

Prof. Dr. Remigius Bunia

Statement

Die Reformen der Forschung an bundesdeutschen Hochschulen in den letzten fünfzehn Jahren haben eine große Dynamik entfaltet. Sieht man sich die aktuelle Situation an, hat die Exzellenzinitiative die Vielfalt der Forschung gestärkt und die Einführung der Juniorprofessur Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern frühere Selbständigkeit ermöglicht.

Zugleich ist die Struktur des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten völlig aus den Fugen geraten. Die Situation hat sich in den letzten 15 Jahren dramatisch verschlechtert, weil Karrierewege weniger planbar denn je sind und die meisten der sogenannten Nachwuchsforscher und -forscherinnen im Alter von Mitte 40 Jahren die wissenschaftliche Karriere beenden müssen. Wie die Zahlen des Wissenschaftsrates und die Analysen der Expertenkommission Innovation und Forschung zeigen, ist gegenwärtig die Zukunft wissenschaftlicher Forschung in Deutschland gefährdet. Die wissenschaftliche Karriere erscheint heute schon vielen zu riskant und zu unattraktiv, um sich auf sie einzulassen. Es ist kaum auszusprechen, dass gerade die Besten der jüngeren Generation der Universität rasch nach dem Master oder der Promotion den Rücken kehren.

Konkret problematisch ist die große Zahl an (befristeten) Stellen für den »wissenschaftlichen Nachwuchs«, die in keinem vernünftigen Verhältnis zur Zahl der freiwerdenden Professuren oder anderer dauerhafter Positionen im Mittelbau steht. Da die meisten Karrieren, statistisch gesehen, im Nichts enden müssen, erscheint es höchst unvernünftig, überhaupt die Karriere zu starten. Es ist zwischen der großen Zahl an Nachwuchspositionen und der kleinen Zahl an Karrierehäfen ein krasses Missverhältnis entstanden, das jeden Vergleich mit früheren Zeiten verbietet.

Konkret ist der Mittelbau an Universitäten von 1997 bis 2012 von 112.680 Personen auf 168.169 gewachsen, also um 49 Prozent. Hier sind die Lehrbeauftragten und Privatdozenten noch nicht mitgerechnet. Ihre Zahl hat sich im selben Zeitraum von 26.208 auf 43.608 erhöht, also ein Aufwuchs von sogar 66 Prozent. Bei all diesen Zahlen sind die Promotions- und PostDoc-Stipendien gar nicht mitgerechnet; auch ihre Zahl dürfte sich immens gesteigert haben. Die Zahl der Dauerstellen ist dagegen zeitgleich gesunken.

ANSCHRIFT

DGJ e. V.
Prof. Dr. Remigius Bunia
Zillestr. 81
10585 Berlin
vorstand@juniorprofessur.org

VORSTANDSVORSITZENDER

Prof. Dr. Remigius Bunia

VORSTAND

Jun.-Prof. Dr. David Gross
Prof. Dr. Stefan Stieglitz

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Tobias Potthoff
t.potthoff@juniorprofessur.org

HOMEPAGE

www.juniorprofessur.org

SITZ

Clausthal-Zellerfeld

BANKVERBINDUNG

Inhaber: DGJ e. V.
IBAN: DE48 26850001 0154014195
BIC: NOLADE21GSL

Eine Befragung, die die deutsche Gesellschaft Juniorprofessur im Frühjahr 2014 durchgeführt hat, zeigt, dass die Juniorprofessuren, die akut auslaufen, in besonderem Maße davon betroffen sind, keine weiteren Perspektiven zu sehen. So besteht für 66,7 % der gegenwärtigen Juniorprofessorinnen und -professoren in den letzten Monaten der Beschäftigung keine Aussicht auf eine Weiterbeschäftigung.

Zugleich zeigt eine Befragung des CHE, dass noch für 2012 davon auszugehen war, dass bis zu 85 % der W₁-Professuren in eine W₂- oder W₃-Professur mündeten. Unter den Habilitierten wurden – unter Ausschluss der Medizin – zum selben Zeitpunkt nur ca. 50 % auf eine Professur berufen. Besieht man den stetig wachsenden Mittelbau in den vergangenen 15 Jahren, verfestigt sich der Eindruck, dass aktuell die kritische Masse überschritten ist und formal berufungsfähige Personen aller Karrierewege vor misslichen Situationen stehen. Es ist also davon auszugehen, dass nicht nur Juniorprofessuren aktuell allzu oft ohne Anschlussoptionen in der Wissenschaft enden, sondern auch Habilitierten keine Perspektive geboten werden kann.

Daher müssen *erstens* die vielen ›Nachwuchsprogramme‹ ein Ende haben. Was wir benötigen, sind Programme, die von Reife und Nachhaltigkeit zeugen. In ›Nachwuchsprogrammen‹ werden noch mehr befristete Stellen für noch mehr Personen geschaffen, die am Ende weder an den Universitäten noch im außeruniversitären Arbeitsmarkt ein Auskommen finden können. *Zweitens* darf sich der Bundestag nicht länger mit Detailkorrekturen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beschäftigen. Denn das Wissenschaftszeitvertragsgesetz erzeugt die Befristungen nicht. Zusätzliche Regelungen werden nur zu weniger Flexibilität führen, wo sie gebraucht wird, zu mehr Klagen vor den Arbeitsgerichten und zu noch mehr Karrieren, die trotzdem in einer späten Lebensphase abgebrochen werden müssen. Mag das Gesetz auch im Detail korrekturfähig sein, so wird eine Novellierung nichts an der aktuellen Schieflage verändern. Wenn sich der Bundestag damit begnügt, mit einigen kosmetischen Veränderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Betroffenen zu beschwichtigen, dann betrügen die Bundestagsabgeordneten eine ganze Generation um ihre Zukunftsaussichten.

Es ist *drittens* unsinnig, mit Schulungsprogrammen all diejenigen, die aus der Tätigkeit in Forschung und Lehre ausscheiden, ›fit‹ für den außerakademischen Arbeitsmarkt zu machen. Den akademischen Berufsweg zeichnet eine hohe Spezialisierung in Forschung und Lehre aus. Es ist naiv zu glauben, dass diese Fähigkeiten in Ministerien oder Konzernen nachgefragt

werden; noch naiver ist die Annahme, dass einige Schulungen den Mangel an Fachkenntnissen in den einschlägigen Bereichen kompensieren können. Auch zeigen jüngere aktuelle empirische Studien, dass Wirtschaftsunternehmen sich für entsprechende Zertifikate gar nicht interessieren; es besteht also das Risiko, dass sich die entsprechenden Programme lediglich als kostenintensive Placebo-Behandlung entpuppen, die das Personalsystem an Universitäten nicht genesen lässt.

Dennoch müssen wir uns heute Gedanken über außerakademische Karrierewege für aktuelles wissenschaftliches Personal machen. Denn die Zahlen sind eindeutig: Zehntausende mit abgebrochener akademischer Karriere werden in den kommenden Jahren auf Jobsuche sein; und hier sind die Universitäten vielleicht in einer gewissen moralischen Verantwortung, den Übergang in ein Berufsleben außerhalb von Forschung und Lehre zu erleichtern. Doch vor allem die Politik steht in der Verantwortung, sich der Konsequenzen der maß- und planlosen Produktion befristeter Stellen in der Wissenschaft bewusst zu werden.

Über die nötigen Maßnahmen besteht erstaunlich großer Konsens: 1. Ausweitung von Tenure-Track-Professuren, 2. eine Erhöhung der Zahl der Professuren bei gleichzeitiger Verkleinerung des Mittelbaus sowie 3. effektive Anreize für gute Lehre. Insbesondere eine Aufstockung der Professuren ist dringend geboten: angesichts der Überlastung der Professorenschaft durch administrative Tätigkeit, angesichts miserabler Betreuungsverhältnisse und angesichts einer Überlastung durch die Lehre – gerade im internationalen Vergleich. Alles in allem besteht der Vorschlag darin, den Anteil der W2- und W3-Professuren am wissenschaftlichen Personal von derzeit deutlich unter 10 % wieder zu erhöhen. Nur so wird die Lehre wieder maßgeblich von der Professorenschaft verantwortet; nur so kann die universitäre Karriere wieder attraktiv werden; nur so können die Professorinnen und Professoren wieder mehr Zeit der Betreuung der Studierenden und der Promovierenden und ihrer eigenen Forschung widmen.

Überraschend hat sich die Bundesregierung zur völligen Untätigkeit im Bereich der Wissenschaftspolitik entschlossen. Der Bundestag befasst sich mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, ohne die Strukturprobleme auch nur zu erörtern. Schlimmer noch zeigt die Diskussion im Bundestag, dass weder über die strukturellen Ursachen der Befristung noch über die strukturellen Konsequenzen kleinerer Gesetzesänderungen (etwa für die Projektforschung und den Spielraum bei Berufungsverhandlungen) auch nur nachgedacht wird.

Besonders gefährlich ist die populär gewordene Rhetorik, man wolle ›den Mittelbau stärken‹. Es ist nicht möglich, die Situation dieser Beschäftigten zu verbessern, ohne die Gesamtheit der Personalstrukturen grundlegend zu ändern. Der aktuell hohe Befristungsanteil ist eine unmittelbare und unvermeidbare Konsequenz einerseits der exzessiven Projektfinanzierung bei gleichzeitig zu geringer Grundfinanzierung der Hochschulen und andererseits der massiven Stärkung des Lehrstuhlprinzips in den vergangenen fünfzehn Jahren. Man kann nicht ›den Mittelbau stärken‹, ohne die Strukturen zu verändern, die gegenwärtig die Universitäten schlicht dazu *zwingen*, sich jederzeit des jeweils zufällig vorhandenen Mittelbaus kurzfristig entledigen zu können.

Die gegenwärtigen und fast einstimmigen Alarmrufe seitens der Wissenschaftsorganisationen sind keine Übertreibung. Traditionell klagen in der Bundesrepublik Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in leisen Tönen. Doch ihre aktuellen Klagen sind, überträgt man sie in die Lautstärke, wie sie andernorts üblich ist, bereits ein lautes Brüllen. Es bleibt kaum noch Zeit, die Reformen endlich anzugehen. Die Schäden, die aus der Untätigkeit erwachsen, wären dauerhaft; und sie werden immens sein.

Die Hochschulen benötigen heute eine Unterstützung bei strukturellen Reformen. Der Bund ist in der Pflicht, für die Universitäten in der Bundesrepublik Verantwortung zu übernehmen. Die Bundesländer sind nicht in der Lage und haben zu wenige Anreizmechanismen, eine Verbesserung der Personalsituation gegen Widerstände durchzusetzen. Der Exzellenzinitiative ist es – entgegen der guten und ehrenwerten Absichten von Bund und Ländern – nicht gelungen, nachhaltige Strukturveränderungen zu implementieren. Dies liegt einerseits an Widerständen innerhalb von Teilen der Professorenschaft, andererseits und vor allem an den Hindernissen, die in den einzelnen Bundesländern – auf oft sehr unterschiedliche Art und Weise – geschaffen werden.

Wie die Berechnungen der Jungen Akademie und die Überlegungen des Wissenschaftsrates zeigen, ist eine Reform nicht mit mehr langfristigen Kosten verbunden. Allerdings bestehen kurzfristige Kosten. Hier muss der Bund Unterstützung leisten. Sofortiges Handeln ist nötig.

14. Oktober 2014