

6. Forschungs- und hochschulpolitisches Werkstattgespräch „Karrierewege in der deutschen Wissenschaft. Pläne – Potenziale – Perspektiven“

Schloss Herrenhausen, 25./26. September 2015

Bericht: Anorthe Kremers/Vera Szöllösi-Brenig

„Das akademische Leben ist also ein wilder Hasard.“ Dieses Zitat von Max Weber aus seinem Aufsatz „Wissenschaft als Beruf“ stellte Wilhelm Krull als Gastgeber der Veranstaltung an den Anfang seiner Begrüßung. Webers Beobachtung aus dem Jahr 1922 hat heute, fast 100 Jahre später, nichts an Aktualität verloren, im Gegenteil: Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich gerade in den letzten zehn Jahren verschlechtert. Statistisch gesehen haben nur rund 6% aller Postdoktorand(inn)en die Chance, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen und einen Lehrstuhl zu erhalten. Diese Negativentwicklung bildete den Hintergrund für das 6. forschungs- und hochschulpolitische Werkstattgespräch. Der jetzt auf der Bundesebene eingebrachte Gesetzesentwurf ist, so Kai Gehring von den Grünen, wohl eher eine „Minimalnovelle“, die an der schwierigen Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wenig ändern werde. Krull stellte zudem die Frage, ob die VolkswagenStiftung als privater Förderer mit ihren Nachwuchsprogrammen nicht auch Teil des Problems ist – und wenn ja, ob sie auch Teil der Lösung werden könnte.

In seiner Keynote „*Wer zieht an welchem Strang? Zur aktuellen Diskussion über Karrierewege in der deutschen Wissenschaft*“ zeichnete Manfred Prenzel (Bonn) ein umfassendes Bild von der Situation in Deutschland auf der Basis der 2014 verabschiedeten „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“¹ des Wissenschaftsrates. Hiernach ist die Wissenschaft nur einer von insgesamt sieben Bereichen, in denen Nachwuchswissenschaftler(innen) nach der Promotion beschäftigt sind; fast die Hälfte von ihnen ist nach einigen Jahren in der Privatwirtschaft tätig, etwa ein weiteres Drittel außerhalb von Forschung und Entwicklung bzw. als Selbstständige. Der universitäre Karriereweg wiederum wird in Deutschland von sieben Problemfeldern behindert. Allen voran nannte Prenzel die Pluralität der Karrierewege zwischen Promotion und Professur, die zu Unübersichtlichkeit führt und insgesamt einen Nachteil für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands darstellt: „Wer von außen kommt, findet nicht den Weg ins System hinein.“ Als weitere Problemfelder wurden die fehlende wissenschaftliche Selbstständigkeit (2) genannt, die Unsicherheit erzeugende Befristungspraxis (3), das zu hohe Durchschnittsalter auf allen Karrierestufen (4), die intransparenten Entscheidungsverfahren (5), fehlende Ausschreibungen (6) und schließlich darauf

¹ Vgl. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> (Zugriff 5.10.2015)

hingewiesen, dass (7) für Daueraufgaben zu wenig Dauerstellen bereit stehen. Die Bemühungen, an dieser Situation etwas zu ändern, haben seit 2012 mit der Einführung der Juniorprofessur eingesetzt, über das Positionspapier der Jungen Akademie „Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten“ 2013², den „Orientierungsrahmen“ der HRK 2014 (s.u.), den Beschluss der KMK „Situation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“³, den Empfehlungen des Wissenschaftsrats bis hin zur Resolution des DHV im März 2015 mit dem Titel „Wissenschaft als Beruf“. Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion“⁴. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat sich schließlich das Problem zu eigen gemacht und ein Bund-Länder-Programm in Aussicht gestellt, das derzeit von der Staatssekretärsarbeitsgruppe bis zur nächsten Sitzung der GWK Ende Oktober formuliert werden soll.

In dieser Situation wiederholte Prenzel drei zentrale Empfehlungen des Wissenschaftsrates: (1) Neben der Professur sollte es auch andere attraktive Karriereziele an der Universität geben. (2) Der Karriereweg zur Professur sollte über Tenure Track ohne Stellenvorbehalt gestaltet werden. (3) Die Zeit zwischen Promotion und Professur sollte klar strukturiert werden.

In der folgenden Diskussion stand das Tenure System in Deutschland bzw. seine unterschiedliche Praxis im Zentrum. Auf der einen Seite wurde darauf hingewiesen, dass die Gewährung von Tenure – im Gegensatz zu den USA – zu einer weithin unkündbaren Stelle mit voll gesichertem Einkommen führe und damit dem System de facto Flexibilität und Mobilität entzogen werde. Gleiches gelte auch für unbefristete Mittelbaustellen. Die nächste akademische Generation drohe darunter zu leiden. Weiterhin wurde die Frage diskutiert, ob Tenure nicht „quasi automatisch“ gewährt werden müsse bzw., wenn nicht, wie eine „Exitstrategie“ aussehen könne für diejenigen, die bei der Evaluation nicht reüssierten. Hier müsse ein Frühwarnsystem installiert werden für diejenigen, die sich beruflich neu orientieren müssten. Als Zielkorridor bei der Tenure-Evaluation wurde beispielhaft eine Zusagequote von 60 bis 90% genannt. Wichtig sei darüber hinaus eine Klärung der Frage, welche Instanz über die Gewährung von Tenure entscheide: die Fakultät, ein eigenes Tenure Board oder die Hochschulleitung. Die Fakultät, hierin war man sich einig, solle diese Entscheidung nicht fällen. Hingewiesen wurde auch, dass das mit 41 Jahren hohe Durchschnittsalter für die Erlangung einer Professur gerade für Frauen mit ihrer „biologischen Uhr“ einen großen Nachteil darstelle. Schließlich wurde in der Diskussion selbstkritisch thematisiert, dass die Universitäten und ihre Professor(innen) auch Nutznießer der Nachwuchswelle seien, um die eingeworbe-

² http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf (Zugriff 5.10.15)

³ http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2014/2014_11_06-Situation-Wiss-Nachwuchs.pdf (Zugriff 5.10.15)

⁴ http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25.3.2015.pdf (Zugriff 5.10.15)

nen Drittmittelprojekte zu bewältigen. Statt Postdoktorandenstellen – so ein Vorschlag – sollten doch eher Promotionsstellen beantragt und vergeben werden, um die Bugwelle an im System verbleibenden Nachwuchswissenschaftler(inne)n langsam zu senken.

Ulrike Beisiegel (Göttingen) stellte den „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ der HRK⁵ vor, ergänzt um eigene Erfahrungen und Praktiken an ihrer Universität. „Nur wenige können bleiben“, so Beisiegel. Sie forderte, dass zwischen Qualifizierungs- und Funktionsstellen klar unterschieden werden muss; letztere sollten unbefristet angelegt sein. Die Entscheidung darüber, ob ein(e) Wissenschaftler(in) den akademischen Lebensweg tatsächlich einschlägt, fällt ihrer Einschätzung zufolge nach einer ersten Postdoc-Phase von zwei bis drei Jahren. Tenure, so Beisiegel, ist aber kein Zauberwort für die Gestaltung des akademischen Karrierewegs. Unter diesem Begriff werden in Deutschland zudem zwei sehr unterschiedliche Konzepte subsumiert, je nachdem, ob eine feste Stelle unterlegt ist oder nicht. Die frühe Selbstständigkeit der Nachwuchswissenschaftler(innen) ist zwar zu begrüßen; aber es ist ein hohes Maß an Personalentwicklung notwendig, um aus den Nachwuchsforscher(inne)n auch Führungspersönlichkeiten zu machen. Göttingen beispielsweise hat die akademische Personalentwicklung als wichtige Kernaufgabe erkannt und bemüht sich um Kompetenzentwicklung. Alle Hochschulen in Deutschland sind von der HRK aufgefordert, Best Practice-Modelle für die eigene Ausgestaltung des Orientierungsrahmens zurückzumelden. Rund 30 Universitäten sind dieser Aufforderung bislang gefolgt.

In der anschließenden Diskussion standen prägende Verhaltensweisen der beteiligten Personengruppen im Vordergrund: Auf der einen Seite lebten die Professor(inn)en dem Nachwuchs allzu oft vor, dass das Lebensziel ausschließlich innerhalb der Wissenschaft zu finden sei; der nicht-wissenschaftliche Bereich bleibe außen vor. Umgekehrt gebe es einen eklatanten Widerspruch im Verhalten der Nachwuchswissenschaftler(innen): Sie hätten Selbstständigkeit gewonnen, äußerten aber gleichzeitig eine große „Versorgungserwartung“. Ob diese Erwartung alle Bereiche der universitären Karriere umfasst – und damit im Widerspruch zur eingeräumten Selbstständigkeit steht – oder nur den der administrativen Aufgaben – und damit durchaus nachvollziehbar ist –, dazu gab es im Teilnehmerkreis unterschiedliche Stimmen.

Einen Vergleich zwischen der Situation in Deutschland mit der in den USA, Großbritannien und den Niederlanden zog Reinhard Jahn (Göttingen) unter dem Titel „*Stolpersteine auf dem Weg zur Professur – ein deutsches oder ein internationales Problem?*“. Die Wissenschaft, so Jahn, ist international und ihr Markt global – doch die nationalen Wissenschaftssysteme sind

⁵ <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademii/> (Zugriff 5.10.15)

weiterhin sehr unterschiedlich. Zu den Gemeinsamkeiten zwischen allen vier Ländern gehört, dass das Verhältnis von Promotionen zu Berufungen – bei aller Schwierigkeit, überhaupt valide Zahlen zu generieren – in etwa ähnlich ist und dass der Arbeitsmarkt Personen mit Promotion oder PhD aufsaugt. Länderübergreifend stellt die Promotion die besten Berufschancen dar, auch wenn ebenso länderübergreifend nur wenige Postdoktorand(inn)en eine Professur bekommen. „Die Promotion ist also – statistisch gesehen – ein sinnvolles und realistisches Berufsziel.“

Ein echtes Problem hingegen ist für Jahn, dass die akademischen Karrierewege in Deutschland so uneinheitlich sind mit den verschiedensten Zugängen wie Postdoc/Habilitation/Nachwuchsgruppenleitung/Juniorprofessur. In den USA hingegen, als dem stärksten Leistungssystem der Welt, gibt es klare Strukturen. Tenure ist dort die zentrale Schwelle. Dass die Anzahl der Postdoktorand(inn)en ohne Tenure derzeit auch dort anschwillt, ist ein neues Phänomen und mutmaßlich auf den Zustrom von Bewerber(inne)n aus dem Ausland zurückzuführen. Die Karriereendstufe ist in den USA unterschiedlich, je nachdem, ob man an einem staatlichen Labor, an einem College oder an einer Forschungsuniversität beschäftigt ist: Während im ersteren Fall zwar geringer vergütete, aber feste Verträge bestehen, die vom Staat bezahlt werden und wohl am ehesten mit dem Lehrstuhl in Deutschland vergleichbar sind, ist das Gehalt an einer der privaten Forschungsuniversitäten teilweise oder ganz aus Drittmitteln finanziert, die die Professor(inn)en selber einwerben müssen. In Großbritannien ist wiederum der Karriereweg von Postdoc über Lecturer, Senior Lecturer (Reader) bis Professur klar gegliedert. Jedoch gibt es hier keinen „Regelaufstieg“ und in den letzten Jahren ist es durch die Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand zu dezidiert negativen Entwicklungen bei den Universitäten gekommen. In den Niederlanden schließlich wird das System alle zehn bis zwanzig Jahre neu strukturiert. Betriebsbedingte Kündigungen sind aber auf allen Stufen jederzeit möglich. Nach Ansicht von Jahn führt die Situation hierzulande – mit dem unklaren Karrieresystem und der fehlenden Transparenz bei Karriereentscheidungen – dazu, dass Deutschland bei den ERC-Starting Grants den „höchsten Nettoverlust“ erleidet: Viele Kandidat(inn)en aus Deutschland werben ihre Position für eine Institution im Ausland ein.

Die klassische Assistent(inn)enstelle, darin war man sich in der folgenden Diskussion einig, ist heute nicht mehr konkurrenzfähig, am Tenure-System führe kein Weg mehr vorbei. Allerdings mache gerade der Vergleich mit den USA das Problem in Deutschland sichtbar: Wer dort an einer Universität nicht tenuriert werde, könne beispielsweise an einem College eine Stelle finden. Dies sei hierzulande nicht möglich. Wer keinen Ruf bekomme, sei gescheitert und dieses Scheitern werde als existenzbedrohend wahrgenommen. Es sei jedoch ein individuelles Problem und damit für das System „unsichtbar“. Erste Klagen gegen eine negative Tenure-Evaluation seien jedoch schon erfolgreich gewesen. Das Gericht habe dabei argumentiert, dass der Kläger ja schließlich schon das Auswahlverfahren bei der Besetzung der

Stelle bestanden habe. Die Lage werde insgesamt dadurch verschärft, dass die Universitäten von der Politik keine Planungssicherheit hätten und auch dem besten Kandidaten oder der besten Kandidatin nicht garantieren könnten, dass für ihn oder sie tatsächlich eine Stelle vorgehalten werden könne.

Sabine Kunst (Potsdam) legte in ihrem Vortrag drei Schwerpunkte ihrer Hochschulpolitik in Brandenburg dar. Wie können die Karrierewege im Wissenschaftssystem verbessert werden, fragte sie und sprach sich für die Definition von klaren Kriterien für die Tenurierung aus, wies aber auch auf die Schwierigkeiten im föderalen System Deutschlands hin. „Einen Königsweg gibt es nicht“, so Kunst. Sie sprach sich dezidiert für die Beibehaltung verschiedener Karrierewege in Deutschland aus, auch mit Blick auf die verschiedenen Fächerkulturen. Einen besonderen Schwerpunkt legte sie auf die Durchlässigkeit zwischen Universität und Gesellschaft. Systematische Beratungen und Qualifizierungen für Postdoktorand(inn)en sind in ihren Augen wünschenswert. Umgekehrt sollten die Hochschulen offener für Kompetenzen werden, die außerhalb der Wissenschaft erworben wurden. Karriereentwicklungsnetzwerke wie das PEARLS der Universität Potsdam seien ein sinnvoller Weg, auch Module im Bereich Career Development. Schließlich stellte Kunst die Bedeutung der Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft heraus, die sich in regionalen Verbänden und Allianzen äußert.

Am zweiten Tag des forschungs- und hochschulpolitischen Werkstattgesprächs wurden in der Sektion „Modelle aus der Praxis“ fünf beispielhafte Personalentwicklungskonzepte für Nachwuchswissenschaftler(innen) vorgestellt. Sie zeigten: Jedes Konzept kann maßgeschneidert für die jeweilige Universität funktionieren – aber sie machten ebenfalls deutlich, dass es hier nicht einen, sondern verschiedene Wege gibt.

An der Universität Oldenburg, so Katharina Al-Shamery in ihrem Vortrag, wird seit 2009 systematische Personalentwicklung mit dem Ziel betrieben, Führungskräfte zu entwickeln. Qualifizierungs- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten setzen dabei auf allen Stufen an (Doktorand bis Junior-Professor) und sind dabei jeweils den Bedarfen der wissenschaftlichen sowie der nicht-wissenschaftlichen Laufbahn angepasst. Dazu zählen beispielsweise ein zentrales Gesundheitsmanagement und die Entwicklung von Führungspotenzial. Geboten wird aber auch ein Unternehmensnetzwerk mit außeruniversitären Arbeitgebern sowie Unterstützung für Ausgründungen und Transfers von Forschung in die Wirtschaft. Zuständig für die Personalplanung sind die Fakultäten. Sie greifen dabei alle auf die gleichen Steuerungselemente für das Einstellungsmanagement zurück, die zusammen mit dem Präsidium entwickelt werden. Dies, so Al-Shamery, sorgt für Transparenz und verhindert ein „Feudalverhalten“ mancher Professor(inn)en.

Ob mit solchen Maßnahmen nicht die Tatsache befördert werde, dass gerade die guten jungen Leute die Universität verlassen und eine Stelle außerhalb annehmen, stand im Mittel-

punkt der Diskussion dieses Beitrags. Sollte das Ziel von universitärer Nachwuchsförderung nicht sein, vor allem die akademische Laufbahn zu befördern? Mit Blick auf die Stellung der Universität in der Gesellschaft wurde dieser Einwand widerlegt: Karriereförderung an der Universität müsse auch und gerade die Lebenswege außerhalb der Universität im Visier haben. Die Durchlässigkeit in umgekehrter Richtung wurde auch thematisiert: Es sei für die Universitäten ein Problem, für Expert(inn)en beispielsweise aus der Wirtschaft attraktiv zu sein. Dieser Einwurf wurde nicht weiter verfolgt.

Die Universität Potsdam sieht sich im Großraum Berlin im starken regionalen Wettbewerb um den besten Nachwuchs, führte Oliver Günther in seinem Beitrag aus. Er stellte ein Tenure Track-Modell vor, das eng an das amerikanische Modell angelehnt ist und gleichzeitig das deutsche Besoldungsmodell integriert. Phase 1 (W1) dauert maximal sechs Jahre und beinhaltet eine erste Evaluierung nach drei Jahren sowie eine Tenure Track-Evaluierung mit externer Beteiligung im 6. Jahr. Bei erfolgreichem Abschluss (Phase 2) wird der Juniorprofessor auf eine W2-Professur auf Lebenszeit übernommen. Nach weiteren sechs Jahren erfolgt eine weitere Evaluation durch eine Fakultätskommission mit externer Beteiligung und bei positivem Ergebnis eine Heraufstufung auf W3. Das neue Modell wird bis 2019 eingeführt; 4,5 Mio. Euro Hochschulvertragsmittel stehen für die Umsetzung zur Verfügung. 2019 soll das Modell evaluiert und kalibriert werden. Aufgrund der Altersstruktur der Lehrenden an der Universität Potsdam, die vor 25 Jahren gegründet wurde, handelt es sich bei den derzeit 3 bis 6 Tenure Track-Berufungen pro Jahr durchweg um vorgezogene Berufungen. Entscheidend für die Übernahme von W1 auf W2 und für den Übergang von W2 auf W3 ist die persönliche Performance. Allerdings schreibt das brandenburgische Landesrecht vor, dass W3 nur mit externem Ruf erfolgen kann. Derzeit behilft man sich mit der Konstruktion, dass W1 gleich zu W3 wird, allerdings mit reduzierter Ausstattung und W2-Gehalt, das bei entsprechender Performance nach 6 Jahren auf W3 aufgestockt wird. Für die 10 bis 40% Nachwuchswissenschaftler(innen), die an der Tenure Track-Evaluation scheitern, gibt es auch in Potsdam noch kein Lösungsmodell.

In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass das deutsche Beamtenrecht und Tenure eigentlich inkompatibel sind. Einhellig war man darüber hinaus der Meinung, dass die Evaluierung von W1 verpflichtend sein und dass diese Evaluation klaren Kriterien folgen müsse. Hier bestehe Handlungsbedarf. Es wurde zudem die Frage aufgeworfen, wie man die zentrale Anforderung an einen Lehrstuhlinhaber „kann das Fachgebiet in voller Breite vertreten“ in ein Qualifizierungsprogramm aufnehmen kann.

An der Universität Konstanz, deren Modell „Für eine Kultur der Kreativität“ von Ulrich Rüdiger vorgestellt wurde, gilt das Prinzip der leistungsorientierten internen Mittelvergabe. Dies besagt, dass alle Fachbereiche von einer niedrigen Basisfinanzierung ausgehen müssen, wäh-

rend ein Ausschuss für Forschungsfragen über die Zuteilung zeitlich befristeter, zusätzlicher Mittel für fachübergreifende Verbundprojekte entscheidet. Zudem werden Räume und Labors von mehreren Fachbereichen genutzt und flexibel vergeben. Es gibt darüber hinaus zusätzliche Boni bei der Einwerbung von Personalmitteln. All dies soll kreative Prozesse in der Forschung fördern. Des Weiteren gibt es eine Transferplattform für die Kooperation mit der Wirtschaft, öffentlichen Einrichtungen oder Verbänden sowie Gründungsvorhaben.

Die Universität Mainz und ihre drei neu eingerichteten Exzellenzkollegs zu Forschung, Lehre und Nachwuchs stellte Georg Krausch vor. Die Kollegs haben eine strategische Rolle, da sie das Präsidium und den Senat beraten. Damit soll die dezentrale Verantwortung gestärkt werden. Mainz hat zudem das JGU Leadership-Projekt ins Leben gerufen, das Leadership-Kurse für alle neuberufenen Professor(inn)en (z.B. in Hochschuldidaktik oder Mitarbeiterführung) anbietet. Diese Maßnahme ist verpflichtend für alle Führungskräfte, wobei bereits als Führungskraft gilt, wer beispielsweise eine Sekretärin hat oder auch einen Doktoranden betreut.

In der Diskussion der Beiträge aus Konstanz und Mainz wurde angemerkt, dass der Ausstieg aus dem universitären System nach der Promotion der Regelfall sei: 90 % der Doktorand(en)innen verließen die Universität nach der Promotion oder brächen währenddessen ab. Betreuer(innen) von Doktorarbeiten würden sich oft scheuen, wenig aussichtsreichen Kandidat(inn)en von einer universitären Karriere abzuraten. Daher sei es wichtig, Coaching auch für Doktorväter und -mütter anzubieten und die Postdocphase zusätzlich mit Angeboten zur beruflichen Umorientierung anzureichern.

Das Nachwuchskonzept der TU Dresden stellte Hans Müller-Steinhagen vor. Seit 2013 soll sich dort die Befristung von wissenschaftlichen Stellen grundsätzlich an den Qualifikationszielen (Promotion, Habilitation, Erreichen bestimmter fachlicher Kompetenzen bzw. Erfahrungen) orientieren und 1 Jahr nicht unterschreiten. Als Zielgröße – so Müller-Steinhagen – sind/werden etwa 40% der wissenschaftlichen Haushaltsstellen (Landesfinanzierung) dauerhaft vergeben. Die TU Dresden hat zur Unterstützung und Qualifizierung aller Promovierenden eine Graduiertenakademie eingerichtet, die auch über ein Doktorandenkonvent verfügt, das mit einem Sprecher (ohne Stimmrecht) im Senat vertreten ist.

Darüber hinaus wurde mit den TUD Young Investigators ein Status für herausragende Nachwuchsgruppenleiter(innen) geschaffen, der es ihnen ermöglicht, als Gutachter(in) und Prüfer(in) an Promotionsverfahren mitzuwirken, sich mit 2 SWS an der Lehre zu beteiligen und dazu ein zugeschnittenes Fortbildungsprogramm zu durchlaufen. Für die Umsetzung dieser Maßnahme war allerdings die Anpassung aller Promotionsordnungen notwendig. Schließlich wurden unter Verwendung der Experimentierklausel verschiedene Ergänzungen der Grundordnung beschlossen und dem Ministerium vorgeschlagen, die eine größere Flexi-

bilität bei Berufungsverfahren, z.B. in Zusammenarbeit mit den außeruniversitären Forschungsinstituten, ermöglichen. Die Fakultäten der TU Dresden sind verpflichtet, im Rahmen des Berufungsgeschehens aktiv auf eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen hinzuwirken.

Sibylle Baumbach (Mainz) und Cornelis Menke (Bielefeld) stellten in der Sektion „*Perspektiven des Nachwuchses*“ die Sicht der Jungen Akademie dar. Dabei betonten sie, dass der Begriff „Nachwuchs“ nicht glücklich ist, da die Zielgruppe der Programme von 25 bis 45 Jahre reicht. Nur 15 % aller Juniorprofessuren sind zudem mit Tenure Track ausgestattet. Nach einer neuen Studie der Jungen Akademie⁶ ist die Quote interner Berufungen bei Juniorprofessuren mit 44 % sehr hoch. Dies macht deutsche Universitäten unattraktiv im internationalen Rahmen. Wichtig sind für die Junge Akademie länderübergreifende Standards für Aufgaben und Verpflichtungen von Juniorprofessuren sowie mehr externe Kommissionsmitglieder in den Auswahlgremien. Zudem muss die Universität ein höheres Augenmerk auf die Drop-out Quote haben: Sind Juniorprofessuren eventuell doch nicht attraktiv genug?

Die „*Gestaltungsmöglichkeiten der Fakultäten*“ beleuchteten Jürgen Leonhardt (Tübingen/ Philosophische Fakultät) und seine Kollegin Karin Gludovatz (FU Berlin/Geschichts- und Kulturwissenschaften) in ihrer Sektion. Die Fakultäten versuchen Wissenschaftler(innen) zu unterstützen mit Schulungen, Austauschmöglichkeiten für befristet Angestellte, Informationsabenden zu Karriereoptionen außerhalb der Universität und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auf dem abschließenden Podiumsgespräch zwischen May-Britt Kallenrode (Osnabrück), Birgitta Wolff (Frankfurt am Main), Hans Jürgen Prömel (TU Darmstadt) und Ernst Schmachtenberg (RWTH Aachen) wurde deutlich, das derzeit nur ein Zwischenfazit der laufenden Entwicklungen gezogen werden kann: Das deutsche Wissenschaftssystem ist um das Tenure Track-Modell erweitert, doch seine konkrete Ausgestaltung ist noch nicht endgültig. Die Forderung nach mehr Ehrlichkeit und Transparenz im Berufungssystem wurde erneuert. Beispielweise sollten den verschiedenen Evaluationsstufen feste Kriterienkataloge hinterlegt werden. Es müssten zudem neue Qualitätssicherungsmodelle erarbeitet werden. Dies wäre ein wichtiges Signal für deutsche und internationale Nachwuchswissenschaftler(innen). Selbstkritisch wurde formuliert, dass deutsche Universitäten bei der Nachwuchsrekrutierung hauptsächlich auf den deutschen Markt fokussierten. Schließlich wurde darauf hingewiesen, dass derzeit nicht nur Wettbewerb zwischen den einzelnen Universitäten stattfindet, sondern dass auch die verschiedenen Landeshochschulgesetze in Konkurrenz stehen.

⁶ „Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005-2013“, veröffentlicht 19.10.2015 http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Bilder/publikationen/JA_Juniorprofessurstudie_2015.pdf (Zugriff 20.10.2015)

Das 6. forschungs- und hochschulpolitische Werkstattgespräch bot die Gelegenheit zu einem fruchtbaren Gedankenaustausch über die politischen, strukturellen und menschlichen Probleme der akademischen Karriere heute, 100 Jahre nach Max Weber. Auf der menschlichen Ebene war wichtig, dass das bislang oft „unsichtbare Problem“ abgebrochener akademischer Karrierewege sichtbar gemacht wurde, wobei die beruflichen Optionen dieses Personenkreises noch zu klären sind. Hier wäre vielleicht der Beitrag eines Experten oder einer Expertin außerhalb der Universität, beispielsweise eines großen Unternehmens, hilfreich gewesen. Hinzuweisen ist auch auf ein strukturelles Problem: Wenn, wie gefordert, über die Tenurierung nicht die Fakultät, also der nächste Kollegenkreis, entscheidet – wer sieht sich dann tatsächlich in der Verantwortung und auch in der Lage, einem schwächeren Kandidaten/einer schwächeren Kandidatin zu raten, die Universität zu verlassen? Dass Tenure aber ein Qualitätssicherungsverfahren bleiben muss, darin war sich der Teilnehmerkreis des Werkstattgesprächs einig – es kann kein „sicheres Tenure“ geben, auch wenn sich diese Struktur am deutschen Beamtenrecht reibt. In dieser Spannungssituation erscheint es wichtig daran festzuhalten, dass auch in Zukunft die Möglichkeit bestehen bleibt, auf allen Ebenen berufen zu können, nicht nur auf W1. Von dem angekündigten Bund-Länder-Programm, so es denn kommt, ist allein keine grundsätzliche Lösung des Problems zu erwarten; von daher war der bei dem Werkstattgespräch beschrittene Weg, Best Practice-Modelle einzelner Universitäten vorzustellen und gemeinsam zu diskutieren, sicher produktiv.

Das nächste forschungs- und hochschulpolitische Werkstattgespräch zum Thema „Internationalisierungsstrategien“ findet am 8. und 9. April 2016 statt.