

Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) veranstaltete am 7. Oktober 2013 in Bonn ein Symposium zum Thema „Strukturierte Karrierepfade an Universitäten“. Der damalige Vorstand der DGJ um Remigius Bunia, David Groß und Stefan Stieglitz setzte damit die Reihe der DGJ-Symposien fort.

Hintergrund: Wer in Deutschland eine wissenschaftliche Karriere anstrebt, ist in der Regel bis ins mittlere Alter auf unsicheren Stellen beschäftigt – ohne dauerhafte Perspektive. Die Juniorprofessorinnen und -professoren sowie die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sind zwar in einer privilegierten Position. Dennoch zeigt sich im Moment stärker denn je, dass auch für diese Gruppe die Beschäftigungsperspektiven nicht gut sind – zumindest sind sie schwer planbar. International übliche Tenure-Track-Regelungen fehlen vielerorts. Zudem wird die Zahl der Lebenszeitstellen im Vergleich zu der Zahl der Personen, die sich auf sie bewerben kann, gegenwärtig immer geringer. Die schwierige Situation betrifft somit alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Zudem ergibt sich aus den Statistiken, dass sich die Konkurrenz um die wenigen Stellen ständig verschärft.

In zwei Podiumsrunden sollten Mittel und Wege diskutiert werden, die Situation in Deutschland in Zukunft zu verbessern. Unter dem Stichwort »Qualitätssicherung« wurde diskutiert, inwieweit strukturierte Karrierepfade die Qualität der Forschung beeinträchtigen würden. Unter dem Stichwort »Finanzierung und Struktur« wurde diskutiert, welche juristischen und praktischen Hindernisse der Einführung strukturierter Personalplanung entgegenstehen.

Die folgenden, gekürzten und überarbeiteten Transkripte der Diskussionen beinhalten auch noch heute – fast zweieinhalb Jahre nach der Veranstaltung – eine traurige Wahrheit: Die Einigkeit und Lösungsansätze der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Podium, die stellvertretend für viele andere Entscheidungsträger in Deutschland stehen können, haben bislang zu keiner deutlichen Verbesserung der Situation geführt. Noch immer sind Juniorprofessuren mit Tenure Track eine Rarität. Noch immer ist die Befristungssituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern unbefriedigend. Noch immer wird uns von unklaren Kriterien für die Zwischenevaluation berichtet.

Die DGJ wird weiterhin für bessere Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs eintreten. Schreiben Sie uns Ihre Meinung an: info@juniorprofessur.org.

Berlin im März 2016

Jens Pöppelbuß, Stephan Scherneck, Felix Kraemer

1 Personalstrukturen und Verfahren der Qualitätssicherung

Teilnehmer (und damalige Positionen):

- Prof. Dr. Thomas Hofmann
(Vizepräsident der Technischen Universität München, verantwortlich für die Einführung des TUM-Modells)
- Prof. Dr. Amélie Mummendey
(Professorin im Ruhestand und ehemalige Prorektorin für die Graduierten-Akademie der Universität Jena)
- Prof. Dr. Daniela Wawra
(Vizepräsidentin des Deutschen Hochschulverbandes, zuständig für den wissenschaftlichen Nachwuchs)
- Prof. Dr. Caspar Hirschi
(Professor für Geschichte an der Universität St. Gallen, Spezialist für die Organisation wissenschaftlicher Institutionen)

Moderation: Jan-Martin Wiarda

Wiarda

Es sind sich viele Akteure in der Wissenschaftspolitik einig, dass beim wissenschaftlichen Nachwuchs etwas aus dem Ruder gelaufen ist. Es gibt eine große Anzahl von Wissenschaftlern im Alter von Mitte 40, die die Universität verlassen müssen. Das ist kein Alter, in dem der Einstieg in ein neues Berufsleben – außerhalb der Hochschulen – einfach ist.

Doch was muss jetzt geschehen? Vertrauen wir auf die Selbstheilungskräfte des Systems? Werden wir aktiv? Und wenn ja, wie werden wir aktiv ohne Aktionismus?

Wir wollen uns nun mit Personalstrukturen und der Qualitätssicherung beschäftigen. Muss es so ein Missverhältnis zwischen der aktuellen Zahl an Postdocs und der verfügbaren Zahl an Dauerstellen geben, um die Qualität zu sichern? Welche Personalstrukturen wären besser? Wir werden fragen, ob strukturierte Karrierewege die Qualität von Forschung gefährden, wie manche befürchten.

Wir haben uns diese Runde so vorgestellt, dass wir mit Eingangsstatements beginnen. Ich möchte mit Frau Mummendey anfangen.

Mummendey

Es gibt einen Interessenkonflikt. Auf der einen Seite stehen die Interessen der Universität: exzellente Forschung, beste Lehre, innovative Kräfte, die Förderung von Kreativität. Sie werden mir zustimmen, dass das sehr berechtigte Interessen sind. Dann gibt es auf der

anderen Seite die Interessen derjenigen, die die Universität eigentlich ausmachen, derjenigen Personen, die das große Anliegen haben, eine verlässliche Perspektive und Planbarkeit in ihrer Karriere zu haben, insbesondere autonom ihrer Forschung und ihrer Lehre nachzugehen: die Wissenschaftler selbst. Das ist zunächst ein Interessenkonflikt. Ich will aber ausführen, dass hier kein Konflikt liegen muss. Denn man kann die gesamten Forschungsbedingungen in den Blick nehmen. Dann sieht man, dass mehr im Argen liegt als die bloße Frage der Karrierewege.

Erster Punkt: Aufgaben von Professoren und Professorinnen sollten auch von Professoren und Professorinnen wahrgenommen werden. Meine Diagnose ist, dass es gegenwärtig so ist, dass ein großer Teil dieser Tätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeitern – befristeten – übernommen wird. Das muss gar nicht sein. Diese Wissenschaftler können auch schon früher – als Professoren – diese Tätigkeiten wahrnehmen. Dann hätten die jetzigen Professuren weniger zu tun; es wäre alles besser aufgeteilt. Die unverzichtbaren Rahmenbedingungen dafür sind folgende: Die neuen Professuren werden zu Beginn der Amtszeit sorgfältig besetzt; sie werden befristet beschäftigt; zum Ende der Befristung hin haben sie aber die *Garantie*, dass sie – wieder nach strenger Evaluation – eine unbefristete Professur erhalten, wenn auch eine auf einem mittleren Niveau. Auf dem mittleren Niveau muss der Aufstieg enden. Ganz oben muss es wieder den Wettbewerb und die offene Ausschreibung geben. Das sind meine Vorschläge für Strukturänderungen.

Zweiter Punkt: Es muss einen ernstzunehmenden Tenure Track vielleicht schon in der Promotionsphase geben, mindestens aber ab der Postdoc-Phase. Immer muss die Perspektive sichtbar sein, damit wir nicht mehr das Problem haben, dass Leute dann mit 40 Jahren feststellen müssen: ›Jetzt ist es doch aus.‹ Es sollte besser laufend und frühzeitig und ernsthaft und verantwortungsvoll kommuniziert werden, welche beruflichen Perspektiven es gibt – in der Wissenschaft oder eben außerhalb.

Wiarda

Ich habe eine Nachfrage. Sie sagen zwar, Sie würden den Interessenkonflikt beseitigen. Aber Sie wollen das ganze System umbauen. Damit schaffen Sie doch Interessenkonflikte.

Mummendey

Es muss keinen Interessenkonflikt geben, wenn man das Gesamtwohl dieser Organisation, dieser fantastischen Organisation namens Universität, im Blick hat. Ich muss nachschieben, wie wunderbar das alternative System im Vereinigten Königreich funktioniert. Die Leute dort kommunizieren trotz der unterschiedlichen Alters- oder Karriereebenen auf Augenhöhe. Hierarchische Systeme sind absolut wissenschaftsfeindlich. Bei uns hingegen sind solche Hierarchien, beispielsweise in Arbeitsgruppen, völlig selbstverständlich. Wir sollten aber auf die Hierarchien verzichten.

Wiarda

Bedeutet eine solche Reform nicht außerordentlich viel höhere Kosten?

Mummendey

Die neue Personalstruktur muss nicht viel mehr kosten als die aktuelle. Man kann ja zahlreiche Mitarbeiterstellen abschmelzen.

Wiarda

Vielen herzlichen Dank, Frau Mummendey. Der Vergleich mit nichtdeutschen Systemen ist bereits angeklungen. Herr Hirschi, Ihr Eingangsstatement steht unter der Überschrift: ›Universitätskarrieren im deutschsprachigen Raum, eine Geschichte dysfunktionaler Stabilität?‹ Hier ist ein Fragezeichen dabei. Ist das Fragezeichen richtig? Oder hätte da ein Ausrufezeichen stehen müssen?

Hirschi

Ich spreche bewusst vom ›deutschsprachigen‹ Raum, weil auf der strukturellen Ebene die Probleme in Deutschland, in der Schweiz, in Österreich ganz ähnlich (wenn auch nicht ganz gleich) gelagert sind. Doch ich möchte zuerst mit dem Begriff der dysfunktionalen Stabilität beginnen. Am meisten frustriert an diesen Debatten über wissenschaftliche Karrieren, dass es sie schon seit immer gibt. Es ist eine unglaublich alte Geschichte. Es gab diese Debatten in Deutschland Ende des 19. Jahrhunderts. Wir kennen alle den Aufsatz von Max Weber. Das Ganze ging in der Nachkriegszeit weiter, obwohl die Bedingungen wegen des Universitätswachstums viel besser waren. Es gab schon einmal Assistenzprofessuren vor einigen Jahrzehnten, wenn sie auch ganz anders als diejenigen

gestaltet waren, die wir heute im angelsächsischen Raum finden. Die Problemdiagnose gibt es schon immer.

Früher hat es allerdings mehr Professuren gegeben, die eine pointierte Gegenposition eingenommen haben, das heißt Personen, die das System, wie es ist, verteidigt haben. Heute ist der Konsens bei Problemdiagnose groß. Die Krux beginnt bei der Frage, was man tun muss, um etwas zu verändern, und vor allem bei der Frage, *wie* man die Veränderung umsetzen kann.

Bisher haben wir das Problem, dass man A gesagt hat, aber dann nicht mehr zu B gelangt ist. Beispiel Juniorprofessur: man wollte Assistenzprofessuren, aber doch bitte ohne Tenure Track. Und wenn doch Tenure, dann nur mit Habilitation. Man wollte eine Verbeamtung – aber auf Zeit. Das größte Problem: man wollte frühere Selbstständigkeit – aber nicht *alle* Verantwortlichkeiten eines Professors, vor allem weniger Lehre. Man wollte transparentere Karrieren – aber doch bitte auch ein Wachstum der Drittmittelprojektförderung, die der Transparenz der Karrieren gerade entgegensteht. All das sind Paradoxien, die man nicht als solche erkannt hat. So hat man immer nur halb-gare Lösungen gefunden.

Immerhin liegt jetzt im Konzept der Technischen Universität München (TUM) nun ein plausibles Karrieremodell zumindest auf dem Papier vor. Meine Frage ist jetzt, worin die Voraussetzungen dafür liegen, dass so ein Modell umgesetzt werden kann. Strukturell braucht man viel größere und flexiblere Personalbudgets. Das bedeutet auch: größere Fakultätseinheiten. Doch schwieriger ist das Kulturelle. Man kann wahrscheinlich keine deutschsprachige Universität im Sinne eines Tenure-Track-Systems reformieren, ohne dass man auch ein Personal hat, das in Großbritannien oder noch besser in den USA das alternative System kennengelernt hat. Man muss vor Ort gesehen haben, wie das funktioniert. Wir brauchen jetzt eine hundertprozentige Umsetzung, keine halb-gare.

Wiarda

Herr Hirschi, die kulturelle Frage halte ich für sehr wichtig. Was sind denn die Unterschiede zwischen den Kulturen? Woher kommen sie? Wenn Sie von den nichtdeutschen Modellen sprechen, scheint dies ja eher eine Organisationsfrage zu sein. Da braucht man doch nicht den Begriff der Kultur zu bemühen. Wo kommt denn die Kultur herein?

Hirschi

Ein ganz wichtiger Faktor ist das Lehrer-Schüler-Verhältnis. Es fällt immer wieder irritierend auf, wie eng und hierarchisch die Lehrer-Schüler-Verhältnisse an den deutschen Universitäten sind und dass sie bis quasi zur Berufung auf die Professur anhalten. Wenn man auf ein Tenure-Track-System umstellt, heißt das: Man verlässt die Universität nach der Promotion. Für die Kultur heißt das: der Doktorvater gibt den eigenen Promovenden, so gut dieser auch ist, an eine andere Universität weiter. Um die Assistenzprofessur bewirbt man sich dann nochmals an einer anderen Universität. Das bedeutet echte Selbstständigkeit.

Wiarda

Nachdem das TUM-Modell schon erwähnt worden ist, sollten Sie, Herr Hofmann, uns erzählen, ob das Modell nun die Lösung aller Probleme ist? Sie haben das Modell maßgeblich mitentwickelt.

Hofmann

Ich würde meinen beiden Vorrednern einfach zustimmen und direkt noch einmal die Frage der Kultur aufgreifen: Wie bekommt man es hin, das deutsche Wissenschaftssystem in Bewegung zu bringen? Das ist die Frage. Wie schafft man es, dass man an einer Universität, die so viele Fakultäten hat wie die unsere, mit völlig unterschiedlicher wissenschaftlicher Kultur von Physik über Architektur und Lifesciences usw., dass man da Begeisterung für ein neues System, für einen Aufbruch, für ein neues Berufungssystem weckt?

Die konkrete Frage ist insbesondere, wie man die Dekane überzeugt. Das ist uns dadurch gelungen, dass man sich in der Universität sieben, acht, maximal zehn der Professorinnen und der Professoren herausucht, die in ihrer Reputation unantastbar sind. Alle diese Personen haben den breiten Horizont und haben selbst in anderen Ländern andere Systeme kennengelernt – und auch die dortigen Fehler. Denn das angelsächsische System ist nicht einschränkungslos gut. Es hat auch Nachteile. Anschließend haben wir aus dieser Gruppe heraus ein Papier entworfen, mit den Dekanen besprochen und in die Fakultäten getragen.

Wir sprechen hier über Qualitätssicherung. Die harte Evaluierung findet bei uns am Anfang, bei der Berufung, und am Ende bei der Tenure-Evaluierung statt – aber nicht

dazwischen. Wichtig ist, dass die Evaluation ethisch einwandfrei und fachlich professionell ist. Wir haben uns deshalb einen Code of Conduct gegeben. So etwas gibt es nirgendwo sonst. So legen wir zum Beispiel fest, dass bei der Berufung auf eine Tenure-Track-Professur im Umfeld einer bestimmten Disziplin der entsprechende Lehrstuhlinhaber, mag er fachlich auch bestens geeignet sein, nicht Kommissionmitglied sein kann; oder dass zum Beispiel der Berichterstatter immer aus einer anderen Fakultät kommt. Wir legen die Befangenheitsregeln und die Arbeitsweise einer Kommission auf transparente Weise fest.

Wiarda

Sie sagen, das angelsächsische System habe auch Nachteile. Welche?

Hofmann

Das hängt von den Universitäten ab. Es gibt ja in der Regel zwei gänzlich unterschiedliche Systeme. So gibt es zum Beispiel das Stanford-Harvard-System, in dem die Eingangshürde nicht sehr hoch ist. Da kommt man schnell auf ein Assistant Professorship. Aber dort geht man hart und kompetitiv mit den eigenen Kollegen um. Harvard hat es lange so praktiziert, dass man fünf Kandidaten auf ähnlichen Feldern fünf Jahre lang rennen ließ und nur einen davon übernahm. Das führte übrigens dazu, dass mit der Zeit der Tenure Track in Harvard einen relativ schlechten Ruf bekam. Wir sagen deshalb: Bei jeder Berufung ist für den Fall der positiven Evaluierung die Professur vorhanden. Das ist entscheidend. Wenn Sie das nicht machen, verlieren Sie Vertrauen.

Wiarda

Aber ist das auch wieder eine Geldfrage?

Hofmann

Bei uns werden alle W2-Professuren und 30 % aller W3-Professuren als Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben. Das heißt, 70 % bleiben Lehrstühle. Damit ist das auch finanzierbar.

Wiarda

Frau Wawra, wie stehen Sie zum TUM-Modell?

Wawra

Wir sind in Deutschland bei einem starken Missverhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen angelangt. So lautet die erste Forderung, dass man mehr Professuren schaffen muss. Mit dem TUM-Modell ist auch der Deutsche Hochschulverband einverstanden. Wichtig ist dabei nur, dass man nicht an der Ausstattung spart.

Ich will aber einen anderen Punkt stark machen. Die Wissenschaftskarriere würde dank mehr Tenure-Track-Stellen familienfreundlicher. Ich habe oft von Frauen gehört: ›Nach der Promotion mache ich nicht weiter, weil mir das zu unsicher ist.‹ Wenn die Karriere planbarer wäre, wäre die Universität auch familienfreundlicher.

Natürlich wird die Universität wettbewerblich bleiben müssen. Es wird immer Verlierer geben, die aus dem System herausfallen. Nur ist heute der Anteil der Verlierer zu hoch. Wir verlieren im Moment auch Leute, die eigentlich sehr gut geeignet sind.

Wiarda

Herzlichen Dank. Wir sind uns alle einig. Also haben wir eigentlich gar kein Problem. Doch die Frage ist, warum sich nichts ändert. Gibt es Leute irgendwo im System, die von der aktuellen Situation profitieren? Frau Mummendey, was sind das für Leute?

Mummendey

Das Wissenschaftssystem unterscheidet sich vom Wirtschaftsbetrieb zunächst dadurch, dass die Leute, die Sie nennen, gar nicht wissen, was das aktuelle System kostet. Das ist der erste Punkt. Der zweite ist: Warum sollte ich darunter leiden – ich sage das jetzt aus der Perspektive eines Professors –, wenn ich ab und zu neue Leute einstelle und mir dabei gar nicht so wichtig ist, was aus den alten wird? Die Professoren haben keine Nachteile im aktuellen System – im Gegenteil.

Wiarda

Gibt es ein Risiko für die Qualitätssicherung?

Mummendey

Erstens hätte man – umgekehrt – einen enormen Qualitätsgewinn, wenn schon in der fortgeschrittenen Postdoc-Phase eine ernsthafte Auswahl betrieben würde und wirklich

die hervorragenden Leute ausgesucht würden. Das ist gegenwärtig nicht unbedingt immer der Fall.

Zweitens hängt die Qualität von den Berufungsverfahren und den Evaluationen ab. Man braucht starke neue Institutionen, die hochwertige Verfahren durchsetzen. Das impliziert jetzt keinen pauschalen Vorwurf an die aktuellen Universitäten. Es sind schlicht Strukturen, persönliche Abhängigkeiten zum Beispiel, die gute Evaluationen erschweren. Ich möchte deshalb unterstreichen, was Herr Hofmann gesagt hat. Entscheidend ist, dass es eine frühzeitige verlässliche Perspektive für geeignete, wirklich gute Nachwuchswissenschaftler gibt.

Wiarda

Frau Wawra, heißt das, was Frau Mummendey gerade gesagt hat, dass die Mitglieder Ihres Verbandes, des Deutschen Hochschulverbandes, an der aktuellen Situation schuld sind?

Wawra

Das würde ich nicht so unterschreiben wollen. Die große Sorge – auch bei uns im Verband – ist, dass es einen Automatismus geben könnte, der zur Professur führt. Dennoch sind wir uns im Verband weitgehend einig, so schätze ich es ein, dass wir mehr Professuren und überhaupt mehr Dauerstellen schaffen wollen. Aber man muss sehr aufpassen, wie man die Qualität sicherstellt. Das TUM-Modell gefällt uns gut. Natürlich wird es auch manche Kollegen geben, die sehr traditionell denken und sagen: ›Gut, das war halt immer so. Es ist prima, dass so viele Habilitanden habe.‹

Wiarda

Herr Hirschi, wenn ich das jetzt weiter spinne... Bedeutet das nicht, dass man fordern muss: ›Entmachtet die Professoren!‹ Dann bekommen wir ein gutes System? Was sagen Sie als Organisationsexperte dazu?

Hirschi

Wenn es eine reaktionäre Klasse an Universitäten gibt, dann ist es die Professorenschaft. Das ist völlig klar. Diejenigen, die sich dem Prozess am meisten entgegenstellen, sind die

ordentlichen Professoren, früher C4, heute W3. Die sind dort angelangt, wo sie sein wollen, und sie haben grundsätzlich viel zu verlieren.

Wiarda

Da, wo sie angekommen sind, ist das System perfekt?

Hirschi

Wenn sie dort angelangt sind, gibt es viele, die sagen: ›Wir haben es ja auch geschafft.‹ Diejenigen, die es nicht geschafft haben, haben hingegen keine Stimme. Ich kenne als Geisteswissenschaftler viele, die ich für hervorragende Leute halte und die gescheitert sind. Angesichts des Widerstandes der Professorenschaft habe ich es als sehr interessant empfunden, wie Herr Hofmann erklärt hat, auf welche Weise man das Professorenkollegium für die Reform gewinnen kann.

Wiarda

Sieht sich der Hochschulverband, Frau Wawra, eigentlich auch als Vertreter von Juniorprofessuren oder nur von Vollprofessuren?

Wawra

Das ist manchmal ein bisschen ein Spagat beim Hochschulverband. Wir sind die Interessenvertretung aller Wissenschaftler. Aber man braucht die Befristungen, um die Qualität zu sichern. Umgekehrt ist es das Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses, möglichst früh auf Dauerstellen zu kommen. Doch beide Interessen müssen nicht im Widerspruch zueinander stehen. Es ist ja auch im Interesse der Universitäten selber, attraktive Stellen mit Perspektiven zu schaffen, weil sie sonst nicht im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen können.

Indirekt ist vorhin angesprochen worden, ob die Habilitation abgeschafft werden sollte. Ich würde mich eindeutig gegen die Abschaffung aussprechen. Das ist von den Fächerkulturen abhängig. Die Fächer müssen entscheiden, wo eine Habilitation sinnvoll ist. Das kristallisiert sich im Moment auch heraus.

Wiarda

Herr Hirschi, war das, was Frau Wawra gesagt hat, jetzt aus Ihrer Sicht eine ganze Menge A ohne B? Wir wollen die Juniorprofessur, wir wollen aber auch die Habilitation. Wenn ich Ihrer Logik folge, fordern Sie die Abschaffung der Habilitation?

Hirschi

Ich bin ein Gegner der Habilitation. Dabei komme ich aus einem Fach, in dem die Habilitation noch stark verwurzelt ist. Ich muss mich rechtfertigen, dass ich eine Professur ohne eine Habilitation erhalten habe, indem ich erkläre, dass ich in England gewesen bin. Dabei sehe ich nicht ein, warum wir die Habilitation noch brauchen. Ich sehe aber, dass sie durchaus eine Funktion im System erfüllt: Bei der Habilitation hat man den Begutachtungsprozess, der im englischsprachigen Raum bei den Publikationen angesetzt ist. Das heißt, um die Habilitation wirklich zu ersetzen, müsste man sagen, die Verlage müssten dann die Funktion mit der Begutachtung übernehmen, die jetzt quasi das Professorenkollegium in der Habilitation übernimmt.

Es geht noch etwas anderes verloren, wenn man das System umstellt. Ich habe viele gute Freunde auf Mitarbeiterstellen, und die haben das Paradies auf Erden minus den Status. Sie können nämlich ohne Ende publizieren. Wenn sie einen liberalen Chef oder eine liberale Chefin haben, dann müssen sie sehr wenig Unterricht leisten und können ihren Forschungsinteressen nachgehen. Es ist eine verlängerte Adoleszenz – ohne Verantwortung. Das ist es wirklich. Wenn die Leute dann 40 Jahre alt werden, haben sie ein solch langes Publikationsverzeichnis, wie es ihre Konkurrenten im Ausland nicht aufweisen. Wenn man sagt, dass der Karriereschnitt früher kommt, also zwischen 25 und 30 Jahren, dann heißt das auch, dass man wirklich alle Verantwortlichkeiten früh selbst übernimmt. Man publiziert dann in einer Phase, in der man sonst sehr produktiv sein könnte, auch weniger. Das muss man bei der Reform in Kauf nehmen.

Wiarda

Spielt im TUM-Modell die Habilitation eine Rolle?

Hofmann

Wer von unseren eigenen Leuten habilitieren will, um woanders hinzugehen, dem können Sie es letztendlich nicht verbieten. Aber wir haben schon in den letzten Jahren in der Habilitation keine Voraussetzung mehr für eine Berufung gesehen.

Mummendey

Ich habe zwei Bemerkungen zu Herrn Hirschi's Ausführungen. Erstens dieses Lehrer-Schüler-Verhältnis, was als so cozy beschrieben wird! Das angenehme unterstützende Verhältnis kann auch bestehen, wenn es kein Lehrer-Schüler-Verhältnis gibt, das es ja ein Abhängigkeitsverhältnis ist. Es ist einfach eine andere Situation, wenn jemand unabhängig ist und nicht immer auf den Senior schauen muss, und mag er noch so nett und noch so freundlich sein. Die Erfahrung zeigt: Promovierte Mitarbeiter, die eine eigene Nachwuchsgruppe erhalten, steigern ihre Produktivität explosionsartig. Die Unabhängigkeit schafft eine völlig andere Situation. Ich habe das selbst bei meinen ehemaligen Mitarbeitern erlebt, obwohl ich mich selbst als jemand beschreiben würde, der seinen Mitarbeitern jede Freiheit lässt. Die Wissenschaft und die Forschung profitieren von der größeren Autonomie. Das heißt nicht, dass es nicht ein unterstützendes, beratendes Austauschverhältnis, aber auf Augenhöhe, gibt. Das ist fruchtbarer als ein hierarchisches Abhängigkeitsverhältnis.

Zweitens: die Habilitation. Herr Hirschi, Sie haben gesagt, es hat ja den Vorteil, dass dann wenigstens das zweite Buch noch einmal richtig beurteilt wird. Wir haben damals in der Wissenschaftsratskommission, die parallel zur Bulmahn-Kommission arbeitete, gegen die Habilitation erklärt: Es ist besser, wenn die intensive Bewertung bei der *aufnehmenden* Institution ist – und nicht bei der abgebenden. Also soll die Bewertung nicht bei der Fakultät liegen, die habilitiert. Denn ihre Perspektive ist: ›Wenn du gehst, geben wir dir doch den Schein. Wir haben ja nichts zu verlieren. Tschüss!‹ Sondern die Verantwortung liegt immer bei demjenigen, der sich diesen Mann oder diese Frau einkauft. Dieses Argument (dass der Auswahlprozess bei der Aufnahme ernsthafter als bei der Abgabe ist) hat mir noch niemand widerlegt. Vor allem wird die Widerlegung unmöglich, wenn Sie Einblicke in die konkrete Ausgestaltung von Habilitationsverfahren haben. Dazu will ich aber jetzt nichts sagen.

Hofmann

Wir diskutieren meiner Meinung nach zu viel um bestehende Systeme. Die Frage ist doch: Wie muss ein deutsches zukunftssträchtiges Wissenschaftssystem ausschauen, sodass es attraktiv im internationalen Wettbewerb genug ist? Im Moment verlieren über die ERC-Starting-Grants einige der besten Wissenschaftler ins Ausland – oft dauerhaft. Die nächste Frage ist: Warum schaffen wir es nicht, diese Kollegen und Kolleginnen zurückzuholen? Wir wollen ja, dass sie für ein, zwei Jahre ins Ausland gehen – aber nicht für immer.

Hirschi

Es ist ein Wunder in Deutschland, dass dieses Land mit derart unattraktiven Universitätsstrukturen so viele hervorragende Wissenschaftler überhaupt noch hält. In der Schweiz laufen die Leute davon. Wir haben keinen eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs mehr. Wenn ich die besten Studierenden frage, ob sie promovieren wollen, dann antworten sie: ›Ich bin doch nicht verrückt.‹ Hier in Deutschland gibt es noch so viele sehr gute Leute, die promovieren, aber später verlorengelassen, zum Beispiel indem sie ins Ausland gehen.

Wiarda

Im Augenblick sind viele Politiker in Deutschland, auch viele Wissenschaftsfunktionäre, der Auffassung, das deutsche System sei ausgezeichnet. Ich habe mit einigen Politikern gesprochen, die sagen, aus den USA würden sie hören, man beneide uns dort für unser System. Also herrscht bei den Politikern vielleicht noch kein Problembewusstsein.

Hofmann

Die Exzellenzinitiative hat eine große Zahl an hervorragenden Postdocs hervorgebracht. Da sind ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei, die im Ausland mit Kussband genommen worden sind. Deswegen gibt es so gute Resonanz. Die Probleme, die das aktuelle Beschäftigungssystem schafft, sind noch nicht akut. Aber wird können absehen, dass es in der Zukunft schwieriger werden wird.

Wiarda

Ich denke, jetzt ist eine gute Gelegenheit, dass Sie aus dem Publikum sich einbringen.

Baumbach

Ich habe zwei kleine Anmerkungen. Erstens zum Lob aus den USA. Da bezieht man sich wirklich auf die Drittmittel. Man staunt über die Helmholtz-Gesellschaft und die Max-Planck-Institute. Natürlich blickt man da neidisch auf Deutschland. Aber das bezieht sich sicherlich nicht auf die Personalstruktur an den Hochschulen. Zweitens zur Habilitation. Die Habilitation als Qualitätssicherungsverfahren zu sehen ist hoch problematisch. Wenn man einmal in Habilitationskommissionen gewesen ist, ist man sehr schnell ernüchtert. Eine vernünftige externe Evaluation wäre als qualitätssichernde Maßnahme auf jeden Fall besser.

Eine Frage habe ich an Herrn Hofmann. Gibt es Zahlen, inwieweit die Internationalisierung durch das TUM-Modell gestärkt wurde?

Hofmann

Soweit wir statistisch abgesicherte Daten haben, gibt es unter den 20 oder 21 Berufungen im Tenure-Track-System auf Assistant-Level einen Anteil von Auslandsberufungen von etwa 60 %. Das schließt Deutsche ein, die für ein bis drei Jahre im Ausland gewesen sind. Das ist eine sehr gute Quote. Sie ist viel besser als davor. Was Wissenschaftlerinnen angeht, liegen wir bei 39 %. Die Zahlen beziehen sich auf den oder die Erstplatzierte in der Berufungsliste.

Publikum

Auch eine Frage an Herrn Hofmann. Sie schaffen mit dem System nicht mehr Dauerstellen, sondern die Leute kommen früher, können früher selbstständig arbeiten, haben früher die Chance, ein geregeltes Verfahren zu haben, um an der Universität zu bleiben. Aber die Stellen werden dadurch nicht mehr.

Hofmann

Wir haben vor, 100 zusätzliche Professuren bis 2020 zu schaffen. Also der Ausbau beträgt ungefähr 20 zusätzliche Professuren pro Jahr.

Publikum (Nachfrage)

Wo nehmen Sie das Geld her?

Hofmann

Wenn Sie einen Teil der W3-Professuren als Assistant Professorship ausschreiben, sparen Sie. Die Einsparung auf die lange Sicht kann man durchrechnen.

Wiarda

Wenn die TU München künftig Sonderforschungsbereiche hat, wie geht sie mit den Angestellten um, die sie befristet einstellt?

Hofmann

Bei den Sonderforschungsbereichen sind wir ganz aktiv dabei, die jungen Leute noch stärker als bisher in den Verbund einzubinden. Die Assistant Professorships sind auf sechs Jahre befristet; so lässt sich ein Projektantrag realisieren.

Bunia

Caspar Hirschi hat idyllisch von den wissenschaftlichen Mitarbeitern gesprochen, die völlige Narrenfreiheit haben und bis in ein Alter von 40 Jahren in der Adoleszenz verharren. Meiner Erfahrung nach ist das eine Minderheit. Die allermeisten sind teils in Verbundprojekten, teils an einigen Professuren in sehr weisungsintensiven Tätigkeiten. Hier möchte ich nur anmerken, dass wir diese Positionen nicht idealisieren sollten.

Doch die Frage, Herr Hofmann, die Herr Wiarda stellte, richtete sich nicht nach den Projektleitungen, sondern nach den Mitarbeitern. Ich will die Frage noch einmal an die möglichen Vorteile des deutschen Drittmittelsystems anbinden und den *Advocatus Diaboli* spielen: Der Vorteil des deutschen Systems ist, dass man sehr viel forschen *lassen* kann. Das ist etwas, was die anderen Wissenschaftssysteme nicht bieten. Heißt das nicht am Ende, dass eine Reform letztlich auch das Modell SFB in Frage stellen muss? Ein SFB setzt ja voraus, dass man Mitarbeiter befristet anstellt, die dem Projektchef zuarbeiten.

Hofmann

Ich habe nicht von Mitarbeitern, sondern von Assistant-Professoren gesprochen. Ein Assistant-Professor hat bei uns die absolut gleichen Rechte und Pflichten wie der Full-Professor. Es gibt keinen Unterschied im Status der drei Professorenklassen.

Bunia

Aber man hat trotzdem wissenschaftliche Mitarbeiter in Verbundprojekten, die nach vier oder zwölf Jahren einfach wieder gehen müssen?

Hofmann

Sie meinen nicht die PIs?

Bunia

Genau.

Hofmann

Ich rede von den PIs. Aber gut, dass Sie es ansprechen, weil wir glauben, dass auch in diesem Bereich ein Strukturwandel notwendig ist. Auch da haben wir ein paar Ideen. Wenn man überlegt, dass in Deutschland nur 13 % der Wissenschaftler Professoren sind, dann gibt es da einen riesigen Unterschied zum angelsächsischen System. Hier könnte man etwas verbessern.

Hirschi

Ich würde gar nicht bestreiten, was Herr Bunia sagt: Es gibt sehr viele Knechte, die die Forschungsarbeit für die Professoren erledigen. Was ich nur betonen möchte: Ich habe auch den Eindruck, dass für viele die Situation, weisungsgebunden zu sein, auch wenn sie sich das nicht explizit zugestehen, angenehm ist. Das fördert so einen kleinen Untertanengeist bis zu einem Alter von 40 Jahren. Dann kommt die Erwartung dazu, dass einen der Chef dann irgendwann auf einen Lehrstuhl hebt. ›Der hat mich nicht versorgt.‹ Oder: ›Er sollte mich versorgen.‹ Solche Sätze gehören zu dieser Mentalität.

Wiarda

Herr Gross?

Gross

Ich habe eine Frage an Frau Wawra. Sie loben das TUM-Modell. Wenn Sie das gut finden, warum bezieht der Hochschulverband nicht offiziell Position dazu? Warum wird nicht

ganz deutlich gesagt, dass auch der Hochschulverband sieht, dass wir ein Problem haben? Ich muss Herrn Hirschi recht geben: Diejenigen, die bremsen, sind nicht die wirklichen Entscheidungsträger. Wer im Alltag bremst, ist der durchschnittliche Professor, der dank dem dezentralen Aufbau in der Universität auch alle Macht hat. Wenn der Hochschulverband hier klarer für Erneuerung einträte, dann wäre eine positive Veränderung auch mit dieser Gruppe erheblich erleichtert.

Wawra

Ich nehme das gerne mit und gebe es weiter. Gewisse Vorbehalte im Hochschulverband sind der Befürchtung geschuldet, dass es einen Qualitätsverlust geben könnte. Aber wir haben uns beim Hochschulverband schon für das TUM-Modell auch explizit ausgesprochen. Vielleicht müssen wir das deutlicher tun.

Gross

Das würde viel helfen.

Wawra

Wir haben bisher die Position vertreten, dass wir mehr Professuren brauchen. Den Weg dahin kann man noch spezifischer formulieren.

Wiarda

Eine weitere Frage aus dem Publikum.

Publikum

Ich berate und coache Wissenschaftler, die Ende 30 sind, Anfang 40, die sich eine neue Lebens- und Berufsperspektive suchen. Die Hochschulen produzieren zum großen Teil Wissenschaftler, die nicht wissen, welchen Arbeitsmarkt sie bedienen. Sie schauen nur auf die Professur und werden völlig alleingelassen, was ihre berufliche Perspektive angeht.

Wawra

Wir haben die Forderung aufgestellt, dass man alternative Karrierewege aufzeigt.

Wiarda

Frau Behrenbeck?

Behrenbeck

Ich habe zwar die Ahnung, dass unter dem Deckwort ›Qualitätssicherung‹ etwas anderes liegt, worüber hier *nicht* geredet wird. Aber ich nehme das Stichwort jetzt einfach einmal ernst. Ich frage mich dann, warum die ›Qualitätssicherung‹ in dem traditionellen Modell im Meister-Schüler-Verhältnis ganz intern stattfindet ist und der echte Wettbewerb erst anfängt, wenn es andernorts um die Berufung geht. Bis dahin entscheidet *eine* Person, aus welchem ihrer Schüler sie gerne etwas machen will. Da gibt es keine Ausschreibung. Normalerweise wird man Doktorand, weil der Professor einen fragt, ob man möchte. Es gibt nur in den strukturierten Programmen heute eine Ausschreibung; und die betrifft im Moment nur zwischen 8 und vielleicht 15 % der Doktoranden. Wer sagt, dass wir auch noch so ein paar Individualpromotions brauchen, lebt in einer verkehrten Welt. In Wirklichkeit *haben* wir hauptsächlich Individualpromotions. Und da findet keine Qualitätssicherung statt – außer die individuelle des einzelnen Professors. Und es wird so getan, als hätten alle Professoren den gleichen Qualitätsmaßstab. Das Risiko der Fehleinschätzungen trägt aber der einzelne Professor nicht. Er schickt seine Leute ja irgendwann weg. Wenn das Risiko einer Fehleinschätzung auf diese Weise nach draußen verlagert wird, ist das schlecht für die Qualitätssicherung im Gesamtsystem. Es ist immer gut für die Qualitätssicherung, wenn man die Suppe selbst auslöffeln muss, die man sich und anderen eingebrockt hat. Das Besondere an dem akademischen Arbeitsmarkt ist, dass man das Personal konsumieren und dann abstoßen kann. Dann sind die Leute weg. Dann nimmt man die nächste Generation herein. Es würde der Qualitätssicherung sehr helfen, wenn man sich früher entscheidet, die Leute verbindlich einstellt und dann etwas aus ihnen macht.

Die Projektkarrieren übrigens, die wir nun in großer Zahl haben und für die es überhaupt kein Auffangbecken gibt, passen nicht zu dem alten Meister-Schüler-Verhältnis. Im alten System gab es Assistentenstellen. Ihre Zahl stand auch noch in einem vernünftigen Größenverhältnis zu der Zahl derer, die das System später aufnehmen konnte. Die Personen auf Drittmittelstellen können nicht diesen Meister-Schüler-Weg gehen, weil wir so viele spätere Meisterstellen nicht haben.

Wiarda

Frau Behrenbeck, vielen Dank. Frau Eckstein, haben Sie sich auch zu Wort gemeldet?

Eckstein (BMBF)

Ich habe zwei Fragen an alle im Podium. Was ich erstens vermisst habe, ist das Nachdenken über Dauerstellen neben oder unterhalb der Professur. Was halten Sie von solchen Dauerstellen? Zweitens haben wir über diejenigen gesprochen, die im Tenure-Track-Modell den Weg zur Lebenszeitprofessur schaffen. Was wird aber aus denjenigen, die nach sechs Jahren Assistenzprofessur aussteigen müssen? Diese Personen sind sehr spezialisiert und wiederum vergleichsweise alt; sie müssten eine Karriereoption außerhalb der Hochschule suchen.

Mummendey

Zur zweiten Frage: Die sechsjährige Phase muss mit einer permanenten Beratung und einem Monitoring flankiert werden. Nicht erst nach sechs Jahren, sondern schon viel früher erhält man dann die eventuelle Rückmeldung, dass man etwas anderes machen sollte. Ob man dadurch Härten ganz vermeidet, wage ich zu bezweifeln, aber man mildert die Sache doch gegenüber dem Status Quo.

Hofmann

Deswegen bieten wir ein Auslaufjahr an, selbst wenn die Evaluierung am Ende des sechsten Jahres negativ ist. Auch mit dem Career Service greifen wir den Leuten unter die Arme, um zu schauen, ob es Anschlussmöglichkeiten gibt.

Bunia

Wir von der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur haben ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren, die außerhalb der Universität tätig sind, kontaktiert. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es durchaus gut möglich ist, verantwortliche Positionen außerhalb der Universität zu finden, weil man im Laufe der Juniorprofessur Erfahrungen gewonnen hat, die sich verkaufen lassen. Man hat zum Beispiel eventuell Personalführungs- und Projektleitungserfahrung vorzuweisen.

Schwierig ist all das Mentoring hingegen für die Mitarbeiterpositionen, wenn man an die Spätadoleszenten denkt, die mit 40 Jahren in die Realität geworfen werden, oder an die

Knechte, die 10 oder 12 Jahre lang nur die unsichtbare Arbeit für andere gemacht haben. Wie vermittelt man die?

Hofmann

Ich will auf die Dauerstellen zurückkommen, die Frau Eckstein angesprochen hat. Wir sagen, wir brauchen mehr Dauerstellen. Das ist schon richtig. Aber auch das reicht nicht. Das Hauptproblem ist nämlich, dass wir die Personen auf den Dauerstellen nicht weiterentwickeln. Wir haben keine Personalentwicklung für diese Leute. Wir müssen besser schauen, wie wir unser Dauerpersonal weiterentwickeln – auch personalstrategisch von der Hochschulleitung aus. Wenn ich weiß, dass der Lehrstuhlkollege in zwei oder drei Jahren in den Ruhestand geht, was mache ich mit dessen Mitarbeitern auf Dauerstellen? Ist da vielleicht ein Kandidat, der in einem anderen Umfeld, vielleicht im Wissenschaftsmanagement zum Beispiel, wirken kann? Diese Art von Personalentwicklung, die übrigens jedes große Unternehmen hat, ist ein Zukunftsthema. Dann kann man über Entfristungen ganz anders nachdenken.

Wawra

In den begrenzten Bereichen, in denen man Daueraufgaben hat, kann man sich Dauerstellen durchaus vorstellen. Aber eine flächendeckende Einführung würde der Hochschulverband nicht wollen.

Wiarda

Die nächste Wortmeldung, bitte.

Publikum

Mein Name ist ***. Ich bin Juniorprofessor in *** und habe jetzt einen Ruf nach Großbritannien erhalten. Ich wollte nur kurz beschreiben, dass die Problematik nicht nur mit der hohen Drittmittelfinanzierung zu tun hat. Wenn ich meinen Fachbereich ansehe, so ist ein großer Teil der Grundfinanzierung den W3-Professoren zugeordnet. Damit besetzen sie Stellen mit Doktoranden und Postdocs. Ein W3-Professor bei uns hat eine Sekretärin, einen Techniker, drei ganze Mitarbeiterstellen, also sechs Doktoranden oder drei Postdocs, wie er will. Der Fachbereich wird immer kleiner, hat immer weniger Geld. Die Zahl der Professuren ist deswegen von 30 auf 22 geschrumpft. Ein mutiger Kollege

hat vorgeschlagen, dass wir jedem W3-Professor eine halbe Mitarbeiterstelle wegnehmen. Sturm der Entrüstung! Es ist stattdessen beschlossen worden, wieder eine Professur abzuschaffen. Denn jeder Professor muss seinen Hofstaat mit Sekretärin, Techniker und drei ganzen Mitarbeiterstellen behalten! Wie wird die Lehre bestritten? Mit Lehraufträgen, teilweise sogar an Studienräte, die am örtlichen Gymnasium unterrichten.

Hofmann

Wenn ich das höre, muss ich sagen, dass einfach nicht sein kann, dass Fakultäten von sich aus völlig abgekoppelt von hochschulstrategischen Überlegungen beschließen, die eine oder andere Professur – und zwar eine nach der anderen – abzuschaffen. Zur Lösung braucht man starke Dekane, die das Amt nicht nur turnusgemäß übernehmen.

Wiarda

Eine weitere Wortmeldung aus dem Publikum.

Publikum

Mein Name ist ***, Juniorprofessorin an der Universität ***. Wenn wir über Evaluationen sprechen, was sind eigentlich die Kriterien? Ich fürchte, dass Universitäten sehr heterogene Maßstäbe haben.

Hofmann

Die Frage ist sehr wichtig. Ich plädiere nicht für Zielvereinbarungen in der Weise, wie oft Zielvereinbarungen definiert sind, nämlich dass man sagt: ›Du musst nach fünf Jahren zehn Publikationen in dem und dem Journal publiziert und so viel Lehrveranstaltungen abgehalten haben.‹ Das führt nur zum Erbsenzählen und nicht zur Qualitätsverbesserung. Wir haben deshalb an der TUM eine Art Rahmenpapier entwickelt, in dem die Leitlinien – über alle Fakultäten hinweg – für die Evaluierungen in verschiedenen Stufen definiert sind. Die fachliche Ausgestaltung (aufgrund der unterschiedlichen Kulturen in den Fakultäten) vollzieht sich auf Fakultätsebene. Das Konzept wird jeweils vom Präsidium geprüft. Man muss aber konkret fragen: ›Was ist denn für euch Qualität? Was erwartet ihr (zum Beispiel) von einem Ingenieur?‹ Im Maschinenwesen sind vielleicht Patente wichtiger als Publikationen.

Wiarda

Wir haben noch Zeit für eine Wortmeldung.

Publikum

Ich bin ***, Universität ***, und auch bald Juniorprofessor. Meine Frage geht an Herrn Hofmann. Wie sieht eine Universität am Ende aus, die das Tenure-Track-System umsetzt? Wenn es nur noch Professoren gibt, wer steht dann im Labor? Wie sieht die Vision für den Mittelbau aus? Was geschieht mit denen, die erst einmal sechs Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiter arbeiten wollen, bevor sie sich um eine Tenure-Track-Stelle bewerben?

Hofmann

Jeder, der sich bei uns um eine Tenure-Track-Stelle bewirbt, hat die Postdoc-Phase oder schon die Promotionsphase teils im Ausland absolviert. Das ist eine zwingende Voraussetzung. Es gibt keinen Aufstieg sozusagen von der Promotion bis zum Full Professorship, ohne dass man die Universität gewechselt hat.

Wiarda

Die Frage setzt eigentlich den Rahmen für die ganze Diskussionsrunde. Was ist das Ziel des Ganzen? Was ist das Ziel einer Reform? Warum sollten die Universitäten sich ein Beispiel an der TUM nehmen?

Hirschi

Es gibt ein volkswirtschaftliches Ziel: Es sollen weniger personelle Ressourcen vergeudet werden. Denn Leute werden nicht mehr gezwungen, mit 40 Jahren eine zweite Karriere zu starten, was sie in der Regel gar nicht können. Der große Schnitt, das große Nadelöhr muss zwischen 30 und 35 Jahren kommen. Dann sind die Leute noch gut in die Wirtschaft vermittelbar. Dann sind sie auch an der Universität in einer sehr produktiven Phase. Wenn sie selbstständig sind, können sie produktiver sein. Das Hauptziel ist somit, dass der radikale Karriereschnitt 10 Jahre nach vorne verlagert werden muss.

Wiarda

Das individuelle Wohl fällt also mit dem Allgemeinwohl zusammen. Ist das das Ziel bei dieser Reform?

Hofmann

Die Funktionstüchtigkeit einer Universität steht und fällt mit den Köpfen der Personen. Sie brauchen gute Berufungen. Wenn Sie gute Berufungen haben, zieht das auch gute Studenten an und vermittelt ihnen Begeisterung.

Mummendey

Vielleicht zu ergänzen ist, dass eine wichtige Entscheidung ein wenig früher als mit 35 Jahren fällt, nämlich die Auswahl der jungen Postdocs. Das ist etwas, was wir bis jetzt nicht in strukturierter Form haben.

Ansonsten bin mit allem d'accord: die volkswirtschaftlichen Argumente, die Verbesserung unserer Forschungsorganisationen und des Outputs. Ich verspreche mir viel davon, wenn junge Wissenschaftler als gleichberechtigte Partner in der wissenschaftlichen Diskussion ernstgenommen werden.

Wiarda

Fest steht: die Universitäten können einiges tun, sie können sogar eine Menge tun, wenn sie es nur wollen. Über die Rahmenbedingungen werden wir gleich in der zweiten Runde sprechen.

2 Individuelle Karrieren und Finanzierung der Wissenschaft

Teilnehmer (und damalige Position):

- Prof. Dr. Sibylle Baumbach
(*Sprecherin der Jungen Akademie*)
- Dr. Sabine Behrenbeck
(*Referatsleiterin Tertiäre Bildung beim Wissenschaftsrat*)
- Peter Greisler
(*Unterabteilungsleiter Hochschulen im Bundesministerium für Bildung und Forschung*)
- Dr. Rolf Bernhardt
(*Abteilungsleiter Hochschulen und Forschung im Hessischen Ministerium für Kunst und Kultur*)

Moderation: Jan-Martin Wiarda

Wiarda

In der zweiten Podiumsrunde wollen wir den Zusammenhang zwischen den individuellen Karrieren und der Finanzierung der Wissenschaft insgesamt herstellen. Frau Baumbach, haben Sie Vorschläge zur Restrukturierung des Postdoc-Bereichs?

Baumbach

Wir haben in der ersten Podiumsdiskussion darüber gesprochen, dass wir uns alle einig sind, wo die Probleme liegen. Ich will darlegen, wo die Probleme *nicht* liegen. Natürlich wünschen wir uns alle eine Stärkung der Grundfinanzierung. Aber die Grundfinanzierung ist nicht das Hauptproblem. Deutschland verwendet ebenso viel Geld auf Bildung, Forschung und Wissenschaft wie viele andere Staaten auch. Die Mittel sind vorhanden, um auch in der Personalstruktur etwas zu verändern.

In der Personalstruktur liegt das eigentliche Problem. Insbesondere der Postdoc-Bereich ist betroffen. Hier gibt es einen massiven Anwuchs an Stellen zwischen 2000 und 2010. Auch im Zuge der Exzellenzinitiative gab es insbesondere bei den Qualifikationsstellen einen immensen Anstieg, sodass jetzt viele Postdocs im System sind, bei denen man sich fragt: Wohin jetzt mit diesen hochqualifizierten Wissenschaftlern?

Das Nadelöhr oder der Flaschenhals in Deutschland wird viel zu spät angesetzt. Mit 42 Jahren in einem neuen Beruf unterzukommen ist ein großes Problem. Man müsste das Nadelöhr vorverlagern auf ein Alter zwischen 30 und 35 Jahren.

Was ich als Lösung vorschlagen will, ist das Ergebnis der Arbeitsgemeinschaft Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie. Unser Anliegen ist es, insbesondere an den Mitarbeiterstellen zu schrauben, diese befristeten Mitarbeiterstellen abzubauen und dadurch neue Professuren zu schaffen. Derzeit haben 13 % der Wissenschaftler im deutschen System unbefristete Stellen. Alle anderen sind befristet. Das ist im internationalen Vergleich eine absolute Katastrophe. Das Verhältnis von Professuren und Qualifikationsstellen bewegt sich etwa im Verhältnis 20 zu 80. Unser Ziel wäre ein Verhältnis von etwa 60 zu 40.

Wie macht man das? Man kann eine Rechnung aufstellen. Wie viel kostet ungefähr eine Professur, wie viel eine Juniorprofessur, wie viel ein Mitarbeiter? Eine volle Professur liegt bei etwa 90.000 Euro und ein Mitarbeiter sowie eine Juniorprofessur bei etwa 60.000 Euro im Jahr. Vier Mitarbeiterstellen kosten also 240.000 Euro. Daraus kann man zwei volle Professuren für 180.000 Euro und eine Juniorprofessur für 60.000 Euro machen. Eine solche Umstellung braucht natürlich Zeit. Aber in den nächsten 20 bis 25 Jahren könnte man die 70.000 Mitarbeiterstellen, die aus Grundmitteln finanziert sind, in insgesamt 45.000 Professuren umwandeln. Das wären 30.000 unbefristete volle Professuren und 15.000 Juniorprofessuren.

Das ist ohne Ausstattung gerechnet. Möchte man mit Ausstattung kalkulieren, würden fünf Mitarbeiterstellen dann auch wieder zwei volle Professuren und eine Juniorprofessur mit einer Grundausrüstung für die ersten Jahre ergeben (25.000 Euro pro Jahr für die vollen Professuren, 10.000 pro Jahr für Juniorprofessuren).

Was hätte man gewonnen? Viel. Wer heute weisungsgebundener Mitarbeiter ist, dürfte dann schon frühzeitig selbständig forschen und erhielte eine realistische Perspektive. Dadurch wird das System nicht nur transparenter, sondern auch international attraktiver. Grundvoraussetzung für ein Gelingen ist ein qualitativ hochwertiges Evaluationsverfahren bei der Berufung auf die Juniorprofessur – mit externen Gutachtern, Bedarfsanalysen, mehr Transparenz. Es darf keine Kaminkarriere geben, durchaus nach dem Vorbild des Code of Conduct, den Herr Hofmann vorgestellt hat.

Die zweite Forderung lautet, dass die alten Institutsstrukturen nach und nach abgebaut werden. Sie sind hochgradig wissenschaftsfeindlich. Wir haben das schon in der ersten Runde gehört: Hierarchien hemmen die Forschung. Diese Hierarchien, die schon entstehen, wenn man eigene Mitarbeiter beschäftigen darf, würden durch die von mir skizzierte Umstrukturierung kostenneutral aufgelöst. Das lässt sich nicht für alle Fächer gleichermaßen umsetzen. Die Medizin zum Beispiel ist ein Fach, das wir ausnehmen,

weil dort anderen Strukturen herrschen. Im Grundtenor ist das unser Vorschlag für die Umstrukturierung der Postdoc-Phase.

Wiarda

Vielen Dank, Frau Baumbach. Ich möchte gleich nachfragen. Bedeutet Ihr Vorschlag nicht, dass weniger Leute den gleichen Aufwand – zum Beispiel in der Lehre – bewältigen müssen? Nimmt nicht pro Kopf die Arbeitsbelastung zu?

Baumbach

Ein Professor lehrt neun Stunden, Juniorprofessoren im Schnitt fünf bis sechs Stunden pro Woche, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter vier oder sechs Stunden pro Woche. Das würde sich also ausgleichen.

Wiarda

Ich glaube nicht, dass es ein Nullsummenspiel sein kann. Herr Greisler nickt dazu. Wollen Sie vielleicht gleich anschließen?

Greisler

Das kann ich gerne machen. Die Frage, die Sie gestellt haben, lautet: Was haben die denn bisher gemacht, diese Leute, deren Stellen jetzt gestrichen werden? Die haben ja auch neben der Lehre noch etwas anderes gemacht. Kann man, wenn man die Zahl der Beschäftigten reduziert, die gleiche Leistung erwarten? Aber ich finde es gut, dass Sie versuchen, kostenneutrale Wege zu finden.

Wir sind in einer Zeit, in der es sich lohnt, die Politik zu überzeugen. Wenn man die Politik überzeugen will, muss man aus der Vogelperspektive blicken. Da finde ich es ganz wichtig, erst einmal zu sagen: Wir haben ja ein tolles Wissenschaftssystem. Wir sollten jetzt nicht den Eindruck erwecken, dass alles ganz schlecht ist. Zum großen Teil ist es ...

Wiarda

Wir sprachen vorhin schon davon – haben nicht in Deutschland zu viele Entscheidungsträger die Auffassung, dass Deutschland in einer sehr guten Situation ist? Und ist diese Auffassung nicht vielleicht irrig?

Greisler

Diese Auffassung teilen nicht nur die Politiker hier in Deutschland, sondern ich merke das auch international. Dass das deutsche System so gut ist, liegt ganz wesentlich am Nachwuchs. Deutschland ist im Moment sehr attraktiv für Leute von außen und hat zusätzlich sehr viel gefördert, zum Beispiel in der Exzellenzinitiative. Für die Politik sieht es also erst einmal so aus, als gebe es keinen Mangel.

Aber es gibt zwei Fragen, die sich mir stellen. Die eine ist: Bleiben wir auf Dauer so attraktiv? Und die zweite wichtige Frage ist: Bauen wir trotz des demographischen Wandels unser Wissenschaftssystem aus? Es gibt ja durchaus in der Politik die Theorie, nach der immer weniger Menschen nachrücken. Folglich brauchen wir weniger Hochschulen und weniger Studienplätze und weniger Lehre usw. Diese Theorie gibt es – vor allem bei manchen Finanzministern in den Ländern. Ich will beide Fragen mit Ja beantworten: Wir sollen attraktiv bleiben und unser System weiter ausbauen. Die zweite Frage hängt wesentlich vom Geld ab. Wunderbar, wenn Sie das kostenneutral hinbekommen. Aber ich habe die Befürchtung, dass wir doch ein bisschen mehr Geld benötigen. Und da sind in erster Linie die Länder gefragt – und nur vielleicht der Bund.

Wiarda

Muss sich etwas für den Nachwuchs ändern?

Greisler

Wir brauchen in den Karrierewegen mehr Transparenz und Verlässlichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs, damit das Wissenschaftssystem auch wirklich attraktiv ist, mehr Planbarkeit, ohne das System abzuschotten. Wir wünschen uns, dass die Universitäten den Nachwuchswissenschaftlern einen Orientierungsrahmen geben. Denn es ist für den Nachwuchswissenschaftler ganz wichtig, dass er die Rahmenbedingungen kennt, auf die er sich einlässt. Wir wünschen uns, dass die Hochschulen trotz der unsicheren Faktoren Personalentwicklungskonzepte schaffen. Der Nachwuchswissenschaftler soll wissen, wie viele Stellen da sind und was die Universität für Verfahren für ihre Besetzung vorgesehen hat, und er muss sich auf die Verfahren verlassen können. Vor allen Dingen müssen die Entscheidungen früher in der Karriere getroffen werden. Das sagen alle in der ersten Runde, das halte auch ich für ganz wichtig.

Es muss außerdem Alternativen zur Forschungskarriere geben. Wenn man als Nachwuchswissenschaftler anfängt, soll die Professur nicht das einzigseligmachende Ziel sein. Darüber müssen wir reden.

Was mir außerdem wichtig scheint, ist, dass die Entscheidungsträger – in Hochschulen, Bund und Ländern – mehr Informationen über den Nachwuchs erhalten. Das wollen wir uns vornehmen, obwohl es politisch nicht so sexy ist. Wir müssen viel mehr über den Nachwuchs selber wissen: Wie viele sind da? Wie viele promovieren? Wie viele sind in der Postdoc-Phase? Wie verlaufen die Karrieren? Wir haben Vermutungen; wir diskutieren alle darüber. Dann gibt es ganz Überzeugte, die das alles angeblich wissen, aber so richtig harte Facts hat niemand. Wir brauchen eine Datengewinnungsstrategie. Wir benötigen Forschung über Karriereverläufe, um auch den Entscheidungsträgern bessere Entscheidungsgrundlagen zu geben.

Wiarda

Über die Zahlen erhöhen wir den Druck auf die Politik?

Greisler

Es ist wichtig, dass man weiß, was man tut und warum man es tut. Das ist letztlich für die politische Überzeugungskraft auf lange Sicht entscheidend. Wir haben viel zu viele schnelle Lösungen gehabt, die dann hochgepusht worden sind. Zum Beispiel kommt das Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz immer wieder in die Presse. Aber das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist nicht das Kernproblem. Das ist nicht der Punkt, an dem sich alles entscheidet.

Wiarda

Über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz müssen wir noch sprechen. Herr Bernhardt, der Ball wurde ja jetzt auch gleich zu den Ländern gespielt. Herr Greisler sagt, der Bund kann eigentlich nicht der Retter sein.

Bernhardt

Wir haben jahrelang die Situation gehabt, dass die OECD unser Berufsbildungssystem unterschätzt hat; und jetzt erst in der Krise zeigt sich, was für ein großartiges System wir haben. Jetzt wollen andere Länder es auch so wie wir machen. Ich stelle die These auf,

dass im Moment unser Wissenschaftssystem *überschätzt* wird. Es ist nicht so zukunfts-fähig, wie es scheint. Das Wissenschaftssystem wird überschätzt, weil in den letzten Jahren viel Geld hineingeflossen ist. Das hat zur Produktion vieler guter Leute geführt. Ob es auch die Forschungsleistungen verbessert hat, wissen wir noch nicht.

Wir wollten hier über die Rahmenbedingungen sprechen. Aber die Länder müssen darauf warten, was der Wissenschaftsrat (der eigens dafür eingerichtet worden ist, die Politik fachlich zu beraten) empfehlen wird. Die Empfehlungen werden sicherlich interessant werden.

Jetzt sage noch etwas zu dem, was eigentlich von mir erwartet wird, nämlich zur Finanzierung. Die Pflicht wird wahrscheinlich bei den Ländern bleiben, ob es jetzt eine Verfassungsänderung gibt oder nicht. Vergleichen Sie die bisherigen Zahlen: Die Länder geben laut Wissenschaftsrat etwa 22 Milliarden pro Jahr den Hochschulen, der Bund nur 3 oder 4 Milliarden. Ich weiß nicht, wie genau meine Zahlen sind. Ob mehr Geld vom Bund fließt, hängt aber nicht von der Verfassungsänderung ab. Da geht es nur darum, ob der Bund tatsächlich die Verstetigung zum Beispiel der Exzellenzinitiative bezahlen darf. Für den Bund ist es auch nicht interessant, 5 % der Grundfinanzierung zu übernehmen. Das ist politisch einfach nicht sexy, wie Sie sagten. Deshalb habe ich auch wenig Hoffnung, dass wir zu einer signifikanten Erhöhung der Grundfinanzierung kommen. Für die Bundespolitik ist es nicht attraktiv, die Grundfinanzierung zu erhöhen, sondern es ist attraktiv, *bestimmte* Programme zu fördern, Forschungsprogramme, auch Lehrprogramme neuerdings, und so konkret Einfluss auf die Entwicklung zu nehmen.

Ich fürchte fast, es wird sich nichts an der schwierigen Situation der Grundfinanzierung ändern. Die Grundfinanzierung zu leisten wird die Pflicht der Länder bleiben – ohne Hilfe des Bundes. Da bis 2020 die Schuldenbremse in allen Ländern gelten muss, wird die Situation schwierig bleiben. Deshalb ist es nicht nur sinnvoll, ein Modell zu finden, das kostenneutral ist. Ich glaube, es ist zwingend.

Wiarda

Herr Greisler sagt, der Bund könne nur eine sehr beschränkte Rolle spielen. Herr Bernhardt sagt, wir sollten nicht von den Ländern mehr Grundfinanzierung erwarten. Zugleich, Frau Behrenbeck, mahnt der Wissenschaftsrat, dass wir zuschauen müssen, wie das Verhältnis von Drittmittelfinanzierung und Grundfinanzierung in Zukunft aussehen soll. An der Drittmittelfinanzierung hängt außerdem das Problem der befristeten Stellen.

Behrenbeck

Ich trenne einmal die beiden Botschaften. Es gibt eine Botschaft an die Politik, zu der Herr Greisler gerade schon angesetzt hat. Diese Botschaft kann lauten: *Das deutsche System schöpft sein Potenzial nicht aus.* Es könnte nämlich für das Geld, das hineinsteckt wird, noch viel besser sein. Das deutsche System ist nicht *wegen*, sondern *trotz* seiner Personalstrukturen so gut, wie es ist.

Man müsste den Hochschulen auferlegen, Informationen zu erfassen. Keine deutsche Hochschule weiß, wie viele promovierte Mitarbeiter sie braucht! Das ist ein Hammer. Keine Hochschule weiß, was sie eigentlich mit denen macht. Bei den Personalstrukturen können die Länder durch Hochschulgesetzgebung unterstützend anschieben. Aber umsetzen müssen die Reform letztendlich die Professoren. Die muss man ins Boot bekommen. Wenn die sich verweigern, dann wird es schwierig.

Jetzt kommt die Botschaft an die Wissenschaft. Die lautet: *Die fetten Jahre sind vorbei.* Das klingt nicht so schön, aber es ist so. Das sind die fetten Jahre gewesen. Die Mittel werden jetzt knapper. Jetzt lautet die Frage, welche Frösche man denn fragt, wenn der Teich etwas trockener wird. Das ist eine Machtfrage. Wenn diese Macht nicht thematisiert wird, dann ist klar, wer die Verlierer sein werden. Die Grundmittel sind unserer Meinung nach das Hauptproblem. Die Länder und der Bund haben sich vor vielen Jahren entschieden, nicht alles mit der Gießkanne zu verteilen, sondern Mittel zum Beispiel der DFG und anderen Drittmittelgebern zu geben, um eine höhere Qualitätssicherung zu erreichen. Das war eine gute Idee. Aber dadurch, dass der Bund immer mehr Geld als die Länder hatte, kam immer mehr Geld über Drittmittelprogramme an die Hochschulen und in die außeruniversitäre Forschung. Es gibt somit im System ein Verteilungsproblem. So folgert der Wissenschaftsrat, dass die Grundfinanzierung der Hochschulen im Moment die kritischste Frage ist. Wenn die Hochschulen mehr Grundmittel haben, dann können sie Personalplanung und Personalentwicklung betreiben. Die TUM hat ja nicht umsonst ihr Modell dank der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative umsetzen können.

Wiarda

Ich frage nach. Das Spielgeld, wo soll es herkommen? Herr Greisler, vom Bund?

Greisler

Da muss ich sie leider enttäuschen [er weist auf seine leere Hosentasche]. Zum Glück ist kein Finanzminister heute hier. Ich hoffe, dass auch kein Kollege aus einem Finanzministerium da ist. Wenn man die Begriffe hört, mit denen wir uns hier schlechtreden! ›Spielgeld‹, ›die fetten Jahre sind vorbei!‹ Wir müssen den Finanzministern zeigen, dass die Hochschulen effizient sind, dass sie die Mittel vernünftig nutzen, dass wir wissen, was wir tun.

Behrenbeck

Wenn Finanzminister irgendwo sitzen, rede ich auch so. Aber die sind gerade nicht da.

Greisler

Ich sage ja, zum Glück sitzen sie nicht hier. Man muss das richtige Vokabular schon ein bisschen einüben! Wir müssen doch die Politik überzeugen. Ich finde das völlig richtig, wenn Sie überlegen, wie man das effizienter machen kann. Aber ich würde nicht zum Finanzminister gehen und ihm sagen, dass wir das alles kostenneutral hinkriegen.

Wir hören von den Hochschulen über den Bologna-Prozess: immer mehr Aufwand, Lehre, ECTS. Es bedeutet mehr Beratung der Studierenden usw. Jetzt haben wir 50 % eines Jahrgangs an den Hochschulen. Das ist doch eine große Chance, das Wissenschaftssystem auszubauen und dafür zu sorgen, dass auch die Qualität der Ausbildung für die 50 % gut ist. Das ist doch wichtig. Ich glaube, dass man die Politiker und die Bevölkerung davon überzeugen kann. Eigentlich jetzt viel eher als früher. Als 12 % studiert haben, hat sich das Volk dafür nicht interessiert. Aber wenn heute jeder Zweite studiert ist, spielt Hochschule in jeder Familie eine Rolle. Ich finde einfach, wir sollten nicht so früh aufgeben und sagen, dass wir jetzt die Schuldenbremse haben und jetzt die mageren Jahre kommen.

Wiarda

Lassen Sie uns doch konkreter werden. Die Frage ist doch: Wie steuern wir mit Blick auf Grundfinanzierung und Drittmittel innerhalb des Systems um? Diese Frage ist noch nicht beantwortet worden.

Greisler

Frau Behrenbeck, Sie haben das richtig gesagt: Die Grundfinanzierung muss von den Ländern kommen. Der Bund kann nicht auf 50 Jahre fördern, sondern er fördert als Anstoß. Das kann zum Beispiel im Wissenschaftsbereich sein. Aber es gäbe auch die neue Möglichkeit, dass man sagt: Wir fördern Konzepte der Personalentwicklung. Egal, was man tut, es muss aber dauerhaft und nachhaltig sein. Das funktioniert nur, wenn die Länder mit im Boot sind.

Wiarda

Herr Bernhardt, wenn ich richtig verstanden habe, was Herr Greisler gesagt hat, ist das Problem immer noch, dass die Länder falsche Prioritäten setzen. Ich dachte bisher immer, dass man bei der Föderalismusreform 2006 bei A aufgehört hat, indem man die Zuständigkeiten geändert hat, und B vergessen hat, nämlich die Verteilung der Steuererlöse zu ändern. Ist das so?

Bernhardt

Genau so ist es. Man sagte, dass wir die Geldverteilung in einer Föderalismusreform II diskutieren würden. Das war natürlich Irrsinn. Aber das Problem liegt tiefer, nämlich in der strukturellen Unterfinanzierung der Länder. Bei den Universitäten wehre ich mich immer, wenn es heißt, die seien unterfinanziert. Nach welchem Maßstab berechnet man das? Nimmt man Kenia oder Italien oder die USA als Maßstab?

Wiarda

Sind jetzt die Hochschulen unterfinanziert oder nicht?

Bernhardt

Das ist eine Wertungsfrage. Im internationalen Vergleich liegen wir ganz gut. Es wäre immer gut, noch mehr Geld für Bildung auszugeben. Aber man kann nicht pauschal von einer Unterfinanzierung der Hochschulen sprechen.

Wiarda

Wir kommen jetzt nicht so richtig weiter. Lösungen sind nicht in Sicht. Mehr Grundfinanzierung wäre schön, aber die Anreize gibt es nicht.

Dann lassen Sie uns doch über ein paar Rahmenbedingungen reden, an denen man etwas ändern kann, zum Beispiel beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Frau Baumbach, die GEW sagt, das Gesetz sei ein Problem. Wie schätzen Sie das ein?

Baumbach

Das ist keine einfache Frage. Aber nach in dem Modell, das ich vorschlage, stellt sich die Frage gar nicht. Wenn nämlich das Nadelöhr in der Karriere früher kommt, gibt es für die Hochschulen keinen Grund mehr, so viele Befristungen auszusprechen.

Behrenbeck

Von den Hochschulen wird Folgendes entgegengehalten: ›Wir brauchen diese Flexibilität. Wir müssen ständig ein neues Thema finden. Dafür müssen wir eine neue Person einstellen. Mit den vorhandenen Personen können wir das neue Thema nämlich nicht bedienen. Es sei denn, die vorhandenen Personen sind Professoren. Professoren können sich selbstverständlich auf neue Themen stürzen.‹ Diese Logik impliziert: Nichtprofessoren sind weder entwicklungsfähig noch flexibel genug, um neue Forschungsschwerpunkte zu bedienen.

Das Problem mit der Befristung ist ja eher ein Problem der mangelnden Verantwortung dafür, was nach Ende der Projektzeit aus den Leuten wird. Darin besteht die Flexibilität. Sie geht verloren, wenn die Entscheidung über Stellenbesetzungen transparenter und verlässlicher wird. Die Entscheidung für eine Dauerstelle fällt ja so schwer! Bei einer Berufungskommission wird immerhin eine gewisse Qualitätssicherung kollegial geleistet. Da traut man sich das. Aber normalerweise werden wissenschaftliche Mitarbeiter von *einer* Person eingestellt. Man möchte doch nicht der einen Person erlauben, dass sie die Fakultät mit diesem Dauerpersonal beglückt. Umgekehrt heißt das, dass in Zukunft alle Einstellungsprozesse für Dauerstellen kollegial organisiert werden müssen. Das bedeutet auch, dass die Professoren nicht mehr alleine über solche Stellen verfügen dürften, auch wenn das die Flexibilität der Professoren einschränkt.

Baumbach

Aber deren Flexibilität einzuschränken ist ja nichts Schlechtes.

Behrenbeck

Das finden die schon...

Baumbach

Wenn ich im System bin und meine Mitarbeiterstellen habe, werde ich da ungern jemanden daran drehen lassen. Aber das Gesamtsystem würde ja schon dadurch mehr gewinnen, dass Mitarbeiterstellen auch transparent kompetitiv vergeben werden.

Greisler

Ich komme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz zurück. Natürlich finden wir alle die hohe Zahl an Kurzzeitverträgen nicht gut. Aber der Hauptgrund dafür, dass wir jetzt die Finger von dem Gesetz lassen sollten, ist folgender: Ich fürchte, dass eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ein Alibi würde – und zwar ein Alibi dafür, dass man die Strukturen nicht zu verändern braucht.

Wiarda

Wenn das Wissenschaftszeitvertragsgesetz geändert wird, vermindert sich der Druck auf die Politik?

Greisler

Wenn das Gesetz geändert wird, zeigt die Politik ja zunächst Handlungsfähigkeit. ›Es gibt ein Problem, nämlich diese kurzfristigen Verträge! Das lösen wir: Wir machen ein Gesetz. Das kostet nichts, super! Es kostet nichts, wir haben aber – tolle Schlagzeilen – alle Probleme gelöst.‹ Dass man neue Beschwerden erzeugt, merkt man erst drei Jahre später. Wie behebt man dann die neuen Schwierigkeiten?

Es ist ja nicht so, dass wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz das erste Mal verändern würden. Wir haben es im Abstand von fünf bis zehn Jahren immer wieder novelliert. Was hat sich dabei eigentlich geändert? Was ist besser geworden? Nichts. Wir müssen uns jetzt

also an die Strukturen wagen und die Probleme an der Quelle lösen – und nicht die Symptome kurieren.

Bernhardt

Ich stimme Herrn Greisler uneingeschränkt zu. Man muss allerdings schauen, dass man jetzt mit den Universitäten spricht und dafür sorgt, dass zumindest die erste Befristung bei der Promotion eine gewisse Mindestdauer hat.

Ja, was kann man jetzt tun? Wenn man das neue System, das wir diskutieren, ein Votum des Wissenschaftsrats bekäme, wäre das eine wichtige Grundlage, um die Reform angehen zu können.

Wiarda

Frau Behrenbeck, nehmen Sie das auf?

Behrenbeck

Ja, klar. Wir haben das schon häufiger gemacht: dass wir etwas beschlossen haben und dass das auch durchgesetzt worden ist. Ich nehme an, wir müssen auch hier das Fünffache fordern, damit wir zumindest das bekommen, was nötig ist. So ähnlich wie bei...

Greisler

Ah, so müssen wir Ihre Empfehlungen lesen!

Behrenbeck

Wir haben etwas über 1 Milliarde Euro pro Jahr für die Qualität der Lehre gefordert. Gekommen sind 2 Milliarden in 10 Jahren. Frau Mummendey hört bestimmt auch aufmerksam zu. 2001 gab es schon einmal eine Empfehlung des Wissenschaftsrates...

Mummendey

Das waren ja ganz andere Verhältnisse.

Behrenbeck

Das waren ganz andere Verhältnisse, genau. Wichtig ist wirklich die Frage, wo das Personal künftig angesiedelt ist. Wenn es nicht mehr bei den Professoren ist, sondern woanders, dann hat man ein Problem, denn ›woanders‹ ist nämlich gar keiner mehr für die Leute zuständig. Woanders gibt es gar keinen Vorgesetzten, der sich kümmert, der Statusgespräche führt, die Karriereberatung übernimmt und die Personalentwicklung betreibt. ›Woanders‹, das gab es in den 1980er Jahren schon, das ist im Nirwana.

Wiarda

Jetzt machen wir wieder hier einen Cut. Sie im Publikum sind an der Reihe. Herr Gross!

Gross

Eine Möglichkeit der Steuerung wäre, wenn die Drittmittelgeber wie zum Beispiel die DFG sagen würden, dass Drittmittelgewährung an Nachhaltigkeitsversprechen der Universitäten gekoppelt ist. So könnte man vielleicht versuchen, in die Universitäten hineinzuregieren, ohne dass man durchregieren muss.

Behrenbeck

Ich habe es nicht verstanden, Herr Gross. Welche Nachhaltigkeit muss versprochen werden?

Gross

Zum Beispiel könnte die DFG bei der Gewährung einer Nachwuchsgruppenleitung im Emmy-Noether-Programm die Universität dazu verpflichten, dem Nachwuchsgruppenleiter ein Tenure-Track-Angebot zu machen.

Behrenbeck

Aber das bedeutet doch, dass Sie jeden Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter nicht nach seinem Forschungsschwerpunkt und nach der Qualität seines Antrages auswählen müssten, sondern ob er zum Lehrbedarf der Universität passt. Das ist aber gar nicht das Auswahlkriterium der DFG.

Gross

Das verstehe ich nicht.

Behrenbeck

Wenn er eine Dauerstelle bekommt, muss er lehren.

Gross

Gut, er kann ja in seinem Fachbereich lehren. Das geht in anderen Staaten auch.

Behrenbeck

Ich spreche von der Lehre, die wirklich curricular gebraucht wird, nicht zusätzliche Lehre.

Gross

Ich weiß nicht, wo das Problem liegt. Im Fachbereich Physik können die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter natürlich Physik lehren. Es ist ja nicht so, dass man durch starke Qualitäten in der Forschung auf einmal keine Eignung für die Lehre besitzt. Der Grad der Spezialisierung ist ja in der Forschung, nicht in der Lehre.

Bunia

Ich pflichte Herrn Gross bei. Das wäre ja das Ende der Einheit von Forschung und Lehre, wenn wir hier ganz offiziell zugäben, dass unsere Forschungsförderungssysteme Wissenschaftler hervorbringen, die am Ende in der Lehre nicht einsatzfähig sind. Man kann selbstverständlich problemlos den Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitungen das Angebot unterbreiten, Tenure-Track-Stellen wahrzunehmen. Es gibt hier kein strukturelles Hindernis.

Wir haben an dieser Stelle auch das Problem mit den von Herrn Bernhardt schon einmal erwähnten ERC-Starting-Grants. Die Bundesrepublik erleidet seit einiger Zeit einen Nettoverlust, weil diejenigen, die diese Grants einwerben, teilweise aus Deutschland weggehen. Für 2010 beispielsweise hat Deutschland einen Nettoverlust von 90 Personen, was, wenn man ein Durchschnittsfördervolumen von 1,5 Millionen Euro ansetzt, etwa 28,5 Millionen Euro wären. 2013 sind es zum Glück etwas weniger, nur 13,5 Millionen Euro. Ich bin ein großer Freund der europäischen Idee, ich finde großartig, dass wir

Griechenland helfen. Das wäre meine Frage an Herrn Greisler, der uns beibringen will, wie man mit Finanzministern spricht. Wie erklärt man Finanzministern, dass wir das britische Unisystem mit derartigen Millionenbeträgen fördern?

Greisler

Ganz schwierig. Das ist eines der Probleme. Wieso kriegen die anderen Staaten das hin, und wir kriegen das nicht hin? Das ist genau, was der Finanzminister fragt. Nun muss man das breiter sehen und nicht nur auf die ERC-Starting-Grants beschränken. Es gibt ja mehrere Fördertöpfe. Dann kriegt man das schon dargestellt.

Bernhardt

Aber die, die einen ERC-StartingGrant bekommen, gehen woanders hin, weil dort die Personalstrukturen für sie besser sind.

Mummendey

Ich habe so den Eindruck, dass wir jetzt an einem Punkt der Diskussion angekommen sind, an dem es um konkrete Lösungsmöglichkeiten gehen sollte. Die groben Linien sind hier sehr gut herausgearbeitet worden. Es gibt teilweise schöne Übereinstimmungen. Da könnte man doch sagen, dass der nächste Schritt sein sollte, dass man die Universitäten auf die Hinterbeine kriegt, wie dies bei der Exzellenzinitiative gelungen ist. Genauso wird es nicht ablaufen, aber analog.

Wiarda

Herr Greisler, Sie haben vorhin schon so etwas vorgeschlagen.

Greisler

Ich kann nicht entscheiden, was passieren wird. Wir schauen, was die Politik macht. Es ist ein guter Zeitpunkt, zu formulieren, was man will und was man braucht. Ich kann nur alle dazu auffordern. Und ich würde alles auch nicht pessimistisch sehen.

Bernhardt

Ich sehe das auch so, dass die Politik dieses Konzept, das wir hier besprochen haben, durchaus unterstützen kann und wird. Der größte Widerstand wird bei den Universitäten

selbst liegen. Ich habe eine Arbeitsgruppe für diese Strukturfragen mit den Universitäten. Zu Mitgliedern sind überwiegend die Vizepräsidenten benannt worden...

Mummendey

Das ist verkehrt.

Bernhardt

Das sind gestandene Lehrstuhlinhaber. Die meinen, vom Prinzip her sei alles gut so, wie es ist. Dagegen anzukommen ist ganz schwer. Wenn ich dann auf die demographische Entwicklung verweise, wird geantwortet: ›Bis die starken Jahrgänge in der Postdoc-Phase sind, dauert das noch 10 bis 15 Jahre. So lange können wir noch dieses ideale System, das wir jetzt haben, weiterführen.‹ Da bleibt mir dann der Mund offen stehen. Da habe ich auch die größten Bedenken, dass die konkrete Umsetzung an den Hochschulen gelingt. Da muss es Incentives geben, um die Leute zu motivieren.

Behrenbeck

Ich glaube, dass der Zeitpunkt günstig für eine Veränderung ist, weil sich doch so viele so einig sind. Das heißt ja nicht, dass jeder Einzelne die Reform bejaht. Aber im Moment haben wir eine Situation, in der es sehr viel Zustimmung und Rückenwind für eine Veränderung gibt. Herr Bunia und ich waren zum Beispiel heute Morgen bei der Hochschulrektorenkonferenz in einer Arbeitsgruppe, die Eckpunkte für einen Orientierungsrahmen ausarbeitet, der viele Punkte aufgreift, die wir hier nennen. Die Hochschulen sind also bereit, ein ganzes Stück mitzugehen.

Doch die Frage an die Gesetzgebung der Länder wäre: Wie viel Vielfalt darf es denn sein? Die Gefahr ist groß, dass jedes Land sein eigenes Nachwuchsfördersystem erfindet. Die Vielfalt unter den Lösungen der Bundesländer hat inzwischen ein Ausmaß angenommen, dass sie nur noch Verwirrung erzeugt und dem ausländischen Nachwuchs überhaupt nicht mehr verständlich ist. Der versteht überhaupt nicht mehr, wie man in Deutschland Professor wird. Diese Schraube nicht weiterzudrehen wäre eine politische Aufgabe.

Greisler

Ich habe gewisse Sympathie dafür, dass wir jetzt nicht 16 verschiedene Systeme schaffen. Das wäre schwer zu vermitteln.

Bernhardt

Es wird aber 16 unterschiedliche Regelungen geben. Es ist nur die Frage, wie schlimm das ist. Wenn zum Beispiel das TUM-Modell in allen diesen 16 Regelungen möglich ist, dann sind ja die richtigen Voraussetzungen geschaffen. Aufgrund der Verfassungslage wird die Abgrenzung zwischen Mittelbau und Professorenschaft ohnehin klar bleiben. Innerhalb dieser beiden Bereiche haben die Länder schon jetzt recht unterschiedliche Regelungen. Baden-Württemberg hat den Hochschuldozenten eingeführt, und Thüringen hat auch ein besonderes Modell im Mittelbau.

Bunia

Wir haben jetzt schon eine Vielfalt, die bemerkenswert und extrem unübersichtlich ist. Was vielen zum Beispiel gar nicht bekannt ist, ist, dass der Assistent gar nicht abgeschafft ist, sondern in Sachsen fortexistiert. Man reformiert dort freudig, indem man die W1-Besoldung dann auch auf die Assistenten ausdehnt. Die Länder schlagen somit sehr verschiedene Richtungen ein, auch solche, die in die falsche Richtung führen.

Wir wollten diskutieren, was konkrete Möglichkeiten sind, doch einen zukunftsweisen Weg einzuschlagen. In der Diskussion scheinen nur zwei Möglichkeiten auf. Erstens kann man nach einer Verfassungsreform ein neues Hochschulrahmengesetz verabschieden, das Leitplanken vorgibt. Doch das scheint nicht machbar zu sein. Zweitens kann man Bundesprogramme errichten, in denen diesmal nicht hohe Promotionszahlen prämiert werden, sondern Konzepte, in denen eine nachhaltige Personalplanung implementiert wird.

Greisler

Man sollte irgendeinen Rahmen setzen. Wenn man wie vorgeschlagen so ein Bundesprogramm einführt, wird man Erfolgskriterien für den Wettbewerb benennen. Die Kriterien müssen dann erfüllt werden. Das ist etwas anderes als ein gesetzlicher Rahmen. Wir sollten kein neues Hochschulrahmengesetz machen. Ich war damals nicht dafür, es abzuschaffen, aber nachdem wir es getan haben, wäre es nicht klug, es wieder einzuführen.

Baumbach

Das Verhältnis von Rahmen und Ausgestaltung wird immer ein schwieriges Problem bleiben. Das beste Beispiel ist die Juniorprofessur. Es kommen wieder Assistenzprofessuren aus dem Boden geschossen, die eigentlich Juniorprofessuren sind, dann wieder in anderer Hinsicht doch keine sind. Die Ausgestaltung der Juniorprofessur unterscheidet sich erheblich zwischen den Ländern. Das überrascht mich, weil der Rahmen bei ihr eigentlich klar gesteckt war. Aber der Spielraum war dann doch offenbar zu groß.

Bernhardt

Ich empfinde die Vielfalt bei der Ausgestaltung der Juniorprofessur nicht als so dramatisch. Aber ich nehme auf, dass wir die Mobilität zwischen den Ländern nicht beschränken sollten. Bitte nicht zu pessimistisch sein!

Wiarda

Ein schöner letzter Satz: Wir sollen doch nicht zu pessimistisch sein. Nach der ersten Hälfte der Diskussion in der zweiten Runde habe ich anfangs den Eindruck gewonnen, vom Staat, Bund und Ländern sei nicht viel zu erwarten. Gegen Ende habe ich doch das Gefühl bekommen, dass wir doch etwas erhoffen können. Ganz herzlichen Dank von meiner Seite an Sie hier auf dem Podium und an das Publikum.