



Verantwortliche Personalpolitik an Universitäten

Was hilft Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen?

Interview mit Prof. Dr. Michael Sommer

- › Universitäten sollten eine verantwortliche Personalpolitik betreiben, die einerseits ihr Interesse an einem qualitäts- und leistungsorientierten akademischen Wettbewerb und andererseits das Bedürfnis des wissenschaftlichen Nachwuchses nach besser planbaren Karrierewegen berücksichtigt.
- › Wissenschaftliche Karrieren in frühen Phasen werden immer mit Unsicherheiten verbunden bleiben. Der wissenschaftliche Nachwuchs sollte daher eine gewisse Risikobereitschaft mitbringen und mögliche alternative Berufswege außerhalb der Akademia mitbedenken.
- › Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das die notwendigen Befristungen in der Wissenschaft regelt, darf nicht zu starr ausgestaltet werden. Eine weitere Verkürzung der maximalen Dauer von Befristungen hätte erhebliche Nachteile.
- › *Tenure-Track*-Stellen werden oft als eine gute Möglichkeit diskutiert, die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu verbessern. Sie sind allerdings kein Allheilmittel. Ihre Nachteile dürfen nicht aus dem Blick geraten.

Die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen wird seit Langem kontrovers diskutiert. Einfache Lösungen für die offensichtlichen Probleme gibt es nicht. Die beabsichtigte Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes kann nur punktuell die Rahmenbedingungen verbessern, es braucht umfassendere Reformen im Wissenschaftssystem. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, alle relevanten Akteure in die Diskussion einzubeziehen. In diesem Sinne soll das nachfolgende Interview einen Beitrag zur politischen Meinungsbildung leisten.

Die Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, dauerhaft an Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu arbeiten, sind relativ schlecht. Viele berufliche Alternativen außerhalb der Akademia sind nicht studien- und ausbildungsadäquat. Dies gilt für die Naturwissenschaften und erst recht für die Geisteswissenschaften. Wie bewerten Sie die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrem Fach? Und was raten Sie Ihren Studierenden?

Prof. Sommer: So wie es war, konnte es nicht bleiben. Ein Professor mit einer etablierten Nachwuchskraft führt als Lehrstuhlinhaber durchschnittlich vier bis fünf junge Leute zur Habilitation. Er macht am Tag der Pensionierung aber nur eine Stelle frei. 75 bis 80 Prozent des habilitierten Nachwuchses mussten sich eine Stelle außerhalb der Universität suchen. Für Ingenieure, Mediziner, zum Teil auch Naturwissenschaftler kein Problem. Für Geisteswissenschaftler hingegen ist das allzu oft eine *mission impossible*.

Auf der anderen Seite belebt Konkurrenz das Geschäft. Sie haben auf der Angebotsseite automatisch ein Qualitätsproblem, wenn auf eine ausgeschriebene Professur nur eine oder zwei Bewerbungen kommen. Ein Überangebot an Bewerbern ist aus Sicht der Universitäten und der Fächer wünschenswert.

Deshalb ist es aus meiner Sicht wichtig, dass Promovierte und Habilitierte auch im vierten Lebensjahrzehnt noch die Möglichkeit eines Spurwechsels auf dem Beschäftigungsmarkt erhalten, auch in den Geisteswissenschaften. Der aktuell sehr saugfähige Arbeitsmarkt schafft eigentlich ideale Bedingungen dafür. Geisteswissenschaftler haben Kompetenzen, die in vielen Berufsfeldern nachgefragt werden, nicht zuletzt an herausgehobener Stelle in der Wirtschaft.

Kompetenzen von Geistes- und Naturwissenschaften, unabhängig von erworbenem Spezialwissen, sind in der Wirtschaft zweifellos gefragt. Dennoch stellt sich die Frage nach der Effizienz des akademischen Ausbildungssystems: Braucht ein Unternehmen wirklich den Historiker und die Historikerin mit Habilitation? Und auch für exzellente Neubesetzungen von Professuren ist ein Überschuss von 75 bis 80 Prozent doch sehr groß?

Prof. Sommer: Dass 75 bis 80 Prozent zu viel sind, sehe ich auch so. Der Ball liegt ohne Frage im Feld der Lehrstuhlinhaber, die gehalten sind, eine verantwortliche Personalpolitik zu betreiben. Wer den ganzen Ehrgeiz darauf verwendet, eine große „Schule“ mit Dutzenden von Promovierten und Habilitierten aufzubauen, hat etwas fundamental falsch verstanden.

Parallel dazu ist es vernünftig, im wissenschaftlichen Mittelbau für Daueraufgaben in der Lehre unbefristete Stellen zu schaffen. Nicht jeder, der promoviert ist und an der Uni bleiben möchte, will schließlich Professor werden. Solche Stellen können grundsätzlich auch für Habilitierte offen sein. So kann man einen Teil des Drucks abbauen. Vermutlich wird

aber der Arbeitsmarkt generell zu mehr Flexibilität tendieren, und auch Ältere werden die Nutznießenden davon sein. Wir müssen uns von der Idee verabschieden, dass eine Habilitation, die nicht zur Professur führt, verschwendete Lebenszeit ist.

Die Sichtweise der Universitäten und Fachgebiete ist sicherlich sehr wichtig – schließlich geht es um die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit. Aber auch die Perspektive der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen ist nicht unwichtig, zumal sie Leistungstragende sind. In der derzeitigen Debatte zeichnet sich eine gewisse Verhärtung der Positionen ab. Sehen Sie eine Möglichkeit für Kompromisse?

Prof. Sommer: Diese Sorgen müssen wir unbedingt ernst nehmen. Und ich erinnere mich noch gut daran, wie es war, sich von einer befristeten Stelle auf die nächste zu retten. Schön war das nicht. Nachwuchswissenschaftler sollten aber ehrgeizig sein und sich auch selbst als künftige Hochschullehrer sehen. Wer Sicherheitsdenken Vorrang gibt vor akademischer Freiheit, tut der Wissenschaft, tut der Universität keinen Gefallen. Eine akademische Karriere ist immer auch ein ungedeckter Wechsel auf die Zukunft. Den Erfolg kann niemand garantieren. Deshalb gehört ein gewisses Quantum Risikoaffinität schon dazu. Und ebenso sollte man immer einen Plan B in der Schublade liegen haben.

Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen gibt es eine lange Zeit (in der Regel bis in das vierte Lebensjahrzehnt) großer Unsicherheiten bezüglich der Karriereplanung. Sind *Tenure-Track*-Stellen geeignet, die Planbarkeit zu verbessern? Die Vereinbarung von Leistungszielen und die verbindliche Zusage einer unbefristeten Stelle bei Zielerreichung klingt doch sehr plausibel? Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Nachwuchsgruppenleiter- beziehungsweise Habilitationsphase erhielten dadurch größere Sicherheit, und zwar abhängig von ihrer wissenschaftlichen Leistung. Wie bewerten Sie *Tenure Track*?

Prof. Sommer: Vermeintlich sind Juniorprofessuren mit *Tenure Track* das „Ei des Kolumbus“, mit dem sich das Missverhältnis zwischen Bewerber- und Stellenzahl auf dem akademischen Arbeitsmarkt lösen und die lange Phase beruflicher Unsicherheit verkürzen lässt. Doch wird die Sicherheit in meinen Augen mit hohen Kosten erkaufte.

Erstens wird so eine ganze Generation von Privatdozenten unsanft vom akademischen Arbeitsmarkt verdrängt.

Zweitens müssen sich Berufungskommissionen zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt eines wissenschaftlichen Karriereweges festlegen. Das ist mit hohen Unsicherheiten verknüpft: Hält ein Bewerber, was er verspricht? Ist der Kandidat, der den Zuschlag erhält, wirklich auf lange Sicht die beste Lösung? Sicher, es wird evaluiert. Aber nach welchen Kriterien? Und mutet eine Fakultät einem Juniorprofessor, den sie vor drei oder fünf Jahren berufen hat, wirklich den Makel einer schlechten Evaluation zu?

Drittens: Mit der Habilitation entfällt eine zusätzliche Qualifizierungsstufe, die auch eine wissenschaftliche Reifungsphase ist: ein relativ geschützter Raum, in dem Nachwuchswissenschaftler selbstständig forschen können, ohne von Lehre und akademischer Selbstverwaltung aufgezehrt zu werden. Diesen Schutzraum genießen Juniorprofessoren nicht.

Viertens schließlich bedeutet der Einstieg in *Tenure Track* auch den Einstieg in ein hausinternes Beförderungs- und Berufungssystem. Hochschulwechsel werden seltener. Vor allem werden Professoren, die sich auf der Karriereleiter allmählich von W1 auf W2, und dann womöglich

auf W3 hochhangeln wollen, an ihrer eigenen Universität erpressbar: Beförderung gibt es nur gegen positive Evaluation, und über die Kriterien bestimmen immer häufiger Hochschulleitungen.

So ist es an britischen Universitäten, an denen ich zehn Jahre gelehrt und geforscht habe. Ich will das in Deutschland nicht haben.

Sie haben die kritischen Punkte genannt, wie man *Tenure Track* nicht machen sollte. Hausberufungen sind nicht wünschenswert, *Tenure-Track*-Stellen sollten öffentlich ausgeschrieben werden. Kriterien für die Evaluation zu erstellen, ist Aufgabe der Fakultäten und nicht der Universitätsleitungen. Auch Habilitationsstellen könnten mit *Tenure Track* verbunden werden und so weiter. Wenn Fehlentwicklungen ausgeschlossen würden, wäre *Tenure Track* für Sie ein akzeptabler Weg?

Prof. Sommer: Das ist eben der springende Punkt: Das System *Tenure Track* lässt Fehlentwicklungen geradezu vorprogrammiert erscheinen. Der frühe Einstieg in eine planbare Karriere wird mit zu vielen Nachteilen erkaufte.

Ich kenne außerdem kein System, in dem *Tenure Track* wirklich zufriedenstellende Ergebnisse produziert. In Deutschland glaubt man gern, in den angelsächsischen Wissenschaftssystemen sei alles besser. Tatsächlich wird dort wie hier nur mit Wasser gekocht. Und vieles läuft viel schlechter als bei uns. Ich erinnere nur an die modularisierten Studiengänge, die uns auch einmal als gelobtes Land verkauft wurden.

In der Debatte über die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird auch über eine Verkürzung der Postdoc-Zeiten diskutiert. Dies ist ein zweischneidiges Schwert, insbesondere für die Naturwissenschaften: Gute Forschung und Publikationen in renommierten Journals (beides Voraussetzungen, um exzellente wissenschaftliche Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen) brauchen viel Zeit – besonders wenn experimentell gearbeitet wird. Sind kürzere Promotions- und Postdoc-Phasen in Ihrem Fach zielführend?

Prof. Sommer: Wer sich das ausgedacht hat, lebt in einer Welt, die mit der wissenschaftlichen Wirklichkeit nichts zu tun hat. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist vom Grundsatz her eine gute Einrichtung, weil es Befristungen zulässt, ohne die es an den Hochschulen nicht geht. Es ist aber viel zu starr und geht völlig an der Wirklichkeit der Patchwork-Finanzierung vorbei, mit der wir in der Wissenschaft andauernd konfrontiert sind. Ich habe Geld für eine Vierzigprozentstelle für zwei Jahre, kann diese Stelle aber nicht vergeben, weil der entsprechende Befristungszuschnitt unzulässig ist. Wenn ich das jungen Leuten erkläre, sehen sie mich meist verständnislos an.

Die Verkürzung der Postdoc-Phase, wie sie jetzt in der kassierten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgesehen war, würde nicht nur den Nachwuchs in den Naturwissenschaften hart treffen. Auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften ist eine dreijährige Postdoc-Phase völlig unzureichend. Wie soll man in so kurzer Zeit ein eigenständiges Forschungsprojekt zum Erfolg führen und sich daneben noch auf Stellen bewerben, das Habilitationsverfahren vorbereiten und womöglich Drittmittel einwerben? Hier haben sich Bürokraten offensichtlich an einem Formelkompromiss versucht: zwischen Gewerkschaftsforderungen, die Befristung in der Postdoc-Phase ganz zu untersagen, und Bestrebungen der Universitäten, sie so zu belassen, wie sie ist. Null plus sechs durch zwei ergibt nach Adam Riese: drei. Im Wissenschaftssystem ist das aber eine Milchmädchenrechnung.

Als Betreuer von Promovierenden, Postdocs und Habilitierenden werden Sie sicherlich mit deren Bedürfnissen und Sorgen konfrontiert. Wie könnte ihre Lage verbessert werden? Was muss die Politik regeln? Was kann man Universitäten, Fakultäten, Betreuern und Betreuerinnen sowie dem wissenschaftlichen Nachwuchs eigenverantwortlich überlassen?

Prof. Sommer: Generell sollte die Politik nicht aus den Augen verlieren, dass junge Menschen, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, diese Entscheidung ja sehr bewusst treffen. Ich kenne in meinem Fach keine jungen Leute, die sich wünschen, beschützt zu werden – auch wenn interessierte Kreise wie die GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Anm.) das immer wieder behaupten. Politiker sollten deshalb ihren Fürsorgeinstinkt hintanstellen und junge Wissenschaftler als diejenigen behandeln, die sie sind: eigenverantwortliche Individuen, die sich der Risiken ihrer Entscheidung sehr wohl bewusst sind.

Hochschullehrer haben die Aufgabe, den Nachwuchs an ihrem Lehrstuhl immer wieder daran zu erinnern, dass es diese Risiken gibt. Das ist ihre Verantwortung. Die Politik hingegen trägt die Verantwortung dafür, dass Forschung und Lehre an Hochschulen auskömmlich finanziert sind. Der Etat eines Lehrstuhls, selbst einer Fakultät, besteht allzu oft aber nur aus unterschiedlichen, meist nicht miteinander verrechenbaren Posten. Daraus unter den Bedingungen, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz schafft, ein Personaltableau zu basteln, ist oft ein Ding der Unmöglichkeit. Die Leidtragenden sind in erster Linie junge Wissenschaftler, nicht wir Hochschullehrer. „Gut gemeint“, auch im Fall des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, ist das genaue Gegenteil von „gut gemacht“.

Viele Probleme, die im Kontext des Protestes #IchBinHanna angesprochen werden, lassen sich durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht lösen. Die Herausforderungen sind weit größer. Was würden Sie der Politik empfehlen – im Hinblick auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und darüber hinaus?

Prof. Sommer: Völlig richtig, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz allein kann die Probleme nicht lösen. Überhaupt kann die Politik nur günstige Rahmenbedingungen für die Wissenschaft schaffen, den Rest müssen die dort Tätigen schon selbst erledigen.

Die Politik muss selbstverständlich alle Akteure anhören: die Hochschulen, die Hochschullehrer, den wissenschaftlichen Nachwuchs. Aber #IchBinHanna ist nicht die Gesamtheit des wissenschaftlichen Nachwuchses, auch wenn aus diesem Lager die Stimme besonders vernehmlich ertönt.

Am Ende muss die Politik Prioritäten setzen. Ihr Hauptanliegen sollte es sein, dass Deutschland ein zukunfts- und leistungsfähiges Wissenschaftssystem zurückerhält, das nicht nur gut finanziert ist, sondern in dem das Geld, das ja auch jetzt nicht zu knapp fließt, auch gut angelegt ist. In meinen Augen kann das nur ein System sein, das auf die Eigenverantwortlichkeit Einzelner setzt, Leistung belohnt und möglichst breiten Raum auch für unkonventionelle Wege lässt.

Leider kann man nicht sagen, dass sich die politischen Akteure in Bund und Ländern hier besonders mit Ruhm bekleckert haben. Wenn man will, dass das viele Geld, das die Steuerzahler in Forschung und Wissenschaft investieren, endlich Früchte trägt, muss das Kooperationsverbot fallen.

Das Interview führte Norbert Arnold, Hauptabteilung Analyse und Beratung, Konrad-Adenauer-Stiftung.

Impressum

Interview mit

Prof. Dr. Michael Sommer

Professor für Alte Geschichte am Institut für Geschichte der Carl von Ossietzky
Universität Oldenburg;
Vorsitzender des Philosophischen Fakultätentages;
Mitglied des Wissenschaftsnetzwerks der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Dr. Norbert Arnold

Wissenschaft, Ethik und Technologie
Analyse und Beratung
T +49 30 / 26 996-3504
norbert.arnold@kas.de

Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin

Diese Veröffentlichung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. dient ausschließlich der Information. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder -helfenden zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Herausgeberin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 2023, Berlin
Gestaltung: yellow too, Pasiek Horntrich GbR
Satz: Janine Höhle, Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland.

ISBN 978-3-98574-158-8



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Bildvermerk Titelseite
© katatonia, stock.adobe.com