

NETZWERK EXZELLENZ
AN DEUTSCHEN
HOCHSCHULEN



DER LANGE WEG ZUR PROFESSUR BERUFLICHE PERSPEKTIVEN FÜR NACHWUCHS- WISSENSCHAFTLER/INNEN

Angela Borgwardt

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

Der lange Weg zur Professur

Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissen- schaftler/innen

Publikation zur Koferenz der
Friedrich-Ebert-Stiftung vom 7. Juni 2010
Angela Borgwardt

**Schriftenreihe des
Netzwerk Exzellenz
an Deutschen Hochschulen**

ISBN: 978-3-86872-591-9

1. Auflage

Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung

Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

Abt. Studienförderung

Redaktion: Marei John-Ohnesorg, Marion Stichler

Satz & Umschlag: minus Design, Berlin ©

Druck: Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Printed in Germany 2010

INHALT

POLITISCHE EMPFEHLUNGEN	5
DIE BERUFLICHEN PERSPEKTIVEN VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER/INNEN Barbara Kehm	9
EINE BETRACHTUNG AUS VERSCHIEDENEN PERSPEKTIVEN – WELCHE WEGE GEHEN NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER/INNEN? Angela Borgwardt	17
Perspektive 1: Förderung durch Stiftungen	19
Perspektive 2: Forschungsstipendium eines außeruniversitären Forschungsinstituts	21
Perspektive 3: Leitung einer Nachwuchsgruppe	23
Perspektive 4: Juniorprofessur	26
Perspektive 5: Juniorprofessur mit Tenure Track	29
KARRIEREMODELLE AN UNIVERSITÄTEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH Reinhard Kreckel	33
NEUE PERSONALMODELLE ODER MEHR TENURE TRACK-STELLEN? Angela Borgwardt	45
Orientierung am nordamerikanischen Personalmodell – ein möglicher Weg?	45
Mehr Transparenz und kollegiale Unterstützung, Internationalität und Interdisziplinarität	47
<i>Tenure Track</i> im Rahmen einer vorausschauenden Personalentwicklungsplanung	49
Reformbeispiel: Akademische Personalentwicklung an der Universität Bremen	52
Strukturelle Probleme im bestehenden System	55
Lösungswege I: <i>Tenure Track</i> für Juniorprofessuren	57
Lösungswege II: Dauerhafte Stellen im Mittelbau	61
Resümee und Ausblick	63

POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

Bei der Konferenz des Netzwerk Exzellenz an deutschen Hochschulen der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema: „Der lange Weg zur Professur – Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen“ am 07. Juni 2010 wurden folgende Empfehlungen entwickelt:

Karrierefelder in der Wissenschaft differenzieren

Die Hochschulen stehen vor vielfältigen Aufgaben: Sie sollen einerseits Spitzenforschung betreiben und andererseits in der Breite ausbilden; sie sollen innovativer, interdisziplinärer und internationaler werden und die Verbindungen zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen stärken. Diese umfangreichen Anforderungen bedürfen auch neuer, differenzierter Personalmodelle. Das Konzept der klassischen Ordinarienuniversität, in der ein ordentlicher Professor bzw. eine Professorin die ganze Breite des Faches in Forschung und Lehre vertritt, erscheint zunehmend unrealistisch. Deshalb sollte es an den Hochschulen künftig neben dem traditionellen Weg zur Professur verschiedene Optionen wissenschaftlicher Karrierewege und Beschäftigungsmöglichkeiten geben. Neue Stellenprofile könnten zum Beispiel in Forschung und Lehre unterschiedliche Schwerpunkte setzen (*Senior Researcher* und *Senior Lecturer*).

Langfristige Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/-innen etablieren

Nachwuchswissenschaftler/innen brauchen berufliche Perspektiven, die langfristiger angelegt und früher erkennbar sind als bisher. Deshalb sollte für Juniorprofessor/innen ein *Tenure Track*-Modell entwickelt werden, das Qualifizierungsstellen mit realistischen Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung an einer Hochschule bietet. Die Juniorprofessur mit *Tenure Track* sollte aber nur ein Modell unter anderen sein, andere Qualifizierungswege zur Professur müssten parallel erhalten bleiben. Zudem darf *Tenure Track* keinen Laufbahnautomatismus darstellen, sondern er muss an eine systematische Evaluation und ein externes Begutachtungssystem gebunden werden. Darüber hinaus sollten auch unterhalb der Professur

dauerhafte Stellen für Wissenschaftler/innen geschaffen werden. Damit könnte der Gefahr entgegengewirkt werden, dass sich im akademischen Mittelbau der Hochschulen ein „wissenschaftliches Prekariat“ verfestigt, das trotz hoher Qualifikation und seines wichtigen Beitrags zu Lehre und Forschung nur befristete oder Teilzeitstellen erhält.

Klar strukturierte Qualifikationswege schaffen

Ein großes Problem für Nachwuchswissenschaftler/innen in Deutschland sind die unsicheren und unregelten Karrierewege. Die Wege zur Professur, aber auch andere wissenschaftliche Aufstiegsmöglichkeiten müssen deshalb transparenter und kalkulierbarer werden: Es bedarf klar strukturierter Qualifikationswege und guter Karriereaussichten in einem ausdifferenzierten Feld wissenschaftlicher Tätigkeiten. Die Stellen von Nachwuchswissenschaftler/innen sollten zudem in eine vorausschauende Personalentwicklung an Hochschulen eingebettet werden. So könnte in den Hochschulentwicklungsplänen ein festes Stellenkontingent für Juniorprofessor/innen mit *Tenure Track* eingerichtet werden. Dabei müssten allerdings die Bedingungen und Strukturen innerhalb des föderalen Systems angeglichen werden – insbesondere beim Zugang zu Dauerstellen an Universitäten, damit die Karrierewege kompatibel bleiben und die Mobilität und der Personalaustausch zwischen Hochschulen und Forschungssystemen möglich ist.

Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sicherstellen

Im Wettbewerb der Hochschulen um qualifiziertes Nachwuchspersonal hängt die Attraktivität des Stellenangebotes nicht nur von der wissenschaftlichen Aufgabenstellung und Ausstattung ab, sondern auch von der Chance, die wissenschaftliche Karriere mit der persönlichen Familienplanung kombinieren zu können: Gerade in der entscheidenden Post-doc-Phase (meist im Lebensalter zwischen 30 und 40 Jahren) müssen die Hochschulen deshalb neue Beschäftigungsmodelle anbieten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Hierzu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch Unterstützungsangebote wie z.B. hochschulinterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten und *Dual-Career*-Programme. Zudem sollten sich die Karrierestrukturen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler künftig deutlich stärker am Grundsatz der *Work-Life-Balance* orientieren.

Frühe Selbstständigkeit der Wissenschaftler/innen stärken

Der mit der Einrichtung von Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen begonnene Weg, eine möglichst frühe Selbstständigkeit von Wissenschaftler/innen zu fördern, sollte fortgesetzt und ausgeweitet werden. Die frühere Unabhängigkeit verringert persönliche Abhängigkeiten in den Hierarchien der klassischen Ordinarienuniversität und stärkt damit die Innovationsfähigkeit der Hochschulen. Die Anzahl der abhängigen Mitarbeiter/innen und Assistent/innen sollte grundsätzlich reduziert und der Anteil der selbstständig arbeitenden Nachwuchswissenschaftler/innen und Professor/innen erhöht werden. Wesentliche Aspekte sind dabei eine höhere Transparenz universitärer Prozesse, mehr Unterstützungsangebote in der Qualifizierungsphase (wie z. B. strukturierte Mentoringprogramme) sowie eine intensivere Zusammenarbeit und Vernetzung am Fachbereich. Tendenziell sollten an den Hochschulen überkommene Hierarchien abgebaut und mehr Teamstrukturen etabliert werden.

Entwicklung eines deutschen Modells vorantreiben

Die Erfahrungen in anderen Ländern geben wichtige Anregungen für die Gestaltung neuer Personalmodelle und Karrierewege an Hochschulen. Aufgrund der jeweils unterschiedlichen Rahmenbedingungen können deren Lösungen jedoch nicht einfach auf Deutschland übertragen werden. Vielmehr muss nach einem spezifisch deutschen Weg gesucht werden, indem vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Traditionen und Strukturen verschiedene Modelle parallel erprobt und bewertet, gesetzlich verankert und schließlich in der Breite etabliert werden. Dies sollte schrittweise zunächst als Bottom-up-Prozess stattfinden, aus dem anschließend übergreifende Strukturen entwickelt werden. Zeitlich besteht hier allerdings ein gewisses Dilemma: Einerseits brauchen solche Reformprozesse vom ersten Modellversuch bis zur allgemeinen Einführung viel Zeit, andererseits besteht ein starker Handlungsdruck: Die rasche Einleitung eines grundlegenden Paradigmenwechsels muss mit hoher Priorität verfolgt werden, damit die deutschen Hochschulen in Forschung und Lehre zukunftsfähig bleiben und auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt für exzellente Wissenschaftler/innen mithalten können.

DIE BERUFLICHEN PERSPEKTIVEN VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER/INNEN

Prof. Dr. Barbara M. Kehm Internationales Zentrum für Hochschulforschung, Kassel

Karriere in der Wissenschaft oder Arbeitsmarkt Hochschule

Das Thema dieses Beitrags ist so angelegt, dass der Blick auf strukturelle und systemische Fragen gelenkt wird. Dafür braucht man in der Regel den internationalen Vergleich, um überhaupt zu angemessenen Urteilen über Stärken und Schwächen – etwa des deutschen Karrieresystems für Nachwuchswissenschaftler/innen – zu gelangen. Darüber hinaus wäre zu unterscheiden zwischen Karrieren in der Wissenschaft einerseits und Karrieren von Nachwuchswissenschaftler/innen außerhalb der Wissenschaft andererseits.

Inzwischen wissen wir einiges über die Attraktivitätsprobleme von Karrieren in der Wissenschaft, die dazu führen, dass nicht in allen Fächern immer nur „die Besten“ eine Professur anstreben und nicht immer nur „die Besten“ eine Professur bekommen. Analysen über den Arbeitsmarkt Hochschule (vgl. Musselin 2010) haben auch deutlich gemacht, dass es bei Berufungen oftmals mehr um „Passfähigkeit“ als um „Exzellenz“ geht. Es wäre also auch die Problematik des hochschulischen oder universitären Arbeitsmarkts in den Blick zu nehmen.

Der Königsweg und andere Wege zur Professur

Auf dem Weg zur Professur ist zunächst die Promotion eine generelle Voraussetzung. Königsweg ist ein anschließender, meist sechsjähriger Vertrag, in dessen Rahmen traditionell habilitiert wurde. Die durchschnittliche Zeit bis zum Abschluss der Habilitation beträgt in Deutschland acht Jahre. Berufungskommissionen konnten aber bisher auch schon prüfen, ob habilitationsadäquate Leistungen erbracht worden waren. In bestimmten Fächern (etwa den Ingenieurwissenschaften oder den Erziehungswissenschaften) war die Berufung ohne Habilitation verbreitet. Etwa zehn Prozent der Promovierten in Deutschland habilitieren.

Typischerweise ist die Besetzung einer Professur in Deutschland sehr aufwändig und hochgradig reglementiert. Die Gesamtdauer einer Neubesetzung beträgt durchschnittlich 18 Monate, ist vielfach aber deutlich länger. Bei der Auswahl der Kandidatinnen oder Kandidaten sind fachliche Spezialisierung und Forschungsleistungen dominante Kriterien.

In den meisten Fächern übertrifft die Zahl der Habilitationen die Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Professuren. Zugleich bleibt etwa ein Drittel der ausgeschriebenen Stellen (in den Ingenieurwissenschaften sogar 40 Prozent) unbesetzt (vgl. Janson et al. 2007: 84f.).

Die Probleme von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf dem Weg zur Professur (lange Zeit der Abhängigkeit, spätes Eintrittsalter, Kontingenzen der Berufungsverfahren) sollten mit der Einführung der Juniorprofessur und der Nachwuchsgruppenleitung gelöst bzw. abgemildert werden. Es gibt zwei größere empirische Studien zur Situation von Juniorprofessorinnen und -professoren (Federkeil & Buch 2007) und von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern (Böhmer & Hornbostel 2009), deren wichtigste Ergebnisse im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Mit der Einführung der Juniorprofessur sollten zwei wesentliche Ziele erreicht werden: erstens eine frühere Unabhängigkeit des Nachwuchses und damit eine Absenkung des traditionell hohen Erstberufungsalters in Deutschland, zweitens ein Abbau der Habilitationshürde. Das erste Ziel wurde erreicht, das zweite bisher noch nicht. In der Tat konnte die Untersuchung von Federkeil und Buch (2007) nachweisen, dass die meisten Juniorprofessorinnen und -professoren gute Chancen haben, berufen zu werden. Die Mehrheit versucht aber, in dieser sechsjährigen Phase zusätzlich noch zu habilitieren, um die Chance auf eine Berufung zu erhöhen. Kritisiert wird auch, dass das Ziel der Besetzung von 6.000 Juniorprofessuren nicht erreicht werden konnte. Im Mai 2007 gab es rund 800 Juniorprofessuren in Deutschland (Federkeil & Buch 2007: 7). Als ein weiterer Kritikpunkt hat sich herausgestellt, dass die meisten Juniorprofessuren nicht mit einer sogenannten *tenure*-Option – also der Möglichkeit einer Beförderung auf eine Professur an derselben Universität – eingerichtet wurden.

Böhmer und Hornbostel (2009) haben in ihrer Studie zur Situation von Nachwuchsgruppenleiter/innen des Emmy Noether-Programms der DFG, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft darauf hingewiesen, dass sich Juniorprofessuren und Nachwuchsgrup-

penleiterstellen insbesondere hinsichtlich der Auswahlverfahren, der Mittelausstattung, der Lehrverpflichtung und der allgemeinen Rahmenbedingungen unterscheiden. So gibt es die *tenure*-Option z.B. bei der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft, nicht aber im Emmy Noether-Programm, dessen Stellen – wie die Juniorprofessur – ebenfalls an den Universitäten angesiedelt sind.

Der 2007 durchgeführten Befragung von Nachwuchsgruppenleiter/innen lag eine Grundgesamtheit von 579 Personen zugrunde. Ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung ist, dass Nachwuchsgruppenleiter/innen sehr gute Chancen haben, auf Lebenszeitprofessuren berufen zu werden und sich damit die Nachwuchsgruppenleitung „als ein alternativer Qualifizierungsweg zur Professur bewährt“ hat (Böhmer & Hornbostel 2009: 72). Allerdings wird auch auf bedeutsame Unterschiede in den Programmen hingewiesen. Die Integration der Nachwuchsgruppenleiter/innen der hochschulnahen Programme (Emmy Noether und Volkswagenstiftung) in das soziale und rechtliche Korporationsgefüge der Universität ist schwierig, weil die Programmförderung das Prinzip der Selbstkooptation außer Kraft setzt (Förderung versus Berufung) und die Nachwuchsgruppenleiter/innen häufig über keinen klar definierten Status an den Hochschulen verfügen. Im Vergleich zur Juniorprofessur sind sie deutlich weniger integriert (vgl. ebd.: 70f.). Demgegenüber nutzen die Helmholtz-Gemeinschaft und die Max-Planck-Gesellschaft die Förderung überwiegend als Rekrutierungsinstrument für die eigenen Einrichtungen.

Zwar betonen Hornbostel und Böhmer (2009: 72), dass „angesichts der (bestehenden) Kontingenzen von Auswahlverfahren (...) eine Pluralität von Förderangeboten (...) sehr wünschenswert“ sei, doch ist von anderer Seite hervorgehoben worden, dass die Informationsbasis über akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland weiterhin hochgradig fragmentiert und lückenhaft ist (Burkhardt et al. 2008). Als dringende Forschungsdesiderata benennen Burkhardt et al. zum einen Wirksamkeitsanalysen und zum anderen die Postdoc-Phase. Diese Lücke soll glücklicherweise inzwischen mit einer BMBF-Finanzierung behoben werden.

In ihrem deutsch-amerikanischen Vergleich der „Wege zur Professur“ betonen Janson et al. (2007) die Problematik des „rauf oder raus“-Prinzips, demzufolge etwa die Hälfte der Promovierten, die eine akademische Karriere anstreben, letztlich die Wissenschaft verlassen und zwei Fünftel der an Hochschulen tätigen älteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler es nicht auf eine Professur schaffen. Die Autoren schätzen, dass

in Deutschland nur ungefähr jeder zehnte Promovierte schließlich eine Professur an einer Universität oder Fachhochschule erreicht (Janson et al. 2007: 130), weisen zugleich aber auch darauf hin, dass an den U.S.-amerikanischen Hochschulen ebenfalls nicht nur „Milch und Honig fließen“.

Im Auftrag der Deutschen Forschungsgemeinschaft haben Jürgen Enders und Andrea Kottman den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/-innen untersucht, die an DFG-Graduiertenkollegs promoviert haben. Diese Form der strukturierten Promotion hat sich nicht als der Königsweg zur Professur herausgestellt, obwohl gerade die DFG-Graduiertenkollegs immer als besonders selektiv galten. Die Erhebungen wurden mit einer Kontrollgruppe von Promovierten durchgeführt, die ihren Dokortitel auf anderen Wegen erworben haben. Man kann sicher sagen, dass die Unterschiede zwischen beiden Gruppen nicht erheblich waren in Bezug auf den Verbleib in Forschung und Lehre (40 zu 36 Prozent). Enders und Kottmann kommen vielmehr zu dem Schluss, dass das Fachgebiet die einflussreichere Variable für die Frage ist, „wie sich der Werdegang nach dem Abschluss der Promotion gestaltet“ (DFG 2009: 121). Am günstigsten für das Erreichen einer Professur oder eine kontinuierliche Beschäftigung in der Wissenschaft erweisen sich die Lebenswissenschaften. Vorsichtige Schätzungen gehen davon aus, dass die Chancen auf eine Professur im Rahmen wissenschaftlicher Mitarbeiter- und Assistentenstellen wohl am höchsten sind.

Schließlich soll auch noch auf die Ergebnisse einer bereits vor längerer Zeit durchgeführten vergleichenden Analyse akademischer Arbeitsmärkte in Frankreich, Deutschland und den USA hingewiesen werden, die soeben in englischer Sprache erschienen ist (Musselin 2010). Während das amerikanische *tenure*-Modell einen internen Arbeitsmarkt voraussetzt, beruht das deutsche akademische Karrieresystem auf einem externen Arbeitsmarkt, d.h. wer sich verbessern oder aufsteigen will, muss die Hochschule wechseln. Dies impliziert auch, dass die Leistungsfähigsten und „Besten“ die Hochschule oftmals schnell wieder wechseln, weil sie von woanders ein besseres Angebot bekommen. Zugleich ist die Zeitspanne für eine akademische Karriere relativ kurz; sie beträgt etwa zehn bis zwölf Jahre, wenn man von einem Durchschnittsalter zwischen 40 und 42 Jahren bei der Erstberufung auf eine Professur und einer Altersgrenze von 52 Jahren für die Erstberufung ausgeht. Nachwuchsgruppenleiterstellen und Juniorprofessuren sollen dieses Grundprinzip etwas auflösen, wir wissen aber derzeit noch nicht genug über diese Karriereverläufe, um genauer sagen zu können, ob dies gelingt. Hinzu kommen weitere Verzerrungen durch die Exzellenzinitiative.

Sechs Thesen

Ich möchte diesen Beitrag mit sechs Thesen abschließen.

Erstens: Die traditionellen Muster akademischer Karrieren in Deutschland lösen sich allmählich von den Rändern her auf. Es gibt mehr Verhandlungsspielräume für beide Seiten, allerdings werden auch konkrete Leistungserwartungen mit der Übernahme einer Professur verbunden. Diese Leistungserwartungen beruhen nicht mehr ausschließlich auf den herkömmlichen Indikatoren (etwa Drittmittel, Publikationen, Absolvent/-innen), sondern werden zunehmend an Erwartungen geknüpft, etwas für die Reputation der Institution als solche zu tun.

Zweitens: Das im Rahmen einer international vergleichenden Studie über Veränderungen der Berufsrolle und beruflichen Aufgaben von Hochschullehrenden erhobene Bild für Deutschland zeigt eher negative Ergebnisse (CAP 2007) im Hinblick auf die berufliche Zufriedenheit der Professorinnen und Professoren. Hier einige ausgewählte (noch nicht veröffentlichte) Ergebnisse:

- 78 Prozent der Universitätsprofessorinnen und -professoren geben eine Präferenz für die Forschung an, nur 22 Prozent für die Lehre;
- auf einer Skala von 1 („sehr stark“) bis 5 („überhaupt nicht“) wird von derselben Gruppe die Identifikation mit der eigenen Disziplin bzw. dem eigenen Fachgebiet mit 1,4 bewertet und die Identifikation mit dem Fachbereich bzw. der Fakultät sowie mit der Hochschule jeweils mit 2,6;
- die berufliche Zufriedenheit wird durchschnittlich mit der Note 2,2 bewertet (auf einer Skala von 1 bis 5), aber die Veränderungen der Arbeitsbedingungen mit 3,9;
- die Bewertung des hochschulinternen Angebots zur Weiterqualifizierung für die Lehre erhielt an Universitäten die Note 3,3 und das Personal zur Unterstützung der Lehre die Note 3,2.

Drittens: Karriereperspektiven werden zunehmend unsicherer und weniger kalkulierbar. Befristete Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu (bis hin zu befristet ausgeschriebenen W3-Professuren). Sozialbeziehungen

leiden unter dem zunehmenden Zwang zum Pendeln, weil Familien nicht periodisch verpflanzt werden können. Zudem sind die Aufgaben der Personalentwicklung im Bereich akademischer Karrieren in Deutschland sehr unterentwickelt.

Viertens: Es ist bekannt, welche Schritte im Rahmen einer wissenschaftlichen Karriere bis hin zur Professur idealtypisch stattfinden sollten. In der Postdoc-Phase wird sozusagen die Spreu vom Weizen getrennt. Allerdings gibt es gerade in dieser Phase weiterhin sehr viele Hochqualifizierte, die lange Zeit auf Drittmittelstellen oder als Lehrbeauftragte arbeiten und versuchen, im Wissenschaftssystem zu bleiben. In der einschlägigen Literatur wird inzwischen vom „akademischen Prekariat“ gesprochen. Ressourcen und die Macht der Fachgebiete spielen hier eine große Rolle. Die Konkurrenz um Ressourcen und Stellen innerhalb der Universitäten ist größer geworden. Fast jeder Fachbereich muss um die Wiederbesetzung einer freigewordenen Professur kämpfen. Sobald geklärt ist, dass eine Professur ausgeschrieben werden kann, versuchen die Fachgebiete innerhalb eines Fachbereichs (oder die Institute innerhalb einer Fakultät) ihren Einfluss zu vergrößern und die Denomination so zu formulieren, dass ihr eigenes Feld gestärkt wird.

Fünftens: Bei der Besetzung einer Professur spielen letztlich auch Beziehungen und Passfähigkeit seitens der Kandidatinnen und Kandidaten eine wichtige Rolle. Gerade weil der Kampf um Ressourcen und Stellen härter geworden ist, mag man weniger dem Zufall überlassen. Zu vermuten ist, dass kaum eine ausgeschriebene Professur heute noch wirklich „offen“ ausgeschrieben ist. Beziehungen und Netzwerke sind hier von Bedeutung. Vielfach werden Wunschkandidaten bzw. -kandidatinnen direkt aufgefordert, sich zu bewerben. Zum Teil werden auch Voraussetzungen und Bedingungen einer Berufung im Vorfeld angesprochen. Die Passfähigkeit, d.h. die Frage, ob ein Kandidat, eine Kandidatin als zur Kultur des Fachbereichs passend wahrgenommen wird, spielt in diesem Kontext ebenfalls eine große Rolle. Und nicht immer sind sich Berufungskommissionen untereinander einig. Das trägt zur Kontingenz der Verfahren und zum häufigen Nichtgelingen der Besetzung einer Professur bei.

Sechstens: Bei dem Versuch, die Frage zu beantworten, wie attraktiv Karrieren in der Wissenschaft sind – gerade auch attraktiv für die „Besten“ –, fällt auf, dass der Weg zur Professur gekennzeichnet ist durch:

- hohe Selektivität beim Eintritt,
- lange Qualifizierungswege,
- eine lange Phase instabiler Beschäftigung,
- ein hohes Erfolgsrisiko,
- begrenzte Möglichkeiten des dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft unterhalb der Professur und
- eine relativ geringe Vergütung (vgl. Janson et al. 2007: 126).

Die ersten Analysen der Karrierewege von Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Nachwuchsgruppenleiter/innen haben gezeigt, dass ein Teil dieser Probleme mit den neuen Wegen zur Professur gelöst werden kann. Es handelt sich dabei aber insgesamt nur um knapp sieben Prozent aller Professorenstellen in Deutschland. Die übrigen 93 Prozent werden weiterhin über die traditionellen Qualifikationswege besetzt. Es ist also an der Zeit, noch einmal grundsätzlich darüber nachzudenken, wie die lange Phase instabiler Beschäftigung vor der Professur verkürzt werden kann, wie das Erfolgsrisiko vermindert werden kann und ob es nicht auch sinnvoll ist, mehr Möglichkeiten des dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft unterhalb der Professur zu schaffen, um wissenschaftliche Karrieren attraktiver zu machen, auch und gerade für die „Besten“.

Literatur

Böhmer, S. & Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. IFQ Working Paper No. 6.

URL: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf [13.08.2010].

Burkhardt, A. (Hg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Enders, J. & Kottmann, A. (2009): Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Weinheim: Wiley-VCH.

Federkeil, G. & Buch, F. (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. Gütersloh: CHE.

URL: http://www.ch.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf [13.08.2010].

Janson, K., Schomburg, H. & Teichler, U. (2007): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster: Waxmann.

Musselin, C. (2010): The Market for Academics. New York, London: Routledge.

EINE BETRACHTUNG AUS VERSCHIEDENEN PERSPEKTIVEN – WELCHE WEGE GEHEN NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER/INNEN?

Dr. Angela Borgwardt wissenschaftliche Publizistin, Berlin

Lange Zeit dominierte die Habilitation als „Königsweg“ zur Professur. Sie spielt nach wie vor eine wichtige Rolle, doch sind im Zuge der strukturellen Reformen im deutschen Hochschulsystem seit etwa zehn Jahren neue Qualifizierungswege hinzugekommen und es wurden zahlreiche Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftler/innen aufgelegt.¹

HABILITATION

Die Habilitation ist die höchstrangige Hochschulprüfung in Deutschland, stellt aber keinen akademischen Grad wie die Promotion dar. In der heutigen Form bildete sie sich Anfang des 19. Jahrhunderts als spezifische Qualifizierungsphase eines promovierten Wissenschaftlers auf dem Weg zum Universitätsprofessor mit eigenem Lehrstuhl (Ordinarius) heraus.

Im Rahmen eines akademischen Prüfungsverfahrens wird die Lehrbefähigung in einem wissenschaftlichen Fach festgestellt, die Voraussetzung für die Erteilung der Lehrbefugnis (*venia legendi*) ist. Der Kandidat bzw. die Kandidatin muss dabei eine besondere Eignung zu selbstständiger wissenschaftlicher Forschung und universitärer Lehre in der ganzen Breite des jeweiligen Faches nachweisen. Voraussetzungen sind in der Regel die vorherige Promotion, das Vorlegen einer Habilitationsschrift und weiterer wissenschaftlicher Veröffentlichungen sowie Erfahrungen in der universitären Lehre. Im Einzelfall besteht auch die Möglichkeit, die Habilitationsschrift durch eine Anzahl von Fachpublikationen mit entsprechendem wissenschaftlichen Gewicht zu ersetzen (kumulative Habilitation). Die

¹ Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berlin/Bonn 2008, URL: http://www.bmbf.de/pub/buwin_08.pdf [01.11.2010].

Habilitation wird nach eingehender Beurteilung des Kandidaten bzw. der Kandidatin durch eine Habilitationskommission erteilt.

Während der Anfertigung der Habilitationsschrift sind Habilitierende oft als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen oder Akademische Räte auf Zeit an einer Universität oder Forschungseinrichtung beschäftigt (früher wissenschaftliche Assistent/innen bzw. Hochschulassistent/innen). Es gibt jedoch auch Habilitationen aus einer forschenden Tätigkeit in der Industrie oder dem Lehrerberuf heraus, und ein weiterer Teil von Habilitand/innen finanziert sich über Stipendien oder Drittmittel.

Bis Ende des 20. Jahrhunderts war die Habilitation an deutschen Universitäten in den meisten Fächern (außer Ingenieurwissenschaften und künstlerischen Fächern) Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Professur – auch wenn *de iure* schon länger „gleichwertige wissenschaftliche Leistungen“ ausreichten. Seit Einführung der Juniorprofessur 2002 ist die Habilitation nicht mehr die einzige Regelqualifikation für den Beruf des Hochschullehrers. Der Versuch, damit die Habilitation ganz abzuschaffen, scheiterte jedoch (siehe Kasten S. 27). Der neue Qualifikationsweg der Juniorprofessur konkurriert seitdem mit dem traditionellen Verfahren der Habilitation, die nach wie vor in vielen Fächern als notwendig gilt, vor allem in den Geisteswissenschaften.

Aktuelle Entwicklung: Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) haben im Jahr 2008 insgesamt 1.800 Wissenschaftler/innen ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen; verglichen mit dem Höchststand im Jahr 2002 ging die Anzahl um 502 Habilitationen bzw. 28% zurück. Diese Entwicklung könnte teilweise auf die Einführung der Juniorprofessur zurückzuführen sein (2002: 102 Juniorprofessuren; 2007: 802 Juniorprofessuren). Die Gesamtzahl der hauptberuflichen Professor/innen stieg im gleichen Zeitraum lediglich um 159 auf insgesamt 38.020 an.

Wie in den Jahren zuvor, wurden die meisten Habilitationsverfahren 2008 in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (45%) abgeschlossen, darauf folgen Sprach- und Kulturwissenschaften (19%), Mathematik, Naturwissenschaften (18%) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (10%). Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2008 bei 23% (35% in den Sprach- und Kulturwissenschaften, 15% in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften).

Quellen: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), hg. v. Bun-

Perspektive 1: Förderung durch Stiftungen

Fallbeispiel: Promovierter wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem geisteswissenschaftlichen Fachbereich einer Universität; wird im Rahmen eines Diltthey Fellowship von der VolkswagenStiftung und der Fritz Thyssen Stiftung gefördert.

Welche Vorteile hat eine Förderung durch ein Diltthey Fellowship? Den größten Vorteil sieht er in der Möglichkeit, als Postdoc über einen relativ langen Zeitraum in einem eigenen Projekt unabhängig forschen zu können: fünf Jahre ohne Unterbrechung und mit einer Verlängerungsoption auf weitere drei bis fünf Jahre. Dies sei ein einzigartiges Angebot im deutschsprachigen Raum und besonders attraktiv für Geisteswissenschaftler/innen, die viel Zeit und Unabhängigkeit für ihre Forschung benötigen.

Als weiteren Vorteil betrachtet er die im Vergleich zu den Anforderungen einer Juniorprofessur geringen Administrationspflichten. Dadurch könne man sich nach der Promotion ganz auf seine wissenschaftliche Arbeit und Profilierung konzentrieren. Positiv sei zudem, dass man sich aufgrund der Verlängerungsmöglichkeit nicht schon während der Förderphase um die weitere Finanzierung kümmern muss, wie es bei vielen anderen Förderprogrammen der Fall ist. Zudem kann ein Diltthey Fellow frei entscheiden, ob er weitere Mitarbeiter/innen in das Projekt einbeziehen bzw. eine wissenschaftliche Gruppe gründen will. Mit dem verfügbaren Budget könnten neben der Hauptstelle noch zwei halbe Stellen oder eine Promotionsstelle finanziert werden. Eine Einbindung in die Hochschule ist zwar Voraussetzung, jedoch ohne Lehrverpflichtung. Er selbst hat sich für ein bis zwei Unterrichtsveranstaltungen pro Semester entschieden, lehrt also in sehr überschaubarem Umfang.

Welche Nachteile zeigen sich? Er sieht nur einen einzigen Nachteil, der aber kaum zu verhindern sei. Am Beginn eines mehrjährigen Projekts, bei dem auch neue Forschungsgebiete erschlossen werden, könne man den Bedarf des Projekts im Zeitverlauf nicht genau einschätzen: Durch Veränderungen des Projekts können neue Bedürfnisse entstehen, die mit den beantragten Mitteln nicht zu bearbeiten sind. Dann müssten

noch andere Wege der Finanzierung gefunden werden, was aber durchaus vertretbar sei.

Woher kamen die Informationen über die Fördermöglichkeit? Angeichts der großen Unübersichtlichkeit von Förderangeboten kam ihm ein Zufall zu Hilfe: Er wurde in einem Gespräch von der Institutsleitung persönlich angesprochen und auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht. Deshalb hält er es für sehr wichtig, dass die Angebote der Nachwuchsförderung bei den Professor/innen und dem Lehrpersonal an einem Fachbereich präsent sind, damit sie Potenziale erkennen und Nachwuchswissenschaftler/innen darauf hinweisen können.

Welche nächsten Karriereschritte sind geplant? In den Geisteswissenschaften gelte nach wie vor das *publish or perish*-Prinzip. Bei der Bearbeitung eines großen Forschungsprojekts werde ohnehin erwartet, dass neben einer Monografie weitere Publikationen entstehen. Dann sei auch eine Habilitation nicht mehr schwierig. Dennoch findet er es grundsätzlich positiv, dass die Habilitation nicht mehr eine zwangsläufige Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur darstellt. Gerade im internationalen Bereich sei es wichtig, dass verschiedene Wege zur Professur möglich sind.

STIFTUNGSPROGRAMME FÜR POSTDOKTORAND/INNEN

Förderprogramme für Postdoktorand/innen zielen darauf, herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen in der Postdoc-Phase mit Personal- und Sachmitteln zu unterstützen. Manche Programme sind für alle Disziplinen offen, andere auf bestimmte Disziplinen beschränkt. Besonders erwünscht sind innovative Projekte und Ansätze in Forschung und Lehre. Die Förderungsdauer ist ähnlich, Unterschiede gibt es in der Höhe der Förderung, den geforderten Voraussetzungen, der Anbindung an die Hochschule und der beruflichen Perspektive der Geförderten.

Zu diesen Programmen gehören die Lichtenberg-Professur (Volkswagen-Stiftung), Schumpeter-Fellowships für den Hochschullehrer- und Führungsnachwuchs in den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften (VolkswagenStiftung) sowie Diltthey-Fellowships (VolkswagenStiftung und Fritz Thyssen Stiftung).

Beispiel Diltthey-Fellowships im Rahmen der Förderinitiative „Pro Geisteswissenschaften“

- **Träger:** VolkswagenStiftung und Fritz Thyssen Stiftung
- **Zielgruppe:** exzellente junge Forscher/innen, die mit einem längerfristigen und eventuell risikoreichen Vorhaben in den Geisteswissenschaften neue Gebiete erschließen wollen; es sollte eine Einbindung in eine deutsche Hochschule oder eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung bestehen und die Promotion darf nicht mehr als fünf Jahre zurückliegen
- **Förderart:** Personenförderung
- **Förderdauer:** fünf Jahre (mögliche Verlängerung um drei bis fünf Jahre)
- **Förderhöhe:** bis zu 80.000 Euro pro Jahr für die Finanzierung einer Postdoktorandenstelle (Personal- und Sachmittel)

Quelle: URL: <http://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/angebot.html> [01.11.2010].

Perspektive 2: Forschungsstipendium eines außer-universitären Forschungsinstituts

Fallbeispiel: Postdoktorandin der Sozialwissenschaften; erhält ein Forschungsstipendium eines Max-Planck-Instituts.

Welche Vorteile sind mit dem Forschungsstipendium verbunden? Das Stipendium passte für sie sowohl in Bezug auf die Karriere als auch hinsichtlich ihrer privaten Situation: Zuvor war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität beschäftigt. Als der Lehrstuhlinhaber ihres Fachbereichs emeritiert wurde, war ihre berufliche Perspektive dort in Frage gestellt, da ihre Stelle seiner Professur zugeordnet bzw. die Verträge an seine Person gebunden waren. Momentan ist sie zwar noch an die Universität angegliedert, aber beurlaubt, sodass ihre Sozialabgaben von der Universität übernommen werden. Für sie ist das Stipendium vor allem wegen des renommierten Arbeitgebers Max-Planck-Institut und seinen frei zugänglichen Ressourcen attraktiv: So ist beispielsweise für die Finanzierung von Reisen kein neuer Antrag erforderlich, was sehr hilfreich und zeitsparend sei. Das Institut ist hinsichtlich ihres Fachgebietes international gut bekannt und vernetzt und unterstützt die Karrieren seiner Mitarbeiter/innen auf vielfältige Weise (z.B. durch Teilnahmemöglichkeiten bei Schulungen, Konferenzen, Workshops etc.).

Zeigen sich auch Nachteile? Das Stipendium bietet nur eine kurze Per-

spektive (zwei Jahre, eventuell eine Verlängerung um ein weiteres Jahr) und stellt Mobilitätsanforderungen, wodurch die Vereinbarkeit mit der Familie schwierig werden kann. Sie hat sich entschieden, ihre Familie nicht in den Ort ihrer neuen Arbeitsstelle mit umziehen zu lassen. Ein weiterer Nachteil ist, dass Stipendiat/innen ihre Sozialabgaben selbst zahlen müssen, was ohne weitere Anbindung an die Universität zu einem Finanzierungsproblem für sie geworden wäre.

Woher kamen die Informationen über die Fördermöglichkeit? Sie hat aufgrund eigener Kenntnisse die Passfähigkeit ihres Themas an die Schwerpunkte des relativ neu gegründeten Instituts festgestellt, selbst die Initiative ergriffen und den Direktor angesprochen.

Welche weiteren Schritte sind geplant? Da das Forschungsstipendium keine langfristige Perspektive bieten kann, muss sie nach Ablauf der Förderung eine weitere Finanzierung finden, sei es durch weitere Drittmittel oder eine Juniorprofessur. Ihre Forschungen am Max-Planck-Institut könnten aber auch zur Grundlage einer Habilitationsschrift werden, was weitere Möglichkeiten eröffnen würde. Allerdings sieht sie für ihr Fach- und Themengebiet in Deutschland nur wenige interessante Optionen, sodass sie weitere Perspektiven vermutlich im Ausland suchen muss. Ideal wäre eine Finanzierung aus europäischen Mitteln für fünf Jahre, was wahrscheinlich eine Anbindung an eine ausländische Universität voraussetzen wird.

FÖRDERUNG DURCH AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Die Förderprogramme der außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten Postdoktorand/innen häufig sehr gute Forschungsbedingungen und können einer Karriere förderlich sein. In den meisten Fällen handelt es sich um zeitlich befristete Stipendien ohne soziale Absicherung und längerfristige Perspektiven. Stipendien werden unter anderem durch die Max-Planck-Institute, die Leibniz-Institute und die Fraunhofer-Gesellschaft vergeben.

Beispiel Forschungsstipendium

- *Träger:* Max-Planck-Gesellschaft
- *Zielgruppe:* hervorragender wissenschaftlicher Nachwuchs, der zu selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit qualifiziert ist (nachgewiesen durch Pro-

motion)

- **Förderart:** Personenförderung
- **Förderdauer:** zwei Jahre (mögliche Verlängerung um ein Jahr)
- **Förderhöhe:** gestaffelt nach Alter und Familienzuschlägen

<http://www.mpg.de/arbeitenMPG/nachwuchswissenschaftler/index.html> [01.11.2010].

Perspektive 3: Leitung einer Nachwuchsgruppe

Fallbeispiel: Leiter einer Nachwuchsgruppe im Bereich Lebenswissenschaften an einer Universität; wird im Rahmen des Emmy Noether-Programms der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert.

Welche Vorteile hat die Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleitung?

Als großer Vorteil werden die großen finanziellen Möglichkeiten und das hohe Maß an wissenschaftlicher Autonomie genannt. Die sehr großzügige Ausstattung der Emmy Noether-Nachwuchsgruppen sei durchaus mit der Ausstattung mancher Assistant-Professoren mit *Tenure Track*-Option an Elitehochschulen in den USA vergleichbar. Durch die finanzielle Ausstattung werde es zum einen möglich, eine respektable Forschungsgruppe mit mehreren wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zu etablieren. Zum anderen könne man als Nachwuchsgruppenleiter eine eigene wissenschaftliche Idee über einen längeren Zeitraum (bis zu fünf Jahre) verfolgen und stehe nicht permanent unter dem Druck, in kurzen Zeitabständen Ergebnisse bzw. Zwischenberichte liefern zu müssen. Vier Jahre Förderung stehen bei Bewilligung des Programms fest, wobei ein fünftes Jahr nach positiver Evaluation eines Zwischenberichts nach dem dritten Förderjahr gewährt wird.

Ein weiterer großer Vorteil des Emmy-Noether-Programms liegt in der hohen Flexibilität: Im Prinzip könne der/die Geförderte selbst entscheiden, wie er/sie sich in eine bestehende Struktur einer Universität einbringen möchte, beispielsweise ob er weitere Drittmittel einwerben und wie viele Lehrveranstaltungen er durchführen möchte. Allerdings hängt der Umfang der Lehre vom Einzelfall, den lokalen Strukturen und der Hochschul- und Institutsleitung ab; so dass mitunter von einem Nachwuchsgruppenleiter ein gewisses Engagement in der Lehre erwartet werden kann. Die Förderung im Rahmen des Emmy Noether-Programms ist personenabhängig und dynamisch angelegt. Es biete ein großes Potenzial, was der Einzelne aber mit seiner Person ausfüllen müsse.

Zeigen sich auch Nachteile? Ein Nachteil bestehe darin, dass man sich seinen Status innerhalb eines Fachbereichs oder einer Institution erst einmal erkämpfen muss, z. B. durch weitere erfolgreiche Drittmiteleinwerbungen, Erfolge in der Forschung oder positive Lehrevaluationen. Zudem könne die sehr gute finanzielle und personelle Ausstattung der Nachwuchsgruppenleiter/innen zu hochschulinternen Spannungen führen, weil sie die Ausstattung einer W2-Professur im Einzelfall durchaus übersteigen kann.

Ebenso wird das Fehlen einer langfristigen Perspektive kritisch gesehen. Die Karriereaussichten der Nachwuchsgruppenleiter/innen vor Ort nach Ablauf des Programms hängen sehr vom jeweiligen Fach und der aktuellen Stellenlage ab und müssen individuell verhandelt werden, da diese Stellen in der Regel nicht mit einem *Tenure Track* (siehe Kasten S.31) verbunden sind. Da die Projekte programmbedingt meist sehr innovativ und damit risikobehaftet sind, könne es passieren, dass die Nachwuchswissenschaftler/innen anschließend trotz hervorragender Qualifikation keine Stelle an den Instituten einer Universität bekommen und dann zum Beispiel in die Industrieforschung ausweichen müssen.

Drittmittelgeförderte Nachwuchsgruppenleiter gehören formal nicht zu den Hochschullehrer/innen, sondern werden den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zugeordnet. Deshalb verfügt man auch nicht über die Rechte eines Professors, wie z. B. das aktive und passive Wahlrecht auf der „Bank“ der Hochschullehrer/innen. Nichtsdestotrotz hat der befragte Nachwuchsgruppenleiter auch ohne Habilitation das Promotionsrecht für seine Mitarbeiter/innen und das Prüfungsrecht bis zum Master. Seine tägliche Arbeit unterscheide sich somit nicht substanziell von der eines Juniorprofessors.

Woher kamen die Informationen über diese Fördermöglichkeit? Nach seiner Promotion in Deutschland war er als Postdoc in den USA, wo er über eine Informationsveranstaltung eines DAAD/DFG-Netzwerks (GAIN) vom Emmy Noether-Programm erfuhr und sich daraufhin bewarb.

Welche weiteren Schritte sind geplant? Das Emmy Noether-Programm gilt als sehr „prestigeträchtig“, sodass sich – je nach Fach – verschiedene Optionen eröffnen können. Er selbst ist an einem Sonderforschungsbereich beteiligt und leitet einen Promotionsstudiengang an seiner Universität. Des Weiteren hat er auch schon einen Ruf erhalten. In seinem Fachgebiet kann er sich aber auch für die Industrie entscheiden, die ein großes Interesse an promovierten Mitarbeiter/innen mit Personalerfahrung hat. Insgesamt schätzt er seine weiteren beruflichen Perspektiven als sehr gut ein.

NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG

Förderprogramme für Nachwuchsgruppenleiter/innen sollen jungen, herausragenden und promovierten Wissenschaftler/innen die Möglichkeit bieten, frühzeitig eigenständig Forschung betreiben zu können – vor allem in innovativen und interdisziplinären Bereichen – und eine mit Mitarbeiterstellen und Sachmitteln ausgestattete Arbeitsgruppe selbstständig zu leiten. So soll die Befähigung für eine wissenschaftliche Leitungsaufgabe, insbesondere als Hochschullehrer/in, erreicht werden. Die Programme ähneln sich im finanziellen Umfang und in der Dauer der Förderung. Unterschiede zeigen sich in den Voraussetzungen bzw. im Bewerbungsverfahren, der institutionellen Einbettung der Nachwuchsgruppe und bei der Anzahl der Geförderten.

Nachwuchsgruppen werden von verschiedenen Mittelgebern gefördert, vor allem von der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Helmholtz-Gemeinschaft und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Emmy Noether-Programm).

Beispiel Emmy Noether-Programm

- **Träger:** Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
- **Zielgruppe:** junge, hervorragende Nachwuchswissenschaftler/innen mit einem exzellenten Forschungsprojekt und zwei bis vier Jahren Forschungserfahrung nach der Promotion (inkl. mindestens 12-monatige wissenschaftliche Auslandserfahrung oder gleichwertige wissenschaftliche Kooperationen mit Forscher/innen im Ausland, anspruchsvolle Veröffentlichungen in international hochrangigen Zeitschriften)
- **Förderart:** Personenförderung
- **Förderdauer:** in der Regel fünf, maximal sechs Jahre
- **Förderhöhe:** Förderung einer Nachwuchsgruppe inkl. der Stelle eines Nachwuchsgruppenleiters nach BAT Ia/E15 TV-L für den Antragsteller sowie das Personal und die Sachmittel, die zur Durchführung des Projektes notwendig sind

Quellen: http://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/emmy_noether/
[23.10.2010]

Perspektive 4: Juniorprofessur

Fallbeispiel: Vertretungsprofessorin im Bereich Politikwissenschaften an einer Universität; hatte von 2003 bis 2008 eine Juniorprofessur.

Welche Vorteile hat eine Juniorprofessur? Als großen Vorteil betrachtet sie die umfangreiche Lehr- und Organisationserfahrung, die man während der Juniorprofessur erwerben kann: Sie hat zahlreiche Vorlesungen und Seminare gehalten, bei der Beantragung und dem Aufbau von zwei Graduiertenzentren mitgearbeitet und Doktorand/innen betreut. Das seien wichtige Erfahrungen, die herkömmliche Assistenten- bzw. Mitarbeiterstellen nicht immer ermöglichen. Als wichtig betrachtet sie auch das Verfassen von Drittmittelanträgen, was zwar kräfteaufwendend sei, sich aber bei erfolgreichem Ergebnis sehr positiv bei Bewerbungsverfahren auswirken könne. All diese Erfahrungen könnten zu einem Wettbewerbsvorteil auf dem Weg zur Professur werden.

Zeigen sich auch Nachteile? Die Einführung der Juniorprofessur habe darauf gezielt, dass die Wissenschaftler/innen früher unabhängiger werden und auch die Möglichkeit haben, sich stärker zu spezialisieren und innovativer zu forschen. Für die Karrierechancen könne sich aber für die jetzige Generation eine Falle aufbauen: In der Politikwissenschaft werden beispielsweise keine Juniorprofessuren für den Kernbereich des Faches ausgeschrieben, sondern nur Spezialthemen am Rande, die häufig sehr interdisziplinär angelegt sind. Dadurch werde der wissenschaftliche Nachwuchs in Bereiche gelenkt, für die anschließend meist keine regulären Professuren bereit stehen. Hier entstehe ein Problem: Einerseits werde mehr Unabhängigkeit und eigene Schwerpunktsetzung in der Forschung gefördert, andererseits mangle es dann später an der Passfähigkeit in das System. Auch die Evaluierung sollte transparenter sein: Als Angehörige der ersten Generation der Juniorprofessor/innen war ihr weder der Ablauf der Evaluation klar, noch wurden Gründe für ihre positive Evaluation genannt.

Nachteilig seien zudem die großen Differenzen unter den Juniorprofessuren, deren Status und Ausstattung sich zwischen den Bundesländern und Universitäten, aber auch innerhalb der Hochschulen stark unterscheiden. Auch die vom Länderrecht bzw. den Hochschulgesetzen abhängige Rechtslage divergiert erheblich, was sich z. B. daran zeige, dass nach erfolgreicher Juniorprofessur ganz unterschiedliche Regelungen zur weiteren Führung des Titels „Professor“ bestehen.

Welche weiteren Schritte sind geplant? Ihre Juniorprofessur war nicht mit Tenure Track ausgestattet. Sie hat in dieser Zeit nicht habilitiert, aber ein „zweites Buch“ geschrieben. Gegenwärtig ist sie Vertretungsprofessorin. Zunächst bleibt also die Unsicherheit, ob sie auf eine dauerhafte Professur berufen wird.

JUNIORPROFESSUR

- *Hintergrund:* Der Karriereweg der Juniorprofessur wurde am 16. Februar 2002 mit der 5. Novelle des deutschen Hochschulrahmengesetzes eingeführt. Das Bundesverfassungsgericht stellte jedoch die Verfassungswidrigkeit der rahmenrechtlichen Regelung durch den Bund fest (Bundesländer haben die Kulturhoheit, Bund nur Rahmengesetzgebungskompetenz im Bildungsbereich), was eine neue gesetzliche Grundlage erforderlich machte. Im Dezember 2004 trat das „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ in Kraft, das nun die Rechtsgrundlage für den Fortbestand der Juniorprofessur bildet. Eine Abschaffung der Habilitation zugunsten der Juniorprofessur konnte bundesgesetzlich aber nicht festgelegt werden. Seit der Grundgesetzänderung im Zuge der Föderalismusreform 2006 sind für den Hochschulbereich und somit für Regelungen zur Juniorprofessur, einschließlich *Tenure Track* und Besoldung, ausschließlich die Länder zuständig, die voneinander abweichende Regelungen treffen können.

- *Ziele:* Junge Wissenschaftler/innen mit herausragender Promotion sollen durch die Juniorprofessur die Möglichkeit erhalten, ohne Habilitation eigenständige Forschung und Lehre an Hochschulen zu betreiben und sich dabei für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren. Zudem soll der Qualifikationsweg zur Professur verkürzt und die eigene Karriere kalkulierbarer werden. Der neue Qualifikationsweg wird auch als Beitrag zur Harmonisierung der akademischen Laufbahnen auf internationaler Ebene betrachtet, da in den meisten Ländern eine Habilitation unüblich ist.

Wesentliche Kennzeichen:

- Hochschulrechtlich gehören Juniorprofessor/innen – im Gegensatz zu Habilitand/innen – zur Gruppe der Hochschullehrer/innen mit allen Rechten und Pflichten.

- Juniorprofessor/innen werden zunächst für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt oder angestellt (Besoldungsgruppe W1). Nach drei Jahren wird bei einer positiven Zwischenevaluation die Berufungsfähigkeit auf eine unbefristete Professur festgestellt, das Arbeitsverhältnis auf insgesamt sechs Jahre verlängert und das Gehalt leicht aufgestockt; bei Nichtbewährung als Hochschullehrer/in besteht nur die Möglichkeit einer einjährigen Weiterbeschäftigung.
- Das Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren unterscheidet sich in der Regel nicht von dem Verfahren für W2- und W3-Professuren (internationale Ausschreibung, externe Gutachten, Berufungskommission etc.).
- Der Umfang der Lehrverpflichtung wird in den Verordnungen der Bundesländer festgelegt und beträgt in der Regel vier Semesterwochenstunden (halb so viel wie bei W2- und W3-Professuren).
- Das Landeshochschulrecht kann vorsehen, dass die Hochschulen eine Juniorprofessur mit einem *Tenure Track* verbinden können, also der Zusage, nach einer befristeten Bewährungszeit (bei positiver Evaluation) eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. So kann ein Juniorprofessor bzw. eine Juniorprofessorin ohne erneute Ausschreibung und somit unter Ausschluss externer Konkurrenz auf eine dauerhafte Professur an derselben Hochschule übernommen werden (*Tenure Track*-Modell, siehe Kasten S.31).
- *Aktuelle Situation:* Quantitativ blieb der Ausbau von Juniorprofessuren deutlich hinter den Erwartungen zurück: 2007 waren deutschlandweit lediglich ca. 800 Juniorprofessuren besetzt (entspricht 4% aller Professorenstellen an deutschen Universitäten). Das ursprüngliche Ziel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von 6.000 Juniorprofessuren bis 2010 wurde somit weit verfehlt; die Zahl der Habilitationen (1.800 im Jahr 2008) liegt nach wie vor wesentlich höher.

Von der Möglichkeit des *Tenure Track* machen die Hochschulen und Länder bisher kaum Gebrauch. In den USA verfügen 80% der – mit Juniorprofessor/innen vergleichbaren – *Assistant Professors* über *Tenure Track*-Stellen. In Deutschland sind nur 8% der Juniorprofessuren damit im engeren Sinn ausgestattet (Berufungsmöglichkeit auf eine Lebenszeitprofessur an derselben Hochschule ohne Ausschreibung), und darüber hinaus höchstens 12% mit einem *Tenure Track* im erweiterten Sinn (Bewerbungsmöglichkeit auf eine an derselben Hochschule ausgeschriebene Anschlussstelle). In der Mehrzahl

der Fälle ist also eine Weiterbeschäftigung von Juniorprofessoren/innen an ihrer Hochschule selbst bei positiver Evaluation nicht möglich.

Zumindest aus Sicht der Stelleninhaber/innen hat sich das Instrument der Juniorprofessur als Qualifizierungsweg trotzdem bewährt: Laut den Ergebnissen der 2. CHE-Befragung (2007) sind mehr als zwei Drittel der Juniorprofessor/innen mit ihrer Situation eher oder sehr zufrieden. Auch konnte die wissenschaftliche Karriere von Frauen gefördert werden: So liegt der Frauenanteil bei Juniorprofessuren mit 28% deutlich über den Quoten für andere Professuren (C3/W2: 12,7%; C4/W3: 8,7%) und über ihrer Quote bei Habilitationen mit 23% (2008).

Mit der Juniorprofessur konnte also eine frühere wissenschaftliche Unabhängigkeit erreicht werden, das Ziel einer besseren Karriereplanung und höheren Berufssicherheit wurde aber verfehlt. Auch Juniorprofessor/innen sind nur befristet eingestellt und müssen nach spätestens sechs Jahren eine feste Anstellung finden. Deshalb streben viele Juniorprofessor/innen gleichzeitig die Habilitation an, um ihre Chancen auf eine Dauerstelle zu erhöhen. Diese Parallelität von Juniorprofessur und Habilitation führt häufig zu einer Doppelbelastung, insbesondere in den Geisteswissenschaften und der Humanmedizin.

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Juniorprofessur, URL: <http://www.bmbf.de/de/820.php> [02.11.2010]; Gero Federkeil/Florian Buch: Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 90, Mai 2007.

Perspektive 5: Juniorprofessur mit *Tenure Track*

Fallbeispiel: Professorin im Bereich Lebenswissenschaften an einer Universität; zuvor hatte sie eine Juniorprofessur mit *Tenure Track*.

Welche Vorteile sind mit einer Juniorprofessur verbunden? Einen großen Vorteil sieht sie in der frühen Flexibilität und Freiheit, eigenständig und eigenverantwortlich forschen, sich selbst entwickeln und erproben zu können. Wenn die Juniorprofessur gut ausgestattet ist, könne man hier die notwendigen Qualifikationen für eine Professur sehr gut lernen. Was während der Juniorprofessur häufig als Nachteil erscheint, sieht sie im Rückblick als Vorteil: Die relativ hohen Lehrverpflichtungen und umfangreichen administrativen Aufgaben funktionierten als gutes *training on the job*. Neben dem Aufbau einer eigenen Forschungsgruppe seien diese Aspekte

bei ihrer Berufung auf eine volle Professur im Bereich Lebenswissenschaften sehr wichtig gewesen: nachweislich umfangreiche Erfahrungen in der curriculären Lehre, in der akademischen Selbstverwaltung und bei der erfolgreichen Drittmiteleinwerbung. Der Stellenwert der Lehre/Lehrerfahrung unterscheide sich aber in den verschiedenen Fächern.

Zeigen sich auch Nachteile? Der große Vorteil einer Juniorprofessur könne auch zu einem Nachteil werden: Die relativ hohen Verpflichtungen (Lehre, Administrationsaufgaben, Drittmiteleinwerbung, Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung) können insbesondere in lehrintensiven Fächern sehr viel Zeit erfordern, die dem Juniorprofessor dann entsprechend für die Forschung fehle. Auch sieht sie in der Heterogenität von Juniorprofessuren einen Nachteil. Die Unterschiede in Bezug auf Ausstattung, Status am Fachbereich und Karriereperspektiven seien enorm: schlecht ausgestattete Juniorprofessor/innen, die mehr oder weniger wie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in einen Lehrstuhl eingebunden sind („nackte Juniorprofessuren“ ohne Grundausrüstung) stehen neben Juniorprofessor/innen, die sich in einem harten Auswahlverfahren behaupten mussten, über ihre Ausstattung verhandeln konnten und im Idealfall durch *Tenure Track* eine langfristige Zukunftsperspektive haben – je nach Universität oder Fachbereich, an der die jeweilige Juniorprofessur angesiedelt sei.

Auch könnten sich Juniorprofessuren ohne *Tenure Track* negativ auf die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit auswirken, weil die Nachwuchswissenschaftler/innen sich - aufgrund der in der Regel recht langen Berufungsverfahren in Deutschland - schon nach relativ kurzer Zeit als Juniorprofessor um ihre weitere berufliche Perspektive kümmern müssten. In manchen Fächern sei ein Wechsel des hier erfolgreichen Juniorprofessors nach nur kurzer Zeit besonders kontraproduktiv für die Forschungsleistung, weil die gerade etablierte wissenschaftliche Gruppe am neuen Standort neu aufgebaut und eventuell Labore umgesiedelt werden müssen.

Die erste Evaluation der Juniorprofessur komme nach drei Jahren sehr früh (das Evaluationsverfahren startet in der Regel im Laufe des zweiten Jahres als Juniorprofessor), insbesondere, wenn ein Forschungslabor aufgebaut werden müsse. Bei der Evaluation der ersten Gruppe von Juniorprofessor/innen sei dieser Tatsache vermutlich auch dadurch Rechnung getragen worden, dass nur vier von 300 bis 400 Evaluationsverfahren negativ beschieden wurden.

Wie war der Übergang von Juniorprofessur zur Vollprofessur? Ihre Juniorprofessur war mit einem *Tenure Track* ausgestattet, sodass sie an ihrer

Universität hätte bleiben können. Als sie aber Ruf und ein attraktives Angebot einer anderen Hochschule erhielt, hat sie sich für den Wechsel der Hochschule entschieden (inzwischen Vollprofessur mit eigenem Lehrstuhl).

TENURE TRACK

- *Tenure Track* bezeichnet bei einer akademischen Laufbahn an Universitäten und Hochschulen die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur bzw. Stelle auf Lebenszeit zu erhalten.

- *USA*: In den USA ist *Tenure Track* ein verbreitetes Prinzip zur Rekrutierung von Hochschulpersonal. Die Laufbahn an der Universität startet mit dem *Assistant Professor* (entspricht etwa dem deutschen Juniorprofessor), der akademisch unabhängig ist und einen meist auf sechs Jahre befristeten Vertrag erhält. Ein großer Teil dieser Stellen ist mit einem *Tenure Track*, also einer festen Laufbahnzusage im Bewährungsfall verbunden: Der erfolgreiche *Assistant Professor* erhält am Ende der Vertragslaufzeit bevorzugt (also unter Ausschluss von Gegenkandidat/innen) eine unbefristete Anschlussstelle auf der nächst höheren Ebene (*Associate Professor*), von der er wiederum zum *Full Professor* aufsteigen kann. Diese Aussicht auf eine feste Anstellung unterliegt einer permanenten Leistungsanforderung und -kontrolle. Voraussetzungen für eine unbefristete Stelle an einer Hochschule sind vor allem eine umfangreiche Veröffentlichungsliste, die Einwerbung von Drittmitteln, positive Studierendenevaluationen und das Engagement in Fakultät und Hochschule. Zudem durchläuft die *Tenure*-Entscheidung bis zur Zusage mehrere hochschulinterne Stellen.

- *Deutschland*: In Deutschland ist *Tenure Track* bisher kaum verbreitet, nur 8% der Juniorprofessuren sind im engeren Sinne mit diesem Laufbahnprinzip verbunden. Rechtliche Hindernisse bestehen zum einen in der generellen Ausschreibungspflicht für öffentliche Stellen und zum anderen im sogenannten Hausberufungsverbot, das in der deutschen Hochschullandschaft – trotz Lockerungen in manchen Bundesländern – noch grundsätzlich gilt: Auf eine W2- oder W3-Professur kann man sich nur von „außen“ bewerben, nicht als Angestellter dieser Hochschule. Damit sollen Bevorzugungen und Vetternwirtschaft (über persönliche Gefälligkeiten etc.) erschwert und eine faire Bestenauslese gesichert werden. Fraglich ist jedoch die Verfassungsmäßigkeit des Hausberufungsverbots, da nach Artikel 33 des Grundgesetzes jeder „Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte hat“. Neben dieser juristischen Problematik sehen Kritiker/innen beim Hausberufungsverbot auch das Problem, dass gerade die fachlich am besten geeigneten Bewerber/innen unter Umständen aus formalen Gründen nicht berufen werden dürfen. In der Folge gehen hervorragend qualifizierte und eingearbeitete Juniorprofessor/-innen „ihrer“ Hochschule verloren und sehen einer ungewissen Perspektive entgegen.

Quelle: Vera Herkommer: Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem: Das Verhältnis der Juniorprofessoren zu drittmittelgeförderten Nachwuchswissenschaftlern, IFQ – Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, Mai 2007; http://www.forschungsinfo.de/iq/agora/Tenure_Track/tenure_track.asp [02.11.2010].

KARRIEREMODELLE AN UNIVERSITÄTEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

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

Hochschulexpansion und Spitze-Breite-Dilemma²

Das europäisch-amerikanische Modell der *Forschungsuniversität* hat sich weltweit als maßgebendes Leitbild durchgesetzt. Universitäten gelten heute als der Ort, wo höhere Bildung in Verbindung mit wissenschaftlicher Forschung vermittelt wird. Im Zuge der massiven Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte sehen sich die Universitäten nun verstärkt mit einem „*Breite-Spitze-Dilemma*“ konfrontiert: Nach Berechnungen der OECD nehmen in den entwickelten Ländern heute mehr als die Hälfte der jungen Erwachsenen ein Hochschulstudium auf.³ Das Ziel, hochwertige Forschung und Breitenausbildung unter einem Dach zu vereinigen, wird damit für die Universitäten zum Problem.

Nun gibt es eine Reihe von Möglichkeiten und strukturellen Mechanismen, dieses Problem zu entschärfen bzw. zu umgehen. Ich möchte zunächst einige nennen, um mich vor diesem Hintergrund dann meinem eigentlichen Thema, der akademischen Karrierestruktur, zuzuwenden.

- Eine Möglichkeit zur Vermeidung des Spitze-Breite-Problems kann sein, den Hochschulzugang stark zu *drosseln* – ein Weg, den die realsozialistischen Länder bis 1990 gegangen sind, allerdings ohne nachhaltige Wirkung (vgl. Reisz/Stock 2007) – oder man versucht, den Akademisierungsprozess zumindest zu *verlangsamen*, wie es im dualen Ausbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland bisher der Fall war.⁴

2 Vgl. zum Folgenden ausführlicher Kreckel 2010.

3 Im Jahr 1995 nahmen im Durchschnitt der OECD-Länder 37% eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium auf. Nur zwölf Jahre später, 2007, wurde bereits eine Quote von 56% errechnet (OECD 2009, Tab. A2.5).

4 Im Jahr 1995 lag die Hochschulzugangsquote in Deutschland bei 26%, für das Jahr 2007 gibt die OECD eine Quote von 34% an (OECD 2009, a.a.O.).

- Eine andere Entlastungsmöglichkeit besteht darin, die akademische Spitzenforschung weitgehend aus den Universitäten *auszulagern* und diesen vorwiegend Ausbildungsaufgaben zuzuweisen. Diesen Weg ist vor allem Frankreich mit seinen CNRS-Forschungsinstituten und die UdSSR mit ihren Akademieinstituten gegangen. In Deutschland spielen die außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft sowie der Leibniz- und der Helmholtz-Gemeinschaft eine analoge, aber weniger einschneidende Rolle (vgl. Kreckel 2009).
- Die *Ausdifferenzierung von verschiedenen Hochschultypen* mit unterschiedlichen Funktionen ist ebenfalls ein Weg zur Eindämmung der Spitze-Breite-Problematik. Besonders in Europa (z.B. in Deutschland, Schweiz, Österreich, den Niederlanden oder Schweden) sind binäre Strukturen verbreitet, bei denen streng zwischen den Fachhochschulen mit überwiegenden Lehraufgaben und den Universitäten unterschieden wird, die das volle akademische Spektrum anbieten, also: Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifikation. Nur Letztere sind deshalb voll vom Spitze-Breite-Dilemma betroffen.
- Noch ausgeprägter ist die Typendifferenzierung in den USA: Unter den rund 2.500 US-Hochschulen, die mindestens den Bachelorgrad vergeben, befinden sich nur 283 (11%) „Research Universities“ mit Promotionsrecht. Weitere 663 (26%) sind „Master’s Colleges and Universities“ ohne Promotionsrecht. Das heißt, dass die weitaus meisten US-Hochschulen reine Lehranstalten sind.⁵
- Aber selbst in den US-Forschungsuniversitäten schlägt das Spannungsverhältnis von Breitenausbildung und Spitzenforschung nicht voll durch, da es hier – wie auch in anderen angelsächsischen Ländern – die strenge Trennung zwischen der *Undergraduate-Ausbildung* und der *Graduate School* (für Master- und PhD-Studenten) mit selektiven Zugangsbedingungen gibt. Nur für diese hat der Anspruch einer forschungsnahen Ausbildung volle Geltung, im Undergraduate-Bereich dominiert die Lehre und das gemeinsame Studentenleben auf dem Campus.
- Eine weitere, heute in der öffentlichen Diskussion oft favorisierte Möglichkeit des institutionellen Umganges mit der Spitze-Breite-Problematik ist die *vertikale Differenzierung bzw. Stratifizierung* des Hochschulsystems,

⁵ Siehe dazu URL: <http://classifications.carnegiefoundation.org/summary/basic.php?key=805> [27.08.2010]; vgl. auch Schreiterer 2008 und Janson/Schomburg/Teichler 2007.

wie sie etwa im oberen „universitären“ Hochschulbereich der USA zu beobachten ist. Zwischen den amerikanischen Forschungsuniversitäten gibt es deutliche, öffentlich anerkannte und durch Rankings immer wieder bestätigte Leistungs- bzw. Reputationsunterschiede (vgl. Schreiterer 2008). Im kontinentalen Europa hat man dagegen bisher eher dazu geneigt, für alle Universitäten von einer „ständischen“ Gleichheitsfiktion auszugehen und deren Abschlüsse als gleichwertig anzuerkennen.

Für Großbritannien hat diese Fiktion nie ganz gegolten, da Oxford und Cambridge immer eine Sonderstellung eingenommen haben. Aber auch dort gab es bis 1992 eine binäre Hochschulstruktur, die zwischen Universitäten als Orten der Forschung, Lehre und Nachwuchsbildung einerseits, Polytechnics als bloßen Lehranstalten andererseits scharf unterschied. In den Folgejahren wurde diese Differenzierung sukzessive aufgehoben und der Umbau zu einer einheitlichen stratifikatorischen Hochschulstruktur vorgenommen, die nur noch formal gleichberechtigte, aber in ihrer Ausstattung und Leistungsfähigkeit sehr ungleiche Universitäten kennt. Dabei ist eine graduelle Schichtung der Universitäten entstanden: An der Spitze stehen forschungsorientierte und forschungsstarke Universitäten, die Mittelgruppe bilden Universitäten, die nur über wenige forschungsstarke Departments verfügen, am unteren Ende stehen die vornehmlich lehrorientierten Universitäten, überwiegend ehemalige Polytechnics (vgl. dazu Kreckel 2008).

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die seit 2006 laufende deutsche Exzellenzinitiative, so lassen sich über deren faktische Auswirkungen aufgrund der Kürze der Zeit zwar noch keine belastbaren Aussagen treffen. Unverkennbar ist aber, dass es sich hier um einen gezielten Versuch zur Stratifizierung des deutschen Hochschulsystems handelt (vgl. Leibfried 2010; Merkator/Teichler 2010). Bislang ist er allerdings nur durch zeitlich und quantitativ begrenzte Mittel untermauert. Ob daraus eine wirklich nachhaltige Umverteilung von Forschungsmitteln und eine Konzentration der Spitzenforschung und Nachwuchsqualifikation auf wenige Universitäten entstehen wird, wie sie in Großbritannien zu beobachten ist, ist zurzeit noch nicht absehbar.

Akademische Laufbahnstruktur als deutscher Sonderweg

Was freilich schon heute absehbar ist, ist die zunehmende Bedeutung von Drittmitteln für die Forschung. Das hat unmittelbare Rückwirkungen auf die Struktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten, der ich mich nun zuwende: In der Tat hat sich in Deutschland in nur zehn Jahren, zwischen 1998 und 2008, der Anteil der aus Drittmitteln finanzierten Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler an Universitäten von 22,8% auf 31,6% erhöht.⁶ Drittmittel sind in der Regel leistungsbezogen vergebene Finanzmittel für bestimmte Forschungsprojekte oder Forschungsschwerpunkte, die für einen begrenzten Zeitraum gefördert werden. Das drittmittelfinanzierte Forschungspersonal ist deshalb in der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle nur für die Dauer der Projektlaufzeit, also: befristet, an der Universität beschäftigt. Eindeutige Karriereperspektiven gibt es deshalb für den wachsenden Kreis von drittmittelfinanzierten Forscherinnen und Forschern an deutschen Universitäten nicht.

Diese prekäre Berufsperspektive für (häufig hoch qualifiziertes) Drittmittelpersonal ist allerdings nicht nur ein deutsches Phänomen. Die Zunahme der Projektförmigkeit der Forschung (Torka 2006) ist mittlerweile in allen fortgeschrittenen Wissenschaftssystemen zu beobachten. In ihrem Gefolge ist die neue Berufskategorie des „Post-Doc“ entstanden, des promovierten Forschers mit befristetem Vertrag, der sich von Projekt zu Projekt weiterhangelt, mit geringer Aussicht auf Festanstellung.⁷

Während die Zunahme von befristet beschäftigten Drittmittelforscher/innen an Universitäten ein internationaler Trend ist, ist der extrem hohe Anteil von wissenschaftlichem Personal ohne dauerhafte Laufbahnperspektive ein ausgesprochenes Spezifikum der deutschen Universitäten (Enders/de Weert 2004; Janson u.a. 2007; Burkhardt 2008; Kreckel 2008). Wie sich im Folgenden zeigen wird, liegt das insbesondere auch daran, dass es an deutschen Universitäten unterhalb der Ebene der berufenen und (üblicherweise auf Lebenszeit verbeamteten) W2- und W3-Professor/innen so gut wie keine regulären Positionen für selbstständig forschende und lehrende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gibt.

In den folgenden Abbildungen 1 und 2 wurde der Versuch gemacht, die universitären Karrieresysteme unterschiedlicher Länder direkt miteinander zu vergleichen. Aufgrund der unterschiedlichen hochschulstatistischen Zählweisen in den verschiedenen Ländern ist das ein gewagtes Unterfangen: So erfassen die einen das wissenschaftliche Personal der Universitäten nach Kopffzahlen, die anderen nach Vollzeitäquivalenten; die einen berücksichtigen nur Vollzeitpersonal, die anderen auch Teilzeitbeschäftigte; in einigen Ländern gehören Doktoranden auf Qualifikationsstellen zum wissenschaftlichen Personal, in anderen gelten

⁶ Berechnet vom Institut für Hochschulforschung (HoF) Wittenberg nach einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes. Vgl. dazu auch Kreckel 2009.

⁷ Mit diesem Thema befasst sich der zweite „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses“ (BuWiN II), der unter der Federführung von Anke Burkhardt am Institut für Hochschulforschung (HoF) in Wittenberg erarbeitet wird. Vgl. dazu Burkhardt 2008 und Bloch/Burkhardt 2010.

Promovenden grundsätzlich als Studierende; in manchen Ländern werden nur die Inhaber von haushaltsfinanzierten Stellen gezählt, in anderen auch das Drittmittelpersonal; auch ist das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht immer eindeutig zu erkennen, usw.⁸

Aus diesen Gründen sind die verfügbaren hochschulstatistischen Angaben insgesamt nur beschränkt vergleichbar. Aber für die Beantwortung einer bestimmten Frage sind sie doch sehr aussagekräftig: Wenn man sich speziell für die *Positionen am oberen Ende der universitären Laufbahn* interessiert, die Positionen für selbstständig forschende und lehrende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, so sind diese überall sehr ähnlich und deshalb gut vergleichbar. Sie werden in der Regel unbefristet und in Vollbeschäftigung wahrgenommen und verleihen „professorale“ Unabhängigkeit in Lehre und Forschung. In den beiden Abbildungen werden sie unter der Bezeichnung „*Senior Staff*“ zusammengefasst, da der Professorentitel nicht in allen Ländern die gleiche Bedeutung hat.

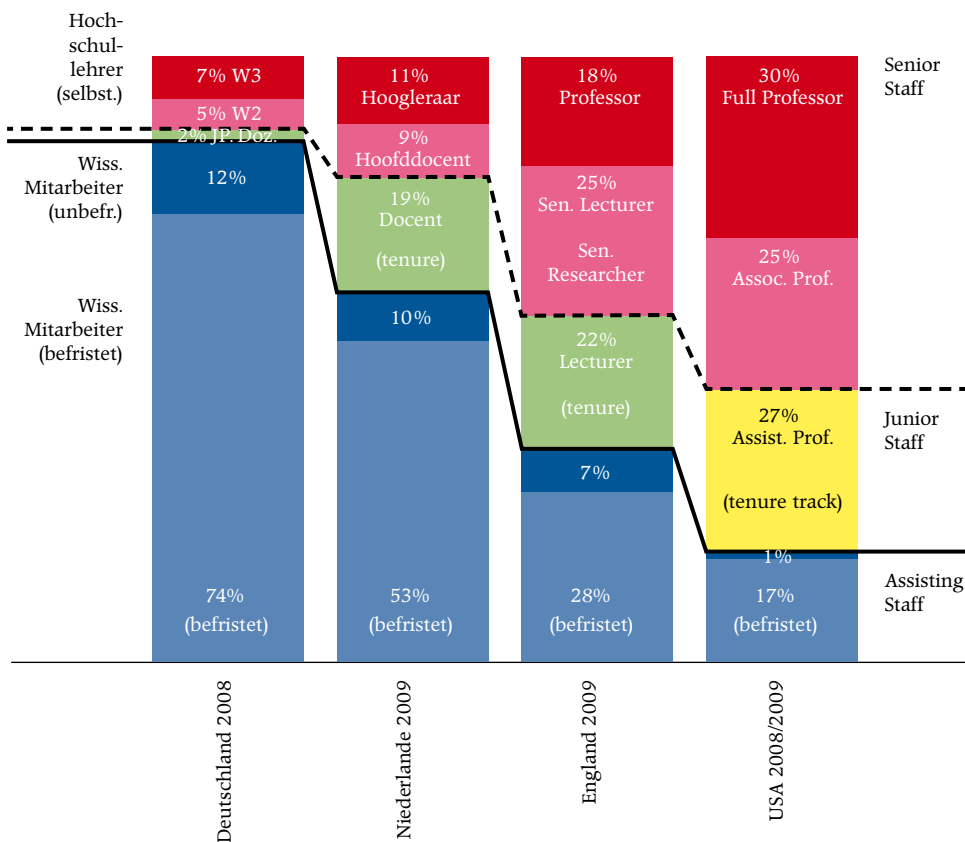
Komplexer, und hier von besonderem Interesse, ist die Kategorie des „*Junior Staff*“. Dabei geht es um hauptamtlich und selbstständig lehrende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer unterhalb der professoralen Spitzenebene. Hier gibt es von Land zu Land extreme Unterschiede, wie sich bereits an Abbildung 1 ablesen lässt. Es ist unübersehbar, dass allein Deutschland über ein Universitätssystem verfügt, in dem fest angestellte, eigenständig lehrende und forschende Hochschullehrer/innen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal klar in der Minderheit sind.

Es ist deshalb zu vermuten, dass anfallende Lehr- und Forschungsaufgaben dort schon rein rechnerisch nur auf relativ wenige professionelle Schultern verteilt werden können: Über 80% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten ist auf unselbstständigen Mittelbaupositionen unterhalb der Hochschullehrerebene beschäftigt, zwei Drittel davon auf befristeten Qualifikations- und/oder Drittmittelstellen. Nur ein kleiner Teil des Mittelbaupersonals ist auf unterschiedlichsten Positionen (als Akademische Räte, Mitarbeiter/innen auf Funktionsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben u.ä.) dauerhaft tätig. Andererseits fehlt die Kategorie des „*Junior Staff*“ an deutschen Universitäten fast völlig: Der Anteil der Juniorprofessuren am wissenschaftlichen Personal der Universitäten liegt bei unter 0,5%, der der Universitätsdozenturen und vergleichbarer Positionen bei etwa 1%.⁹

8 Vgl. dazu die ausführliche Diskussion der Messproblematik in Kreckel 2008.

9 Berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11/Reihe 4.4, 2008.

Abb. 1: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten mit Tenure-System: Niederlande, England und USA im Vergleich zu Deutschland

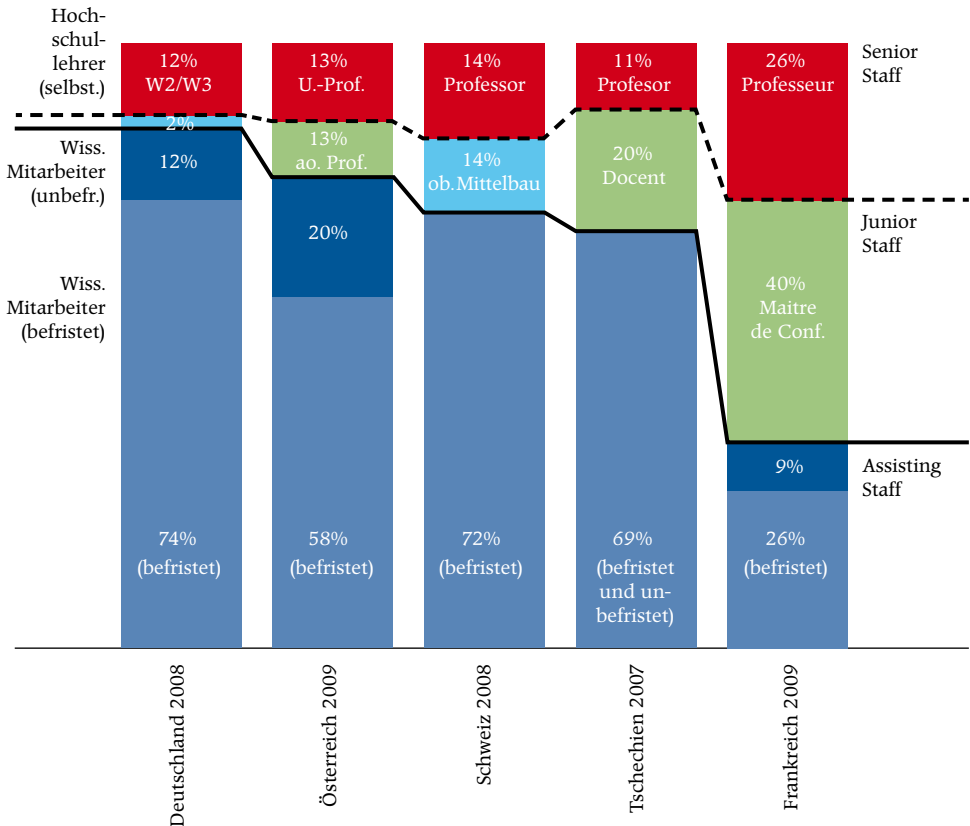


Nach: Kreckel 2008 (aktualisiert); Quellenangaben und Erläuterungen: s. Anhang

Nun handelt es sich im Falle Englands und der Niederlande um Universitätssysteme mit ausgeprägtem *Tenure-Modell*. Dort berechtigt die Berufung auf eine Stelle als *Lecturer* oder *Docent* (die in der Regel nach der Promotion erfolgt) zu selbstständiger Lehre und Forschung. Nach kurzer Probezeit ist die unbefristete Anstellung als Hochschullehrer („tenure“) üblich, mit der Möglichkeit des internen Aufstieges oder der externen Bewerbung zum Senior Lecturer bzw. Hoofddocent und Professor bzw. Hoogleraar.

Eine spezifische Variante des Tenure-Modells ist das „*Tenure Track*“-System der USA. Hier, anders als im stärker titelorientierten Europa, tragen alle Vollmitglieder des Lehrkörpers („*faculty*“) den Professorentitel, mit grundsätzlich gleichen Rechten und Pflichten in Lehre und Forschung. Allerdings wird dem Assistant Professor im Unterschied zum europäischen Lecturer oder Dozent die Festanstellung nicht fast automatisch gewährt, sondern

Abb. 2: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten mit Habilitations-System: Frankreich, Tschechien, Schweiz und Österreich im Vergleich zu Deutschland



Nach: Kreckel 2008 (aktualisiert); Quellenangaben und Erläuterungen: s. Anhang

nur in Aussicht gestellt und erst nach vier bis sieben Jahren und strenger Leistungsüberprüfung gewährt. Die mit dem Tenure Track-Verfahren verbundene Evaluation der Forschungs- und Lehrleistungen trägt somit bestimmte Züge der deutschen Habilitation. Das für Deutschland charakteristische Hausberufsverbot und die Vorstellung, dass nur ganz wenige zur selbstständigen Lehre und Forschung an einer Universität „berufen“ sind, ist in keinem der genannten Länder geläufig, am ehesten noch im Nachbarland Niederlande, wo die Position des Hoogleraar (bzw. Professor) noch deutliche Ähnlichkeiten mit dem traditionellen Ordinarius aufweist.

Nun könnte man denken, dass die in Abbildung 1 sichtbar werdende extreme Sonderstellung des deutschen Karrieremodells, in dem es nur relativ wenige Professor/innen und fast keine Dozent/innen gibt, mit dem Umstand zusammenhängt, dass wir es hier nicht mit einem *Tenure*-, sondern mit einem *Habilitations-Modell* zu tun haben. Abbildung 2 zeigt allerdings etwas anderes. Auch unter den Habilitationsländern ist Deutschland ein Ausnahmefall.¹⁰

Das *Habilitations-Modell* der akademischen Karriere findet sich in relativ reiner Form in den traditionellen Universitätssystemen von Deutschland, Österreich und der Schweiz, aber auch in Tschechien: In diesen Ländern verleiht nicht, wie in den Tenure-Systemen, die Promotion, sondern erst der Erwerb der Habilitation (oder eines Äquivalentes) die Befähigung zu selbstständiger Forschung und Lehre. Alle Lehr- und Forschungstätigkeiten vor der Habilitation gelten daher eo ipso als „unselbstständig“. Die für Nichthabilitierte vorgesehenen Stellen werden deshalb vor allem als befristete Qualifikationsstellen verstanden. In diesen vier noch stark vom klassischen Lehrstuhlprinzip geprägten Universitätssystemen sind etatmäßige Professor/innen (mit nur 11–14% der Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal) eher rar. In allen vier Ländern setzt sich der universitäre Lehrkörper überwiegend aus befristet beschäftigtem Personal mit assistierender Funktion und in unselbstständiger Stellung zusammen. Diese Qualifikationsstelleninhaber/innen tragen einen erheblichen Teil der akademischen Lehre.

Zur Habilitation muss allerdings in diesen Ländern die *Berufung* auf eine Professur hinzukommen: Erst der „Berufene“ gilt als vollwertiger Hoch-

¹⁰ Das gilt auch für andere osteuropäische Länder, wie Polen und Ungarn, und die skandinavischen Länder Dänemark und Finnland, wo die Habilitation ebenfalls üblich ist: In allen Habilitationsländern nimmt der habilitierte und berufene Professor als „Ordinarius“ eine besonders herausgehobene Stellung ein. Überall gibt es darunter aber auch eine gewichtige Gruppe von (meist habilitierten) Dozent/innen.

schullehrer. Ein neuralgischer Punkt sind deshalb im Habilitations-Modell die nicht auf Professuren berufenen Habilitierten. In Deutschland gibt es für sie, schon wegen des noch immer wirksamen Hausberufungsverbotes, fast keine festen Hochschullehrerstellen. In Österreich ist das anders. Dort bleiben die nicht berufenen Habilitierten als außerordentliche (bzw. „assoziierte“) Professor/innen weiter an der Universität. Statusrechtlich gehören sie aber weiterhin zum Mittelbau, nicht zur „Professorenbank“. Ähnlich verhält es sich bei den Dozentinnen und Dozenten in Tschechien, während in der Schweiz die habilitierten Privatdozent/innen bzw. Titularprofessor/-innen der statistischen Mischkategorie des „oberen Mittelbaus“ zugerechnet werden.¹¹ Sie lehren und forschen zwar selbstständig, haben in den meisten Fällen aber keine Dauerstelle, ähnlich wie in Deutschland.

An den französischen Universitäten finden wir hingegen eine Kombination von Habilitations- und *Tenure*-System. Nach der Promotion ist dort der Erwerb einer (der deutschen Habilitation ähnlichen) *habilitation de diriger des recherches* für die Berufung auf eine Professur erforderlich. Andererseits gilt aber auch die Promotion bereits als vollgültige Qualifikation für eine selbstständige Hochschullehrertätigkeit in der beamteten Lebenszeitposition des *Maitre de Conférences* (vgl. Musselin 2005). Das heißt, für die Ebene des Senior Staff gilt in Frankreich das Habilitationsmodell, für den Junior Staff das *Tenure*-Modell.

Fazit

Der vergleichende Blick auf diese Universitätssysteme zeigt somit, dass sie – mit Ausnahme Deutschlands und der Schweiz – alle über akademische Karrierestrukturen verfügen, die sie eher in die Lage versetzen, mit den im Zuge der Bildungsexpansion steigenden Lehranforderungen flexibel umzugehen. Überall gibt es den Typus des selbstständigen Hochschullehrers mit eigenen Lehr- und Forschungsaufgaben, der als *Lecturer*, *Docent*, *Maitre de Conférences* oder *Assistant Professor* dauerhaft an einer Hochschule tätig ist. *An den deutschen Hochschulen fehlt dagegen diese Dozentenebene unterhalb der Professur. Die akademische Juniorposition fällt praktisch aus* – abgesehen von den knapp 0,5% Juniorprofessor/innen, größtenteils ohne *Tenure Track* (Federkeil 2007). Auch wenn aufgrund der unterschiedlichen

¹¹ Zur Kategorie „übrige Dozierende“ (bzw. „oberer Mittelbau“) der Schweizer Hochschulstatistik gehören auch selbstständig lehrende bzw. forschende Lektor/innen, Lehrbeauftragte, Oberassistent/innen usw., die nicht notwendigerweise habilitiert sind.

hochschulstatistischen Zählweisen die in den Abbildungen 1 und 2 benutzten empirischen Angaben nur bedingt vergleichbar sind, bleibt doch festzuhalten, dass allein Deutschland (und in abgeschwächter Form auch die Schweiz) über ein Universitätssystem verfügt, in dem fest angestellte, eigenständig lehrende und forschende Hochschullehrer/innen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal klar in der Minderheit sind.

Die naheliegende Alternative, für die alle anderen hier skizzierten europäischen Universitätssysteme bereits mehr oder weniger deutlich optiert haben, ist die *Ausweitung der Gruppe der selbstständigen Hochschullehrer/-innen*, speziell der Universitätsdozent/innen, die nach strengen Qualitätskriterien berufen werden. Damit ließen sich die Aufgaben von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung auf mehr Schultern verteilen und qualifikations- und funktionsbezogene Differenzierungen von Tätigkeitsschwerpunkten für einzelne Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer würden erleichtert. Als Voraussetzung dafür ist freilich die allmähliche Reduktion der (von der Professorenschaft) abhängigen Statusgruppe des akademischen Mittelbaus erforderlich – ein nicht ganz einfaches Unterfangen. So hat der Wissenschaftsrat diesen Lösungsweg, der in den internen Diskussionen lange Zeit favorisiert wurde, letztlich doch nicht in seine „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Personalreform an den Universitäten“ (Wissenschaftsrat 2007) aufgenommen. Noch waren die Widerstände zu stark. Aber das letzte Wort ist in dieser Sache wahrscheinlich noch nicht gesprochen.

Quellen und Erläuterungen zu den Abbildungen 1 und 2

Deutschland: Nur Universitäten (ohne gleichgestellte Hochschulen u. FH), Stichjahr 2008, hauptberufl. wiss. (u. künstl.) Personal, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl)

Quelle: DESTATIS, Personal an Hochschulen, Fachs. 11-4.4, versch. Jg. (<http://www.destatis.de>)

England: Nur „old“ Universities (ohne ehem. Polytechnics), Stichjahr 2009, full-time academic staff (Kopfzahl)

Quelle: HEFCE, Staff employed at HEFCE-funded HEIs. 1995–96 to 2008–09. Issues paper 06/2010 (<http://www.hefce.ac.uk>)

Frankreich: Universités (ohne Grandes Écoles, ohne IUT), Stichjahr 2009, enseignants et chercheurs, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl)

Quelle: MESR, Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2008–2009. Note d'information 09- 24 (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>)

Niederlande: Universitäten (ohne HBO/Fachhochschulen); Stichtag. 31.12.2009; hauptberufl. wiss. Personal (o. Medizin) inkl. Drittmittelpersonal (Vollzeitäquivalente)

Quelle: WOPI, Samenstelling universitair personeel (<http://www.vsnv.nl/web/show/id=79576/lan-gid=43>), MINOCW, Key Figures 2005 – 2009 (<http://english.minocw.nl/documenten/key%20figures%202004-2008.pdf>)

Österreich: Universitäten (ohne FH), Stichtag: 31.12.2009, hauptberufl. wiss. (u. künstl.) Personal zuzüglich Drittmittelpersonal, Voll- u. Teilzeit (Kopfzahl)
Quelle: BMBWK, Personal/Stammpersonal an Universitäten (<http://www.bmbwk.gv.at>)

Schweiz: Universitäre Hochschulen (ohne FH), Stichtag 31.12.2008, wiss. Personal, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl)
Quelle: Bundesamt für Statistik, Tertiärstufe: Hochschulen. Detaillierte Daten (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data.html>)

Tschechien: Öffentliche Universitäten 2007, wiss. Personal, Voll- und Teilzeit (Kopfzahl)
Quelle: Ministry of Education, Youth and Sports, Education in the Czech Republic in Figures 2008 (http://app.edu.cz/portal/page?_pageid=33,273723&_dad=portal&_schema=PORTAL)

USA: Universities and Four-Year-Colleges, full-time academic staff, Akad. Jahr 2008/9, full-time academic staff (Kopfzahl)
Quelle: NCES, Digest of Education Statistics 2009 (<http://nces.ed.gov>)

Literatur

Bloch, R./Burkhardt, A. (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 207. Düsseldorf.

Burkhardt, A. (Hrsg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig.

Enders, J./Weert, E. de (2004): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe. In: Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 107, Frankfurt a. M.

Federkeil, G./Buch, F. (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. CHE-Arbeitspapier 90. Gütersloh.

Janson, K./Schomburg, H./Teichler, U. (2007): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster.

Kreckel, R. (Hrsg.) (2008): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich. Leipzig.

Kreckel, R. (2009): Zur Kooperation verpflichtet. Daten und Fakten zur universitären und außeruniversitären Forschung. In: Forschung & Lehre, Heft 5/2009, S. 328–313.

Kreckel, R. (2010): Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In: Krüger, H.H. u.a. (Hg.), Bildungsungleichheit revisited, Wiesbaden, S. 235–258.

Leibfried, S. (Hg.) (2010): Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven. Frankfurt a. M./New York.

Merkator, N./Teichler, U. (2010): Strukturwandel des tertiären Bildungssystems. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 205. Düsseldorf.

Musselin, C. (2005): Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis. Paris.
OECD (2009): Education at a Glance 2009. OECD Indicators. Paris.

Reisz, R. D./Stock, M. (2007): Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und

gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1990–2000). Bonn.

Schreiterer, U. (2008): Traumfabrik Harvard. Warum amerikanische Universitäten so anders sind. Frankfurt a. M./New York.

Teichler, U. (2008): Diversification? Trends and Explanations of the Shape and Size of Higher Education. In: Higher Education, Vol. 56, pp. 349–379.

Torka, M. (2006): Die Projektförmigkeit der Forschung. In: Die Hochschule, Jg. 15, H. 1, S. 63–83.

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Personalreform an den Universitäten (Drs. 7721-07). Berlin.

NEUE PERSONALMODELLE ODER MEHR *TENURE TRACK*-STELLEN?

Dr. Angela Borgwardt

Was muss sich strukturell, gesetzlich, finanziell und in der Universitätskultur verändern, um exzellenten Nachwuchswissenschaftler/innen klare Karriereperspektiven zu bieten? Welche Ziele sollten verfolgt werden und wie können diese erreicht werden?

Orientierung am nordamerikanischen Personalmodell – ein möglicher Weg?

Ulrich Grothus, stellvertretender Generalsekretär des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), berichtete über die Vor- und Nachteile des nordamerikanischen Personalmodells an Universitäten. Welche Anforderungen sollte ein Personalmodell an deutschen Hochschulen erfüllen? Nach Ansicht von Grothus braucht es in jedem Fall

- sehr gut qualifizierte Hochschullehrer/innen,
- geeignete Bedingungen, unter denen Wissenschaftler/innen zwischen 25 und 40 Jahren optimal wissenschaftlich produktiv sein können,
- begrenzte und berechenbare Risiken für Wissenschaftler/innen, die sich auf den wissenschaftlichen Karriereweg begeben, um qualifizierte Personen für die Hochschulen zu gewinnen und sie dort zu halten,
- ein System, das die nötige Lehrkapazität sicherstellt, um einerseits die Studierenden mit gutem Unterricht zu versorgen und andererseits jungen Wissenschaftler/innen Lehrerfahrung zu ermöglichen.

Um diese Ziele zu erreichen, könnte eine Orientierung am nordamerikanischen Modell sinnvoll sein. Grothus skizzierte die wesentlichen Kennzeichen: In nordamerikanischen Hochschulen liege die Hauptschwelle zwischen Studierenden und Professor/innen bei der Promotion (nicht bei der Habilitation): *Assistant Professors* werden bereits als vollgültige Wissenschaftler/innen wahrgenommen, Doktorand/innen aber nicht als

Nachwuchswissenschaftler/innen, sondern nur als *Graduate Students*. Hier verlaufe die Grenze relativ harsch.

Statistisch gesehen sei der Zugang zum Hochschullehrerberuf genauso kompetitiv wie in Deutschland: Auch in den USA führe der Wettbewerb zum Ausscheiden der weniger Brillianten aus dem Wissenschaftssystem, statt zu ihrem weiteren Einsatz in weniger anspruchsvollen Funktionen (wie in Frankreich oder Großbritannien). Der wesentliche Unterschied zu Deutschland sei jedoch, dass in den USA die Aussicht auf einen Zugang zur unbefristeten Professur schon im Alter von etwa Anfang 30 besteht, sodass der Karriereweg berechenbarer ist. Ein *Assistant Professor* wird auf einer konkreten Stelle mit klaren Erwartungen und in einem bekannten Umfeld evaluiert – in Deutschland haben Juniorprofessor/innen ohne „*tenure track*“ lediglich eine abstrakte Chance auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. Der frühere Zeitpunkt der (Vor-) Entscheidung sei sehr wichtig, weil den Wissenschaftler/innen dann noch alternative Berufswege außerhalb der akademischen Institutionen offenstehen. In Deutschland erfolgt die endgültige Entscheidung viel später, wenn die Chancen für andere Karrierewege meist schon verschlossen sind. Außerdem ist es in Nordamerika durchaus üblich, noch in höherem Lebensalter den Beruf zu wechseln, während man in Deutschland schon ab etwa 40 Jahren auf dem Arbeitsmarkt als alt gilt.

In Nordamerika seien die Lehrdeputate für Professor/innen generell niedriger als in Deutschland, aber dafür gleichmäßiger über das gesamte wissenschaftliche Personal verteilt. Dies führe zu besseren Betreuungsverhältnissen, obwohl die statistische Betreuungsrelation in Nordamerika schlechter ist (laut OECD-Statistik entfallen in Deutschland auf einen Kopf wissenschaftliches Personal 12 Studierende, in USA 16 Studierende). Allerdings enthält die deutsche Statistik auch noch nicht promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter, die mit Assistenzprofessor/innen in Nordamerika funktionell vergleichbar sind.

Grothus betonte aber auch, dass die Vereinigten Staaten und Kanada keineswegs als Nachwuchsparadiese gesehen werden dürften und verwies auf einige Mängel: So sei die Promotionsphase sehr lang (im Durchschnitt acht Jahre) und das Promotionsalter relativ hoch (durchschnittlich 33 Jahre). Zudem liege die Rate derjenigen, die als Assistenzprofessor/innen schließlich eine „*tenure*“ erreichen, nur bei etwas über 50% – nur gut die Hälfte gelangt also sechs Jahre später auf eine Lebenszeitprofessur. Der Zugang zu Forschungsmitteln sei bei jungen Wissenschaftler/innen mindestens so schwierig wie in Deutschland (im Durchschnitt bekommen

Wissenschaftler/innen erst mit Ende 30 ihren ersten Antrag bewilligt). Darüber hinaus gebe es auch in Nordamerika einen wachsenden Bereich prekärer Beschäftigung an Hochschulen, angefangen von Postdocs bis hin zu Lehrbeauftragten und *Research Fellows*.

Grothus merkte an, dass in jedem System bei der Verteilung begrenzter finanzieller Mittel nur zwei Möglichkeiten bestehen: Entweder werden mehr Wissenschaftler/innen auf Rotationsstellen im Mittelbau oder aber auf Professorenstellen beschäftigt, die unbefristet sind oder zu unbefristeter Beschäftigung führen. Ein alternatives Personalmodell mit mehr selbstständigen Wissenschaftler/innen würde dazu führen, dass es weniger oder gar keine Assistent/innen mehr gibt. Sehr viele Professor/innen hätten aber lieber mehr Assistent/innen als mehr Kolleg/innen. Deshalb komme diese Reform, über die in der Fachöffentlichkeit und in den Beratungsgremien (z. B. Hochschulrektorenkonferenz, Wissenschaftsrat) seit zehn Jahren Einvernehmen besteht, in der Praxis nicht richtig voran: Sie stoße innerhalb der Hochschulen auf erhebliche soziale Widerstände.

Mehr Transparenz und kollegiale Unterstützung, Internationalität und Interdisziplinarität

Prof. Dr. Heather Cameron, seit 2008 Juniorprofessorin für Integrationspädagogik an der Freien Universität Berlin, wurde 2009 vom Hochschullehrerverband als Hochschullehrerin des Jahres 2009 ausgezeichnet. Als gebürtige Kanadierin hat sie im Lauf ihrer wissenschaftlichen Ausbildung die Hochschulsysteme in Kanada und in Deutschland kennengelernt. Aus dieser Perspektive stellte sie fest, dass das amerikanische oder kanadische System nicht einfach auf Deutschland übertragen werden könne, sondern das deutsche System weiterentwickelt werden sollte.

Cameron kritisierte die Intransparenz der wissenschaftlichen Karrierewege an deutschen Hochschulen, besonders als ausländische Wissenschaftlerin sei das System kaum zu begreifen. Offensichtlich existierten keine verlässlichen Richtlinien zur Orientierung, sondern es komme im Wesentlichen auf informelle Netzwerke an. Ein Problem sei zudem, dass neu berufene Juniorprofessor/innen oft nicht wüssten, welche strategische Priorität ihr Fachbereich oder ihre Universität hat. Dann werde es besonders schwer zu identifizieren, wie die eigenen Forschungsprojekte am sinnvollsten das Profil von Fachbereich oder Universität unterstützen können.

Deshalb seien Mentorenprogramme sehr wichtig, wie zum Beispiel das hochschulübergreifende ProFiL-Programm in Berlin, das hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur unterstützt. Solche Angebote wären auch für männliche Wissenschaftler sinnvoll, aber gebraucht werden vor allem auch Programme, die die Diversität an deutschen Hochschulen erhöhen und unbürokratische Antworten auf die folgenden Fragen bieten: Wie kann Deutschland versierter darin werden, die besten internationalen Anwärter/innen anzuziehen und auch an den Universitäten zu halten? Warum liegen deutsche Universitäten im internationalen Vergleich so weit zurück, wenn es darum geht, die besten weiblichen Kandidaten anzuwerben, um so das bestehende Ungleichgewicht zu beseitigen und eine geschlechtliche Parität bei der Besetzung der Lehrstühle zu erreichen?

Durch die Schaffung expliziterer und transparenterer Formen der Kommunikation kann die Universität die Zeit verkürzen, die neue Junior- und Senior-Professoren/innen benötigen, um effizient und effektiv in ihrem/seinem Lehrstuhl zu wirken. Diese Forderung betrifft besonders die Vermittlung der bestehenden Modi operandi der Forschungsentwicklung, der Administration und der strategischen Planung.

Es bräuchte dabei nicht ein mehr an kollegialer Unterstützung, sondern eine professionelle Einführung in die Abläufe der Universität, sodass neue Wissenschaftler/innen schnell in universitäre Prozesse systematisch eingebunden werden können.

Welche Aspekte sollten nach Camerons Auffassung bei der Umsetzung neuer Personalmodelle beachtet werden?

- Verstärkte Internationalisierung der Universitäten (z.B. systematische englischsprachige Angebote) und mehr Diversity in der Studierendenschaft und beim wissenschaftlichem Personal;
- Höhere Wertschätzung der Lehre sowie Unterstützungsangebote zur Qualitätsverbesserung der Lehre (wie z.B. im *Centre for the Support of Teaching* an der University of York in Toronto);
- Mehr Flexibilität in der Lehre: Lehrkräfte sollten neben der Abdeckung der Grundlagenbereiche auch selbst über zusätzliche Themen entscheiden können;
- Erhöhte Transparenz in den Entscheidungsstrukturen an Hochschulen, Offenlegung der Bedingungen und Kriterien wissenschaftlicher Konkurrenz.

Speziell für Nachwuchswissenschaftler/innen:

- Mehr Interdisziplinarität und Mut zur Förderung innovativer Forschungsansätze beim wissenschaftlichen Nachwuchs (z. B. Promotionsrecht in verschiedenen Disziplinen, *cross appointment*);
- Strukturierte Mentorenprogramme, um Nachwuchswissenschaftler/-innen den Einstieg in die unübersichtlichen Prozesse an Hochschulen zu erleichtern;
- Festlegen von Zielvereinbarungen zur Nachwuchsförderung in den Fachbereichen als Teil der strategischen Planung der Universitäten;
- Förderung von Kollegialität, Networking und Zusammenarbeit sowie Verbesserung der internen Kommunikation.

Cameron betrachtet Nachwuchsförderung auch als Nachhaltigkeitsstrategie der Hochschulentwicklung: Es sollte das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass die Unterstützung junger Kolleg/innen keine persönliche Gefälligkeit ist, sondern der zukunftsfähigen Entwicklung der Hochschule insgesamt dient.

Tenure Track im Rahmen einer vorausschauenden Personalentwicklungsplanung

Dr. Andreas Keller, Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, schilderte die Problemlage in Deutschland: Die Karrierewege an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland seien zu lang, zu unsicher und der unselbstständige Status der Nachwuchswissenschaftler/innen dauere zu lange. Der Begriff „Nachwuchs“ spiegele dabei ein strukturelles Problem wider: Entscheidend seien nicht Alter oder wissenschaftliche Leistung, sondern formaler Status. Selbst als Habilitierter sei man so lange „Nachwuchs“, bis man auf eine Professur berufen wird. Keller benannte einige mit dieser Struktur verbundenen Probleme:

- Viele Frauen scheiden trotz persönlicher Eignung frühzeitig aus der wissenschaftlichen Laufbahn aus.
- Die Hochschulen konkurrieren untereinander um junge qualifizierte Wissenschaftler/innen, verlieren aber viele davon an die Wirtschaft, weil dort häufig bessere Bezahlung und verlässlichere Perspektiven geboten werden.

- Nachwuchswissenschaftler/innen werden bis zur Berufung auf eine Professorenstelle in Abhängigkeit gehalten und sind damit einem „gewissen Anpassungsdruck“ ausgesetzt. Dies behindere häufig die Erprobung neuer wissenschaftlicher Ansätze und das Innovationspotenzial werde nicht ausgeschöpft.

Wie könnten Alternativen aus Sicht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft aussehen?¹² *Tenure Track* sei ein Dreh- und Angelpunkt, an dem eine Reform ansetzen müsste: Er sollte mehr als eine Option sein und auch über die Aufhebung des Hausberufungsverbots hinausgehen. Zwei Punkte seien dafür essenziell: Erstens müsse nach Ablauf der Juniorprofessur eine unbefristete Stelle am Fachbereich zur Verfügung stehen, zweitens müsse nach positiver Evaluierung ein Wechsel auf diese Stelle ohne erneute Ausschreibung möglich sein.

Keller betrachtet auch eine „verantwortliche vorausschauende Personalentwicklungsplanung“ an den Hochschulen für erforderlich, um aussichtsreichen Wissenschaftler/innen frühzeitig eine Perspektive bieten zu können. Diese Stellen dürften nicht vom Zufallsprinzip abhängig sein, sondern müssten bewusst im Vorhinein geplant werden.

Natürlich sei es nicht möglich, allen Postdocs und Juniorprofessor/innen eine Garantie auf eine Professur zu geben. Deshalb müssten an den Universitäten weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen werden, z.B. durch einen höheren Anteil unbefristeter Stellen im wissenschaftlichen Bereich. Dies würde die Nachwuchswissenschaftler/innen von einem großen Druck befreien und ihnen eine längerfristige Perspektive geben: Das bisherige „Alles oder Nichts“-Prinzip – entweder Professur oder beruflicher „Scherbenhaufen“ – müsse beseitigt werden, damit dieser Karriereweg wieder attraktiv wird und die wissenschaftlichen Potenziale erschlossen werden. Die Karrierestrukturen sollten zudem so angelegt werden, dass eine Work-Life-Balance für Wissenschaftler/innen möglich wird.

Wie könnten die notwendigen Reformen umgesetzt werden? Es wäre möglich, ein Reformprogramm für Karrierewege mit der gewünschten Qualitätsverbesserung der Lehre und dem geplanten Ausbau der Studienplätze zu verbinden: Bund und Länder könnten ein Sonderprogramm auflegen, das die Finanzierung von 10.000 zusätzlichen Postdoc-Stellen oder Juni-

12 Siehe Initiative „Templiner Manifest“: www.templiner-manifest.de

orprofessuren mit *Tenure Track* vorsieht. Die Teilnahme der Hochschulen an diesem Programm müsste an die Bedingung geknüpft werden, dass sie einen *Tenure Track* sicherstellen. Der qualifizierte Nachwuchs hätte dann im Wissenschaftssystem eine verlässliche Perspektive, sei als Professor/in oder in einer anderen Funktion.

Anstrebenswert wäre, dass die Arbeitgeber (Länder/Hochschulen) und Gewerkschaften zu Playern in diesem Bereich werden. Dies wäre jedoch schwierig, da der Bund ein Gesetz (WissZeitVG) verabschiedet hat, das den Hochschulen bei der befristeten Beschäftigung von Wissenschaftler/innen bundesweit Rahmenbedingungen vorgibt und den Gestaltungsspielraum der Tarifpartner in dieser Frage stark einschränkt. Das andere Problem sei das Festhalten am Beamtenverhältnis, weil die Beschäftigungsbedingungen der Beamten vom Dienstherr/Gesetzgeber festgelegt und nicht tarifvertraglich ausgehandelt werden. An diesen zwei Stellschrauben müsse man ansetzen, um ein neues Handlungsfeld zu eröffnen. Die dritte Stellschraube sieht Keller beim relativ niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Bereich der Wissenschaft: Hier könnte ein Umdenken dazu führen, dass die Wissenschaftler/innen die Gelegenheit erhalten, auf die Gestaltung einer solchen Reform und damit auf ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stärker Einfluss nehmen zu können.

WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ (WISSZEITVG) – GESETZ ÜBER BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE IN DER WISSENSCHAFT

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist am 18. April 2007 in Kraft getreten und regelt im Wesentlichen die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (mit Ausnahme von Hochschullehrer/-innen) an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Es enthält weiterhin die im Hochschulrahmengesetz (HRG) festgelegten Sonderregelungen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals während der Qualifizierungsphase, die sogenannte 12-Jahresregelung (Medizin: 15-Jahresregelung). Demnach kann das wissenschaftliche und künstlerische Personal während und nach der Promotion höchstens 12 bzw. 15 Jahre an einer Hochschule befristet beschäftigt werden.

Neu aufgenommen wurde eine Regelung zur Vereinbarkeit mit der Kindererziehung: Die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Nur wenn die Beschäftigung aus Drittmitteln finanziert wird, kann das Personal auch nach Ablauf der Frist beschäftigt werden. Ebenfalls aus dem HRG übernommen wurde die Tarifsperreregelung, die für weite Bereiche abweichende Regelungen durch Tarifverträge untersagt.

Quelle: GEW: Wissenschaftszeitvertragsgesetz, URL: <http://www.gew.de/Wissenschaftszeitvertragsgesetz.html> [02.11.2010].

Reformbeispiel: Akademische Personalentwicklung an der Universität Bremen

Aus der Perspektive der Hochschulleitung berichtete Prof. Dr. Wilfried Müller, Rektor der Universität Bremen, über erste positive Erfahrungen einer neuen akademischen Personalentwicklungspolitik, die an der Universität Bremen seit einigen Jahren umgesetzt wird.

Solche Prozesse erforderten viel Zeit, erläuterte Müller: Die Auswirkungen von grundsätzlichen Änderungen zeigten sich oft erst nach sieben bis zehn Jahren. Derartige Reformen ließen sich auch nicht „von oben“ durchsetzen, sodass Unterstützer innerhalb der Einrichtung für einen Erfolg unverzichtbar sind. An der Universität Bremen seien die Dekane aller Fachbereiche von der Notwendigkeit dieser Reform überzeugt gewesen, um junge, exzellente Wissenschaftler/innen mit innovativen Ideen für ihre Fachbereiche zu gewinnen. Zudem müsse auch der Gesetzgeber flexibel auf die Anforderungen der jeweiligen Universität eingehen, damit eine passende rechtliche Basis für die Reformpolitik geschaffen werden kann. Für die Universität Bremen sei dies durch eine enge Abstimmung mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft sehr gut gelungen.

In Bremen wurde zunächst die Juniorprofessur mit einem *Competitive Tenure Track* eingeführt, das folgendes Verfahren vorsieht: Juniorprofessor/innen werden auf bereits im Hochschulentwicklungsplan vorgesehene Professorenstellen berufen, es besteht also von Anfang an eine realistische Perspektive auf eine Dauerprofessur. Berufung und Ausstattungsverhandlungen verlaufen wie bei unbefristeten Professuren. Nach 4 ½ Jahren wird ein reguläres Berufungsverfahren zur unbefristeten Professur eingeleitet,

bei dem sich die Juniorprofessor/innen bewerben können, sich aber dem Wettbewerb bzw. auswärtiger Konkurrenz stellen müssen.

Mit dem *Competitive Tenure Track* wurde an der Universität Bremen in einem gesonderten Verfahren die Chance verbunden, innerhalb der ersten sechs Jahre ohne Außenkonkurrenz eine Dauerprofessur W2 zu bekommen. Voraussetzung dafür ist, dass die Kandidatin bzw. der Kandidat nach der Bewertung durch internationale Gutachter/innen zu den fachlich Besten in Deutschland gehört. Außerdem hat der Gesetzgeber der Universität das Recht eingeräumt, bei Vorliegen eines externen Rufes mit dieser Person über die Übertragung einer W2-Professur zu verhandeln. Vor diesem Hintergrund wurden mit 22 Wissenschaftler/innen mit externem Ruf Verhandlungen über eine unbefristete Professur in Bremen geführt; etwa zwei Drittel von ihnen konnten erfolgreich in Bremen gehalten werden. Beim *Competitive Tenure Track* erwies sich jedoch die Endentscheidung unter Konkurrenzbedingungen als sehr konfliktbehaftet: Bei sieben Verfahren wurden zwei Konkurrentenklagen eingereicht (eine interne und eine externe). Unter deutschen Verhältnissen sei dieser Weg also rechtlich nur schwer umsetzbar. Deshalb überlege man, eine gesetzliche Änderung anzuregen, um der Universität das Recht zu geben, das klassische *Tenure Track-Verfahren* (ohne externe Konkurrenz) anzuwenden.

Um für exzellente Wissenschaftler/innen attraktiv zu sein, ergriff die Universität Bremen weitere Maßnahmen: Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde ein Kindergarten an der Universität eingerichtet und eine *Dual Career-Policy* verfolgt, die mit dem Angebot verbunden ist, den Partner bzw. die Partnerin von Kandidat/innen für eine Professur bei der Suche nach einer geeigneten Stelle zu unterstützen. Diese Unterstützung sei bisher weitgehend erfolgreich verlaufen.

Vieles spricht dafür, dass sich insgesamt der Weg der Rekrutierung und Förderung junger Professorinnen und Professoren (W1, W2 und W3) als vorteilhaft in der Konkurrenz der Universitäten erweist: Seit Beginn der Reformpolitik haben sich an der Universität Bremen alle Leistungsindikatoren verbessert, die Drittmittel konnten gesteigert werden, die Absolventen- und Promovierendenzahlen haben sich erhöht. Allerdings sei eine Politik der systematischen Gewinnung von Juniorprofessoren/innen mit einem geringerem Lehrdeputat (in Bremen fünf Semesterwochenstunden) und einer mittelbauadäquaten Ausstattung nur möglich, wenn man sich von der Idee löse, den erforderlichen Ausgleich in der Lehre durch zusätzliche Lehraufträge kompensieren zu können.

Es habe sich vielmehr als notwendig erwiesen, parallel dazu eine Ausdif-

ferenzierung im Mittelbau vorzunehmen: Für die Lehre wurde in Bremen deshalb – orientiert am britischen Typus des *Senior Lecturer* – der „Universitätslektor“ mit zwölf bis sechzehn SWS Lehre eingeführt, der über die Gehaltsstufen E13 bis E15 zum unbefristeten *Senior Lecturer* aufsteigen kann. Mittelfristig hat er bzw. sie auch die Chance, Hochschullehrerrechte zu beantragen. Entsprechend soll es künftig im Mittelbau in den forschungsintensiven Bereichen auch Stellen für *Senior Scientists* oder *Senior Researchers* mit stark reduzierten Lehrverpflichtungen (2 bis 4 SWS) geben. Sie sollen ebenfalls wissenschaftlich unabhängig sein und könnten mit der nächsten Gesetzesänderung eine Perspektive auf den Hochschullehrerstatus erhalten.

Um bei der Besetzung der E15-Stellen eine unabhängige Qualitätssicherung zu gewährleisten, werden diese nicht aus dem Mittelbaubudget des jeweiligen Fachbereichs finanziert, sondern aus dem Budget des Rektorats: Der Personalvorschlag muss – auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat – vom Rektorat genehmigt werden.

Von den wissenschaftlichen Mittelbaustellen an der Bremer Universität sind derzeit ein Drittel unbefristet. Etwa 5 bis 7% von ihnen wurden auf Antrag des Fachbereichs von der Dienstleistungspflicht für einen Professor „befreit“, um unabhängig forschen zu können. Das Rektorat der Universität Bremen plane, zukünftig jede E15-Einstufung an die wissenschaftliche Unabhängigkeit zu binden. Am Ende dieser Entwicklung wären alle E15-Stellen an der Bremer Universität nicht mehr mit einer abhängigen Dienstleistung für einen Professor verbunden. Allerdings sei derzeit noch unklar, ob das personalrechtlich und politisch durchsetzbar ist.

Problematisch bei dieser an sich wünschenswerten Personalpolitik sind laut Müller die Auswirkungen auf die Neuberufung von Professor/innen: Bei den meisten Berufungsverhandlungen sei die zugeordnete Mittelbauausstattung nach wie vor ein entscheidender Posten, weil Prestige und Attraktivität der Professur daran geknüpft werden. Da die Gesamtzahl der Stellen nicht beliebig erweitert werden kann, müsse die Mittelbauausstattung der neu berufenen Professor/innen vermindert werden. Dennoch sei man in Bremen dieses Risiko eingegangen – im Vertrauen darauf, dass die Professor/innen mittelfristig merken, welche Vorteile es für sie haben kann, wenn sie nicht „alles machen“ müssen. Man könne bei Berufungsverhandlungen zwar nur eine geringere Personalausstattung anbieten, aber dafür damit werben, dass ein Teil der üblichen Lehrverpflichtung von einer kompetenten Lehrkraft übernommen wird. Dieser Aspekt könnte eine Professur auch deutlich attraktiver machen. Ganz zentral für die akademische Personalentwicklung sei es, hierarchische Strukturen schrittweise in teamartige Strukturen zu überführen.

Strukturelle Probleme im bestehenden System

Widerstände der Ordinarienuniversität. In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass die strukturellen Reformen im deutschen Hochschulsystem zwangsläufig die bestehenden Hierarchien der Ordinarienuniversität mit ihren Privilegien und Abhängigkeiten in Frage stellen. Deshalb stoßen die neu eingeführten Karrierewege (wie Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen) auch auf Hindernisse innerhalb der Institution Hochschule, insbesondere auf Widerstände in Teilen der Professorenschaft. So steht die Juniorprofessur dem Grundprinzip der traditionellen Ordinarienuniversität entgegen, die in Deutschland noch weithin die Regel darstellt: Demnach hat ein ordentlicher Professor als Lehrstuhlinhaber (Ordinarius) ein Fach in seiner ganzen Breite zu vertreten. Diese Stellen (Besoldungsgruppe W3) sind mit finanziellen und personellen Mitteln ausgestattet, das heißt, dem Professor sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bzw. Assistent/innen direkt zugeordnet, die ihn bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben in Forschung und Lehre unterstützen. Bei Berufungen spielt für viele Professor/innen eine entscheidende Rolle, über welche Ausstattung (Personal- und Sachmittel) sie verfügen können.

Juniorprofessor/innen haben die gleichen Rechte und Pflichten wie Professor/innen, sie sind wissenschaftlich selbstständig und haben eine eigene Ausstattung. Um mehr Stellen für hoch qualifizierte Wissenschaftler/innen mit selbstständigem Status im Hochschulsystem zu etablieren, bedarf es deshalb auch eines kulturellen Wandels innerhalb der Institution Hochschule.

Ungeregelte und unsichere Karrierewege. Ein großes Problem für Nachwuchswissenschaftler/innen in Deutschland sind die unsicheren und ungeregelten Karrierewege. Bei Habilitierten führt der hohe Zeitaufwand für die meist sehr lange Qualifikationsphase dazu, dass viele erst in einem fortgeschrittenen Alter in das eigenständige Berufsleben treten können (im Durchschnitt etwa ab 40 Jahren). Dies kann schließlich ins berufliche Ausführen, weil ein großer Teil der habilitierten Wissenschaftler/innen am Ende keinen Ruf als Professor/in erhält, für andere akademische Stellen aber nicht mehr in Frage kommt. Während Promovierte vom außerakademischen Arbeitsmarkt in der Regel noch aufgenommen werden, ist das bei Habilitierten meist nicht mehr der Fall. Ohne Professur stehen sie häufig beruflich und wirtschaftlich vor dem Nichts, weil eine Habilitation außerhalb der Universität oft als Überqualifikation gilt und damit zum Ausschlussgrund wird.

Im Unterschied dazu ist das US-amerikanische System relativ klar struk-

turiert. Dort sind als wissenschaftliches Laufbahnmodell drei Stufen von Professuren im *Tenure Track*-Verfahren vorgesehen. Man kann dort sein gesamtes Berufsleben *Assistant Professor* bleiben, auch wenn man unter Umständen an weniger renommierten Universitäten arbeiten muss.

Anhand dieses Vergleichs wurde in der Diskussion stark kritisiert, dass in Deutschland die Karrierestufen nicht nur unklar und ungeregelt sind, sondern sich der Erfolg einer wissenschaftlichen Laufbahn zur Professur viel zu spät herausstellt, wenn es für eine berufliche Umorientierung meist schon zu spät ist. In den Naturwissenschaften habe sich zwar ein – an amerikanische Verhältnisse angelehntes – Verfahren eingependelt, doch herrsche z.B. in den Geistes- und Sozialwissenschaften nach wie vor große Unsicherheit vor. Es fehle grundsätzlich an einer institutionellen Basis und langfristigen Perspektiven für wissenschaftliche Karrierewege.

Als weiteres Problem wurde markiert, dass man sich angesichts der vielfältigen Fördermöglichkeiten als Nachwuchswissenschaftler/in mit akademischem Karriereziel relativ lange Zeit mit verschiedenen Programmen bzw. Drittmitteln „durchschlagen“ kann. Dies führe zu häufig dazu, dass sich Wissenschaftler/innen von Projekt zu Projekt tiefer in eine berufliche Sackgasse hangeln, bis die angestrebte Professur z. B. aus Altersgründen unerreichbar geworden ist. Besondere Potenziale werden verschenkt, wenn jene, die bereits gefördert wurden und mit umfassenden Mitteln ausgestattet wurden (Juniorprofessor/innen, Nachwuchsgruppenleiter/innen) nach wenigen Jahren in die Unsicherheit entlassen werden.

Insgesamt könnten diese hohen Risiken im deutschen Hochschulsystem paradoxerweise dazu führen, dass gerade die Besten von einer wissenschaftlichen Karriere abgeschreckt werden, weil sie nach ihrer Dissertation außerhalb der Hochschule attraktive und oftmals auch verlässlichere Optionen vorfinden.

Defizite des Instruments „Juniorprofessur“. Der Karriereweg der Juniorprofessur wurde zwar insgesamt als positiv bewertet, es wurden aber auch deutliche Kritikpunkte an Konzept und Umsetzung benannt. Die Einführung der Juniorprofessur habe zwei Konstruktionsfehler gehabt: Zum einen sei es falsch gewesen, die erheblichen finanziellen Mittel für Juniorprofessuren auch ohne Bindung an *Tenure Track* bereitzustellen. Das habe in der Praxis dazu geführt, dass Nachwuchswissenschaftler/innen in der großen Mehrheit der Fälle nur als Quasi-Assistent/innen angesehen wurden und nicht als selbstständig Forschende und Lehrende mit langfristiger Berufsperspektive im Fachbereich. Falsch sei auch die parallele Absenkung der Grundgehälter für Juniorprofessuren im Rahmen der neu eingeführten

W-Besoldung gewesen. Die Besoldung einer Juniorprofessur wurde im Vergleich zu anderen hochqualifizierten Berufen dadurch zu unattraktiv und sollte deshalb entsprechend erhöht werden.

Zudem seien Juniorprofessuren häufig de facto als Ersatz für gestrichene Stellen im akademischen Mittelbau eingerichtet worden, sodass keine deutliche Ausweitung der personellen Ressourcen für Forschung und Lehre stattfand. So habe sich zwar die Stellenstruktur verändert, nicht jedoch die Personalkapazität erhöht. Als problematisch wurde zudem gesehen, dass Juniorprofessuren (wie auch die Nachwuchsgruppen) meist nicht in eine systematische Personalentwicklungsplanung an der Hochschule integriert wurden.

Lösungswege I: *Tenure Track* für Juniorprofessuren

Ein großer Teil der Diskutierenden vertrat die Auffassung, Juniorprofessuren sollten mit einem *Tenure Track* verbunden werden: Nur dadurch könnten klar strukturierte Karrierewege und mehr Beschäftigungssicherheit erreicht werden. Auf jeden Fall sollte die (Vor-)Entscheidung für eine akademische Laufbahn mit dem Ziel Professur wesentlich früher im Lebenslauf der jungen Wissenschaftler/innen möglich werden. Dies sei auch im Interesse der Hochschulen, um diesen Karriereweg für die Besten (aber nicht nur für diese) attraktiv zu halten. Wenn sich zum Beispiel der Fachkräftemangel in den Ingenieurwissenschaften fortsetzt, dürfte es im jetzigen System immer schwieriger werden, junge qualifizierte Menschen für eine ingenieurwissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen.

Die Vor- und Nachteile eines solchen Modells wurden aber kontrovers diskutiert; insbesondere gegen die grundsätzliche Ausstattung aller Juniorprofessuren mit einem *Tenure Track* wurden verschiedene Bedenken vorgetragen.

Innovation und Flexibilität – langfristige Perspektiven. So wurde auf die Gefahr hingewiesen, dass durch eine zu frühe Festlegung der Stellenbesetzung auf eine Person Strukturen zementiert werden und eine intellektuelle Verarmung drohen könnte. Gerade an kleineren Universitäten könnten nicht alle Nachwuchsstellen mit *Tenure Track* ausgestattet werden, um den notwendigen personellen Austausch – auch nach der Juniorprofessur – noch sicherzustellen. Um die „besten Köpfe“ für die Universität zu gewinnen, müsse man in der Wahl (der Person, des Themas, der Disziplin) relativ frei sein. Durch eine langfristige Festlegung auf das *Tenure Track*-Modell sei das innovative Potenzial der Wissenschaft nicht optimal nutzbar.

Auch könne eine breite Einführung von *Tenure Track* die freie wissen-

schaftliche Entfaltung der Juniorprofessor/innen beschränken, weil die Perspektive dadurch auf eine bestimmte Professur im Rahmen eines festen Stellenplans bzw. einer systematischen Personalentwicklung fixiert wird. Dies würde einen inhaltlichen Konservatismus begünstigen, weil Juniorprofessuren dann tendenziell nur noch an potenzielle „Nachfolger“ bereits bestehender Professuren gehen würden – mit katastrophalen Folgen für die Innovationsfähigkeit der deutschen Universitätslandschaft. Im deutschen Hochschulsystem werde der Nachwuchs ohnehin häufig als Nachfolger eines etablierten Professors gesehen, was dazu führe, dass sich junge Wissenschaftler/innen in die Fachbereiche einpassen müssen und dabei nur wenig Möglichkeiten haben, innovative und interdisziplinäre Forschung zu betreiben. Statt *Tenure Track*-Stellen innerhalb der bestehenden Strukturen sollten deshalb besser neue Stellen für unbefristete Professuren in innovativen Bereichen der Fachbereiche geschaffen werden, was auch die Studierenden mehr begeistern würde.

Dem wurde entgegengehalten, dass Juniorprofessuren mit *Tenure Track* keineswegs automatisch zu Mittelmäßigkeit und Innovationsfeindlichkeit führen müssten – das zeige sich zum Beispiel am hochkarätigen MIT (*Massachusetts Institute of Technology*), das seine Professor/innen entsprechend rekrutiert. Das *Tenure Track*-Verfahren in den USA funktioniere auch deshalb, weil es keinen starren Besetzungsautomatismus bedeute, sondern mit einem systematischen Evaluationsverfahren verbunden werde und an wissenschaftlichen Leistungen orientiert sei. Der entscheidende Punkt sei, dass man in den USA als Nachwuchswissenschaftler/in – selbst bei negativer Evaluation – weiter in der Wissenschaft tätig bleiben kann, weil eine Menge (auch weniger renommierter) Hochschulen eine weitere Perspektive ermöglichen.

Entgegen einer oft geäußerten Befürchtung müsse *Tenure Track* auch nicht zu Immobilität führen, denn für viele Juniorprofessor/innen stelle diese Phase nur eine Zwischenstation auf dem Weg zu einem Lehrstuhl an einer anderen Hochschule dar. Wenn man diesen Weg frühzeitig öffne und mit hohen Qualifizierungsanforderungen verbinde, sei die Wahrscheinlichkeit, dass einem Wissenschaftler oder einer Wissenschaftlerin nur der *Tenure Track* an der eigenen Universität als einzige Möglichkeit offensteht, deutlich geringer.

Qualitätssicherung und Evaluation. Als weiteres Argument gegen *Tenure Track* wurde darauf hingewiesen, dass bei einer Berufung auf eine Juniorprofessur noch nicht klar sei, ob sich die betreffenden Nachwuchswissenschaftler/innen in der selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit bewähren. Gerade im Hinblick auf die wissenschaftliche Qualitätssicherung einer

Hochschule müssten Juniorprofessor/innen ihre Leistungsfähigkeit in Forschung und Lehre erst einmal über ein gewisse Zeit beweisen, bevor mit der Übernahme in eine sichere Laufbahnkarriere unumkehrbare Fakten geschaffen werden. Wenn der akademische Weg durch *Tenure Track* direkt in die Professur führe, bedeute das eine Verengung der möglichen Kandidat/innen und einen Ausschluss von Wettbewerb. Deshalb wäre es besser, befristete Stellen für Nachwuchswissenschaftler/innen zu schaffen, auf denen sie eine hohe Selbstständigkeit haben und von der Universität eine starke Unterstützung bekommen: Es sollte nur für eine bestimmte Zeit, aber dafür auf sehr hohem Niveau gefördert werden.

Die Befürworter/innen einer *Tenure Track*-Lösung warben in diesem Zusammenhang dafür, größeres Vertrauen in die Kompetenzen der jungen Generation zu haben. Die frühe Entscheidung bei Juniorprofessor/innen sei unproblematisch, da ja nichts von Anfang an feststehe, sondern im Lauf der Zeit gezeigt werden muss, ob man mit den Anforderungen zurechtkommt und dazu fähig ist, seine Stelle eigenständig auszufüllen. Die Qualifikationen für eine Professur könnten über mehrere Jahre systematisch entwickelt und regelmäßig evaluiert werden. Schließlich würden Juniorprofessor/innen schon zahlreiche Qualifikationen mitbringen, um auf eine Stelle mit *Tenure Track* berufen zu werden. Andere Hochschulsysteme funktionierten sehr gut, obwohl oder weil sie in dieser fortgeschrittenen Phase mehr Planungssicherheit bieten.

In Bezug auf die Qualitätssicherung wurden zudem Zweifel daran geäußert, dass eine fachbereichsinterne Evaluation im *Tenure Track*-Verfahren wirklich die unabhängige Bewertung eines Kandidaten bzw. einer Kandidatin gewährleisten könne. In Deutschland basiere die bisherige Qualitätssicherung darauf, dass sich Wissenschaftler/innen von außen an einer Hochschule bewerben und dann von Nichtkolleg/innen beurteilt werden. In solchen Berufungsverfahren sei bei den Mitgliedern einer Berufungskommission in der Regel die nötige Distanz vorhanden, um eine fachlich fundierte Auswahl zu ermöglichen. Wenn Juniorprofessor/innen aber mehrere Jahre mit ihren Kolleg/innen zusammengearbeitet haben und dabei persönliche Bindungen entstanden sind, könnten diese Kolleg/innen bei der Evaluierung nicht mehr frei in ihrem Urteil sein.

Dieser Argumentation wurde das Prinzip einer externen Evaluation als Lösung entgegengesetzt: Die Leistungen der Kandidat/innen würden dann nicht nur von Kolleg/innen am eigenen Fachbereich, sondern von internationalen Expert/innen begutachtet werden. Das Prinzip *Peer Review* funktioniere gut, wenn es auf einem fairen Verfahren und externem Sachver-

stand beruhe und nicht nur Kolleg/innen sich als Freunde (und eventuell Gegner) untereinander begutachten.

Heterogenität der Modelle. Insgesamt wurde davor gewarnt, das Modell „Juniorprofessur mit *Tenure Track*“ allein zu verfolgen. Es sei unabdingbar, mehrere Wege zur Professur parallel zu erhalten. Bei einem schrumpfenden Mittelbau bestünde sonst die Gefahr, dass sich die verschiedenen Möglichkeiten, Professuren zu besetzen, immer mehr reduzieren.

Auch für die Befürworter/innen sollten Juniorprofessuren mit *Tenure Track* nur ein Modell unter anderen sein. Angesichts der vielen Wissenschaftler/innen in der Postdoc-Phase bildeten Juniorprofessor/innen, Nachwuchsgruppenleiter/innen etc. nur relativ kleine Gruppen, von denen derzeit nur ein Bruchteil mit einer *Tenure Track*-Option ausgestattet ist – diese bislang verschwindend geringe Zahl könnte noch deutlich erhöht werden. Der wesentliche Punkt sei, dass Nachwuchswissenschaftler/innen frühzeitiger ein Signal für das Vorhandensein (oder Nichtvorhandensein) von dauerhaften Perspektiven an einer Hochschule erhalten.

Ergänzend wurde auf die sehr unterschiedlichen Formen des *Tenure Track* hingewiesen. Ein Modell in skandinavischer Tradition sieht vor, am Anfang sehr hart zu selektieren und dann die ausgewählten Wissenschaftler/innen mit hohem Potenzial so intensiv zu fördern, dass am Ende 90% der Kandidat/innen es auf eine Professur schaffen. In den USA geht man meist den konträren Weg: Zunächst stellt man auf der Ebene der Assistenzprofessuren doppelt so viele Wissenschaftler/innen ein, wie man später braucht, und macht deutlich, dass das Bewertungskriterium für eine unbefristete Professur der wissenschaftliche Erfolg sein wird (gemessen in Preisen, Drittmittelinwerbung etc.). Dies befördert die Konkurrenz in der Gruppe und im Fachbereich, was zu wissenschaftlichen Höchstleistungen anspornen kann. Doch wird die kollegiale Zusammenarbeit durch diese interne Konkurrenz häufig sehr negativ geprägt und es kommt zu Konflikten zwischen den Professor/innen. Dieses direkte Konkurrenzmodell sollte deshalb in Deutschland nicht übernommen werden.

Für die konkrete Umsetzung wurde vorgeschlagen, dass die Hochschule im Rahmen einer systematischen Personalplanung Juniorprofessorenstellen als „vorgezogene Professuren“ besetzt, um diese dann in *Tenure Track*-Optionen „hineinzuentwickeln“. Bei erfolgreicher Evaluation sollte es möglich sein, den Juniorprofessor auch an die eigene Hochschule und in einem verkürzten Berufungsverfahren von vier Monaten zu berufen. Dies sollte

nicht zwangsläufig geschehen, aber insbesondere in Fächern mit prekärer Nachwuchssituation könnte man dazu übergehen, Juniorprofessurstellen in diesem Sinne als vorgezogene Berufung zu besetzen.

Juniorprofessuren – Nachwuchsgruppenleitungen. Angesprochen wurden auch die Unterschiede zwischen Juniorprofessur und drittmittelgeförderter Nachwuchsgruppenleitung: Während Juniorprofessor/innen über ein Berufungsverfahren ihre Stelle erhalten und in die Planungen einer Universität eingebunden sind, kommen Nachwuchsgruppenleiter/innen als Angestellte in der Regel über Ausschreibungen im Rahmen von Förderprogrammen auf ihre Stelle (Stiftungen, DFG etc.). Sie durchlaufen ein Qualifizierungsverfahren, das sich nach den Richtlinien der jeweiligen Förderorganisation richtet und nicht mit den Planungen der Universität abgestimmt ist. Vor diesem Hintergrund war man sich einig, dass nicht die gleichen *Tenure Track*-Zusagen für Nachwuchsgruppenleiter/innen und Juniorprofessor/innen gegeben werden können, sondern hier nach unterschiedlichen Lösungen gesucht werden müsse.

Lösungswege II: Dauerhafte Stellen im Mittelbau

Wiederholt wurde die Forderung vorgetragen, nicht nur den Anteil der Professor/innen zu erhöhen, sondern auch im Mittelbau mehr wissenschaftliche Stellen mit dauerhafter Perspektive zu schaffen. Um das Alltagsgeschäft an einer Universität professionell betreiben zu können, sei mehr qualifiziertes wissenschaftliches Personal unterhalb der Professuren erforderlich. Das bisherige Kuriensystem der Ordinarienuniversität müsse sukzessive verändert und der Hochschullehrerberuf stärker in Forschung und Lehre ausdifferenziert werden.

Hierzu wurde kritisch angemerkt, dass dadurch sowohl der notwendige Personalaustausch im Wissenschaftssystem als auch die Karrierechancen der nächsten Generation gefährdet sein könnten: Wenn man die Stellen des Mittelbaus unbefristet mit jungen Wissenschaftler/innen besetzen würde, wären diese Positionen unter Umständen für 25 bis 30 Jahre fest vergeben. Ohne Wechsel zu einer anderen Hochschule – der auf dieser Ebene nicht vorgesehen ist – seien die Karrierewege für den Nachwuchs dann auf lange Sicht „verstopft“.

Dem Argument der „verstopften Wege“ wurde von verschiedenen Seiten widersprochen. Diese Vorstellung beruhe auf Erfahrungen in der jüngeren Hochschulgeschichte, als beim massiven Ausbau der Hochschulen Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre viele Dauerstellen geschaffen worden waren, die dann ohne funktionierendes Qualitätsmanagement von einer bestimmten Altersgruppe besetzt wurden. Nach dem Ende des Hochschul-

ausbaus verblieb diese Altersgruppe über eine lange Zeit auf diesen Stellen, auch weil kein Wechsel mehr möglich wurde. Deshalb sei ein Modell mit einer ausgeglichenen Altersverteilung anzustreben, damit ein regelmäßiger Wechsel stattfinden kann. Zudem würde die Einrichtung von unbefristeten Stellen nicht automatisch zum dauerhaften Verbleib der Stelleninhaber/innen über das gesamte Berufsleben führen. Die entscheidende Frage sei auch hier, dass die Möglichkeiten zum Wechsel erweitert werden, indem entsprechende Karrierewege installiert und ausreichend Stellen an den Hochschule geschaffen werden.

Zudem wurde darauf verwiesen, dass die Anteile an dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an deutschen Hochschulen aktuell relativ gering sind, während die befristeten und teilweise prekären Beschäftigungsverhältnisse zunehmen. Die Beispiele anderer Länder zeigten jedoch, dass mehr Wissenschaftler/innen an der Hochschule dauerhaft beschäftigt sein können, ohne dass die Systeme „verstopfen“. An manchen Universitäten und Fachbereichen gebe es außerdem eine enorme Steigerung im Drittmittelbereich, die zu einem deutlich größeren Personalbedarf geführt hat. Auch im Zuge der Exzellenzinitiative und neuen Programmen des Bundes sind zahlreiche Stellen für Nachwuchswissenschaftler/innen entstanden.

Die Hochschulen mussten sich dabei verpflichten, nach Auslaufen der Programme die entsprechenden Stellen weiter zu finanzieren. Manche Universität „schiebe“ z. B. einen Berg von Stellen vor sich her, die in ein paar Jahren „fällig“ werden und im Stellenpool umgesetzt werden müssten. Hier stelle sich eine entscheidende Frage bei der Gestaltung der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftler/innen: Wie können die Hochschulen im Kontext einer strategischen Personalentwicklung damit umgehen, dass sie einerseits im Wettbewerb der Hochschulen bestehen müssen und andererseits feste Zusagen auf unbefristete Stellen für Juniorprofessor/innen und Nachwuchsgruppenleiter/innen nach dem Ende der Förderprogramme geben sollen?

In genau dieser Frage könne sich ein neues Modell der Personalentwicklung mit einer differenzierten Stellenstruktur bewähren: Solche „Stellenberge“, die nach Ablauf der Programme von der Hochschule eingegliedert und selbst finanziert werden müssen, könnten dann durch ein breites Spektrum von „Großprofessur“ bis zu vielfältigsten wissenschaftlichen Stellen abgedeckt werden.

Vehement wurde appelliert, nicht mehr in kleinen Veränderungsschritten voranzugehen, sondern einen grundlegenden Paradigmenwechsel einzuleiten. Man habe nicht mehr viel Zeit, wenn Deutschland auf dem internationalen Arbeitsmarkt für Wissenschaftler/innen bestehen möchte. Gegen-

wärtig gebe es in Deutschland insgesamt etwa 1.300 bis 1.400 Positionen für selbstständige Nachwuchswissenschaftler/innen, doch bräuhete es zwischen Promotion und „normaler“ Professur etwa 10.000 solcher selbstständigen Positionen, um international konkurrenzfähig zu sein.

Resümee und Ausblick

Am Schluss fasste Wolf-Michael Catenhusen, Staatssekretär a. D., noch einmal wichtige Aspekte der Diskussion zusammen. Gegenwärtig befinde man sich in einer Phase, in der es durch die Exzellenzinitiative und neue Förderprogramme des Bundes und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen eine rasche Vermehrung von Stellen für Nachwuchswissenschaftler/innen gegeben habe. Auch der Umstieg auf eine Bachelor-/Master-Ausbildung im Zuge des Bolognaprozesses erfordere Veränderungen in der Personalstruktur, die die klassische Forschungsausrichtung des deutschen Professors in Frage stelle. Ganz wesentlich sei, dass bei der Umstrukturierung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht einfach ein anderes System kopiert, sondern auf vorhandenen Strukturen aufgesetzt und aus neuen Ansätzen und bestehenden Erfahrungen allmählich ein deutsches System entwickelt wird. Der rasche Anstieg des qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses sei eine Chance, die adäquat genutzt werden müsse.

Als Gemeinsamkeit habe sich in der Diskussion gezeigt, dass die Eröffnung differenzierter und dauerhafter Karrierefelder für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein übergeordnetes hochschulpolitisches Ziel darstellt. Dem könne eine Ausrichtung am klassischen Ordinarius allerdings nicht gerecht werden, vielmehr müssten darüber hinaus dauerhafte Stellen in den Bereichen Lehre und Forschung in abgestufter Form geschaffen werden (z.B. *Senior Scientist und Senior Lecturer*).

Auch bestehe weitgehend Konsens darüber, dass ein deutsches Modell von *Tenure Track* entwickelt werden muss: Den Nachwuchswissenschaftler/innen müssten auf gehobenem Niveau Qualifizierungsstellen angeboten werden, die ihnen Chancen eröffnen, sich dauerhaft im Universitätssystem zu etablieren. Über die genaue Ausgestaltung sei jedoch noch nachzudenken: Sollen die kompetitiven Züge gestärkt oder mehr Wert auf frühere Berechenbarkeit der Karriere gelegt werden? Zu welchem Zeitpunkt und wie stark wird selektiert? Welche Rolle spielen Ausschreibungsverfahren und externe Evaluation? Wie werden die Stellen mit strategischen universitären Überlegungen bzw. einer systematischen Personalentwicklungsplanung verbunden? Auf jeden Fall seien für den Erfolg von *Tenure Track* geeignete Rahmenbedingungen und klare Strategien der Begleitung notwendig, wie

zum Beispiel Mentoring, Einführung in Verwaltungsabläufe, Management-Training etc. Um die für deutsche Verhältnisse beste Lösung zu ermitteln, sollten zunächst verschiedene *Tenure Track*-Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen installiert und empirisch erprobt werden. *Tenure Track* sei zwar in den meisten Bundesländern bereits gesetzlich verankert, werde in der universitären Praxis jedoch nur zögerlich eingesetzt – dieser Reformstau müsse universitär und politisch aufgelöst werden.

Klärungsbedarf bestehe auch noch in der Frage der Nachwuchsgruppenleiter/innen, deren Karriereestieg sich vom klassischen Berufungsverfahren der Universitäten für Juniorprofessor/innen stark unterscheidet. Hier stelle sich die grundsätzliche Frage, wie offene Übergänge zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung erreicht werden können, um übergreifende Wissenschaftskarrieren zu ermöglichen.

Eine entscheidende Frage für den Erfolg des anstehenden Umstrukturierungsprozesses werde sein, ob es im föderalen Deutschland mit den verschiedenen Akteuren Hochschulen, Länder und Bund gelingt, eine gemeinsame Strategie für die Sicherung beruflicher Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen zu entwickeln. Ein reines Top-down-Verfahren sei bei der Durchsetzung neuer Ideen meistens weniger geeignet. Besser wäre es, in einem schrittweisen Prozess von der praktischen Erprobung verschiedener Modelle zur Gesetzgebung und schließlich zur breiten Umsetzung zu kommen.

An welchen Punkten sollte dabei angesetzt werden? Als Folge der Föderalismusreform seien die Rahmenbedingungen für die Hochschullehrerbezahlung und die Strukturvorgaben in Landeskompetenz. Man stehe also vor dem Problem, bundesweit einzelne länderspezifische Lösungen für Hochschullehrerstrukturmodelle entwickeln zu müssen. Diese müssten sich aber zumindest auf bestimmte **Modelltypen von Stellenbeschreibungen** einigen, damit die bundesweite Kompatibilität der verschiedenen Personalmodelle gegeben ist und z. B. die neu eingeführten *Senior Lecturer* problemlos in ein anderes Bundesland wechseln können.

Catenhusen betonte den großen politischen Handlungsdruck, in einem Bottom-up-Prozess möglichst schnell zu übergreifenden Strukturen zu kommen. Der Bund habe hier zwar nach wie vor eine starke Stellung, da er einen großen Teil des Stellenpools finanziert, über den sich der Personalbereich an den Universitäten entwickelt. Eine wichtige Frage sei aber trotzdem, ob für eine so weit gehende und länderübergreifende Strukturreform nicht eine Aufhebung des Hochschulkoooperationsverbotes erforderlich ist, um den Personalaustausch zwischen deutschen Universitäten und Forschungssystemen so leicht wie nötig zu machen.

Bisher erschienen:

#02 Angela Borgwardt, Marei John-Ohnesorg: **Vielfalt oder Fokussierung – Wohin steuert das Hochschulsystem nach drei Runden Exzellenz?** (2010)

#01 Meike Rehbarg: **Verbündete im Wettbewerb – Neue Formen der Kooperation im Zuge der Exzellenzinitiative, dargestellt am Beispiel des Karlsruher Instituts für Technologie** (2007)

Das **Netzwerk Exzellenz an deutschen Hochschulen** entwickelt vor dem Hintergrund der Exzellenzinitiative Beiträge und Empfehlungen zur künftigen Gestaltung des deutschen Wissenschaftssystems.

Die Publikationen können Sie per e-mail nachbestellen bei: marion.stichler@fes.de

