

Zukunft im Angesicht des Nichts?

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland

Stefanie Samida
Tübingen

In den letzten Jahren hat sich das deutsche Hochschulsystem grundlegend verändert. Dafür verantwortlich ist der ‚Bologna-Prozess‘. Die durch die Reform geschaffenen neuen Studiengänge müssen in weiten Teilen mit deutlich höherem Lehr- und Betreuungsaufwand als die herkömmlichen betrieben werden. Zudem zeichnet sich ein Anstieg der Studierendenzahlen ab; er dürfte an-

halten und wird überdies von der Politik gefordert.¹

Beides – immer mehr Studierende in immer lehrintensiveren Studiengängen – führt zu einem verstärkten Bedarf an Lehrpersonal im deutschen Hochschulwesen. Hierin liegt – so könnte man meinen – eine Chance für den wissenschaftlichen Nachwuchs, mittelfristig im universitären System eine Anstellung zu finden und sich so auch langfristig zu etablieren.² Neue Positionen wie die Juniorprofessur mit Tenure-Track oder so genannte ‚Lecturer‘-Stellen zielen darauf ab, Nachwuchswissenschaftler nach der Promotion an der Hochschule zu halten und ihnen die Möglichkeit zur Weiterqualifikation zu bieten. Solche Stellen bilden jedoch, wenigstens bislang, nur einen Bruchteil der tatsächlich benötigten Stellen für Nachwuchswissenschaftler. Der weitaus größere Teil von ihnen lebt in unsicheren, prekären Arbeitsverhältnissen – das Schlagwort vom „akademischen Prekariat“ (Hollenstein 2009) macht die Runde. Mit Zeit- und Werkverträ-

¹ Hingewiesen sei hier etwa auf die doppelten Abiturjahrgänge und das Ziel, die Studienendquote auf den EU-Durchschnitt anzuheben. Laut OECD liegt die Studienanfängerquote durchschnittlich bei weit über 50 %, in Deutschland liegt sie dagegen bei etwa 35 %. – Für Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge möchte ich Manfred K. H. Eggert und Thomas Knopf danken.

² Als Nachwuchswissenschaftler betrachte ich alle Postgraduierten – vom Doktoranden bis zum Habilitanden –, die mit oder ohne Anstellung an einer Universität oder Forschungseinrichtung arbeiten und beabsichtigen, sich weiterzuqualifizieren bzw. die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben.

gen sowie Lehraufträgen verdienen sich die deutschen Nachwuchskräfte ihr Auskommen an der Universität mehr schlecht als recht. Dabei übernehmen sie gerade im Bereich der Lehre eine wichtige Aufgabe, denn es ist in erster Linie ihnen zu verdanken, dass der Lehrbetrieb an den Universitäten noch nicht zusammengebrochen ist. Um die für eine Universitätslaufbahn notwendige Lehrerfahrung zu sammeln, nimmt der eine oder andere dann auch schon einmal einen Lehrauftrag unentgeltlich wahr. Gehört er oder sie zu den Glücklichen, die eine Lehrvergütung bekommen, stellt sich schnell Ernüchterung ein: Der Betrag, den man für ein Semester bekommt, ist nicht mehr als ein Taschengeld – jede Dienstleistung im Handwerk wird besser entlohnt.³ Das weiß auch die Universitätsverwaltung – Abhilfe geschaffen wurde bisher jedoch nicht. Das liegt vor allem an der unzureichenden finanziellen Ausstattung der Universitäten. Die Wissenschaftsminister verstehen es daher, die Reform der Studiengänge nicht zuletzt auf Kosten des wissenschaftlichen Nachwuchses durchzuführen.

In der aktuellen Auseinandersetzung mit der Hochschulstrukturreform und der gegenwärtigen Lage der Universitäten wird kaum der Blick auf den akademischen Nachwuchs gerichtet. Dabei verdeutlicht gerade die Situation der Nachwuchswissenschaftler, deren außerordentlich hohe Qualifikation und Motivation allenthalben hervorgehoben und gelobt wird, die dem derzeitigen Hochschulwesen immanenten Lücken und Tücken: angefangen von der Stellenvergabe (Stichwort ‚Netzwerke‘) über die häufig unzureichende Förderung des Nachwuchses bis hin zu seiner ‚Ausbeutung‘ als billige Lehrkräfte. Gibt es also für den akademischen Nachwuchs noch eine Zukunft an der Universität? Oder trifft nicht viel eher das zu, was Martin Spiewak bereits 1998 in der *ZEIT* schrieb, dass die Alma mater eine Rabenmutter sei, die zu viele Kinder geboren und großgezogen habe, die ihren Nachwuchs bis ins hohe Alter im Nest hocken lasse und ihm Hoffnung mache, ehe sie ihn auf die Straße werfe? Ist es mittlerweile gar schon wieder so, dass wir Max Weber (1919: 4) bemühen können, der 1917 in seinem berühmten Vortrag über „Wissenschaft als Beruf“ konstatierte, es sei für einen jungen Gelehrten ohne Vermögen außerordentlich gewagt, die akademische Laufbahn einzuschlagen?

Der Beitrag ist in drei Abschnitte untergliedert: Zuerst werde ich einige Anmerkungen zur derzeit praktizierten Stellenvergabe in der Wissenschaft machen. Anschließend gehe ich auf die Rahmenbedingungen an den Universitäten ein und beleuchte im dritten Teil dann die Problematik

³ 2006 errechneten Lehrbeauftragte einer Münchner Hochschule ihren Stundenlohn auf durchschnittlich drei Euro (Hollenstein 2009).

des durch den ‚Bologna-Prozess‘ ausgelösten Bedarfs an Lehrpersonal. Am Ende steht der Versuch, die Situationsanalyse zusammenzufassen und eine – notwendigerweise persönliche – Antwort auf die im Beitragstitel formulierte Frage zu geben.

1. Stellenvergabe in der Wissenschaft

Vor kurzem hat der Prähistoriker Heinrich Härke sehr eindrücklich die fehlende Transparenz bei der Stellenvergabe von Hochschulprofessuren in Deutschland dargelegt. In seinem Beitrag mit dem Titel „The Good, the Bad and the Ugly? Ein Vergleich von drei europäischen Berufungssystemen im archäologischen Fachkontext“ stellte er abschließend fest, dass man – gerade im deutschen Berufungssystem – mit Anpassung und Protektion weiter komme als mit Selbständigkeit und eigenständigem Denken (Härke 2006: 126). Härkes Anliegen, mit seinem Beitrag die längst überfällige Diskussion der Besetzungspraxis von Lehrstühlen anzuschieben, blieb im Fach nahezu ohne Resonanz.⁴

Das von Härke beschriebene, in weiten Teilen intransparente deutsche Berufungssystem findet sich freilich auch auf der ‚unteren‘ Ebene des Wissenschaftssystems und betrifft nicht nur die von Härke analysierten archäologischen Fächer, sondern die Wissenschaft generell. Wer hat es noch nicht erlebt, dass Projekt- bzw. Drittmittelstellen nur aus formalen und rechtlichen Gründen ausgeschrieben werden? Nicht selten sind diese Stellen schon inoffiziell vergeben, bevor sie ausgeschrieben werden; dies zeigt sich bisweilen eindrücklich am Ausschreibungstext: Die Lektüre mancher Ausschreibungen lässt gar keine andere Schlussfolgerung zu. Da werden Kenntnisse und Fertigkeiten gefordert, die erkennen lassen, dass nur ein bestimmter Kandidat sie erfüllen kann. Bisweilen lässt auch der Publikationsort der Stellenanzeige erkennen, dass man eigentlich gar keine Bewerber sucht, etwa wenn sich die Anzeige versteckt auf der Instituts-homepage befindet oder ausschließlich in einer kleinen Regionalzeitung veröffentlicht wird. Darüber hinaus zeigt sich häufig auch an der Art der Durchführung von Vorstellungsgesprächen, dass kein ‚echtes‘ Interesse an dem oder der Kandidaten/-in besteht. Die Einladung von Kandidaten als „Kanonenfutter“ – so der Ausdruck eines potenziellen Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer Stellenbesetzung – ist kein Einzelfall.

⁴ Auf den Artikel von Härke erschien lediglich meine eigene Antwort; siehe Samida 2007.

Die beschriebene Praxis der internen und informellen Stellenbesetzung ist in weiten Teilen der Wissenschaft Gang und Gäbe. Sie zeigt, dass Universität und Wissenschaft vor ‚Verfälschung‘ nicht gefeit sind. In der Wissenschaft spielen – wie in anderen Bereichen – Kontakte und persönliche Netzwerke eine elementare Rolle für das berufliche Weiterkommen: Kaum eine akademische Karriere ist ohne das so genannte ‚Vitamin B‘ denkbar. Zwei kürzlich durchgeführte Untersuchungen unter Archäologen bestätigen dieses Urteil. So hielten in der einen Analyse 84 % aller Befragten ‚Beziehungen‘ für wichtig oder sehr wichtig (Lorenzen 2007: 369), in der anderen schätzen die Befragten persönliche Kontakte für das Weiterkommen im Fach auf einer Skala von 1 (weniger wichtig) bis 6 (sehr wichtig) durchschnittlich mit 5,1 ein (Samida/Eggert 2007: 44). Diese Ergebnisse sind gewiss keine große Überraschung und dürfen zweifellos auch auf andere Fächer übertragen werden.⁵

Das so genannte ‚Networking‘ ist also in allen akademischen Kreisen üblich – ein Faktum, das nicht oft genug hervorgehoben werden kann. Demnach wäre es naiv zu glauben, allein die wissenschaftliche Qualifikation gebe den Ausschlag bei der Stellenvergabe. Sie ist gewiss wichtig, entscheidend sind jedoch zumeist persönliche Kontakte, ohne die – früher wie heute – kaum etwas zu erreichen ist.⁶

2. Universitäre Rahmenbedingungen

Im Großen und Ganzen darf man wohl feststellen, dass die universitären Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler aufgrund der zahlreichen Förderprogramme diverser Forschungsförderungsinstitutionen und Stiftungen (Deutsche Forschungsgemeinschaft, VolkswagenStiftung, parteinahe Stiftungen etc.) auf den ersten Blick nicht ganz so schlecht sind, wie häufig kolportiert wird. Auch wenn die Lage also erst einmal nicht

⁵ Siehe z. B. Fischer 2004; Henn 2004. Enders (2008: 89 f.) spricht bei der Rekrutierung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses von ‚Inhouse‘-Karrieren“ und von ‚inbreeding‘ des Nachwuchses“.

⁶ Siehe dazu auch die zitierten Kommentare der portraitierten Nachwuchswissenschaftler in Attempto (2007) und bei Spiewak (1998). Interessant ist auch die Analyse von Beaufay (2003), die sich ganz allgemein mit der Frage „Wie werden Wissenschaftler gemacht?“ auseinander gesetzt hat. Einen historischen Blick auf die deutsche Privatdozentur zwischen ca. 1870 und 1930 hat Paletschek (2004) unternommen. Gegenüber der heutigen Situation hat sich kaum etwas geändert: „Unabdingbar waren gute persönliche Kontakte zu den einflussreichen Männern des Faches und ein entsprechendes Persönlichkeitsprofil, das mit der Konkurrenzsituation, den akademischen Neidereien, Empfindlichkeiten und Eitelkeiten umzugehen mußte“ (ebd.: 599).

allzu trostlos erscheint, gibt es auf den zweiten Blick dennoch einige Aspekte, denen man sich in Zukunft eingehender widmen sollte. Drei zentrale Gesichtspunkte möchte ich herausgreifen und hier in aller gebotenen Kürze umreißen.

2.1. *Zufälligkeiten und Abhängigkeiten*

Wie in vielen anderen Bereichen ist auch das berufliche Vorwärtkommen an der Universität stark von Zufällig- und Abhängigkeiten geprägt. Was den Zufall betrifft, hatte schon Max Weber auf diesen Umstand hingewiesen. Er bezeichnete die Chance, dass es ein Privatdozent oder Assistent jemals zu einem Ordinariat schaffe als Glücksspiel, als eine „Angelegenheit, die einfach Hasard ist“ (Weber 1919: 17). „Gewiß:“, so fährt er fort, „nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt“. An dieser Diagnose hat sich auch nach bald 100 Jahren nichts geändert. Vieles hängt immer noch davon ab, ob man die richtigen Leute kennt und zufällig zur richtigen Zeit am richtigen Ort ist, sprich: genau die Spezialisierung besitzt, die gerade gewünscht wird. Für die undurchsichtigen deutschen Berufungsverfahren trifft dies in ganz besonderem Maße zu. Die Besetzung von Lehrstühlen gleicht häufig mehr einer Lotterie als einem professionellen und transparenten Auswahlverfahren. Nicht nur, dass auch hier Beziehungen eine wichtige Rolle spielen, nein, auch die internen Querelen in den Berufungskommissionen sind für die Kandidaten kaum einzuschätzen.⁷

Neben dem Zufall ist die Situation von Nachwuchswissenschaftlern auch von Abhängigkeiten geprägt – gerade hinsichtlich der Finanzierung. Dies zeigt sich auf zweierlei Art. Erstens sind junge Forscher darauf angewiesen, dass Forschungsmittel und damit Stellen eingeworben werden, um somit überhaupt in den Genuss einer Finanzierung zu kommen. Dies bedeutet aber gleichzeitig, worauf der Historiker Dieter Langewiesche (2008b: 247 f.) kürzlich hingewiesen hat, dass die jungen Forscher ihre eigene Forschung dort ansiedeln müssen, „wo die Geldtöpfe der Projekte stehen“. Manch ein junger Wissenschaftler wird sich daher – durchaus verständlich – wohl weniger aus eigenem Interesse als vielmehr aus finanziellen Gründen für die Mitarbeit an einem dieser Projekte entscheiden. Schließlich kann man ein solches Angebot nur schlecht ausschlagen, zum

⁷ Siehe dazu Simon (2007), der die ‚Kleinkriege‘ und ‚Deals‘ in einer solchen Kommission geschildert hat.

einen des Geldes wegen und zum anderen – sofern die Stelle beispielsweise vom potenziellen Doktorvater angeboten wurde – aus Angst, zukünftig nicht mehr bedacht zu werden oder gar in Ungnade zu fallen. In den letzten Jahren zeichnet sich darüber hinaus die Tendenz ab, die Nachwuchsförderung über Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen, Forschergruppen etc. und damit auf der Basis einer vorgegebenen und gezielten Themenstellung abzuwickeln. Die individuelle Förderung tritt dagegen immer mehr zurück, weshalb die Finanzierung eines eigenständig erarbeiteten Dissertationsthemas zukünftig schwieriger werden dürfte. Nicht ganz schuldlos an dieser Entwicklung ist die *Exzellenzinitiative*, die die Bildung fächerübergreifender Graduiertenschulen geradezu forciert und darin den Königsweg der Nachwuchsförderung sieht.

Zweitens zeigen sich Abhängigkeiten immer auch dann, wenn man sich beispielsweise selbst um eine Finanzierung bemüht; das wird am Begutachtungssystem etwa bei Stipendiumsanhträgen und Anträgen auf eine eigene Stelle deutlich. Eine 2004 durchgeführte Untersuchung unter ehemaligen Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zeigt, dass hier in Zukunft noch erheblicher Verbesserungsbedarf besteht. 55 % der damals Befragten gaben an, dass ihrer Meinung nach Anträge scheiterten, weil die Gutachter nicht objektiv bzw. die Kriterien für die Beurteilung nicht transparent genug waren (Enders/Mugabushaka 2004: XV; 53 f.). Abhängigkeit besteht aber nicht nur von den Gutachtern; sie zeigt sich auch an allzu rigiden Altersgrenzen, unabhängig vom Fach oder dem akademischen Alter; nicht zu vergessen ist auch die lange Bearbeitungszeit von Anträgen, die in der Regel zwischen bestenfalls vier Monaten bei einigen Stiftungen und über sechs Monaten bei der DFG liegen. Eine so lange Übergangsphase sei kaum überbrückbar, monierte etwa eine Humanmedizinerin in der genannten DFG-Umfrage (ebd.: 61).

Bei der Vergabe von Stipendien und Projektstellen ist also deutlich mehr Transparenz angebracht. Kaum eine Stiftung teilt dem Bewerber die Gründe für oder gegen die Aufnahme eines Forschungsantrages mit; die DFG ist hier eine löbliche Ausnahme, da sie ihren Bewerbern immerhin einige Auszüge aus den Gutachten als Feed-Back zur Verfügung stellt. Insgesamt ist die Situation für den Bewerber aber mehr als unbefriedigend, weil in den meisten Fällen unklar bleibt, woran er gescheitert ist (Qualifikation, Antrag, etc.).

2.2. Hierarchische und oligarchische Strukturen

Der Soziologe Richard Münch (2007) hat kürzlich herausgestellt, dass das deutsche Wissenschaftssystem durch Kartelle, Monopole und Oligarchien gekennzeichnet sei. Dies macht er vor allem an der Vergabe von Drittmitteln fest, die immer häufiger auf die gleichen Antragsteller verteilt würden.⁸ Die Studie Münchs bestätigt das bereits Ende der sechziger Jahre des 20. Jahrhunderts von Robert K. Merton (1968) als ‚Matthäus-Effekt‘ beschriebene Phänomen. Mertons wissenschaftssoziologischen Überlegungen bezogen sich damals allerdings auf die Zitierhäufigkeit wissenschaftlicher Veröffentlichungen: Bekannte Autoren, so stellte er fest, würden häufiger zitiert als unbekannte. Übertragen auf Münchs Ergebnisse heißt das: Bekannte Forscher werden häufiger mit Drittmitteln bedacht als unbekannte – oder anders ausgedrückt: In der Forschungsförderung zählt weniger Qualität und Leistung als Reputation und Sichtbarkeit.⁹

Die vor allem im Forschungsbereich von Münch angetroffene Oligarchie wirkt sich auch auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus. Die Oligarchie sei, so Münch (2007: 352 f.), zu einer „schweren Hypothek“ geworden, die Kreativität im Keime ersticke und künstliche Betreuungsprobleme schaffe. Forschung in abhängiger Stellung und unter Anleitung von Lehrstuhlinhabern werde forciert und somit Forschung miteinander konkurrierender, selbständiger und gleichberechtigter Nachwuchswissenschaftler unterbunden (ebd.: 361). Junge kreative Wissenschaftler würden in prekärer Stellung ohne realistische Chance auf eine Professur ‚gehalten‘. „Lebensläufe in totaler Unsicherheit“ seien die Folge (ebd.: 359). Diejenigen, die Karriere machen wollten, zeigten der Universität frühzeitig die kalte Schulter; zurück blieben Mitarbeiter, so Münch, „die sich im Fahrwasser farbrikmäßiger Routineforschung nach DFG-Standard ohne Aufstieg von Projekt zu Projekt hangeln“ (ebd.).

Die oligarchischen sind also eng mit den hierarchischen Strukturen verbunden. Auch die Teilnehmer der bereits angesprochenen DFG-Umfrage sehen in den hierarchischen Strukturen ein generelles Problem.

⁸ „Kartelle, Monopole und Oligarchien ziehen in einem sich selbst verstärkenden Prozess zunehmend mehr Ausschreibungserfolge und Drittmittel und damit auch Publikationen in absoluten Zahlen an sich und vermehren damit ihr symbolisches Kapital, während die ehemaligen Konkurrenten zunehmend ärmer an symbolischem Kapital und Forschungsmitteln werden“ (Münch 2007: 374); noch deutlicher (ebd.: 386). Ähnlich kritisch zur immer wichtiger werdenden Drittmittelinwerbung und der damit verbundenen Antragsrhetorik sowie dem Begutachtungssystem z. B. Koschorke 2007; Seel 2006.

⁹ Münchs Thesen werden kontrovers diskutiert, siehe Jansen/Heidler 2008; Ausperg/Hinz/Güldler 2008; Jansen/Heidler/von Görtz 2009; Münch 2009.

58 % von ihnen sind der Ansicht, dass die „hierarchische Struktur des Hochschulwesens die wissenschaftliche Selbständigkeit des Nachwuchses beeinträchtigt“ (Enders/Mugabushaka 2004: XV; 48). Leider liefert die Studie keine Hinweise, wie die Strukturen nach Meinung der Befragten aufzulösen seien, so dass lediglich festzuhalten bleibt, dass das deutsche Wissenschaftssystem in vielerlei Hinsicht von Strukturen geprägt ist, die vom Nachwuchs als zu starr empfunden werden.

2.3. Gesetzliche Vorgaben

Als letzten Punkt möchte ich noch kurz auf die Gesetzgebung eingehen. Hier sind vor allem das Hochschulrahmengesetz (HRG) und Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu nennen. Seit einigen Jahren ist eine befristete Anstellung an der Universität oder Forschungseinrichtung auf insgesamt zwölf Jahre beschränkt – sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion. Wer es innerhalb dieses Zeitfensters nicht zu einer Festanstellung gebracht hat, muss sich außerhalb der Wissenschaft nach einer Beschäftigung umsehen. Immerhin hatte der Gesetzgeber nach langen Diskussionen und Protesten im April 2007 ein Einsehen und hat durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz einige zusätzliche Regelungen eingeführt. Nunmehr sind unter bestimmten Umständen befristete Beschäftigungen über zwölf Jahre hinaus möglich.

Den jetzt geltenden neuen Regelungen mögen zwar gut gemeinte Absichten zugrunde gelegen haben, ihre Wirkung war und ist jedoch verheerend. Über Jahre hinweg wurde eine ganze Generation an jungen Wissenschaftlern über ihre weitere Zukunft an der Universität und anderen Forschungseinrichtungen im Ungewissen gelassen. Erst das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat hier – wenn auch mehr schlecht als recht – Abhilfe geschaffen. Denn noch immer schreibe der Staat vor, so Dieter Langewiesche (2008b: 248) „wie lange es bis zur Professur dauern darf“. Er regle sogar die Arbeitsverhältnisse studentischer Hilfskräfte. „Die fürsorgliche Guillotine“, bemerkt Langewiesche (ebd.) zynisch, „wartet also auf alle, die ihr Zeitkonto überziehen, das ihnen die Hochschulpolitik zubilligt“. Angesichts dieser Reglementierungswut muss man sich in der Tat fragen, ob der Staat keine wichtigeren Aufgaben hat. Das Damoklesschwert hängt also weiter über dem Nachwuchs und wer weiß schon, was die Politik als nächste scheinbare Errungenschaft für die Hochschulen bereithält.

3. Der ‚Bologna-Prozess‘: Hoffnung und Ernüchterung

Vor gut einem halben Jahr erschien in der *ZEIT* ein Interview mit dem langjährigen Generalsekretär des Wissenschaftsrates, Wedig von Heyden. Darin nahm er unter anderem Stellung zur ‚Bologna-Reform‘ und der bislang erfolgten Umsetzung. Er wies darauf hin, dass die neuen Studiengänge kleinere Lerngruppen und damit mehr Personal benötigten. Der Wissenschaftsrat habe speziell für die bessere Betreuung 15 % zusätzliche Mittel vom Staat gefordert (von Heyden 2009: 32).¹⁰ Allerdings habe die Politik den Hochschulen das notwendige Geld nicht bewilligt. Hierin, so von Heyden, liege eine der Hauptursachen für die Probleme der Bachelorreform.

Dieses Statement ist insofern interessant, da damit ähnliche Äußerungen zahlreicher Wissenschaftler bestätigt werden, die in den letzten Jahren immer wieder auf den durch die Reform benötigten Mehrbedarf an Betreuung hingewiesen haben.¹¹ Bis jetzt ist diese Forderung offenbar nicht bei den Politikern angekommen. Dabei sind die Missstände in der Lehre offensichtlich: Wie von der Politik gewünscht, strömen immer mehr Studierende an die Universitäten, die jedoch immer weniger von lokalem Lehrpersonal betreut werden.¹² Ein scheinbar eleganter Ausweg aus der Misere liegt in der Beschäftigung von Lehrbeauftragten.¹³ Diese „gypsy scholars“, also wandernden Dozenten „ohne feste Anstellung, die – je nach Nachfrage – mal hier, mal da dozieren“ (Sursock 2004: 43), werden semesterweise bzw. je nach Bedarf angeworben. Die Vergütung des „ambulanten Lehrpersonals“ (Kreckel/Pasternack 2008: 75) erfolgt – abhängig von der finanziellen Lage der jeweiligen Hochschule – entweder gar nicht oder in einer Höhe, die in vielen Fällen nicht einmal die entstandenen

¹⁰ Ausführlich dazu Wissenschaftsrat (2008). Darin wird auch „die Sicherung oder Herstellung guter Betreuungsrelationen in allen Fächern“ (ebd.: 93) angemahnt und weitere Personalmittel zur Qualitätssteigerung der Lehre gefordert.

¹¹ Beispielsweise: Koschorke 2007: 131; Müller-Schöll 2009: 144.

¹² Andere Wissenschaftler führen das schlechte Betreuungsverhältnis von Studierenden und Lehrenden auf eine personelle Umstrukturierung zurück: „Professoren werden aus den ersten drei Studienjahren (dem B.A.) weitgehend oder ganz abgezogen; ersatzweise werden billige Dozentenstellen mit riesigem Lehrdeputat geschaffen. Auch diese Maßnahme kennt nur ein Ziel: billigen Massenumsatz“ (Menninghaus 2009: 78).

¹³ Während im Zeitraum von 1998 bis 2005 das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an Universitäten nur um etwa 5 % angestiegen ist, wuchs in der gleichen Zeit das nebenberufliche wissenschaftliche Personal um fast 20 % an (Kreckel/Pasternack 2008: 78 Taf. II-2.8).

Kosten deckt. Seit längerem wird daher eine angemessene Vergütung der Lehrbeauftragten gefordert.¹⁴

Zur Lösung des Problems gibt es verschiedene Möglichkeiten. Die sicherlich radikalste, aber wohl am wenigsten realisierbare Form läge in der Verweigerungshaltung der Lehrbeauftragten. Das hätte aber zur Folge, die Problematik auf den Schultern der Studierenden auszutragen. Damit wären auch jene betroffen, die an der gegenwärtigen Lage völlig schuldlos sind. Zweckmäßiger dürfte es daher sein, dass der Staat den Universitäten endlich die versprochenen Mittel zuweist und diese dann nicht zweckentfremdet, sondern tatsächlich für die Anstellung von hauptamtlichem Lehrpersonal eingesetzt werden. Darüber hinaus könnten die Universitäten die bereits vielfach eingeführten Studiengebühren für eine „Personalreform“ (Langewiesche 2008a: 239) nutzen. Dadurch, so hofft etwa Langewiesche, würden sich die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses „auf dem engen universitären Berufsmarkt“ deutlich verbessern; eine solche Personalreform dürfte zugleich zu einem breiteren Lehrangebot führen.

4. Zukunft im Angesicht des Nichts oder Die Alma mater frisst ihre Kinder?

Wie ist es also um den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland bestellt? Das Ergebnis fällt recht zwiespältig aus.

Gewiss gibt es eine Überproduktion an wissenschaftlichem Nachwuchs und die Zahl hochqualifizierter junger Wissenschaftler, denen die Hochschule keine Perspektive bieten kann, wird weiter steigen. Doch bis heute fehlt es, wie es von Heyden (2009: 32) ausgedrückt hat, „nach wie vor an verlässlichen Karriereoptionen“. Eine ähnliche Diagnose hat auch Langewiesche (2008a: 237) gestellt. Die Professur sei immer noch die einzige Dauerstelle für Hochschullehrer. Vor diesem „Nadelöhr“ gebe es einen „wachsenden Stau an Bewerbern“. Doch mangels vorhandener Stellen sei selbst für die „Höchstqualifizierten die Passage dieses Nadelöhrs zu einem unkalkulierbaren Risiko geworden“. Er fordert daher die Schaffung von Stellen vor dem Nadelöhr, also „unterhalb der Professur“ (ebd: 238), und zwar nach britischem System. In eine ähnliche Richtung geht auch der Vorschlag von Münch (2007: 347 ff.; 401 f.). Er fordert die Einrichtung von Stellen selbständig arbeitender Nachwuchswissenschaftler – sei es in

¹⁴ Beispielsweise: Langewiesche 2008a: 238; Müller-Schöll 2009: 145; Wissenschaftsrat 2006: 84.

Lehre oder Forschung. Diese Forderung kann man nur begrüßen. Wann und ob sie jemals umgesetzt wird, ist jedoch angesichts der dazu benötigten großen Finanzmittel mit einer gewissen Skepsis zu sehen.

Gehen wir daher lieber vom Status quo aus: Gegenwärtig ist die berufliche Perspektive für den wissenschaftlichen Nachwuchs eher düster. Dabei ist der Bedarf durch die neuen Studiengänge gerade in der Lehre stark gestiegen. Die Chance, es heute auf eine der raren Professuren zu schaffen – also das Nadelöhr zu passieren –, hängt von vielen Variablen ab: Neben der Qualifikation ist dazu ein möglichst weit gespanntes Netzwerk notwendig, ein ‚jugendliches‘ Alter von Vorteil, eine gewisse Frustrationstoleranz sowie Durchsetzungsfähigkeit und Beharrungsvermögen Voraussetzung. Nicht zuletzt spielt auch der Zufall eine große Rolle.

Wie sieht also die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses aus? Für viele wird es *de facto* eine wissenschaftliche Zukunft im Angesicht des Nichts sein, da schlicht zu wenig Stellen vorhanden sind. Darüber sollte sich jeder im klaren sein, der eine wissenschaftliche Laufbahn anstrebt, die in Deutschland bis auf wenige Ausnahmen dauerhaft nur in der Professur möglich ist.

Literatur

- Attempo 2007: Themenheft „Aufstieg mit Hindernissen. Der wissenschaftliche Nachwuchs und seine Karrierechancen“. In: Attempo! 23. Als PDF auch erreichbar über: <<http://www.uni-tuebingen.de/uni/qvo/archiv.html>> (Zugriff am 3.09.2010).
- Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Güdler, Jürgen 2008: Herausbildung einer akademischen Elite? Zum Einfluss der Größe und Reputation von Universitäten auf Forschungsförderung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 60, S. 653-685.
- Beaufaÿs, Sandra 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.
- Enders, Jürgen 2008: Professor werden ist sehr schwer, Professor sein dann gar nicht mehr? Ein Beitrag zur Personalstrukturreform an den Hochschulen. In: Matthies, Hildegard/Simon, Dagmar (Hg.), Wissenschaft unter Beobachtung. Effekte und Defekte von Evaluationen. S. 83-99. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel 2004: Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG, Bonn. PDF-Dokument, erreichbar über: <<http://www.dfg.de/>> (Zugriff am 3.09.2010).
- Fischer, Julia 2004: Die simulierte Professorin. In: Gegenworte – Zeitschrift für den Disput über Wissen 14, S. 32-35.

- Härke, Heinrich 2006: 'The Good, the Bad and the Ugly'? Ein Vergleich von drei europäischen Berufungssystemen im archäologischen Fachkontext. In: Archäologische Informationen 29, H. 1&2, S. 117-126.
- Haß, Ulrike/Müller-Schöll, Nikolaus (Hg.) 2009: Was ist eine Universität? Schlaglichter auf eine ruinierte Institution, Bielefeld: transcript.
- Henn, Wolfram 2004: Karriere mit Darwin? Evolutionäre Strategien für die Wissenschaftlerlaufbahn. In: Gegenworte – Zeitschrift für den Disput über Wissen 14, S. 22-25.
- von Heyden, Wedig 2009: Reformen von oben. Interview mit W. von Heyden. Die Zeit 2009, Nr. 7, S. 32.
- Hollenstein, Oliver 2009: Karriere durchs Nadelöhr. FAZNet 19. August 2009. Erreichbar über: <<http://www.faz.net>> (Zugriff am 3.09.2010).
- Jansen, Dorothea/Heidler, Richard 2008: Rezension zu: Richard Münch: Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz, Frankfurt/M. 2007. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 60, S. 436-439.
- Jansen, Dorothea/Heidler, Richard/von Görtz, Regina 2009: Ungleiche Chancen im Wissenschaftssystem: Artefakt oder Realität? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61, S. 463-467.
- Koschorke, Albrecht 2007: Wissenschaftsbetrieb als Wissenschaftsvernichtung. In: Hügli, Anton/Küchenhoff, Joachim/Müller, Werner (Hg.): Die Universität der Zukunft. Eine Idee im Umbruch? S. 127-138. Basel: Schwabe.
- Kreckel, Reinhard/Pasternack, Peer 2008: Prämissen des Ländervergleichs. In: Kreckel, Reinhard (Hg.), Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. S. 35-85. Leipzig: Akademische Verlanganstalt.
- Langewiesche, Dieter 2008a: Universität im Umbau. Heutige Universitätspolitik in historischer Sicht. In: Ders., Zeitwende. Geschichtsdenken heute. S. 225-240. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Langewiesche, Dieter 2008b: Meine Universität und die Universität der Zukunft. In: Ders., Zeitwende. Geschichtsdenken heute. S. 241-251. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lorenzen, Maike 2007: Chancen und Perspektiven für Archäologen auf dem Arbeitsmarkt. Überlegungen und Befragungen zur Beschäftigungssituation von Absolventen des Studienfaches Ur- und Frühgeschichte. In: Burmeister, Stefan/Derks, Heidrun/von Richthofen, Jasper (Hg.): Zweiundvierzig. Festschrift für Michael Gebühr zum 65. Geburtstag. Internationale Archäologie. S. 361-375. Rahden/Westf.: Leidorf.
- Menninghaus, Winfried 2009: „Exzellenz“ = Masse: Universitätsfinanzierung als Leistungsbelohnung. In: Haß/Müller-Schöll 2009, S. 77-80.
- Merton, Robert K. 1968: The Matthew effect in science: the reward and communication systems of science are considered. In: Science 159, Nr. 3810, S. 56-63.
- Müller-Schöll, Nikolaus 2009: Die Zukunft der Universität. In: Haß/Müller-Schöll 2009, S. 125-149.

- Münch, Richard 2007: Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz. Frankfurt/M.: suhrkamp.
- Münch, Richard 2009: Kein Kartell, kein Monopol, keine Oligarchie? Wie die Soziologie zur Affirmationswissenschaft wird. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61, S. 453-461.
- Paletschek, Sylvia 2004: Verschärfte Risikopassage. Ein historischer Blick auf Nutzen und Nachteil der deutschen Privatdozentur. In: Forschung und Lehre 22, S. 598-600.
- Samida, Stefanie 2007: Zur Frage von Stellenbesetzungen an deutschen Universitäten: Einschätzungen und Ergänzungen zu Heinrich Härkes „The Good, the Bad and the Ugly“?“. In: Archäologische Informationen 30, H. 1, S. 105-110.
- Samida, Stefanie/Eggert, Manfred K. H. 2007: Archäologie als Beruf: Eine Befragung unter Mitgliedern der Deutschen Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte. In: Archäologische Informationen 30, H. 2, S. 39-52.
- Seel, Martin 2006: Lob der Einzelforschung oder: Auszüge aus dem Wörterbuch des universitären juste milieu. In: Neue Rundschau 117, H. 2, S. 41-53.
- Simon, Dieter 2007: Bei Anruf Mauschelei. Die Zeit 2007, Nr. 3. Erreichbar über: <<http://www.zeit.de/2007/03/C-Berufung>> (Zugriff am 3.09.2010).
- Spiewak, Martin 1998: Dr. habil. Hoffnungslos. Die Zeit 1998, Nr. 47. Erreichbar über: <http://www.zeit.de/1998/47/199847.professoren.neu_.xml> (Zugriff am 3.09.2010).
- Sursock, Andrée 2004: Hochschulbildung, Globalisierung und GATS. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B25, S. 41-46.
- Weber, Max 1995: Wissenschaft als Beruf. Stuttgart: Reclam. [Original: 1919]
- Wissenschaftsrat 2006: Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem. Berlin: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat 2008: Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Berlin: Wissenschaftsrat.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Verantwortlich:

Peer Pasternack

Redaktionsadministration:

Daniel Hechler (daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

Redaktionskollegium:

Gero Lenhardt, Robert D. Reisz, Manfred Stock, Martin Winter

Institut für Hochschulforschung, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491-466 147, 0177-32 70 900; Fax 03491-466 255;

eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de; peer.pasternack@hof.uni-halle.de

Vertrieb: Tel. 03491-466 254, Fax 03491-466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-22-9

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de>

Von 1991 bis 2001 erschien „die hochschule“ unter dem Titel „hochschule ost“ an der Universität Leipzig (<http://www.uni-leipzig.de/~hso>). „die hochschule“ steht in der editorischen Kontinuität von „hochschule ost“ und dokumentiert dies durch eine besondere Aufmerksamkeit für ostdeutsche Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung sowie -geschichte.

Als Beilage zum „journal für wissenschaft und bildung“ erscheint der „HoF-Berichterstatter“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Wittenberg.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (<http://www.hof.uni-halle.de>). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird von einem Institutsvorstand geleitet, den Anke Burkhardt, Reinhard Kreckel und Peer Pasternack bilden.

Neben der Zeitschrift „die hochschule“ mit dem „HoF-Berichterstatter“ publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (ISSN 1436-3550), die Schriftenreihe „Wittenberger Hochschulforschung“ im Lemmens-Verlag Bonn und Forschungsberichte in der Reihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig.

Cartoon Umschlagrückseite: Dirk Meissner, Köln

Hochschulkapazitäten – historisch, juristisch, praktisch

<i>Carsten Würmann; Karin Zimmermann:</i> Garantin egalitärer Bildungschancen oder ‚fiese Formel‘? Die Kapazitätsverordnung in der Diskussion Editorial	6
<i>Karin Zimmermann:</i> Kapazitätsrechtliche Grundlagen und alternative Regelungsmodelle im hochschulpolitischen Diskurs	9
<i>Aylâ Neusel:</i> Die Kapazitätsverordnung (KapVo) – ein Kind ihrer Zeit. Perspektivenwechsel in der Hochschulpolitik 1970 – 1990 – 2000	21
<i>Ulf Bancherus:</i> Hochschulzulassung und Kapazitätsplanung in Westeuropa. Eine Bestandsaufnahme	40
<i>Andreas Stich:</i> KapVO ‚al dente‘ – kann die Kapazitätsverordnung den Ansprüchen der Bologna-Reform gerecht werden? Ein Werkstattbericht aus Nordrhein-Westfalen	57
<i>Joachim D. Weber:</i> Kapazitätsrecht. Quantität und Gleichheit versus Qualität und Wettbewerb	73
<i>Peter Hauck-Scholz:</i> Hochschulzulassung. Ein verfassungsrechtlicher und hochschulpolitischer Beitrag zur aktuellen Diskussion	86

FORUM

Stefan Lange:

Effekte nationaler Evaluationssysteme für die universitäre Forschung.
Können wir von angelsächsischen Beispielen lernen? 105

Simon Sieweke:

Die Wirkungen der Exzellenzinitiative auf die deutsche
Hochschullandschaft 120

Matthias Burs:

Diskursiver Wandel und räumliche Bezüge in der deutschen
Hochschulentwicklung 140

Albrecht Blümel; Katharina Kloke; Georg Krücken; Nicolai Netz:

Restrukturierung statt Expansion. Entwicklungen im Bereich
des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen 154

Stefanie Samida:

Zukunft im Angesicht des Nichts?
Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland 172

PUBLIKATIONEN

Michael Ploenus: „... so wichtig wie das tägliche Brot“. Das Jenaer
Institut für Marxismus-Leninismus 1945–1990 (*Daniel Hechler*) 185

Uwe Schneidewind: Nachhaltige Wissenschaft. Plädoyer für
einen Klimawandel im deutschen Wissenschafts- und
Hochschulsystem (*Carsten von Wessel*) 188

Peer Pasternack; Daniel Hechler:

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland
seit 1945 192

Autorinnen & Autoren210

Autorinnen & Autoren

Ulf Banscherus, Diplom-Politologe, Doktorand, Promotionskolleg Lebenslanges Lernen der Hans-Böckler-Stiftung an der Technischen Universität Dresden, eMail: ulf.banscherus@mailbox.tu-dresden.de

Albrecht Blümel, Dipl.-Pol., M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter, Stiftungslehrstuhl für Wissenschaftsorganisation, Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, DHV-Speyer, eMail: bluemel@dhv-speyer.de

Matthias Burs, M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Geographischen Institut der Universität Heidelberg, eMail: matthias.burs@geog.uni-heidelberg.de

Peter Hauck-Scholz, Dr. iur., Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Marburg, eMail: info@ra-hauck-scholz.de

Daniel Hechler M.A., Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF), eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Katharina Kloke, Dipl.-Soz., Forschungsreferentin, Deutsches Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung, Speyer, eMail: kloke@foev-speyer.de

Georg Krücken, Prof. Dr. rer. soc., Stiftungslehrstuhl für Wissenschaftsorganisation, Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, DHV Speyer, eMail: kruecken@dhv-speyer.de

Stefan Lange, Dr. disc. pol., Politik- und Sozialwissenschaftler, Stiftungslehrstuhl für Wissenschaftsorganisation, Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, eMail: stefanklauslange@aol.com

Nicolai Netz, M.Sc., wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hochschul-Informationssystem, Hannover, eMail: netz@his.de

Aylâ Neusel, Dr.-Ing., Professorin i.R., Hochschulforscherin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel, eMail: neusel@uni-kassel.de

Peer Pasternack, Dr. phil., Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF), eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

Stefanie Samida, Dr. phil., Archäologin, Institut für Ur- und Frühgeschichte und Archäologie des Mittelalters, Abteilung Jüngere Urgeschichte und Frühgeschichte an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, eMail: stefanie.samida@uni-tuebingen.de

Andreas Stich, Dr. rer. pol., Dezernent für Hochschulplanung und Controlling an der Technischen Universität Dortmund, eMail: andreas.stich@tu-dortmund.de

Simon Sieweke, Dr. iur., Rechtsreferendar am OLG Hamburg, eMail: s.sieweke@gmx.net

Joachim D. Weber, zuletzt Kommissarischer Generalsekretär der HRK, eMail:
weber-meckenheim@t-online.de

Carsten von Wissel, Dr. phil., Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF),
eMail: carsten.vonwissel@hof.uni-halle.de

Carsten Würmann, Dr. phil., Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF),
eMail: carsten.wuermann@hof.uni-halle.de

Karin Zimmermann, Dr. phil., Institut für Hochschulforschung Wittenberg
(HoF), eMail: karin.zimmermann@hof.uni-halle.de