

# Wie gewinnt die Universität die besten Köpfe?

Resolution des 55. Hochschulverbandstages in Lübeck

## I Kriterien des Wettbewerbs um die besten Köpfe

Die Faszination der Universität, aber ebenso ihre Wirkungskraft, wird auch in Zukunft maßgeblich davon abhängen, ob es ihr gelingt, die besten Köpfe für sich zu gewinnen und auf Dauer an sich zu binden. Die Attraktivität und die Konkurrenzfähigkeit der Universität um die besten Köpfe werden gegenüber universitären und außeruniversitären Mitbewerbern vornehmlich bestimmt

- von dem Grad der Unabhängigkeit und Freiheit, selbständig in Forschung und Lehre tätig zu sein,
- von der Qualität der Arbeitsbedingungen (insbesondere Forschungsmöglichkeiten, d.h. zur Verfügung gestellte personelle und sachliche Ressourcen, Einbindung in Forschungscluster und Exzellenzzentren),
- von der gesellschaftlichen Anerkennung wissenschaftlicher Arbeit,
- von der persönlichen Honorierung (Besoldung),
- von der perspektivischen beruflichen Sicherheit.

## II Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Universität

Nach dem Maßstab dieser Kriterien hat sich die Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten in Deutschland in den letzten Jahren eher verschlechtert als verbessert. Die anhaltende Diskussion um die Abwanderung der besten Köpfe ins Ausland („Brain Drain“) sowie die vermehrten Anstrengungen, Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaft-

ler<sup>1</sup> zur Rückkehr nach Deutschland zu bewegen, belegen diesen Trend ebenso wie die geplante Förderung von „Eliteuniversitäten“. Die Bilanz würde deutlich negativer ausfallen, wenn sich nicht gleichzeitig auch die außeruniversitären Arbeitsbedingungen verschlechtert hätten.

### **III Spitze und Breite**

Wissenschaftliche Spitzenleistungen kann man nicht dekretieren. Eliteuniversitäten kann man nicht als solche gründen. Der Staat kann aber Rahmenbedingungen setzen, die wissenschaftliche Spitzenleistungen befördern und für die besten Köpfe ein motivierendes, leistungsfreundliches Umfeld schaffen. Dazu bedarf es aber einer erheblichen Verbesserung der universitären Ressourcen und einer Politik des langen Atems. An beidem fehlt es zur Zeit. Zu warnen ist vor dem Versuch, in Deutschland Spitze ohne Breite generieren zu wollen. Spitze und Breite bedingen einander. Wissenschaftliche Spitzenleistungen erwachsen nicht zuletzt aus einem nationalen Wettbewerb. Deshalb ist eine isolierte „Leuchtturmpolitik“, die finanzneutral die Spitze zu Lasten der Breite fördern will, zum Scheitern verurteilt.

### **IV Berufsperspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Der Weg zur Universitätsprofessur wird auch in Zukunft ungesichert und risikobeladen bleiben. Um gleichwohl zu vermeiden, daß der Universität die besten Köpfe verloren gehen, muß dem Nachwuchswissenschaftler in Deutschland eine ebenso verlässliche wie attraktive fachliche und persönliche Berufsperspektive gegeben werden. Der Karriereweg zum Universitätsprofessor sollte so gestaltet sein, daß zwischen Promotion und Berufungsfähigkeit auf eine Lebenszeitprofessur im Regelfall nicht mehr als sechs Jahre liegen. Ob diese Qualifikationsphase mit einer Juniorprofessur durchlaufen oder mit einer Habilitation abgeschlossen wird, ist nach Maßgabe der unterschiedlichen Fächerkulturen von den Fakultäten und von den Nachwuchswissenschaftlern selbst zu entscheiden. Für beide Karrierewege ist die Einbettung des Nachwuchses in die Fakultät, die Mitverantwortlichkeit der Fakultät und einzelner Hochschullehrer für die Berufbarkeit sowie die rechtliche und tatsächliche Möglichkeit zur selbständigen wissenschaftlichen

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit gilt im weiteren: „Verbum hoc `si quis' tam masculos quam feminas complectitur“ (Corpus Iuris Civilis Dig. I, 16,1)

Arbeit in Forschung und Lehre ebenso wichtig wie die Eigenverantwortlichkeit des Nachwuchswissenschaftlers für seine wissenschaftliche Weiterqualifikation.

Angesichts des zu hohen durchschnittlichen Erstberufungsalters von 42 Lebensjahren verhindert die in einigen Bundesländern praktizierte Erstberufung auf Zeit eine verlässliche Berufsperspektive. Sie ist insoweit kontraproduktiv.

## V „Tenure track“

Um für die besten Köpfe die Attraktivität eines Karriereweges in der Universität zu erhöhen, kann im begründeten Einzelfall auch der sog. Tenure track geeignet sein. Er eröffnet dem Nachwuchswissenschaftler die Option, im Fall seiner positiven Evaluation bzw. einer erfolgreichen Habilitation eine Lebenszeitprofessur zu erhalten.

Das Tenure track-Verfahren befrachtet die Eignungsprognose zum Zeitpunkt der Entscheidung mit einer hohen Verantwortung. In der Regel ist die Beurteilungsbasis zu schmal, um eine solche Verantwortung tragen zu können. Weder die positive Evaluation bei der Juniorprofessur noch die Habilitation ist ein vollständiges Kompensat für ein wettbewerbliches Berufungsverfahren.

In einzelnen Fällen mag die Situation aber anders zu beurteilen sein, weil das zukünftige Spitzenprofil des Wissenschaftlers bereits vorzeitig erkennbar wird. Dies kann sich z.B. darin dokumentieren, daß mehrere Universitäten versuchen, einen jungen Nachwuchswissenschaftler zu gewinnen. Darüber hinaus kann das Instrument des Tenure track auch aus Gründen des internationalen Wettbewerbs sinnvoll sein. Wissenschaftler, die z.B. im anglo-amerikanischen System eine berufliche Sicherheit in ihrer derzeitigen Position erlangt haben, werden von einer deutschen Universität nur zu vergleichbaren Bedingungen zu gewinnen sein.

Aus diesen Gründen sollten die Fakultäten gesetzlich berechtigt sein, die Einstellungen mit der Option auf Übernahme in eine Lebenszeitprofessur zu verbinden, wenn sie nur auf diese Weise im Wettbewerb um die Besten unter den Besten erfolgreich sein können.

## **VI Berufungsperspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Die Berufsperspektive eines Nachwuchswissenschaftlers ist in vielen Fächern gleichbedeutend mit der Berufungsperspektive. Die Chancen, auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden, haben sich nachweislich in den letzten zehn Jahren in der überwiegenden Zahl der Fächer verschlechtert. Obwohl sich die Zahl der Studierenden an Universitäten im selben Zeitraum um 3,1 Prozent erhöht hat, haben die Länder seit 1994 die Zahl der Professorenstellen an Universitäten um 1.000, d.h. um 5,5 Prozent, verringert. Dieser Trend ist aufzuhalten und umzukehren. Der Deutsche Hochschulverband fordert Bund und Länder auf, unter Berücksichtigung des in reichem Maße vorhandenen qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses ein Hochschulsonderprogramm aufzulegen.

9. Mai 2005