeit, sich beruflich neu zu orientieren. Zwischen Promotion und Berufungsfähigkeit sollten im Regelfall nicht mehr als sechs Jahre liegen. Die Berufung von Bewerberinnen und Bewerbern in einem frühen Lebensalter kann eine Variable der leistungsorientierten Mittelvergabe sein, um Anreize für die Erreichung dieses Ziels zu setzen.

¹ Vgl. zuletzt die Resolution des 58. DHV-Tages „Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“, Stuttgart, 2008.

3. „Tenure track“

Nachwuchswissenschaftler brauchen mehr planbare Perspektiven. Dazu gehören „Tenure-track“-Stellen, die nach einer positiven evaluierten Qualifikationszeit eine unbefristete Beschäftigungsperspektive als Professor eröffnen. Wenn ausländische Universitäten im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe solche konkreten Perspektiven für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler anbieten, muss es einer deutschen Universität möglich sein, beim Instrumentarium der Personalbindung und –gewinnung gleichzuziehen.

Allerdings kann nicht jede Nachwuchsstelle mit einer „tenure track“-Option ausgeschrieben und vergeben werden. „Tenure track“ ist ein Mittel der Exzellenzförderung. Über die Ausschreibung als „tenure track“-Stelle sollte ausschließlich die Fakultät selbst entscheiden. Der „tenure track“ muss sich zudem auf alle Qualifikationswege erstrecken. Habilitanden und Nachwuchsgruppenleiter dürfen nicht von dieser Option ausgeschlossen bleiben.

4. Gleichwertige Qualifikationswege zulassen und fördern

Zur Professur führt kein „Königsweg“. Die wissenschaftlichen Qualifikationswege Habilitation, Juniorprofessur oder Leiter einer Nachwuchsgruppe (z.B. im Rahmen des Emmy-Noether-Programms) stehen nach Ansicht des DHV gleichwertig nebeneinander. Nach Maßgabe der Fächerkultur, der Präferenzen einer Fakultät, vor allem aber nach Maßgabe der Entscheidung des einzelnen Nachwuchswissenschaftlers selbst soll einer dieser drei gleichwertigen Qualifikationswege gewählt werden. Davon unberührt bleibt insbesondere in den technischen Fächern die traditionelle Berufung von außen, z. B. aus der Industrie.

5. Mehr Eigenständigkeit und Unabhängigkeit

Der DHV setzt sich für eine größere Eigenständigkeit und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses ein. Idealerweise sollte sich das Maß der Eigenständigkeit am erreichten Qualifikationsstand orientieren. Die Personalkategorien „Juniorprofessor“ und „Leiter einer Nachwuchsgruppe“ sind auch aufgrund der eingeräumten Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler attraktiv. Dieser leistungsfördernde Vorteil sollte auf andere Qualifizierungsstellen übertragen werden. Das setzt voraus, dass anhand der personal- und dienstrechtlichen

Einordnung definiert wird, wer mit welchem zeitlichen Anteil zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu rechnen ist. Der DHV schlägt vor, in den Landeshochschulgesetzen deutlicher zwischen Qualifizierungs- und wissenschaftlichen Dienstleistungsaufgaben zu differenzieren. Wissenschaftliche Mitarbeiter, die als Dienstaufgabe die Eigenqualifikation haben oder denen die Gelegenheit dazu gegeben wird, sollten dafür vertraglich vereinbarte oder dienstrechtlich vorgegebene abgrenzbare Zeitkontingente erhalten.

In der wissenschaftlichen Lehre² gibt es in fast allen Landeshochschulgesetzen die Möglichkeit, qua Fakultätsbeschluss und/oder Lehrauftrag, wissenschaftliche Mitarbeiter mit selbständiger, d.h. nicht unter fachlicher Verantwortung eines Universitätsprofessors stehenden Lehre, zu betrauen. Der DHV fordert die Fakultäten auf, von dieser Möglichkeit nach Maßgabe des erzielten Qualifikationsstandes verstärkt Gebrauch zu machen, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs Gelegenheit zu geben, unter den Bedingungen der Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit Lehrerfahrung zu sammeln. Dabei sind auch bereits erfahrene Nachwuchswissenschaftler auf Mittelbaustellen einzubeziehen.

6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Eltern sind oder es werden wollen, müssen an den Universitäten familiengerechte Arbeitsbedingungen finden. Der DHV bekräftigt zugleich seine Überzeugung, dass der beste Weg zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft neben gezielten Förderprogrammen über Hilfen bei der Kinderbetreuung, Teilzeitleösungen und die Lockerung von dienstrechtlichen Altersgrenzen führt³.

7. Attraktivere Bezahlungsstrukturen durch Reform der W-Besoldung

Ohne eine konkurrenzfähige Vergütungsstruktur wird Deutschland im Kampf um die besten Köpfe weiter zurückfallen. Der DHV fordert mit Nachdruck eine Reform der W-Besoldung durch Erhöhung der Grundvergütungen und Flexibilisierung des Vergaberahmens. Zudem muss die Möglichkeit geschaffen wer-

² Siehe Resolution des 57. DHV-Tages in Bremen: „Exzellenz in der Lehre“

³ 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“

den, auch Nachwuchswissenschaftlern, z. B. Juniorprofessoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern, Leistungszulagen gewähren zu können.

8. Überbrückungs- und Wartepositionen schaffen

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 erlangt. Es bleibt aber auch eine bemerkenswert große Zahl von Nachwuchswissenschaftlern trotz hoher Qualifizierung ohne den Karriereerfolg „Professur“. Von drei Habilitanden erhält nur einer eine Professur. Zahlen zur Juniorprofessur liegen bislang nicht vor. Nichtberufung darf in vielen Fächern angesichts des Nachfrageüberhangs keineswegs mit Minderqualifikation gleichgesetzt werden.

Enge Berufsmärkte erfordern dienstrechtliche Wartepositionen, die es ermöglichen, eine gewisse Zeit im System zu bleiben und sich von einer Stelle auf eine Professur zu bewerben. Dem steht strukturell das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit seiner 12-Jahresgrenze häufig entgegen. Der DHV fordert die Länder auf, solche Wartepositionen auf Zeit einzurichten und zusammen mit dem Bund das Wissenschaftszeitvertragsgesetz entsprechend zu flexibilisieren. Auch kann durch Stipendien eine Entlastung von Flaschenhalseffekten erreicht werden.

9. Leistungsgerechte Vergütung von Lehraufträgen

Der DHV fordert, dass Lehraufträge, die Teil des Pflichtlehrangebotes für die Studierenden sind, stets vergütet werden müssen. Dies gilt insbesondere für die von Privatdozenten erbrachte Lehre, die Teil des Pflichtlehrangebotes ist. Wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, müssen reguläre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Der DHV kritisiert die von vielen Universitäten praktizierte Haltung, anstelle einer Lehrstuhlvertretung immer wieder Lehraufträge zu erteilen, um Kosten zu sparen. Der DHV fordert, Lehrstuhlvertretungen für die Dauer eines Semesters – wie es früher üblich war – und nicht nur für die Vorlesungszeit zu vergüten.

10. Karrierezentren für nichtberufene Wissenschaftler

Nichtberufene Wissenschaftler sind immer noch ein Tabuthema in den Universitäten. Je mehr die nicht in der Person und Qualifikation liegenden oder beschriebenen strukturellen Gründe für eine Nichtberufung wachsen, desto mehr sind Staat und Universität gehalten, sich dieses Problems anzunehmen. Es ist Teil der universitären Personalplanung und des universitären Personalmanagements. Der DHV fordert, dass auf Landes- und im Einzelfall auf Universitäts-ebene Karrierezentren eingerichtet werden, die Hilfe für nichtberufene Wissenschaftler anbieten, um deren Qualifikationspotential außerhalb der Universitäten innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft nutzbar zu machen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die örtlich zuständige Agentur für Arbeit häufig keine ausreichende Sensibilität und Erfahrung mit solchen hochqualifizierten Spurwechslern aufweist.

11. Verantwortlicher Umgang mit dem Instrument der Qualifizierung

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für Hochschullehrer Dienstpflicht. Zu dieser Pflicht gehört, den jeweiligen Stand der Qualifikationsfortschritte ebenso zu attestieren wie eventuelle Fehlleistungen und Hemmnisse, die einer weiteren beruflichen Tätigkeit in der Wissenschaft oder eine Berufbarkeit auf eine Professur entgegenstehen können. In vergleichbarer Weise gehört es zu den Aufgaben der Fakultäten, verantwortungsvoll mit dem Instrument der Qualifizierung umzugehen. Die Fachgesellschaften und Fakultätentage sind aufgerufen, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Statistiken über die fächerspezifischen Erneuerungsquoten und die grundsätzlichen Aussichten des wissenschaftlichen Nachwuchses, eine Professur zu erreichen, regelmäßig zu informieren.

Potsdam, 12. April 2011