

Forschung

Politik - Strategie - Management

■ Fo-Gespräch zwischen Rupert Pichler (Wien) und
Wolff-Dietrich Webler (Bielefeld) über ministerielle Forschungspolitik

■ Die Macht des Zufalls
Neue Wege für die Förderung riskanter Forschungsideen?

■ Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem in den 2020er Jahren?
Die Perspektive der Wissenschaftsforschung

■ Pakte, nichts als Pakte – Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem
in den 2020 Jahren? Beitrag zur Sektion 2: System-Struktur-Institution

■ Hochschulautonomie und Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten
Ein Diskussionsbeitrag

■ Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses
in Deutschland: Empirische Ergebnisse

■ „Pflanzschulen künftiger Professoren“
Der akademische Mittelbau an österreichischen Universitäten

■ Dienstrechtsentwicklung in Österreich

■ Wissenschaft ohne (disziplinäre) Grenzen:
Wie sich Interdisziplinarität im deutschen
Wissenschaftssystem verankern lässt

1+2
2020

Herausgeber*innenkreis

Jutta Allmendinger, Prof. Ph. D., Präsidentin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH Berlin

Bettina Böhm, Dr. jur., Generalsekretärin der Leibniz-Gemeinschaft, Berlinzentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH Berlin

Franziska Broer, Geschäftsführerin der Helmholtz-Gemeinschaft, Berlin

Bernd Ebersold, Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung Forschung, Technologie und Innovation im Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft, Erfurt, ehem. Geschäftsführer Jacobs-Foundation, Zürich, früher stellv. GenSekr. MPG

Reinhard Hüttl, Prof. Dr. rer. nat., Dr. h. c., Vorstandsvorsitzender des GeoForschungsZentrums Potsdam, Brandenburgische Technische Universität Cottbus, ehem. Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates, ehem. Präsident acatech, Deutsche Akademie der Technikwissenschaften

Hans-Gerhard Husung, Dr. phil., Staatssek. a. D., ehem. Generalsekretär der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), Bonn

Wilhelm Krull, Dr. phil., bis 2019 Generalsekretär der VolkswagenStiftung, Hannover; Gründungsdirektor des New Institute und Vorstandsvorsitzender der The New Institute Foundation gGmbH, Hamburg

Stefan Kuhlmann, Prof. Dr. rer. pol., University of Twente, Chair Foundations of Science, Technology and Society, School of Management and Governance, Enschede (NL)

Rupert Pichler, Mag. Dr., Abteilungsleiter Forschungs- und Technologieförderung, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Wien

Christian Scherf, Ass. jur., Verwaltungsdirektor, European Molecular Biology Laboratory (EMBL), Heidelberg

Wolff-Dietrich Webler, Prof. Dr. rer. soc., ehem. Professor of Higher Education, University of Bergen (Norway), Leiter des Instituts für Wissenschafts- und Bildungsforschung Bielefeld (IWBB)

Hinweise für die Autor*innen

In dieser Zeitschrift werden i.d.R. nur Originalbeiträge publiziert. Sie werden doppelt begutachtet. Publikationsentscheidungen ergehen i.d.R. binnen 6 Wochen. Die Autor*innen versichern, den Beitrag bis zu einer Publikationsentscheidung der Herausgeber (für maximal 3 Monate) keinem anderen Medium zur Veröffentlichung anzubieten. Beiträge werden nur dann angenommen, wenn die Autor*innen den Gegenstand nicht in vergleichbarer Weise in einem anderen Medium behandeln. Senden Sie bitte das Manuskript als Word-Datei und Abbildungen als JPG-Dateien per E-Mail an die Redaktion (Adresse siehe Impressum).

Wichtige Vorgaben zu Textformatierungen und beigefügten Fotos, Zeichnungen sowie Abbildungen erhalten Sie in den „Autor*innenhinweisen“ auf unserer Website:

www.universitaetsverlagwebler.de

Ausführliche Informationen zu den in diesem Heft aufgeführten Verlagsprodukten erhalten Sie ebenfalls auf der zuvor genannten Website.

Impressum

Verlag, Redaktion, Abonnementsverwaltung:

UVW UniversitätsVerlagWebler
Der Fachverlag für Hochschulthemen
Bünder Straße 1-3 (Hofgebäude), 33613 Bielefeld
Tel.: 0521 - 92 36 10-12, Fax: 0521 - 92 36 10-22,
E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Satz: UVW, E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Anzeigen:

Die Zeitschrift „Forschung“ veröffentlicht Verlagsanzeigen, Ausschreibungen und Stellenanzeigen. Aufträge sind an den Verlag zu richten.

Erscheinungsweise: 4mal jährlich

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 31.08.2020

Umschlaggestaltung & Grafik:

Wolff-Dietrich Webler, Bielefeld.
Gesetzt in der Linotype Syntax Regular.

Druck:

Sievert Druck & Service GmbH,
Potsdamer Str. 220, 33719 Bielefeld

Abonnement/Bezugspreis: (zzgl. Versandkosten)

Jahresabonnement: 92 Euro

Einzelheft: 26,50 Euro

Doppelheft: 48 Euro

Abobestellungen und die Bestellungen von Einzelheften sind unterschrieben per Post, E-Mail oder Fax an den Verlag zu richten. Das Jahresabonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

Copyright: UVW UniversitätsVerlagWebler

Die mit Verfasser*innennamen gekennzeichneten Beiträge geben nicht in jedem Falle die Auffassung der Herausgeber*innen bzw. Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte/Rezensionsexemplare wird keine Verpflichtung zur Veröffentlichung/Besprechung übernommen. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn dies ausdrücklich gewünscht wird und ausreichendes Rückporto beigefügt ist. Die Urheberrechte der hier veröffentlichten Artikel, Fotos und Anzeigen bleiben bei der Redaktion. Der Nachdruck ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages gestattet.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Forschung

Politik - Strategie - Management

Einführung des geschäftsführenden Herausgebers

1

Fo-Gespräch

Fo-Gespräch zwischen Rupert Pichler (Wien) und
Wolff-Dietrich Webler (Bielefeld) über ministerielle
Forschungspolitik

3

Forschung über Forschung

Martina Röbbbecke & Dagmar Simon
Die Macht des Zufalls
Neue Wege für die Förderung riskanter
Forschungsideen?

9

Rudolf Stichweh
Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem
in den 2020er Jahren? Die Perspektive der
Wissenschaftsforschung

15

Entwicklung, Strategie & politische Gestaltung

Otmar D. Wiestler
Pakte, nichts als Pakte – Was braucht das deutsche
Wissenschaftssystem in den 2020 Jahren? Beitrag zur
Sektion 2: System-Struktur-Institution

25

Martin Winter
Hochschulautonomie und Beschäftigungsverhältnisse
an Universitäten
Ein Diskussionsbeitrag

27

René Krempkow
Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen
Nachwuchses in Deutschland: Empirische Ergebnisse

31

Wolfgang Meixner
„Pflanzschulen künftiger Professoren“
Der akademische Mittelbau an österreichischen
Universitäten

40

Doris Schöberl
Dienstrechtsentwicklung in Österreich
Vom Beamtendienstrecht zum Vertragsbedienstetengesetz
zum Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der
Universitäten

50

Anna Froese
Wissenschaft ohne (disziplinäre) Grenzen: Wie sich
Interdisziplinarität im deutschen Wissenschaftssystem
verankern lässt

54

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
HSW, HM, P-OE, ZBS & QiW

IV

Sabine Behrenbeck, Krista Sager und Uwe Schmidt (Hg.)
„Die ganze Hochschule soll es sein“
Wolff-Dietrich Webler zum 80. Geburtstag

Auch als
E-Book

Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis



„Die ganze Hochschule soll es sein“ zitiert als Titel ein Thema des Hochschulforums, das seit 2007 alljährlich in der letzten Augustwoche auf Sylt stattfindet. Hier treffen sich Personen aus Wissenschaft und Hochschulforschung, Hochschulleitung und -administration, Förderorganisationen und Politik und diskutieren miteinander Themen rund um die Hochschulentwicklung. Konzentration und Entschleunigung, Vertrauen und Perspektivenvielfalt prägen den Austausch auf der Insel. Spiritus Rector und Gastgeber ist Wolff-Dietrich Webler, Verleger und Berater, Anbieter von Evaluationen und Weiterbildung in Hochschuldidaktik, der 2020 seinen 80. Geburtstag begeht. Zu diesem Anlass widmen ihm Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Hochschulforums diesen Sammelband und danken ihm damit für sein unermüdliches Engagement.

Bielefeld 2020, 392 Seiten

E-Book: ISBN 978-3-946017-20-2, 49.- Euro

Print: ISBN 978-3-946017-17-2, 69.- Euro (zzgl. Versand)

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Diese Ausgabe weist zwei Themenschwerpunkte auf: a) Beiträge aus der Tagung „Pakte, nichts als Pakte – Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem in den 2020er Jahren?“, mit der Wilhelm Krull als Generalsekretär der VolkswagenStiftung im Dezember 2019 verabschiedet worden war (die meisten Beiträge sind in Fo 3+4/2019 dokumentiert). Und b) einen Schwerpunkt bei dem stark angewachsenen Phänomen befristeter Arbeitsverträge im Wissenschafts-, insbesondere Hochschulbereich. Daneben gibt es (wie üblich) auch mehrere damit nicht verbundene, aber in diesem Fall die Schwerpunkte sogar ergänzende Beiträge.

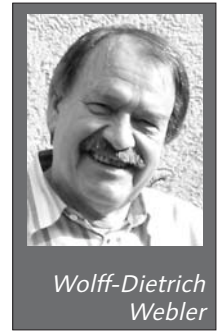
Das vorliegende Doppelheft erscheint verzögert, wie viele Publikationen in diesen Monaten, weil einige der Autor*innen – coronabedingt – durch die erzwungenen Improvisationen des letzten Semesters in ihren Kernaufgaben von Forschung, Lehre und Selbstverwaltung oder in Wissenschaftsorganisationen derartig gefordert waren, dass Publikationsvorhaben bei ihnen zunächst zurückstehen mussten. Dafür bitten wir insbesondere die Abonnent*innen dieser Zeitschrift um Verständnis und Nachsicht.

Die Doppelausgabe beginnt mit einem Gespräch zwischen *Dr. Rupert Pichler* (Wien), dem Abteilungsleiter Forschungs- und Technologieförderung im österreichischen Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (der vor wenigen Monaten auch in den Herausgeberkreis dieser Zeitschrift eingetreten ist) und Prof. *Dr. Wolff-Dietrich Webler*, dem Leiter des Instituts für Wissenschafts- und Bildungsforschung Bielefeld. Kernthema des Gesprächs sind **Fragen ministerieller Forschungspolitik**, die Feststellung des spezifischen Erkenntnisbedarfs einschlägiger Ministerien und dessen Erfüllung. Zugespitzt geht es um die Frage, wie derartige (mit Innovation befasste) Häuser „Zukunft denken“ oder denken lassen, um die dortigen Erkenntnisse eigenen Förderstrategien zugrunde legen zu können. Daraus können dann z.B. Schwerpunktförderprogramme entstehen. Eingehende Förderanträge werden nicht nur auf ihre wissenschaftliche Qualität geprüft, sondern auch auf ihre Zukunftsfähigkeit und auf ihren Beitrag zur Innovationsfähigkeit des Landes. (Zur Erinnerung: Staatliche Ministerien haben – anders als öffentliche Forschungseinrichtungen – keine Verpflichtung zu international offenem Zugang zu Erkenntnisgewinnen). Es geht also um Überlegungen und Strategien, die auch andere Forschungsförderinstanzen und die von ihnen betroffenen Wissenschaftler*innen interessieren dürften.

Seite 3

Dann folgt der Artikel von *Martina Röbbecke & Dagmar Simon* (beide Geschäftsführerinnen der EVACONSULT Berlin), über **Die Macht des Zufalls – Neue Wege für die Förderung riskanter Forschungsideen?** Die Autorinnen sind an der Begleitforschung für die Förderlinie „Experiment“ der VW-Stiftung beteiligt und stellen erste Ergebnisse vor. Diese Förderlinie verzichtet auf das übliche Peer Review und geht neue Wege, die in dem Artikel dargestellt werden. Der Satz „Die Förderung „riskanter Forschung“ und teilrandomisierter Förderverfahren machen Karriere in Wissenschaftssystemen“ weckt mit Recht Neugier auf den Rest des Artikels.

Seite 9

Wolff-Dietrich
Webler

Als Teile der erwähnten „Pakte-Tagung“ folgen dann zwei Beiträge, die aus der Hannoveraner Tagung hervorgingen bzw. dort vorgetragen wurden. *Rudolf Stichweh*, Professor am Forum Internationale Wissenschaft der Universität Bonn, geht der Frage nach: **Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem in den 2020er Jahren? Die Perspektive der Wissenschaftsforschung.** Er bietet eine nicht nur eindrucksvoll belegte, sondern drängende Synopse der Schwächen des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Vergleich – sowohl in Forschung, als auch (sogar in alarmierendem Ausmaß) in der Lehre bzw. im Studienerfolg. Zwar gibt es bei vielen Beobachter*innen längst gesammelte Alltagseindrücke in gleicher Richtung, aber so nachdrücklich und präzise ist die Situation bisher kaum dargestellt worden. Ein gravierender Reformbedarf wird offensichtlich. Das sorgsam gepflegte Selbstbild vieler Universitäten bedarf erheblicher Korrektur. Bei Aufrechterhaltung der Ansprüche an deutsche Universitäten im internationalen Vergleich (Sichtbarkeit, Bedeutsamkeit, Spitzenleistungen – auch im Studienerfolg) müssen diesen Ansprüchen endlich entsprechende Maßnahmen folgen, sonst macht sich Wissenschaftspolitik unglaublich unwürdig. Daran schließt Stichweh bedenkenswerte Reformvorschläge an.

Seite 15

In anderen Wissenschaftssystemen gibt es zwar auch Parallelitäten zwischen „Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“, aber dann handelt es sich z.B. um Universitäten und wissenschaftliche Akademien, wie in Russland. Die deutsche Gruppierung mit Max-Planck-, Helmholtz-, Leibniz- und Fraunhofer Gesellschaft mit ihren Profilen ist einzigartig. Die Gruppierungen sind aber nicht nur außeruniversitär, sie haben sich überdies im Laufe der letzten Jahrzehnte weiter auseinander entwickelt. In den letzten Jahren nehmen die Versuche daher stark zu, eine engere Zusammenarbeit zu initiieren – sogar bis hin zu Forderungen nach Integration in die Universitäten, zumindest für die Institute der Leibniz-Gemeinschaft. Die Debatte hält an. *Prof. Dr. Otmar D. Wiestler*, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft, stellt unter dem Gesamthema der Tagung **Pakte, nichts als Pakte – Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem in den 2020er Jahren?** als Beitrag zum Abschnitt **System-Struktur-Institution** acht Thesen vor, die „dem großen Potential der Zusammenarbeit zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ (Wiestler) nachgehen. Die darin liegenden Chancen werden in dem Artikel entwickelt.

Seite 25

Dann beginnt der zweite Schwerpunkt um **die wachsende Zahl befristeter Arbeitsverträge im Wissenschafts-, insbesondere Hochschulbereich**. Wenn Befristungen nicht aus der Dauer von Qualifikationsprozessen (Promotion, Habilitation, Juniorprofessur, Forschungsgruppenleitung) hervorgehen – deren Terminierung unbestritten ist, stellen sich Fragen nach den Ursachen, der Berechtigung damit verfolgter Absichten und deren Änderbarkeit. Als Reaktion auf diese Situation und die wachsende Kritik daran sahen sich die Universitätskanzler in Deutschland veranlasst, sich im November 2019 in der *Bayreuther Erklärung* gemeinsam zu dieser Entwicklung zu äußern. Da dieser Versuch, die Situation als sachgerecht zu erklären, gründlich misslang, weil die Erklärung weder zu den Tatsachen vordrang, dass die Frist-Verträge zu einem erheblichen Teil nicht Qualifikationszielen dienen (die als solche gänzlich unstrittig sind), noch die Ursachen auch nur annähernd erklären konnte, löst die Erklärung immer neue Beiträge aus. Das Ziel *der Beruhigung der Debatte* wurde eher *in ihre Intensivierung umgewandelt*. Dass damit der Blick auf das Problem geschärft wird, ist durchaus willkommen. – Den Blick auf das Problem zu schärfen, beabsichtigen offensichtlich auch die nachfolgenden Beiträge:

Prof. Dr. Martin Winter, Hochschule für Musik Detmold, Netzwerk Musikhochschulen für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung, überschreibt seinen Artikel mit **Hochschulautonomie und Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten**. Dieser als „Diskussionsbeitrag“ bezeichnete Artikel stellt eine Verbindung zwischen der Entwicklung der Befristung von Dienstverträgen und der wachsenden Hochschulautonomie sowie der damit verbundenen steigenden Haushaltsverantwortung der Hochschulen her – insbesondere die der Kanzler*innen. **Seite 27**

Dr. René Krempkow, wiss. Referent in der Stabsstelle Qualitätsmanagement der Humboldt-Universität zu Berlin, trägt in seinem Artikel über **Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland: Empirische Ergebnisse** vor allem aus dem Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) zusammen, um das Befristungsproblem zu konkretisieren. Er zeigt unschwer, dass die Bayreuther Erklärung nur eingeschränkt in der Realität verankert ist. **Seite 31**

Dann folgen zwei Beiträge, die sich mit der Entstehung und dem Phänomen befristeter Dienstverträge in Öster-

reich befassen. *Wolfgang Meixner, Mag. Dr.*, Assistenzprofessor für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Universität Innsbruck, nimmt eine historische Perspektive ein und gestaltet seinen Überblick – überschrieben mit **„Pflanzschulen künftiger Professoren“ – Der akademische Mittelbau an österreichischen Universitäten** überwiegend als „Ereignisgeschichte“, mit der eine Menge über österreichische Hochschulen zu lernen ist.

Seite 40

Schließlich beleuchtet *Doris Schöberl, Mag.*, Stellv. Generalsekretärin der Österreichischen Universitätskonferenz, Wien, die **Dienstrechtsentwicklung in Österreich. Vom Beamtendienstrecht zum Vertragsbedienstetengesetz zum Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten**. Hier zeigen sich erhebliche Differenzen zum deutschen Dienstrecht, die lohnen, an dieser Stelle dargestellt zu werden.

Seite 50

Ein Artikel von *Dr. Anna Froese* (Wissenschaftszentrum Berlin) zu **Wissenschaft ohne (disziplinäre) Grenzen: Wie sich Interdisziplinarität im deutschen Wissenschaftssystem verankern lässt** beschließt dann diese Ausgabe. Die Autorin erinnert an die Probleme, die sich aus der traditionell disziplinären Organisation der Wissenschaft für die Lösung komplexer Fragestellungen ergeben. Sie erneuert daraus folgende Forderungen nach praktischen Folgen in der Institutionalisierung und personellen Ausrichtung interdisziplinärer Forschung und Entwicklung – die, obwohl lange bekannt, sich bisher an Universitäten gegen fachdisziplinäre Interessen nicht auf Dauer durchsetzen konnten. Eine Universität wie Bielefeld, die 1969 explizit auch zur Intensivierung der Interdisziplinarität gegründet wurde, hat sich mit deren Sicherung und Förderung außerordentlich schwer getan. Neben gescheiterten inneruniversitären Versuchen konnte das Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) zwar internationales Renommee erlangen, blieb aber sehr klein. Hier wird institutionelle Autonomie gelegentlich auch gegen gesellschaftliche Interessen wirksam. Immerhin – eine andere Forderung der Autorin ist in der vorliegenden und den anderen UVW-Zeitschriften eingelöst: Sie alle sind themenfeldbezogen und nicht disziplinär eingerichtet, so dass die Autorin darin interdisziplinär publizieren kann.

Seite 54

W.-D. W.

Das Zeitschriftenprogramm des Verlags:

- Das Hochschulwesen (HSW)
- Forschung. Politik - Strategie - Management (Fo)
- Zeitschrift für Beratung und Studium (ZBS)
- Qualität in der Wissenschaft (QiW)
- Hochschulmanagement (HM)
- Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE)

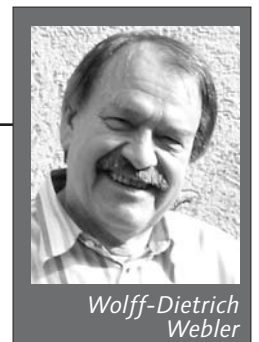
Weitere Infos: www.universitaetsverlagwebler.de/Zeitschriften



Rupert Pichler

Fo-Gespräch

zwischen Rupert Pichler¹ (Wien) und Wolff-Dietrich Webler² (Bielefeld) über ministerielle Forschungspolitik

Wolff-Dietrich
Webler

Wolff-Dietrich Webler (W.-D. W.): Sehr geehrter Herr Dr. Pichler, wir freuen uns, dass Sie sich zu diesem Gespräch bereitgefunden haben. Sie sehen Forschungsbedarf, vielleicht in einzelnen Feldern auch innerwissenschaftlichen Korrekturbedarf. Das könnte *die institutionellen Dimensionen und Prägungen von Forschung betreffen, insbesondere in vergleichender Sicht*. Später kommt noch der organisationale Aspekt dazu. Darüber wollen wir in einer ersten thematischen Annäherung sprechen; es klingt zunächst etwas sibyllinisch, wird aber noch konkreter gefasst. Wir wollen das Thema in drei Schritten angehen: A) Zunächst wollen wir Ihren Erkenntnisbedarf als Ministerium ansprechen – verbunden mit alternativen institutionellen Formen, diese Ihrem Erkenntnisbedarf entsprechende Forschung zu etablieren. B) Dann wollen wir Ihre Sicht der Mängel bisheriger einschlägiger Forschung herausarbeiten. C) Und schließlich wollen wir darüber sprechen, wie zu den gewünschten Forschungen zu gelangen ist.

Sie sind Leiter der Abteilung Forschungs- und Technologieförderung im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT), das seit kurzem – nach unserem Gespräch – größtenteils im Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie aufgegangen ist. Ihre Aufgabe ist es nicht nur, Vorgänge im Bereich von Innovation und Technologie zu verwalten, Programme zu entwickeln und voranzutreiben und dieses Handeln zu kontrollieren und ständig zu verbessern, sondern u.a., die Zukunft auf den umfangreichen Feldern der Innovationspolitik ein Stück weit voraus zu denken und wünschbare Entwicklungen zu fördern bzw. Negativ-Entwicklungen möglichst zu verhindern. Können Sie diese Aufgabenfelder etwas näher beschreiben?

Rupert Pichler (R. P.): Anders als es der Name unseres Hauses vielleicht vermuten ließe, ist das BMVIT ganz allgemein für den überwiegenden Teil der Bundesfinanzierung für angewandte Forschung zuständig (die Gründe dafür sind in der früheren Zuständigkeit für die verstaatlichte Industrie zu suchen). Dafür steht uns rund eine halbe Milliarde Euro pro Jahr zur Verfügung, die zur Finanzierung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, internationaler Beteiligungen und – in meinem Zuständigkeitsbereich – einer Reihe von Förderungsprogrammen verwendet wird. Diese Instrumente stehen grundsätzlich allen Themenstellungen zur Verfügung,

also nicht nur der Verkehrspolitik. Das heißt, wir stehen permanent vor der Frage: Welche Ziele verfolgen wir damit? Welche Problemlagen sprechen wir damit an? Und vor allem: Wie machen wir das? Wir verfügen über ein relativ komplexes Portfolio, ein Denken in Nullszenarien verbietet sich realistischer Weise. Dennoch steht immer auf dem Prüfstand, was wir gerade tun und wie wir es tun. Nicht nur die Rechtfertigung gegenüber Parlament und Öffentlichkeit, sondern auch die rasanten technologischen und globalen Entwicklungen fordern uns bei jeder gesetzten Maßnahme aufs Neue heraus.

W.-D. W.: Wodurch versetzen Sie sich in die Lage, „Zukunft zu denken“? Verwenden Sie gezielt Szenariotechniken, wie das in großen Wirtschaftsunternehmen üblich ist, etwa der Automobilindustrie? Oder geschieht das nicht im eigenen Hause, sondern Sie „lassen Zukunft abschätzen“? Etwa im Wege der Auftragsforschung in Einzelprojekten? Es gibt ja verschiedene Handlungsoptionen. Erwächst daraus eine neue Abteilung (z.B. eine Grundsatz- oder Planungsabteilung) oder unterhält das Ministerium ein eigenes Institut, das sich mit Zukunftsforschung in mittlerer Distanz beschäftigen darf, wie z.B. das bayer. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung in München oder in Nürnberg das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung?

R. P.: Wie gesagt ist die forschungspolitische Aufgabenstellung des BMVIT ganz allgemein und nicht spezifisch auf den verkehrspolitischen Teil gerichtet. Vor diesem Hintergrund lassen sich folgende Feststellungen treffen: Unserem Auftrag entsprechend müssten wir ja so ziemlich alle Technologien der Zukunft bzw. die Zukunft fast aller Technologien abschätzen. Dafür haben wir derzeit kein übergeordnetes Programm, sondern das meiste geschieht in den einzelnen Handlungsfeldern, auf ganz unterschiedliche Weise (worüber ich auch nicht Bescheid weiß). In den 1990er Jahren – das war die Zeit als Österreichs Aufholprozess zum Land mit der heute zweithöchsten Forschungsquote in der EU begann – haben wir Erfahrung mit Delphi-Studien und Technikfolgenabschätzung gesammelt. In weiterer Folge ging die Be-

¹ Rupert Pichler, Dr., Abteilungsleiter Forschungs- und Technologieförderung im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Wien.

² Wolff-Dietrich Webler, Prof. Dr. rer. soc., ehem. Professor of Higher Education, University of Bergen (Norway), Leiter des Instituts für Wissenschafts- und Bildungsforschung Bielefeld (IWBB), Verleger, Bielefeld.

schäftigung mit diesen zukunftsgerichteten Erkenntnis-techniken zurück, was sich darin zeigt, dass Instrumente wie Foresight und Horizon Scanning ein Schattendasein führen. Rückblickend wäre meine These, warum das so ist, folgende: Die enorme F&E-Wachstumsdynamik Österreichs in den vergangenen zwei Jahrzehnten – in der OECD übertroffen nur von der Republik Korea – schien deutlich zu machen, dass so etwas durch noch so schlaue Zukunftsszenarien weder vorherseh- noch steuerbar gewesen wäre. Zusätzlich muss man sich vor Augen halten, welche Rolle die Unternehmen dabei spielten und spielen: Legt man die durchschnittliche Industriestruktur der OECD-Länder zugrunde, so hat Österreich heute in der OECD den forschungsintensivsten Unternehmenssektor (OECD 2018). Also haben wir zunächst einmal geschaut, dass wir das proaktiv unterstützen, die Unternehmen in die europäischen Programme bringen, Märkte erschließen helfen, usw. Dem steht eine – zumal im Vergleich zu Deutschland – eher schwache Ressortforschung gegenüber. Eigene Einrichtungen gibt es fast nur dort, wo staatliches Handeln unmittelbar wissenschaftlicher Grundlagen bedarf, da wären etwa die Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit, das Umweltbundesamt oder die Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik zu nennen. Im BMVIT verwenden wir heute verschiedene Instrumente. Diese reichen von Forschungsaufträgen über spezifisch gestaltete „missionsorientierte“ Förderungsprogramme bis zu den Forschungsprogrammen des Austrian Institute of Technology (AIT), das mehrheitlich dem BMVIT untersteht.

W.-D. W.: Wie muss man sich die Möglichkeit, „Zukunft zu denken“ konkret vorstellen? Wie gewinnen Sie die Fragestellungen? „Zukunft“ ist ja äußerst diffus. Versuchen Sie eher die Zukunft der nächsten 5 Jahre in den Ressortgebieten des Ministeriums abschätzbar zu machen oder ist die Perspektive langfristiger? Und wenn Ihnen dann Entwicklungs- bzw. Handlungsalternativen vorgestellt werden – Vor- und Nachteile dargestellt werden – wie verschaffen Sie sich Urteilsfähigkeit, denn solche Alternativen zu bewerten ist ja erheblich ziel- und werteabhängig und setzt Wertebewusstsein voraus?

R. P.: Wir gehen an diese Fragen relativ offen heran, was vor allem mit dem breiten Spektrum unseres Aufgabensbereichs zu tun hat. In meinem eigenen Verantwortungsbereich habe ich vor allem mit Strukturfragen und dem großen Komplex der „bottom up“-Förderungen zu tun. Da stellen sich ganz andere Fragen als in jenen Bereichen, wo es um konkrete Technologien oder gesellschaftliche Herausforderungen geht. Dort kann man sagen, dass 5 Jahre ein praktikabler Zeitraum sind, während gesamtstaatliche Strategien länger gedacht sind (und dementsprechend unkonkret ausfallen). Wie man zu den Fragestellungen kommt ist tatsächlich keine triviale Frage. Vieles kommt von außen, man ist dann eher Getriebener als Treiber, und die Dinge ändern sich rasch, manches ist nur ein Hype. Hier hat sich das community building sehr bewährt, bei dem sich alle Akteure eines Technologiefeldes austauschen und Trends frühzeitig erkennen können. Das Problem der Beurteilung kann das freilich nicht immer lösen, abgesehen davon, dass

die Politik nicht notwendigerweise den Empfehlungen der Verwaltung folgt. Oft ist es besser, einen Schritt zurück zu treten. Wir haben nämlich sehr viel – in meinen Augen das meiste – aus Evaluierungen gelernt. Hier haben wir ein europaweit einzigartiges Netzwerk aufgebaut – die Plattform Forschungs- und Technologiepolitik-evaluierung (www.fteval.at). Das ist ein Verein, der von allen relevanten Akteuren im Bereich der Forschungspolitik getragen wird, von Evaluierenden, Evaluierten und Auftraggebern. In einem Repository sind so gut wie alle in den letzten 20 Jahren im Bereich der Forschungspolitik in Österreich veröffentlichten Evaluierungen abrufbar (<https://repository.fteval.at/>) und damit ein Stück weniger graue Literatur. Meiner Meinung nach verschafft uns dieser Wissensstock mehr Urteilsfähigkeit als manch schnappatmige „Zukunftsforschung“.

W.-D. W.: Wir wechseln mal zum Abschnitt B) unseres Gesprächs, zu Ihrer Sicht der Mängel bisheriger einschlägiger Forschung. Ihnen werden kontinuierlich Anträge für die Förderung von F&E-Projekten, aber auch von ganzen Forschungsinstituten vorgelegt. F&E in Ihrem Themenbereich geht mit erheblichen Summen um, und die Beurteilung der Förderwürdigkeit muss sorgfältig vorbereitet werden. Dazu gehört auf Seiten des Ministeriums eine Menge Basiswissen, aber dann auch spezifische Expertise, die Sie sich vermutlich über Gutachten verschaffen.

R. P.: Das ist ein Thema, das viel zu wenig angesprochen wird, in der „Forschung über Forschung“, aber auch in der Verwaltungswissenschaft. Wie die Projekte ausgewählt werden, die Förderungen erhalten, ist letztlich der Dreh- und Angelpunkt für den Erfolg eines ganzen Programms. In unserer heutigen Praxis stecken mehrere Jahrzehnte an Erfahrung. Während die Begutachtung von Projekten der Grundlagenforschung überall sehr ähnlich funktioniert, sind die Anforderungen in der angewandten Forschung sehr differenziert zu betrachten. Hier geht es auch um Geheimhaltungsinteressen von Unternehmen, kooperative Strukturen, die wissenschaftliche und geschäftliche Ziele vereinen, Interdisziplinarität. Das heißt, es müssen viel mehr Kriterien in viel mehr Kontexten, auch in ihrer potenziellen Widersprüchlichkeit, geprüft werden, als „bloße“ Exzellenz in einer innerwissenschaftlichen bzw. oft auch nur interdisziplinären Sicht. Da die Förderung angewandter Forschung in Österreich sehr breit aufgestellt ist, existieren hier unterschiedliche Begutachtungsmodi. Die traditionellste Variante gibt es bei der Begutachtung von betrieblichen Einzelprojekten, die vom damaligen Forschungsförderungsfonds eingeführt wurde. Hier wurde nur durch dessen hausinterne Experten begutachtet. Diesem System setzten die Ministerien ihre Auftragsforschung entgegen, die zwar externen Gutachtern vorgelegt wurde, deren Spielraum aber eher gering war. Während die Praxis des Fonds von dessen Zielgruppen getrieben war, wollten die Ministerien bestätigt bekommen, was sie ohnehin vorhatten. Ich führe das deswegen aus, weil man hier sieht, wie stark die Projektauswahlverfahren vom institutionellen Kontext abhängen. Sie haben nämlich danach gefragt, wie das Ministerium vorgeht. Dazu muss man folgendes sagen: Wir haben in

Österreich ja eine zentrale Bundesagentur für die angewandte Forschung, die Forschungsförderungsgesellschaft (FFG). Sie ist gewissenmaßen das angewandte Gegenstück zum Wissenschaftsfonds (FWF), dem Pendant der DFG. In der FFG sind sowohl der zuvor erwähnte Fonds, der allergrößte Teil ministerieller Auftragsforschung sowie einige Projektträger aufgegangen. Ganz abgesehen von den Gründen, die 2004 zu dieser Organisation geführt haben, war es auch Absicht und Folge, dass dadurch die Auswahlverfahren vergleichbarer werden. Das bedeutet aber, dass die dafür notwendige spezifische Expertise bis hin zu einer substanziellen Gutachterdatenbank weitgehend bei der FFG liegt und das Ministerium die Regeln vorgibt, z.B. gibt es einen Wettbewerb zwischen den Projekten oder nicht, ein- oder zweistufige Verfahren, Begutachtung in Panels und/oder mit schriftlichen Gutachten usw. Darin spiegelt sich das von Ihnen angesprochene Basiswissen des Ministeriums wider, man muss tatsächlich eine Menge über die Akteure in unserem Feld wissen, um sie richtig beurteilen und robuste Verfahren gestalten zu können. Folgendes fällt mir dabei auf: Über diese Vorgänge erfährt man außerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereiches nicht nur sehr wenig – kaum eine der Forschungsförderungsorganisationen in Europa (wo wir das überblicken) gibt dazu öffentlich sehr viel mehr preis, als dass es halt Begutachtungsverfahren gibt –, es gibt auch so gut wie keine Forschung dazu.

W.-D. W.: Sie brauchen nicht nur kontinuierliche Projektanträge, sondern sind auch an einer leistungsfähigen Forschungsinfrastruktur für diese kontinuierlichen Aufgaben interessiert. Dies wiederum zu analysieren und zu beurteilen ist so komplex und als künftige Förderaufgabe so anspruchsvoll zu beurteilen, dass Sie (so nehme ich an) gerne aus der einschlägigen Forschung selbst dazu lernen würden – also einer Forschung, die die institutionellen Dimensionen und Prägungen von Forschung zum Gegenstand hat, insbesondere in vergleichender Sicht. Wie stellt sich dieser Bedarf an solchen Erkenntnissen in Ihrem Alltag dar? In welchen Kontexten wird er benötigt? Denkbar wäre eine infrastrukturelle Sicht darauf, wie Forschungskapazitäten auf die Universitäten (und deren jeweilige Typen), auf die Wirtschaft, die Fachhochschulen und auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verteilt werden sollten – bis hin zur Forschungspolitik Österreichs innerhalb der EU.

R. P.: Ich habe vorhin auf den Wert von Evaluierungen hingewiesen, das gilt auch in dieser Hinsicht. Allerdings bräuchten wir eine leistungsfähige Begleitforschung. Wir hatten so etwas in den 1990er Jahren, um uns für die damaligen Veränderungen fit zu machen. Das hat in weiterer Folge die forschungs- und innovationspolitischen Kompetenzen und Kapazitäten verschiedener Institute, vor allem in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, stark erhöht. Die Zeit um die Jahrtausendwende war relativ stark von institutionellen Neuerungen geprägt, für die wir von dort Input bekamen. Damals ging es etwa um geeignete Strukturen für die Kooperation von Hochschulen und Unternehmen oder die Governance der Forschungsförderung. Heute fragen wir uns beispielsweise,

ob die Balance zwischen Projektförderung und institutioneller Finanzierung noch passt, wie die heutigen Anreizstrukturen das Verhältnis zwischen Universitäten und außeruniversitärer Forschung verändern, welche Schlüsse wir aus der steuerlichen Forschungsförderung für Unternehmen für unsere eigenen Maßnahmen ziehen müssen. Wir haben natürlich unsere Beobachtungen und versuchen sie mit wissenschaftlichen Zugängen abzugleichen. Die OECD etwa ist hier oft ein guter Boden. Darüber hinaus verliert man sich aber oft in abstrakten policy mix-Konzepten, die Institutionen als black box zu begreifen scheinen.

W.-D. W.: Es könnte aber auch (sozusagen auf der Mikro-Ebene) ein ministerielles Interesse daran geben, herauszufinden, wie weit öffentliche Forschungsinteressen auf privaten Schultern – etwa im Rahmen von mehr oder weniger privaten Promotionsvorbereitungen – ausgetragen werden sollen oder ob Promovend*innen nicht doch über Stipendien oder Dienstverträge abgesichert werden sollten, da sie mit ihrem Forschungsvorhaben auch öffentliche Interessen erfüllen. Bis hin zum Problem und der Verantwortbarkeit absichtlich relativ großrahmiger Themenstellung bei Promotionsvorhaben, die als „wichtiger Teil der Forschungsleistung des Fachbereichs“ vergeben werden und die Promovend*innen jahrelang festhalten. Bei letzterem bewegen wir uns schon im Bereich der Tabuthemen, die nicht so einfach zu erforschen sind.

R. P.: Promotionen spielen bei uns v.a. im Zusammenhang mit bestimmten Programmzielen eine Rolle, sonst aber nicht. Dort, wo Strukturen mehrjährig gefördert werden – wie z.B. in unserem COMET-Programm, das eines der Vorbilder für das Forschungscampus-Programm des BMBF war – kann es eine explizite Anforderung sein, dass auch Promotionen durchgeführt werden. Damit soll im betreffenden Fachbereich die Verbindung zum wissenschaftlichen Nachwuchs hergestellt werden. Das geschieht dann finanziell und strukturell relativ gut abgesichert, betrifft aber freilich nur einen kleinen Teil der Promotionen, und das vorwiegend im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, wo sich die Problematik prekärer Promotionsverhältnisse ohnehin seltener stellt. Die infrastrukturellen Notwendigkeiten und die Nachfrage am Arbeitsmarkt bewirken für Promotionen in diesen Gebieten von vornherein ein „ganz oder gar nicht“.

W.-D. W.: Wenn ich Ihre Sicht aus den Vorkontakten heraus richtig verstehe, dann können Sie für Ihr Alltagshandeln viel zu selten auf handlungsanleitende Forschungsergebnisse zurückgreifen.

R. P.: Meinem – vielleicht oberflächlichen – Eindruck nach stehen *institutionelle und organisationale Aspekte von Forschung* viel zu selten im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der einschlägigen Wissenschafts- und Hochschulforschung, Innovationsökonomie, sogar Evaluationsforschung. Wie komme ich darauf? Dazu müssen Sie meine Alltagsperspektive verstehen: Die Erarbeitung strategischer Zielsetzungen beansprucht nicht den Großteil unserer Zeit, vielmehr ist es das ureigene staatliche Instrumentarium, nämlich Regeln zu entwickeln und

umzusetzen. Wir gestalten also Institutionen und organisieren sie, damit ein bestimmter Zweck erfüllt wird. Selbst wenn man davon ausgeht, dass der Zweck bzw. die Funktion das bestimmende Element ist – was freilich nicht immer der Fall ist – gibt es immer mehrere Möglichkeiten. Das legt schon allein ein internationaler Vergleich nahe: Es gibt z.B. universitätslastige Forschungssysteme, und solche, wo der Schwerpunkt in außeruniversitären Instituten liegt, und dergleichen mehr. Aber Physik beispielsweise wird überall betrieben. Welchen Einfluss haben dann institutionelle Unterschiede auf das Ergebnis? Das ist keine rein akademische Frage, sondern in unserer Situation bedeutet das: Wenn ich ein neues Forschungsfeld erschließen möchte, wie mache ich das am besten? Welche Form verspricht die besten Ergebnisse? Dazu hätte ich gerne mehr Einsichten. Bezeichnenderweise wurde sogar im Kapitel zur Organisationsforschung des Handbuchs Wissenschaftspolitik (2010) von Meier und Schimank angemerkt, dass diese nur geringe Aufmerksamkeit erhalte, da die Wissenschaftssoziologie Wissenschaftler als weitgehend unabhängige, von deren organisatorischer Zugehörigkeit unbeeinflusste Agenten betrachte. Sehr interessant fand ich deshalb die Arbeiten von Thomas Heinze (Wuppertal), der als einer von wenigen die Frage nach dem Zusammenhang zwischen institutioneller und intellektueller Erneuerung der Forschung aufgeworfen hat. Erfreulicherweise scheint in letzter Zeit hier doch ein wenig in Bewegung zu geraten, wie etwa gerade in Bielefeld mit der ZiF-Kooperationsgruppe „Anreizstrukturen, Steuerungssysteme und Erkenntnisqualität“. Zu guter Letzt würde diesbezüglich fundierteres Wissen auch helfen, institutionell begründeten Behauptungen über Forschungsqualität, wie das von Universitäten oft gemacht wird, besser begegnen zu können.

W.-D. W.: Sowohl wenn Sie sich persönlich bzw. im Ministerium a) als Teil der Praxis verstehen, über die die von Ihnen genannten Forschungszweige forschen oder forschen sollten (und von deren Ergebnissen Sie – bisher anscheinend vergeblich – Anhaltspunkte für Ihr eigenes Handeln erwarten und erwarten können). Als auch wenn Sie sich b) als Teil der interessierten Öffentlichkeit verstehen, die entsprechende Forschungen bisher nicht oder zu wenig wahrnimmt oder zumindest nicht als verständlich wahrnimmt (weil sie zu „innerwissenschaftlich“ – oder enger noch – zu innerdisziplinär dargestellt sind oder nur dort erscheinen), so können Sie auf jeden Fall feststellen, dass solche Forschungen sich für Sie nur mangelhaft wahrnehmbar öffentlich darstellen (falls es diese Art Forschung z.Z. überhaupt gibt). Sich für Praktiker/politische Akteure in diesem Feld oder für Interessenten wahrnehmbar zu machen, ist jedoch eine Bringschuld dieser Forschung. Zumindest die Transferfähigkeit ihrer Ergebnisse mit zu denken, gehört heute zum Forschungsauftrag.

R. P.: Ja, das entspricht auch meiner Sicht – es reicht nicht, Forschungsergebnisse zu erzeugen und nur in fachdisziplinären Journalen zu veröffentlichen; allerdings muss man mit der Forderung nach Transferfähigkeit auch wieder vorsichtig sein: Es gab ja auch Zeiten der Machbarkeitseuphorie, als sich die Politik der Wissenschaft in technokratischer Weise bediente, was Ul-

rich Beck 1986 in der „Risikogesellschaft“ als „Entmonopolisierung der Erkenntnis“ beschreibt. Ob heute wissenschaftliche Politikberatung Hol- oder Bringschuld sein soll, wage ich gar nicht zu beurteilen, in einer Zeit, in der scheinbar Wirklichkeit beliebig konstruiert und Beweise dafür erfunden werden können. Hier möchte ich aber noch einmal betonen, dass es mir nicht um die Frage geht, wie man zu forschungspolitischen Zielen kommt, sondern um das wissenschaftliche Verständnis der Art und Weise, wie diese Ziele umgesetzt werden können. Zu ersterem gibt es ja tatsächlich jede Menge Auftragsforschung, Studien und Politikberatung sowie einschlägige Institute. Es reicht jedenfalls nicht „nur“ der Anspruch verständlicher Publikation und einer thematischen Breite, die meine Alltagsprobleme im Ministerium berührt. Das wird sicherlich auch anders gesehen, aber für einen Austausch darüber muss es ja erst einmal öffentlich geäußert werden, am besten in einer Zeitschrift wie dieser, die sich einem solchen Dialog verpflichtet hat. Allerdings muss sich vielleicht die Politik auch eingestehen, dass sie durch auf „Exzellenz“ gerichtete Anreizstrukturen die Wissenschaft darin bestärkt hat, in wissenschaftsimmanenten Ergebniskategorien zu denken, gewissermaßen mit akademischen Publikationen als von der Politik konvertibel gemachter Kryptowährung der Wissenschaft. Als Resultat scheinen Wissenschaft und Politik einander nicht nur an sich schlechter zu verstehen, das gilt auch für das Verhältnis ihrer Rollen zueinander, so als spielte man nicht im selben Stück. Entweder man versichert sich gegenseitig, dass man miteinander nichts zu tun habe (außer dem Wechsel von Steuergeld in Output, sprich Publikationen), oder man versucht, in der Sphäre des jeweils anderen mitzureden. Falsch verstandene Rollenbilder gehören meiner Erfahrung nach zu den häufigsten Ursachen von Missverständnissen zwischen Wissenschaft und Politik bzw. Verwaltung. Daher würde ich noch gerne präzisieren, dass ich ein Defizit eher in der Verwaltung- als in der Politikberatung sehe. Diese Differenzierung erfolgt oft nicht, erstaunlicherweise nicht einmal in der Politikwissenschaft, die sich für Verwaltung nicht sehr zu interessieren scheint. In Österreich kann sie nicht einmal auf die Verwaltungswissenschaft verweisen, die hierzulande als eigenes Fach praktisch inexistent ist. Eine lobenswerte Ausnahme stellt die Sektion „Politik und Verwaltung“ der Österreichischen Gesellschaft für Politikwissenschaft dar. Dieses Defizit wird beispielsweise bei einem aktuellen Trend konkret sichtbar: Die Forschungspolitik erkennt immer mehr, dass die Umsetzung in Innovationen oft an bestehenden Regulierungen scheitert. International versucht man dem mit „regulatory sandboxes“ entgegenzuwirken, in Österreich nennen wir das „Experimentierräume“, in Deutschland spricht man von „Reallaboren“. Dafür würden wir viel mehr verwaltungswissenschaftlichen Input brauchen, und zwar in der Lücke zwischen hochabstrakten Konzepten auf internationaler Ebene und den vielen feingesponnenen Fallstricken unserer Rechtsordnung. In diesem Sinn „brauchbare“ Publikationen sind sehr dünn gesät, im Gegensatz zur Begründung für die Ziele, die durch solche Maßnahmen erreicht werden sollen.

W.-D. W.: Sie hatten im Vorgespräch erwähnt, dass Sie vor allem an institutionellen Dimensionen und Prägungen von Forschung, insbesondere in vergleichender Sicht interessiert sind. Was verstehen Sie darunter genau, also welche institutionellen Dimensionen und Prägungen von Forschung meinen Sie, und welche Vergleiche wünschen Sie sich?

R. P.: Ich meine das ganz einfach, wie schon zuvor kurz angesprochen, entlang der Interventionsmechanismen, die uns zur Verfügung stehen. Also zum Beispiel: Bauen wir ein bestimmtes Forschungsfeld besser mit Hilfe von Projektförderungen oder durch die Einrichtung eines neuen Instituts auf? Welche unterschiedlichen Wirkungen entstehen dadurch auf die Art, wie geforscht wird, und die Ergebnisse, die dabei herauskommen? Oft sind die unterschiedlichen Optionen schon in anderen Ländern verwirklicht worden, da kann man sich ansehen, ob man daraus Lehren unabhängig vom jeweils spezifischen Kontext ziehen kann. Teilweise ist diese Frage ja schon in der öffentlichen Debatte angekommen, wenn man an die Kritik an der deutschen Exzellenzinitiative denkt und den Vorwurf, deren Projekte brächten nur gutachtergerechte Mainstream-Forschung hervor, man denke nur an die Abhandlung von Münch (2007). Neulich bin ich im Titel einer Arbeit auf den Begriff der „Projektepistemologie“ (Krämer 2019) gestoßen, der diese Fragestellung unglaublich gut auf den Punkt bringt. Aber ein wirklich breites Spektrum an Arbeiten dazu sehe ich nicht.

W.-D. W.: An anderer Stelle sprachen Sie von institutionellen **und organisationalen Aspekten** von Forschung. Können Sie das erläutern und vielleicht auch Beispiele nennen?

R. P.: Ich meinte das als Präzisierung wenn man davon ausgeht, dass die institutionellen Aspekte auf das gesamte Regelwerk bezogen sind und organisationale Aspekte aus den Organisationsstrukturen erwachsen. Innerhalb der schon angesprochenen groben Kategorien wie Projektförderung und Finanzierung von Instituten gibt es viele verschiedene Möglichkeiten, diese im Detail auszugestalten. Damit meine ich etwa Bedingungen, die man geförderten Projekten auferlegen kann, wie z.B. die Forderung nach Kooperationspartnern, bestimmten Formen der Projektorganisation u.a. Bei Instituten und Forschungseinrichtungen geht es um die Rechtsform, die Steuerungsmechanismen, die Fristigkeit der Finanzierung, um nur einiges zu nennen. Auch hier stellt sich wieder die Frage: Machen diese Faktoren einen Unterschied für das, was am Ende herauskommen soll?

W.-D. W.: Wieder an Ihre vorher schon geäußerte Kritik anknüpfend: Sie vermissen eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Praxis, die die Praxis auch versteht und für diese verständlich ist. Jedenfalls sind derartige Artikel aus Ihrer Sicht zu selten. Stattdessen registrieren Sie einen Mangel an Texten, die zwischen akademisch ritualisierten Artikeln und grauer Berichtsliteratur anzusiedeln wären.

R. P.: Mir ist das alles auch deswegen ein Anliegen, weil ich im Rahmen jener wissenschaftlichen Communities,

die sich mit „uns“ beschäftigen (Wissenschafts- und Hochschulforschung, Innovationsökonomie, sogar Evaluationsforschung...), eine (an sich ja nicht abzulehnende) zunehmende Akademisierung und damit oftmals auch Distanzierung vom Objekt beobachte, die ggf. zu nicht unerheblichen Fehlschlüssen führen kann (Hauptsache, es passt in irgendein Modell). Vielleicht sehe ich das auch falsch oder zu pessimistisch, oder ich habe frühere Zugänge einfach besser verstanden. Wenn ich daran denke, was in den 1990er Jahren am Max Planck-Institut für Gesellschaftsforschung entstanden ist, so waren da schon sehr ertragreiche Arbeiten dabei. Dietmar Brauns „Die politische Steuerung der Wissenschaft“ ist für mich eigentlich bis heute unerreicht, nicht nur wegen des umfassenden Zugangs, sondern vor allem weil ich aufgrund dessen vieles in meinem eigenen Tätigkeitsfeld besser verstanden habe. Dabei hat Braun das ja nicht für meinesgleichen oder zur Politikberatung geschrieben. Wenn ich dagegen ab und zu durchsehe, was z.B. in „research policy“ veröffentlicht wird, hinterlässt mich das eher mit einem Achselzucken. Oder um noch ein anderes Beispiel zu nennen: Die European Higher Education Society führt auf ihrer Homepage das Motto „Linking research, policy and practice“. Ein Blick auf die Tagungsprogramme bestätigt das aber eher nicht.

W.-D. W.: Eine induktive, also in Abstraktionsschritten von den Ereignis- bzw. Handlungsebenen zu immer höherer Verallgemeinerbarkeit vorgehende Theoriebildung ist erstrebenswert. Aber auch sie tritt mit dem Anspruch auf, Wirklichkeit zu erklären. Sie muss also durch sorgfältig erarbeitete Fallstudien überprüfbar und falsifizierbar sein. Meine eigene Dissertation zum Verhältnis von Staat und Hochschulen war so aufgebaut. Ende der 1970er Jahre gab es 5 konkurrierende Staatstheorien, die staatliches Handeln erklären wollten. Ich habe sie aufgearbeitet, begrifflich vergleichbar gemacht, mit einer detaillierten (von mir mit historischen Methoden erarbeiteten) Fallstudie über 10 Jahre staatliche Bildungs-, insbesondere Hochschulpolitik in Baden-Württemberg (1965-1975) konfrontiert und ihre Erklärungsfähigkeit für staatliches Handeln getestet. Dabei hat sich eine der fünf eindeutig als erklärungsfähigste erwiesen. Gleichzeitig wurden Felder in den Theorien ermittelt, die revisions- und erweiterungsbedürftig waren. Distanzierung vom Objekt, also höhere Stufen der Abstraktion allein, stellen keinen Negativtrend dar. Auch die Modellbildung kann für die Erklärung komplexer Zusammenhänge hilfreich sein. Solche Vorgänge lehnen Sie ja auch keineswegs ab. Die meisten Fehler treten dann jedoch bei Anwendungsversuchen auf – „wenn die Theorie wieder praktisch werden soll“. Wenn ich Sie richtig verstanden habe, sind Ihnen Fälle begegnet, in denen der zu untersuchende und vor allem zu erklärende Vorgang fehlerhaft unter ein Modell subsumiert wurde. Zur Erklärung herangezogen wurde in solchen Fällen ein Modell, das für den gemeinten Realitätsausschnitt nicht oder nur teilweise einschlägig war. Es geht dann um fehlerhafte Anwendungsversuche. Sie sind dann weder geeignet, das Modell zu testen, noch liefern sie anwendungsfähige Ergebnisse für die Praxis.

Also nicht eine Distanzierung vom Objekt (mit dem Ziel der Gewinnung eines breiteren Geltungsbereichs) führt als solche schon zu Fehlschlüssen, sondern fehlerhafte Zuordnungen.

R. P.: Ich bin ja ein sozialwissenschaftlicher Dilettant, insofern kann ich hier keine fachlich gültige Aussage treffen. Andererseits bin ich ein guter Proband für solche Fragestellungen. Als solcher gebe ich Ihnen völlig Recht: Abstraktion und Modellbildung an sich sind nicht das Problem, sondern Fehler, die bei ihrer Anwendung auftreten. Im zuvor genannten Sinn schien mir etwa der akteurzentrierte Institutionalismus sehr plausible Erklärungen zu ermöglichen. Ich gebe Ihnen ein einfaches Beispiel für eine anders gelagerte Beobachtung: Auf Forschungs- und Forschungsförderungseinrichtungen wurde und wird häufig der principal-agent-Ansatz angewendet, der es im Zuge der New Public Management-Welle sogar zu einer gewissen Popularität brachte. Das greift meiner Meinung nach viel zu kurz. Unter anderem Braun hatte ja schlüssig herausgearbeitet, wie intermediäre Einrichtungen im Bereich der Forschungspolitik als notwendige Vermittlungsinstanz zwischen Teilsystemen entstehen, die einander sonst schlicht nicht verstehen würden. Mit Arbeitsteilungs- und Effizienzargumenten hat das zunächst gar nichts zu tun, und deswegen gibt es die zuvor genannten Einrichtungen in vielen Ländern auch schon an die 100 Jahre länger als irgendein New Public Management. Wenn man also auf der Grundlage von letzterem eine Forschungsförderungseinrichtung evaluieren möchte, wird man vielleicht auch einige falsche Schlüsse ziehen. Insofern hätten wir eine fehlerhafte Zuordnung, da haben Sie recht. Im Vorgespräch haben Sie aber im Zusammenhang mit Evaluierung und Begleitforschung noch auf eine andere Beobachtung hingewiesen, nämlich, dass den Mitgliedern untersuchter Organisationen – also meinesgleichen – viele der Probleme bekannt waren, *aber ihre Ursachenvermutungen (Kausalzusammenhänge) erwiesen sich als falsch*, wodurch auch Reformen falsch ansetzten und gescheitert waren. Das finde ich hochinteressant, zumal ich das nach entsprechender Reflexion nur bestätigen kann: Evaluierungen und dergleichen sind immer dann besonders fruchtbar, wenn die Probleme richtig zugeordnet wurden, aber der theoriegeleitete Blick der Evaluation Zusammenhänge zeigte, die wir nicht sahen oder vielleicht gar nicht sehen konnten. Damit wären wir wieder beim zuvor erwähnten, wechselseitigen Verständnis der Rollen, die im selben Stück gespielt werden müssen.

W.-D. W.: Alle Anwendungen der Theorie müssen überprüft werden – das ist ja Teil ihrer Wissenschaftlichkeit und eine Teilbedingung ihrer Weiterentwicklung. Und es müssen mehr Routinen in der Anwendung der Theorie entwickelt werden, um die Fehleranfälligkeit durch handwerkliche Fehler ihrer Anwendung zu reduzieren. Genau solche Arbeiten – etwas einfachere in Masterarbeiten, komplexere bzw. umfangreichere in Dissertationen oder einfach als Drittmittelprojekte in der Forschung – sollten ermuntert und gefördert werden. Wenn Ihnen solche Verdachtsfälle begegnen, könnte deren Überprüfung regelrecht ausgeschrieben werden. Das

wäre dann ein konstruktiver Beitrag zur einschlägigen Theoriebildung.

R. P.: Das wäre durchaus eine interessante Überlegung. Allerdings weiß ich nicht, ob es nicht anmaßend wäre – also ein Rollenmissverständnis – wenn das Ministerium so etwas ausschreiben würde. Das Forum, so etwas zu diskutieren, würde ich idealerweise in den Fachgesellschaften jener Wissenschaftszweige sehen, die sich mit „uns“ beschäftigen. Dass dieser Brückenschlag nicht immer gelingt, haben wir ja schon diskutiert. Relativ gut gelingt das im Bereich der Evaluierung, wohl auch deswegen, weil hier das wechselseitige Interesse aneinander größer, weil notwendiger, ist. Unsere Plattform Forschungs- und Technologiepolitikevaluierung habe ich ja schon erwähnt. Diese ist auch Mitglied der Gesellschaft für Evaluation DeGEval, die tatsächlich Wissenschaft und Praktiker des Feldes zusammenbringt. Um wieder auf Ihre Frage zu kommen: Die DeGEval vergibt jährlich einen Nachwuchspreis u.a. für Dissertationen oder Masterarbeiten, also das hat dort eindeutig seinen Platz. Ich kann mir gut vorstellen, dass solche Fragestellungen von Interesse sein könnten.

W.-D. W.: Schließlich wollen wir C) darüber sprechen, wie institutionell oder organisatorisch zu den gewünschten Forschungen zu gelangen ist. Wenn eine eigene Abteilung oder Unterabteilung im Ministerium auf absehbare Zeit nicht zweckmäßig erscheint – macht dann ein Institut mehr Sinn, das an das Haus angelehnt ist, also zum Zuständigkeitsbereich gehört, oder die gezielte Förderung bereits bestehender Institute durch Förderung ausgewählter Forschungsfelder, oder würden Sie sich einfach an die gesamte einschlägige Forschung wenden? Vielleicht kann Ihr Haus durch Ausschreibung und gezielte Förderung eine Weiterentwicklung in diesem Bereich anreizen. Sehen Sie dazu Möglichkeiten oder sind die Zuständigkeiten anders verteilt? Ist es möglich, projektbezogene Forschungsmittel direkt an die Forschung zu verteilen?

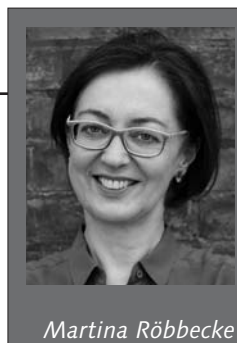
R. P.: Eigene Ressourcen in unserem Haus sind auf absehbare Zeit wohl nicht realistisch, wir sind insgesamt eher „schlank“ aufgestellt. Der Innovationsbereich des BMVIT ist ja quasi ein halbes Forschungsministerium, dafür haben wir weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir würden eine richtiggehende eigene wissenschaftliche Expertise aber auch nicht als unsere ureigene Rolle sehen. Die Praxis der vergangenen Jahre war eher, uns interessierende Forschungsfelder in bestehenden Einrichtungen zu verankern, was freilich dazu geführt hat, dass diese für uns nicht immer unmittelbar nutzbar ist. Es gab immer wieder Überlegungen, die Kapazitäten für Innovationsforschung in einem Institut zu vereinen, aber dann wären diese Bereiche wieder aus anderen Kontexten entfernt worden, von denen sie profitieren. Ich würde mir eher ein Begleitforschungsprogramm, durchgeführt von mehreren dieser Institute, wünschen, das bei kontinuierlicher Finanzierung eine gewisse Erneuerungsfähigkeit ermöglicht.

W.-D. W.: Herr Dr. Pichler, ich danke Ihnen für dieses aufschlussreiche Gespräch.

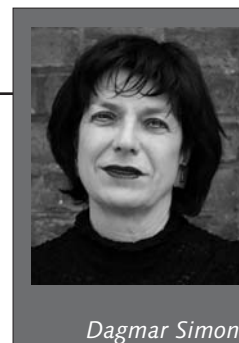
Martina Röbbbecke & Dagmar Simon

Die Macht des Zufalls

Neue Wege für die Förderung riskanter Forschungsideen?



Martina Röbbbecke



Dagmar Simon

Peer review as the central assessment instrument in science is often criticised in the scientific debate as risk-averse and structurally conservative. However, it is precisely the funding of "risky" research that the Volkswagen Foundation pursues with its "Experiment!" funding line and has therefore equipped this instrument with a partially randomised procedure. The article presents selected data and results of the accompanying research: How do the funding recipients evaluate risky research and the randomised procedure? Subsequently, the peer review procedure is discussed, particularly with regard to its selectivity in research and post-doc funding. Finally, the article deals with the perspectives for research funding and the question under which conditions the use of a lottery procedure can be recommended.

In der Wissenschaft stellt *Peer Review*, also die Begutachtung durch fachnahe Kolleginnen und Kollegen, das zentrale Element der wissenschaftlichen Qualitätskontrolle dar. Es hat eine lange Tradition und ist eine wichtige Grundlage, um beispielsweise Manuskripte für eine Veröffentlichung in Zeitschriften oder Sammelwerken auszuwählen, für Berufungsverfahren, für Förderentscheidungen über Projekte und für die Verleihung von Stipendien oder wissenschaftlichen Preisen. Zugleich gibt es eine anhaltende und weit verbreitete Diskussion über die Vor- und Nachteile von *Peer Review*. In den vergangenen Jahren ist die Kritik daran noch einmal lauter geworden, was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass sich das Wissenschaftssystem weiter verändert hat. So ist die Bedeutung von projektförmiger Forschung, von wettbewerblich vergebenen Drittmitteln und von prestigeträchtigen Förderprogrammen wie die Exzellenzinitiative erheblich gestiegen. Die verstärkte Konkurrenz von Institutionen und Personen um knappe Ressourcen wird auf der Grundlage fachwissenschaftlicher Voten von *Peers* ausgeglichen, dadurch ist das Begutachtungsverfahren des *Peer Review* an Grenzen geraten, die beispielsweise an der hohen zeitlichen Belastung von Gutachterinnen und Gutachtern deutlich werden. Neben dieser allgemeinen Kritik wird aber auch grundsätzlich bezweifelt, ob *Peer Review* dazu geeignet ist, neue und riskante Forschungsideen zu fördern. Offenbar gibt es eine Neigung von Gutachterinnen und Gutachtern, eher solche Forschungsvorhaben zu unterstützen, die im „Mainstream“ liegen und über deren Förderung rasch Einigkeit hergestellt werden kann. Dies führt zu einem strukturellen Konservatismus von *Peer Review* und es gibt Anzeichen dafür, dass vielversprechende, aber riskante Ideen für Forschungsvorhaben mit ungewissem Ausgang in diesen Begutachtungsverfahren nur geringe Chancen für eine Förderung haben. Die VolkswagenStiftung hat bereits im Jahr 2012 auf diese Herausforderungen reagiert und die Förderlinie

„Experiment!“ geschaffen, mit der ausdrücklich gewagte und „riskante“ Forschungsideen in den Natur-, Ingenieur- und Lebenswissenschaften gefördert werden sollen. Antragsberechtigt sind promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Karrierestufen, die im Erfolgsfall über einen Zeitraum von 18 Monaten und mit 120.000 Euro gefördert werden. Für die Antragstellung sind eine dreiseitige Projektskizze und eine einseitige Selbsteinschätzung erforderlich, die anonymisiert eingereicht werden müssen. Auf dieser Grundlage werden die zu fördernden Projekte seit 2013 von einer internationalen Jury ausgewählt, schriftliche Fachgutachten werden zu der Auswahl Sitzung nicht eingeholt. Seit 2017 wird etwa die Hälfte der Projekte nach diesem Verfahren ausgewählt, die weiteren Projekte werden in einem Losverfahren ermittelt. Ähnliche teil-randomisierte Verfahren werden auch im Ausland getestet, in Deutschland nimmt die VolkswagenStiftung damit eine Vorreiterrolle wahr. Zu den Wirkungen dieser ungewöhnlichen Förderlinie wurde 2018 eine wissenschaftliche Begleitforschung initiiert. Dazu werden sowohl Online-Befragungen aller Geförderten als auch teil-standardisierte Interviews mit einer Auswahl der Geförderten durchgeführt.¹ Im Folgenden sollen einige ausgewählte Daten und Ergebnisse der bisherigen Befragungen vorgestellt werden. Dabei werden wir uns zunächst auf die Fragen konzentrieren,

¹ Im Jahr 2018 wurden alle 67 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in den Jahren 2013 bis 2016 eine Förderung erhalten haben, für die Online-Befragung angeschrieben (Rücklauf: 50 Personen). Im Jahr 2019 wurden alle Personen angeschrieben, die im Jahr 2017 in die Förderung aufgenommen wurden. Darunter befanden sich 17 Personen, die per Jury und 12 Personen, die durch ein Losentscheid in die Förderung aufgenommen wurden. Von 28 Angeschriebenen (eine Person nahm die Förderung nicht an) haben 25 Personen den Fragebogen beantwortet. Auch in Zukunft sollen alle Geförderten etwa 2 Jahre nach ihrem Förderbeginn online befragt werden. Die Interviews werden mit ca. 10 Personen aus jeder Bewilligungsrunde zu Beginn und zum Ende ihrer Förderung geführt. Mit der wissenschaftlichen Begleitforschung ist EVACONSULT GbR in Kooperation mit Joanneum Research von der VolkswagenStiftung für den Zeitraum von 2018 bis 2022 beauftragt worden.

wie die Befragten die Förderung von riskanter Forschung und das Losverfahren bewerten. Im Anschluss daran werden wir näher auf die aktuelle wissenschaftliche Diskussion über *Peer Review* und Losverfahren eingehen, insbesondere auf die Frage der Selektionsfähigkeit von *Peer Review* in der Forschungs- und der PostDoc-Förderung, sowie auf die Vor- und Nachteile eines teil-randomisierten Verfahrens. Abschließend befassen wir uns den Perspektiven für die Forschungsförderung und der Frage, unter welchen Bedingungen der Einsatz eines Losverfahrens empfohlen werden kann.

Das Objekt der Begierde: Riskante Forschung

Die Förderlinie „Experiment!“ ist in allen Ausschreibungsrunden auf großes Interesse gestoßen. Seit der Einführung des Losverfahrens ist die Zahl der Anträge von rund 600 jährlich auf 685 Anträgen im Jahr 2019 gestiegen. Etwa die Hälfte der geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommt aus den Lebenswissenschaften und jeweils etwa ein Viertel aus den Ingenieur- und den Naturwissenschaften. Seit 2013 wurden jährlich zwischen 13 und 18 Anträge bewilligt, mit der Einführung des Losverfahrens wurde die Zahl der bewilligten Anträge seit 2017 etwa verdoppelt.² In den ersten Ausschreibungsrunden (2013 bis 2016) hatte etwa die Hälfte der Geförderten bereits eine Professur inne, bei den Geförderten des Jahrgangs 2017 sank der Anteil dieser Gruppe auf rund ein Drittel. Der insgesamt niedrige Frauenanteil ist leicht gestiegen und lag im Jahr 2017 bei 21% (2013 bis 2016: 16%).

Die VolkswagenStiftung erwartet in ihrer Ausschreibung „grundlegend neue Forschungsvorhaben mit ungewissem Ausgang“ und macht darüber hinaus – bis auf die Zuordnung zu den erwähnten Fächergruppen – keinerlei inhaltliche Vorgaben für die Themenwahl. Entsprechend unterschiedlich ist das Themenfeld der geförderten Vorhaben, das außerdem ein weites Spektrum grundlagen- wie anwendungsorientierter Fragestellungen umfasst. Viele Geförderte haben in den Interviews erläutert, dass sie mit ihrem Forschungshaben eine bestimmte Idee verfolgen, die einzelnen Schritte zu deren Umsetzung jedoch erst noch konkretisiert werden müssten und offen sei, ob sie überhaupt ein Ergebnis erzielen werden. Diese Besonderheiten des Forschungsprozesses prägen in Verbindung mit nur begrenzter Planbarkeit der Arbeiten und einem möglichen Scheitern auch ein verbreitetes Verständnis von „riskanter Forschung“. Sie bedeute,

„...dass man nicht [...] schon bei der Antragstellung genau weiß, was einen erwartet, und im Projekt eigentlich nur noch einen Arbeitsplan abarbeiten muss, sondern mit einer Idee startet, ohne zu wissen, wohin

sie einen führt und ob die geplanten Wege zum eigentlich angedachten Ziel überhaupt tragfähig sind.“ (Ingenieurwissenschaftler)

„Was verstehe ich unter riskanter Forschung? Forschungen, die entweder technisch oder wissenschaftlich noch mal deutlich in einer Art Quantensprung über das hinausgeht, was bisher bekannt ist und deshalb (in) das Risiko läuft entweder in physikalische Barrieren... in technische Barrieren oder auch einfach in Ressourcenbarrieren, weil man einfach nicht weiß, weil's dunkel vor der Schippe ist.“ (Naturwissenschaftler)

„...eben auch mal dieses Think outside the box zu verfolgen und dann durchaus mit ...einem riskanten Ansatz einfach ne komplett neue Fragestellung und auch vielleicht einen komplett neuen Blickwinkel zu verfolgen...“ (Lebenswissenschaftler)

Auch in der Online-Befragung (2019) wurde der explorative Charakter der Forschungsarbeiten deutlich: Fast alle Befragten gaben an, einen ersten Machbarkeitsnachweis anzustreben und neue methodische Zugänge zu erproben (jeweils 92%, vgl. Tabelle 1).

Rückblickend ist die große Mehrheit der Befragten mit den erzielten Projektergebnissen und den weiteren Wirkungen der Förderung sehr zufrieden. Rund ein Drittel hat nach eigenen Angaben die im Antrag formulierten Projektziele erreicht und zwei Drittel gaben in der On-

Tab. 1: Welche der genannten Eigenschaften treffen auf die von Ihnen im Rahmen von „Experiment!“ eingereichte Forschungs idee zu? (absolute bzw. relative Häufigkeiten pro Eigenschaft, n = 25)

	nicht relevant	kaum relevant	weder noch	Relevant	hoch relevant	kann ich nicht beurteilen
Die geringe Anzahl an wissenschaftlichen Publikationen	0 (0%)	1 (4%)	3 (13%)	10 (40%)	10 (40%)	1 (4%)
Die Herausforderung des akzeptierten Fachwissens*	3 (13%)	2 (9%)	1 (4%)	11 (46%)	7 (29%)	0 (0%)
Neue theoretische Ansätze	2 (8%)	1 (4%)	3 (13%)	10 (40%)	8 (32%)	1 (4%)
Neue methodische Zugänge	1 (4%)	1 (4%)	0 (0%)	13 (52%)	10 (40%)	0 (0%)
Neue Technologien	4 (16%)	4 (16%)	3 (13%)	6 (24%)	8 (32%)	0 (0%)
Erster Prototyp	9 (36%)	0 (0%)	4 (16%)	6 (24%)	6 (24%)	0 (0%)
Ein Grundsatzbeweis*	2 (9%)	0 (0%)	3 (13%)	6 (26%)	11 (48%)	1 (4%)
Ein erster Machbarkeitsnachweis	1 (4%)	0 (0%)	1 (4%)	8 (32%)	15 (60%)	0 (0%)
Unsicherheit ob Ressourcen ausreichen	4 (16%)	2 (8%)	6 (24%)	8 (32%)	5 (20%)	0 (0%)
Gefahrenpotential	19 (76%)	3 (13%)	0 (0%)	1 (4%)	1 (4%)	1 (4%)

* Summenabweichungen von 100% aufgrund von fehlenden Antworten.
Quelle: 2. Online-Befragung „Experiment!“ (JR 2019).

² Per teil-randomisiertem Verfahren wurden bislang 99 Anträge ausgewählt: 29 aus 594 (2017), 37 aus 645 (2018) und 33 aus 685 (2019) Anträgen. Vor der Einführung des Losverfahrens wurden 67 Vorhaben bewilligt: 13 aus 704 (2013), 19 aus 630 (2014), 17 aus 425 (2015) und 18 aus 544 Anträgen (2016). Vgl. <https://www.volkswagenstiftung.de/unsere-foerderung/unsere-foerderung-im-ueberblick/experiment> (12.04.2020).

line-Befragung 2019 an, die Projektziele teilweise erreicht zu haben. Außerdem hoben die Befragten die positiven Wirkungen auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses hervor (72%). Etwas mehr als die Hälfte konnte bereits Vorarbeiten für einen weiteren Drittmittelantrag erstellen (56%) oder hatte Lernimpulse durch inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit erreichen können (52%).

Die Förderinitiative ist offenbar attraktiv für Wissenschaftler*innen, die sich für Fragestellungen jenseits ihrer eigenen Disziplin interessieren, um dort „Neues“ zu entdecken:

„Deshalb bin ich auch kein Experte auf irgendeinem Gebiet würde ich sagen, weil ich schon immer ganz gern, also ich kann mich für vieles begeistern, guck da gerne rein und versuche da immer so ein bisschen an die Grenzen zu gehen und zu gucken, was kann man das Neues machen“.

(Lebenswissenschaftler)

In den Interviews wurde darüber hinaus vielfach die hohe Motivation der Wissenschaftler*innen und die Kreativität des Forschungsprozesses betont, die sich positiv auf das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit der Forscherteams auswirkte:

„The presence of this project in my lab and the fact that I and several students at masters' level have been involved in it has introduced a sense of fun, adventure and risk to my group. It has had a very positive effect on my group culture.“

(Wissenschaftler aus den Lebenswissenschaften)

Qualität per Losverfahren – neue Wege im deutschen Wissenschaftssystem

Das Antrags- und Auswahlverfahren der Förderlinie „Experiment!“ wurde von den Befragten durchweg positiv bewertet. Die höchste Zustimmung erhielt der Aufwand für die Antragserstellung, mit dem 88% der Befragten sehr zufrieden waren. Auch in den Interviews wurde häufig betont, dass der zeitliche Aufwand für den zu erstellenden Kurzantrag erfreulich niedrig sei. Allen Befragten war es auf diese Weise gut möglich, die Arbeit an dem Kurzantrag mit ihren laufenden Forschungsarbeiten zu verbinden. Die fehlende Möglichkeit, eigene Publikationen oder Gutachten von Fachgutachter*innen zur Unterstützung des Antrags einzureichen, wurde nicht etwa bedauert, sondern im Gegenteil als Chance verstanden, sich auf eine möglichst überzeugende Erläuterung der beantragten Forschungs-idee zu konzentrieren.

Dem ungewöhnlichen Auswahlverfahren, das *Peer Review* mit einer Auslosung verbindet, stand die Mehrheit der Befragten ebenfalls positiv gegenüber. Um die Ein-

schätzung dieser beiden unterschiedlichen Verfahren im Einzelnen kennen zu lernen, wurden die Befragten sowohl um eine Bewertung von Losverfahren als auch von *Peer Review*-Verfahren gebeten.

Wie in Tabelle 2 ersichtlich, schätzen die Forscherinnen und Forscher an Losverfahren, dass sie die individuelle Chancengleichheit fördern (92%), zu Anträgen mit riskanter Forschung ermutigen (84%) und bessere Chancen für riskante Forschung bieten (80%). Bemerkenswert ist, dass eine große Zahl der Befragten verschiedenen Aussagen zustimmt, die indirekt eine Kritik an *Peer Review*-Verfahren darstellen. Zwar liegt es auf der Hand, dass eine Auswahl durch Losverfahren Interessenskonflikte und unbewussten Bias vermeidet, wie 88% der Befragten meinen. Aber darüber hinaus stimmen sie zu, dass Losverfahren auch Chancen für in der Jury schwach vertretene Fächer (84%) und für mehr thematische und methodische Vielfalt (76%) bieten. Eher kritisch wird bewertet, dass Losverfahren zur Auswahl von Forschungsvorhaben mit geringerer Qualität führen könnten (56%) und fast die Hälfte der Befragten befürchtet zudem, dass mit der Auswahl durch Losverfahren ein geringerer Reputationsgewinn verbunden sein könnte (48%).

An *Peer Review*-Verfahren wird positiv hervorgehoben, dass sie der Durchsetzung von Fachstandards dienen (80%) und zu Legitimation des Forschungsvorhabens gegenüber Fachkolleg*innen beitragen (80%). Auch sind die Befragten überwiegend der Ansicht, dass die Auswahl durch Fachgutachter*innen mit einem Reputationsgewinn der Antragsteller*innen verbunden ist. Zugleich stimmen die Befragten allerdings auch der ver-

Tab. 2: Was charakterisiert Ihrer Meinung nach generell einen Auswahlprozess durch Losverfahren? (absolute bzw. relative Häufigkeiten pro Eigenschaft, n = 25)

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	kann ich nicht beurteilen
Individuelle Chancengleichheit	1 (4%)	0 (0%)	7 (28%)	16 (64%)	1 (4%)
Ermutigung zu Anträgen mit riskanter Forschung	3 (12%)	0 (0%)	5 (20%)	16 (64%)	1 (4%)
Bessere Chancen für riskante Forschung	2 (8%)	2 (8%)	7 (28%)	13 (52%)	1 (4%)
Vermeidung von Interessenskonflikten und unbewusstem Bias	0 (0%)	1 (4%)	8 (32%)	14 (56%)	2 (8%)
Chancen für mehr thematische und methodische Diversität	0 (0%)	5 (20%)	4 (16%)	15 (60%)	1 (4%)
Chancen für in der Jury schwach vertretene Fächer	0 (0%)	2 (8%)	6 (24%)	15 (60%)	2 (8%)
Geringe Kosten/geringer Aufwand für Antragsteller	2 (8%)	6 (24%)	6 (24%)	5 (20%)	6 (24%)
Geringe Kosten/geringer Aufwand für Fördergeber	1 (4%)	1 (4%)	6 (24%)	7 (28%)	10 (40%)
Geringerer Reputationsgewinn bei Förderbewilligung	4 (16%)	6 (24%)	7 (28%)	5 (20%)	3 (12%)
Gefahr der Auswahl von Forschungsvorhaben mit geringerer Qualität	1 (4%)	6 (24%)	9 (36%)	5 (20%)	4 (16%)
Vertraulichkeit des Entscheids ist hoch relevant (neu)	0 (0%)	7 (28%)	5 (20%)	4 (16%)	9 (36%)

Quelle: 2. Online-Befragung „Experiment!“ (JR 2019).

breiteten Kritik an *Peer Review* zu: Sie halten das Gutachtersystem für überlastet (80%), stimmen einer Tendenz zu eher konservativer Auswahl zu (76%) und sind der Ansicht, dass die Auswahlprozesse durch einen Gutachterbias (70%) und durch mangelnde Übereinstimmung der Gutachter*innen (52%) gekennzeichnet sind (vgl. Tabelle 3).

Tab. 3: Was charakterisiert Ihrer Meinung nach generell einen Auswahlprozess durch Peer Review? (absolute bzw. relative Häufigkeiten pro Eigenschaft, n = 25)

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	kann ich nicht beurteilen
Durchsetzung von Fachstandards	2 (8%)	2 (8%)	11 (44%)	9 (36%)	1 (4%)
Reputationsgewinn der Autor*in	2 (8%)	4 (16%)	9 (36%)	7 (28%)	3 (12%)
Legitimation des Forschungsvorhabens gegenüber Fachkolleg*innen	1 (4%)	3 (12%)	12 (48%)	8 (32%)	1 (4%)
Mangelnde Gutachterübereinstimmung	0 (0%)	6 (24%)	10 (40%)	3 (12%)	6 (24%)
Unzureichende Qualität der Gutachter*innen	2 (8%)	10 (40%)	4 (16%)	2 (8%)	7 (28%)
Gutachterbias (Verzerrung)	2 (8%)	6 (24%)	9 (36%)	6 (24%)	2 (8%)
Tendenz zu eher konservativer Auswahl	0 (0%)	3 (12%)	11 (44%)	8 (32%)	3 (12%)
Hohe Kosten/hoher Aufwand der Antragstellung	2 (8%)	9 (36%)	5 (20%)	6 (24%)	3 (12%)
Hohe Kosten/hoher Aufwand des Auswahlverfahrens	1 (4%)	5 (20%)	8 (32%)	2 (8%)	9 (36%)
Überlastung des Gutachtersystems	0 (0%)	3 (12%)	13 (52%)	7 (28%)	2 (8%)

Quelle: 2. Online-Befragung „Experiment!“ (JR 2019).

Das teil-randomisierten Verfahrens findet bei den Geförderten eine hohe Akzeptanz und die Stärken und Schwächen von *Peer Review* und Losverfahren werden auffallend differenziert eingeschätzt. Das Vertrauen in *Peer Review* ist – trotz Bedenken – weiterhin hoch (nur 24% befürchten eine unzureichende Qualität von Gutachter*innen, vgl. Tabelle 3).

Zusammenfassend zeigen unsere ersten empirischen Ergebnisse, dass mit der Förderinitiative „Experiment!“ ein großer Bedarf an der Förderung „riskanter“ Forschung im Wissenschaftssystem adressiert wurde. Die Fördernehmer*innen sehen darin eine Chance, neue methodische oder theoretische Zugänge bzw. einen ersten Machbarkeitsbeweis zu realisieren. Gleichzeitig zeigen sie sich sehr aufgeschlossen gegenüber neuen Auswahlverfahren durch das Los, ohne jedoch die Vorteile des *Peer Review* zu negieren.

Ein Fördermodell macht Karriere

Schon vor der Einführung von alternativen oder ergänzenden Auswahlverfahren wie dem Losentscheid wurde *Peer Review* kritisch bewertet: Es werde – wie gesagt – eher konservativ beurteilt, bereits etablierte Forschungsfeldern würden bevorzugt, die Reputation der Antragsteller*innen oder Autoren*innen spiele im Verhältnis zur Qualität und zum Innovationsgehalt des Antrags eine zu große Rolle und interdisziplinäre Forschung

werde nicht adäquat beurteilt (Hirschi 2018; Frey/Osterloh 2016). Der langjährige Herausgeber des „British Medical Journal“ kommt zu einem harschen Urteil: *Peer Review* sei „abgesehen von der Schwäche im Finden von gravierenden Fehlern und der fast vollständigen Nutzlosigkeit für das Aufdecken von Betrug, langsam, teuer, zeitintensiv, hochsubjektiv, eine Art Lotterie, anfällig für Voreingenommenheit und einfach zu missbrauchen“ (Smith 2006). Internationale vergleichende Studien zum *Peer Review* in der Forschungsförderung aus der Wissenschaftsforschung konnten zudem zeigen, dass die Praktiken der Begutachtung von der jeweiligen disziplinären beziehungsweise interdisziplinären Konstellation und dem nationalen wissenschaftspolitischen Kontext abhängig sind und haben damit mit der Vorstellung aufgeräumt, dass es ein generalisierbares Verständnis von Qualität in der Wissenschaft gebe, auf das sich alle *scientific communities* in ihren Fachurteilen einigen können (u.a. Heintz/Merz/Schumacher 2004). Zudem unterscheiden sich Rollenverständnisse, Qualitäts- und (Wert-)Vorstellungen im Auswahlverfahren (Lamont/Huutoniemi 2011), die in unterschiedlicher Weise zum Tragen kommen.

Untersuchungen zum *Peer Review* befassen sich in den letzten Jahren mit ihrer Selektionsfähigkeit von förderwürdigen und abzulehnenden Anträgen in der Forschungsförderung. Dabei herrscht Übereinstimmung, dass durch die Urteile von Fachkolleg*innen im Fall der Auswahl von sehr guten Anträgen und damit die Ablehnung von Projekten, die nicht den wissenschaftlichen Qualitätsansprüchen gerecht werden, sehr effektiv erfolgt, weniger jedoch die Feinauswahl aus dem Feld der als sehr gut bewerteten Anträge, die jedoch nicht alle reüssieren können. Hier wird zunehmend ein Losverfahren ins Spiel gebracht. Die Studien beziehen sich auch auf Selektionsentscheidungen von Peers im Hinblick auf die Frage, welche Bedeutung ihre Bewertungen für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einnehmen. In einer Untersuchung wurden die Karrierewege von Antragstellerinnen und Antragstellern von Postdoctoral Fellowships der European Molecular Biology Organization (EMBO), einem sehr renommierten Förderprogramm, weiter verfolgt und festgestellt: „Our results show that, in line with previous reports, peer review fails to discriminate the candidates that later on showed significant career progression from those who did not. Mathematically peer review selection did not demonstrate any advantage over random selection“ (Klaus/del Alamo 2018, S. 7/8). In letzten Fall ging es auch um die Auswahl von Bewerbungen für Postdoctoral Fellowships, nachdem bereits die nicht den Qualitätsmaßstäben von EMBO entsprechenden Anträge in einer ersten Auswahl aussortiert wurden. Für die „Fein-

auswahl" aus dem Feld sehr guter Anträge wird *Peer Review* als Instrument kritisch betrachtet. Möglicherweise könnte dies zukünftig eine interessante Verwendungsmöglichkeit für teil-randomisierte Verfahren sein.

Keine Alternative, aber eine gute Ergänzung

Und dennoch bleibt trotz aller Kritik festzuhalten: *Peer Review* und damit das Urteil der Fachkolleg*innen ist nach wie vor das Rückgrat der Wissenschaft. Es ist und bleibt weltweit das zentrale Begutachtungs- und Auswahlverfahren in der Wissenschaft. Zugleich ist das Interesse an Losverfahren als einer möglichen Ergänzung oder sogar Alternative zu *Peer Review* gewachsen. Allerdings hängt die Akzeptanz von Losverfahren vermutlich auch mit dem spezifischen Projekttyp zusammen: So sind die finanziellen Mittel für „Experiment!“ eher gering und die Laufzeit der Förderung ist kurz, auch werden die Forschungsarbeiten ganz überwiegend parallel zu anderen Projekten durchgeführt. Würden Losverfahren von den Antragsteller*innen auch bei deutlich längeren Projekten mit erheblich mehr Fördermitteln akzeptiert? Oder würde dann nicht doch wieder eine Auswahl der am besten qualifizierten Wissenschaftler*innen gefordert, für die auf Fachgutachten bzw. eigene Vorarbeiten und Publikationen zurückgegriffen werden müsste? Insgesamt könnte die positive Bewertung von Losverfahren sogar dadurch beeinflusst worden sein, dass die Geförderten nicht wissen, ob sie in „Experiment!“ durch *Peer Review* oder durch Los ausgewählt wurden.

Ähnliche Einschätzungen sind in einem Pionierprojekt teilrandomisierter Forschungsförderungsentscheidungen zu finden: Der „Health Research Council of New Zealand“ (HRC) hat bereits 2013 ein solches Verfahren für die Förderlinie „Explorer Grant Project Funding Scheme“ eingeführt, „which seeks to attract and fund transformative research ideas with the potential for major impact... The scheme supports transformative research at an early stage and is designed for research that is not compatible with funding through other research“ (Liu et al. 2020, S. 2). Im dem schlanken Antragsverfahren ähnlich dem der VolkswagenStiftung reagierten in einem Survey über die Effekte des Verfahrens zwei Drittel der Projektnehmerinnen und -nehmer positiv auf das teilrandomisierte Verfahren, äußerten sich allerdings kritischer, wenn es auf andere Förderinstrumente des HRC mit einem wesentlichen höheren Budget übertragen werden sollte, bei denen nicht neue und riskante Forschung im Zentrum steht (Liu et al. 2020, S. 5f.). Es scheint so, dass Förderprogramme, die insbesondere neue Forschungsfragen bzw. Forschungsansätze unterstützen, die noch nicht weiter getestet wurden und die zudem nicht durch andere Fördereinrichtungen oder -programme adressiert werden, besonders für ein ergänzendes Losverfahren geeignet sind.

Der Wunsch nach Fairness

„Riskante Forschung“ findet häufig an den Grenzen der Disziplinen statt. Das ist für die Jury, die für die Auswahl und Qualitätssicherung der Förderinitiative „Experiment“ zuständig ist, eine zusätzliche große Herausforderung.

Das acht- bis zehnköpfige Gremium ist für nichts weniger als für die Beurteilung von Anträgen aus den drei großen Wissenschaftsbereichen Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften mit sehr vielen unterschiedlichen Disziplinen und Subdisziplinen zuständig, ein extrem hoher Aufwand für das *Peer Review*-Verfahren, das angesichts der Vielzahl der Bewerbungen und des breiten Spektrums an Forschungsideen an die Grenzen der fachlichen Kompetenzen geraten kann. Dementsprechend ist die Zustimmung der Jury zu dem später eingeführten Losverfahren hoch, indem möglichst vielen Antragstellern*innen die Chance gegeben wird, mit ihrem Antrag in die Lostrommel zu kommen. Dahinter steckt auch der Wunsch nach „Fairness“ in diesem außergewöhnlichen Verfahren. Die disziplinären Vorstellungen von Fairness in Auswahlverfahren unterscheiden sich zwar, wie Michele Lamont gezeigt hat, Fairness spiele aber als Steuerungsmodus im *Peer Review* eine signifikante Rolle (Lamont/Mallard/Guetzkow 2006).

Für viele Interviewpartner*innen war es nahezu bedeutungslos, ob sie per Los- oder *Peer Review*-Verfahren gefördert werden. Sie wünschten (und vermissten) vielmehr eine fachliche Rückmeldung zu ihrem Antrag, um eigene Perspektiven besser entwickeln zu können und in fachliche Diskussionszusammenhänge eingebunden zu werden. Diese fachliche Begleitung und Unterstützung durch die Peers ist ihnen wichtig, gerade wenn sie sich selber nicht nur an einer *community* orientieren, sondern für die Weiterentwicklung ihrer Karriere zwischen verschiedenen *communities* jonglieren. Der von der VolkswagenStiftung ermöglichte fachliche Austausch durch das jährlich stattfindende „Forum Experiment“ ist dahingehend ein guter Anfang.

Die Förderung „riskanter Forschung“ und teil-randomisierte Förderverfahren machen Karriere in Wissenschaftssystemen: Der „Schweizer Nationalfonds“ (SNF) und der „Wissenschaftsfonds FWF“ in Österreich folgen diesem Beispiel in einzelnen Förderprogrammen. Bei der Förderlinie „Experiment!“ ist „Scheitern“ ausdrücklich erlaubt, dementsprechend sollte ihre Wirkung nicht nur an mehr oder weniger erfolgreich abgeschlossenen Projekten gemessen werden. Einige Projekte nutzen die Chance einer Umsteuerung, wenn das ursprüngliche Vorhaben nicht realisiert werden konnte, dafür sich aber im Verlauf von „Experiment!“ neue Pfade aufgetan haben. Dies wäre in anderen Forschungsförderprogrammen schlicht nicht möglich. Die Wirkungen dieser Förderinitiative zeigen sich auch und vor allem darin, dass kreative Köpfe mit hoher Motivation eine Chance erhalten, sich mit ungewöhnlichen Ideen am Forschungsprozess zu beteiligen. Auch für andere Forschungsförderorganisationen wäre zu überlegen, personenbezogene Förderprogramme um Losverfahren zu ergänzen und schlankere Verfahrenselemente auszutesten. Dabei müsste eruiert werden, für welchen Fördertypus (Förderziel, Zeitraum, Ressourcen, Adressaten etc.) ein solches Auswahlverfahren besonders attraktiv wäre. Aber auch die mögliche Entlastung von Wissenschaftler*innen und Gutachter*innen und damit des gesamten Wissenschaftssystems ist ein gewichtiges Argument, nach neuen Wegen zu suchen. Einer Studie von 2013 zufolge

wurde in einer Förderrunde für Forschung in der Medizin (*founding round for medical research*) in Australien von Wissenschaftler*innen das zeitliche Äquivalent von vier Jahrhunderten für das Schreiben von Anträgen aufgewendet, von denen später viele abgelehnt wurden (Firpo/Smith 2019). Neben anderen Gründen spricht dieser erhebliche zeitliche Aufwand für neue Wege und innovative Auswahlverfahren.

Die Macht des Zufalls? Die Zustimmung zu teil-randomisierten Verfahren und ihre Karriere auch in anderen Wissenschaftssystemen kann als Indikator für die „disziplinierende“ Wirkung der *scientific communities* interpretiert werden, die offenbar zu wenig Raum für Neues, Kreatives, Riskantes lassen und sich vornehmlich als Hüterinnen bewährter wissenschaftlicher Qualitätsstandards verstehen. Insofern wurde von der Volkswagen-Stiftung mit dieser Förderinitiative ein Raum für Riskantes geschaffen, deren Ergebnisse wir weiter beobachten werden. „Besser Scheitern“ (Samuel Beckett) ist hier auf jeden Fall eine interessante Option.

Literaturverzeichnis

- Firpo, T./Smith, L. (2019): A Random Approach to Innovation. <https://www.nesta.org.uk/feature/ten-predictions-2019/random-approach-innovation/> (28.04.2020).
- Frey, B./Osterloh, M. (2016): Würfeln in der Wissenschaft? In: *Forschung und Lehre*, 2, S. 134-135.
- Hacker, J./Krull, W./Lohse, M./Strohschneider, P. (2018): Wie sich die Qualität der Auswahl verbessern lässt. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 12.07.2018, S. 6.

- Heintz, B./Merz, M./Schumacher, C. (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. *Bielefeld*.
- Hirschi, C. (2018): Wie Peer Review die Wissenschaft diszipliniert. In: *Merkur: Deutsche Zeitschrift für europäisches Denken*, 72 (832). S. 5-19.
- Klaus, B. /del Alamo, D. (2018): Talent Identification at the Limits of Peer Review: an Analysis of the EMBO Postdoctoral Fellowships Selection Process. <http://dx.doi.org/10.1101/481655> (27.04.2020).
- Lamont, M./Mallard, G./ Guetzkow, J. (2006): Beyond Blind Faith: Overcoming the Obstacles to Interdisciplinary Evaluation. In: *Research Evaluation*, pp. 1-13.
- Lamont, M./Huutoniemi, K. (2011): Comparing Customary Rules of Fairness. Evaluative Practices in Various Types of Peer Review Panels. In: Camic, C./Gross, N./Lamont, M. (eds): *Social Knowledge in the Making*. Chicago, London: The University of Chicago Press, pp. 209-232.
- Liu, M./Choy, V./Clarke, P. et al. (2020): The Acceptability of Using a Lottery to allocate Research Funding: a Survey of Applicants. In: *Research Integrity and Peer Review*, 5, <https://doi.org/10.1186/s41073-019-0089-z> (27.04.2020).
- Smith, R. (2006): Peer Review: a Flawed Process at the Heart of Science and Journals. In: *Journal of the Royal Society of Medicine*, Nr. 99/4.

- **Martina Röbbcke**, Dr., Geschäftsführerin EVACONSULT, Berlin, E-Mail: roebbecke@evaconsult.de
- **Dagmar Simon**, Dr., Geschäftsführerin EVACONSULT, Berlin, Gastwissenschaftlerin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), E-Mail: simon@evaconsult.de

Neuerscheinung in der Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

Jana M. Gieselmann
Motivation internationaler Professoren
 Eine explorative Studie im Rahmen des akademischen Personalmanagements

Deutsche Universitäten versuchen seit vielen Jahrzehnten eine Internationalisierung ihrer Forschung und Lehre voranzutreiben. Die zentralste Strategie zur Erreichung dieses Ziels ist die Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals. Internationale Professorinnen und Professoren können mit ihrer andersartigen wissenschaftlichen Sozialisation in Forschung und Lehre, ihrem Verständnis von Universität, ihren Kontakten in ihre Herkunftsländer und ihren Sprachkenntnissen als Agenten der Internationalisierung wirken. Um zielgerichtete Personalgewinnung für die Gruppe der internationalen Professorinnen und Professoren zu betreiben, Berufungsprozesse erfolgsversprechend zu gestalten, sinnvolle Bewerberansprache und zielgruppenadäquate Auswahlinstrumente einzusetzen, muss zunächst die Motivation ausländischer Professorinnen und Professoren, an deutschen Universitäten tätig zu werden, untersucht werden. Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zu diesem Desiderat in Forschung und Praxis, indem sie den Komplex der Motivation internationaler Professorinnen und Professoren, an einer deutschen Universität tätig zu werden, als Teilaspekt der Internationalisierung von Universitäten beleuchtet.

ISBN 978-3-946017-18-9, Bielefeld 2020,
 358 Seiten, 66.- Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22



Rudolf Stichweh



Rudolf Stichweh

Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem in den 2020er Jahren? Die Perspektive der Wissenschaftsforschung

By making use of some quantitative indicators the paper describes contemporary world science and the German position in this system (I). It explains the place of the research university as the centre of the system of science (II), and presents the German case by describing the numerous new institutions for doing and supporting science arising since 1900 (III). On this basis a need for reforms in the core of the system – the German research university – is identified (IV). The final part of the paper (V) presents several proposals for reforms that are supposed to consolidate the German system by improving the research universities that are in our days the weakest part of the German system.

I. Zur Situation von Forschung und Wissenschaft in Deutschland und der Stellung Deutschlands in der wissenschaftlichen Welt des 21. Jahrhunderts

Die folgenden Überlegungen beginnen im ersten Teil mit der Präsentation von elementaren Daten, die etwas über die Situation der Forschung und der Wissenschaft in Deutschland verraten. Sie haben eine Indikatorfunktion, aber sie ersetzen keine institutionelle Analyse. Diese Analyse erfolgt im zweiten Schritt (Teil II-V) als eine Diskussion wichtiger institutioneller Dimensionen des Wissenschaftssystems in Deutschland, mit Hinweisen auf strukturelle Schwächen und Möglichkeiten der Verbesserung.

Ich beginne mit einem Report, der 2019 zum ersten Mal veröffentlicht worden ist, „The Annual G20 Scorecard – Research Performance 2019“ (Adams/Rogers/Szomszor 2019). Dieser Bericht enthält jeweils eine Scorecard für 19 der 20 Mitglieder der G20 (das zwanzigste Mitglied ist die EU). Diese Scorecards ruhen auf 15 Millionen wissenschaftlichen Aufsätzen in allen Disziplin-Klassen (inkl. Geistes- und Sozialwissenschaften), die zwischen 2009 und 2018 von Autoren aus diesen 19 Ländern in Zeitschriften veröffentlicht worden sind, die im ‚Web of Science‘ bibliographisch erfasst werden. Diese Datenbank erfasst offensichtlich nicht das Gesamt der Wissenschaft. Es fehlen Bücher und Sammelbände, die in den Geistes- und Sozialwissenschaften oft eine bestimmende Rolle spielen, es fehlen einflussreiche Zeitschriften, die in denselben Disziplin-Klassen oft nicht im ‚Web of Science‘ abgebildet werden, es fehlen die vielfältigen Formen von ‚preprints‘, die in den Wissenschaften immer wichtiger werden, und es fehlt eine angemessene Repräsentation der vielen Sprachen der Welt, obwohl gesellschaft-

liche Wirksamkeit der Wissenschaft vielfach von der Publikation in den Sprachen der jeweiligen Region abhängt. Aber als eine erste Annäherung ist diese Quelle immer noch informativ, wenn man auch mittelfristig der szientometrischen Forschung raten muss, bessere Repräsentationen von Wissenschaft zu finden als das ‚Web of Science‘¹.

Selbstverständlich sind die Autoren aus Ländern der G19 nur ein Teil der Autoren der Weltwissenschaft. Bei den 15 Millionen erfassten Publikationen handelt es sich um ca. 70% aller Aufsätze, die in diesem Zeitraum im ‚Web of Science‘ verzeichnet sind. Es fehlen sehr einflussreiche Teilnehmer an der Weltwissenschaft wie Spanien, die Niederlande und Belgien, die Schweiz, Israel, Polen und Taiwan, Dänemark und Schweden, da alle diese Länder keine Mitglieder der G19/20 sind.

¹ Es gibt einen anderen jährlichen Report des ‚Institute for Scientific Information‘ ‚Highly Cited Researchers‘, der über 21 makrodisziplinäre Felder die derzeit einflussreichsten Wissenschaftler der Welt zu identifizieren versucht, an dem sich aber – zumindest, soweit es die Sozialwissenschaften angeht – vor allem das völlige Versagen der Methodologie des ISI dokumentiert. In der jüngsten Ausgabe (ISI 2019: ‚Highly Cited Researchers 2019. Identifying top talent in the sciences and the social sciences.‘) werden 204 Sozialwissenschaftler identifiziert, von denen vermutlich kaum einer wirklich zu den einflussreichen Sozialwissenschaftlern der Welt gehört. Es handelt sich überwiegend um Personen, die zwischen 2008 und 2018 eine hinreichende Zahl von Papers in dem eng umrissenen Kreis der WOS-Zeitschriften publiziert haben und dafür in diesen Jahren ein paar hundert Zitationen erhalten haben. Fast alle sind gar keine Sozialwissenschaftler, sondern Hygieniker, Epidemiologen, Public Health Forscher, alle mit stark medizinischer Ausrichtung. Auch eine Reihe naturwissenschaftlich orientierter Agrarwissenschaftler sind darunter. Ich habe nicht einen einzigen, weltweit tatsächlich einflussreichen Anthropologen, Politologen oder Soziologen auf dieser Liste mit immerhin 204 Namen gefunden. Die tatsächlichen Spitzenwissenschaftler publizieren an extrem diversen Orten, zudem eher zunehmend Bücher, und die Zeiträume, in denen Einfluss entsteht und weltweit wirksam wird, werden durch die Zehnjahreszeiträume nicht angemessen abgebildet. Dies ist ein gutes Beispiel für Algorithmen, die, weil sie nicht durch Sachkenntnis kontrolliert werden, jeden Bezug zur Wirklichkeit verlieren.

Die Scorecard für Deutschland weist 586.030 Forscher aus, 0,717% der Bevölkerung Deutschlands (in UK, Japan und Südkorea ist der Anteil der Forscher an der Bevölkerung höher). Von diesen Forschern Deutschlands sind aber nur 28% Frauen. In dieser Dimension (es sind nicht für alle Länder Daten vorhanden) haben nur Frankreich, Japan und Südkorea noch niedrigere Frauenanteile, aber UK, das neben den USA wissenschaftlich stärkste Land unter diesen 19, weist einen Frauenanteil von 38,7% auf. Als eine wichtige Kennzahl gilt heute häufig der Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt des betreffenden Landes. In dieser Statistik liegen 3 Länder über 3%: Südkorea 4,55%, Japan 3,2%, Deutschland 3,02%, die USA sind knapp dahinter mit 2,79%. Diese 4 Länder sind zugleich diejenigen, in denen der Anteil der auf Unternehmen entfallenden Forschungsausgaben am höchsten ist, nämlich zwischen 69% (Deutschland) und 80% (Japan). Zu dieser Gruppe gehört in gewisser Hinsicht auch noch China mit einem Anteil der Ausgaben für F&E am Sozialprodukt von 2,12%, von denen 75% auf Unternehmen entfallen. Diese fünf Länder zeichnen sich zugleich alle durch hohe oder sehr hohe Zahlen von Patentanmeldungen aus, mit einem deutlichem Vorsprung für Japan, Südkorea und China, dann mit einem gewissen Abstand Deutschland und schließlich mit einem eigentlich überraschend niedrigen Wert (im Verhältnis zu den Forschungsausgaben der Wirtschaft) die USA. Es ist weiter nicht überraschend, dass für alle fünf Länder gilt, dass für sie die Zahl der wissenschaftlichen Publikationen im Verhältnis zu den gesamten Forschungsausgaben deutlich unter dem Durchschnitt der G19 liegt: am stärksten bei den drei asiatischen Ländern, insb. Japan. Deutschland ist dasjenige Land, das vergleichsweise bei diesem Indikator noch günstig abschneidet, obwohl auch deutlich unter dem Durchschnitt der G19.

Noch wichtiger als die Frage, in welchem Umfang Mittel für die Forschung zur Verfügung stehen und ob diese Mittel eher für die Produktion von Patenten oder für die Produktion von Publikationen verwendet werden, ist aus wissenschaftlicher Sicht die Frage, welche Wirksamkeits- oder Einflussniveaus durch die Publikationen aus verschiedenen nationalen Systemen erreicht werden. In der hier benutzten Quelle ist für diese Frage der Anteil der Publikationen eines Landes, die in den jeweiligen Disziplinen zu den 10% weltweit einflussreichsten Publikationen gehören, der interessanteste Indikator. Der Einfluss eines Papers wird gemessen durch die Zitationshäufigkeit der jeweiligen Publikationen.

Wenn man diesen Maßstab anlegt, ergibt sich in der vorliegenden Studie eine Zweiteilung der 19 Länder in zwei Gruppen:

In der ersten dieser beiden Gruppen finden sich diejenigen Länder, in denen der Anteil der Publikationen, die zu den 10% erfolgreichsten Publikationen der jeweiligen Disziplin gehören, recht deutlich über 10% liegt. Dies sind die folgenden acht Länder:

- UK 14,5%
- Australien 14,0%
- USA 13,5%
- Kanada 12,8%

- Saudi-Arabien 12,7%
- Deutschland 12,6%
- Italien 12,1%
- Frankreich 11,9%

Saudi-Arabien ist in dieser Gruppe ein ‚outlier‘. Die Gründe dafür können wir in diesem Diskussionszusammenhang auf sich beruhen lassen. Wenn man so verfährt, zerfällt die Gruppe wiederum in zwei Subgruppen. Die erste bildet ein Zentrum, vielleicht das Zentrum der gegenwärtigen Weltwissenschaft, das aus Ländern besteht, die angelsächsisch geprägt sind und alle zum British Empire gehört haben: UK, USA, Kanada, Australien. Die zweite Subgruppe ist eine kontinentaleuropäische Gruppe, in der Deutschland das quantitativ größte System aufweist. Zu dieser Gruppe können problemlos weitere Länder hinzugefügt werden, die nicht als Einzelmitglieder in der G19 sind: Niederlande, Belgien, Spanien, Schweiz.

Die zweite große Gruppe besteht aus den weiteren 11 Mitgliedern der G19. Alle 11 liegen hinsichtlich des Anteils ihrer wissenschaftlichen Publikationen, die zu den 10% einflussreichsten Publikationen in der jeweiligen Disziplin zählen, zwischen 4 und 10%. Die Reihenfolge ist die folgende:

- China 10,1%
- Südafrika 9,5%
- Indonesien 8,1%
- Südkorea 7,6%
- Japan 7,1%
- Argentinien 6,9%
- Indien 6,6%
- Mexiko 6,0%
- Brasilien 5,9%
- Türkei 5,2%
- Russland 4,2%

In dieser Gruppe von ‚emerging countries‘ ist die bei weitem bedeutendste Subgruppe die ostasiatische aus China, Japan, Südkorea, die alle drei – im Unterschied zu den beiden obigen Subgruppen – mit einer größeren Wahrscheinlichkeit Patente als Publikationen hervorbringen. Bei China ist die Zuordnung nicht ganz eindeutig, ähnlich wie man umgekehrt mit einer Spur von Übertreibung Deutschland eine strukturelle Verwandtschaft zur ostasiatischen Gruppe zuschreiben könnte.

Es ist eine weitere Unterscheidung einzuführen, die in der hier benutzten Quelle immer mit dokumentiert ist. Unter den Publikationen, die einem Land zugerechnet werden, sind zwei Varianten zu unterscheiden. Es gibt Publikationen, bei denen alle Autoren eines Paper in diesem einen Land arbeiten, und zweitens Publikationen mit Autoren aus zwei oder mehr Ländern. Internationale Koauthorschaft ist für die Wissenschaft eine Sache von hoher Selbstverständlichkeit geworden, und es ist eine nahezu ausnahmslos geltende Eigentümlichkeit gegenwärtiger Weltwissenschaft, dass Aufsätze mit Autoren aus mehreren Ländern mehr Zitationen auf sich ziehen als Aufsätze mit Autoren aus nur einem Land (Adams et al. 2019). Die Unterschiede sind recht groß. In der hier benutzten Studie gilt für die meisten Länder, dass die Häufigkeit, mit der ihre Aufsätze, die in interna-

tionaler Koautorschaft entstanden sind, zu den 10% einflussreichsten Texten der Disziplin gehören, um 7-8% über der Häufigkeit liegen, mit denen dies den nur national verankerten Aufsätzen gelingt. Nehmen wir Deutschland als Beispiel. In den zehn Jahren 2009-2018 sind deutsche Autoren an 1.172.143 Aufsätzen beteiligt. Von diesen haben 534.443 nur deutsche Autoradressen, 637.700 weisen Adressen aus zwei oder mehr Ländern auf. 8,3% der Aufsätze aus der ersten Gruppe gehören zu den 10% meistzitierten Aufsätzen ihrer Disziplin, bei den internationalen sind es 16,2%. Daraus errechnet sich der deutsche Gesamtwert von 12,6%.

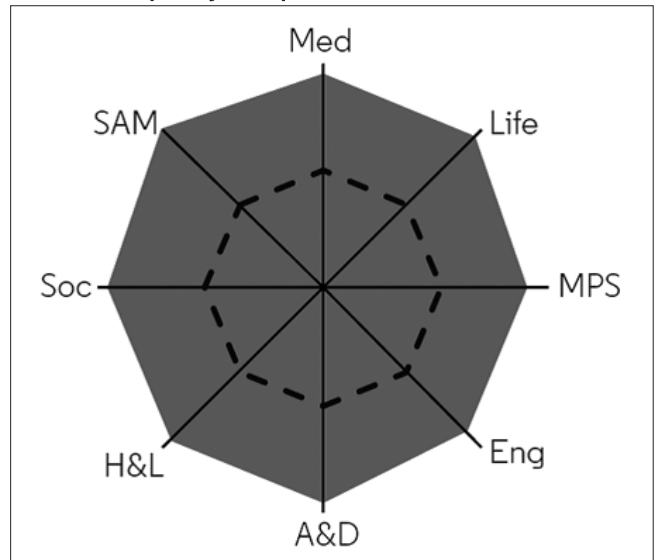
Aus diesen Zusammenhängen folgt auch, dass die Bedeutsamkeit eines Landes in der Weltwissenschaft entscheidend von der internationalen Einbettung der wissenschaftlichen Produktion dieses Landes abhängt. Die vorliegenden Daten bestätigen das eindrucksvoll. Wenn wir die beiden oben diskutierten Gruppen von Ländern anschauen, zeigt sich zunächst bei der ersten Gruppe aus acht Ländern, dass in fünf von diesen acht Ländern die absolute Zahl der internationalen Aufsätze über der Zahl der nationalen Aufsätze liegt. Die Quotienten sind sehr ähnlich: Es werden 1,2-1,3 mal so viele Aufsätze mit internationaler Koautorschaft publiziert, wie es Aufsätze von nur nationalen Autoren gibt (Nationalität bezieht sich hier immer auf Adressen, nicht auf Staatsangehörigkeit). Die nationalen Autoren können also Ausländer sein, und sie sind es immer häufiger auch). Die drei Länder, bei denen es sich anders verhält, sind Italien (mit einem sehr kleinen Unterschied – 365.000 nationale und 349.000 internationale Aufsätze); die USA mit einem deutlichen Überhang nationaler Publikationen (1,7:1) und Saudi-Arabien mit einem großen Übergewicht internationaler Publikationen (1:3,5). Man sieht an diesen Daten gut, wie sehr die Zugehörigkeit zum Zentrum der Weltwissenschaft mit einer immer stärkeren Internationalisierung der nationalen Wissenschaft zusammenhängt. Als Folge dieser immer stärkeren internationalen Einbettung dürften sich Unterschiede zwischen den Ländern verringern (z.B. Unterschiede in den Forschungsmethoden) und dürfte nationale Wissenschaftspolitik an Eingriffsfähigkeit verlieren (bei zugleich großer Bedeutsamkeit der Wissenschaftspolitik, weil sie nun einmal finanzielle Mittel und Infrastrukturen zur Verfügung stellt).

Anders sind die Verhältnisse bei der zweiten Gruppe von elf Staaten. Von diesen weisen nur Südafrika und Indonesien ein Übergewicht internationaler Publikationen auf. Bei den anderen neun ist die Dominanz nationaler Publikationen recht deutlich: bei Mexiko und Argentinien ist das Verhältnis nur 1,2:1, bei den verbleibenden sieben bewegt es sich zwischen 2:1 (Russland) und 4:1 (Türkei). Am russischen Fall zeigt sich auch die relative wissenschaftliche Isolation des Landes. Der Anteil der nichtzitierten Aufsätze ist im Fall Russlands sowohl bei den nationalen wie internationalen Aufsätzen sehr hoch (30-37%).

Ein letzter interessanter Indikator ist in dieser Studie die Verteilung der Produktion über die acht Disziplinklassen, die die Studie unterscheidet. In der Studie ist dies als ein Graph mit jeweils acht Speichen dargestellt, in der der Output des Landes in der jeweiligen Disziplinklasse die Länge der Speichen bestimmt. Die Regel-

mäßigkeit des Graphen lässt die Gleichgewichtigkeit des Outputs eines Landes über alle Felder hinweg erkennen. Drei Graphen fallen unter den 19 Ländern auf. Dies sind einmal die USA, für die sich ein beeindruckend gleichmäßiges Oktogon ergibt, wenn man die Endpunkte auf den jeweiligen Speichen miteinander verbindet:

Abb. 1: Output by discipline



(Publikationsoutput USA 2009-18 in den acht Disziplinklassen Medicine, life sciences, maths and physical sciences, engineering and technology, art & design, humanities & languages, social sciences, subjects allied to medicine; die gestrichelte Linie indiziert den Durchschnitt der 19 Länder (Adams/Rogers/Szomszor 2019, S. 47).

Nur die beiden Graphen für UK und Deutschland sehen ähnlich aus wie der für die USA. Für das UK gibt es eine kleine Eindellung bei ‚maths and physical sciences‘, im deutschen Fall auf der gegenüberliegenden Seite bei ‚social sciences‘. Insofern haben genau und nur diese drei Länder eine einigermaßen vollständige und gleichgewichtige Beteiligung an allen acht Wissenschaftsklassen, eine Beteiligung, die zudem im quantitativen Umfang in allen acht Wissenschaftsklassen über dem Durchschnitt der G19 liegt.

Eine weitere wichtige Frage für die Analyse nationaler Wissenschaftssysteme ist die Verteilung der Produktion von Wissenschaft auf die verschiedenen institutionellen Sektoren nationaler Wissenschaftssysteme, also vor allem auf die Universitäten einerseits, die universitätsunabhängigen Forschungsorganisationen andererseits. Daten zu den Publikationsverteilungen in vier wichtigen europäischen Ländern – UK, Frankreich, Deutschland, Belgien – finden sich in zwei kürzlichen Publikationen einer Forschungsgruppe aus Luxemburg (Powell/Dusdal 2017a; Powell/Dusdal 2017b). Diese Gruppe arbeitet mit dem SCIE (Science Citation Index Expanded). Dieser ist ein Teil des ‚Web of Science‘ und beschränkt sich auf Naturwissenschaft, Technologie, Ingenieurwissenschaft, Mathematik und Life Sciences, ist also dadurch in seiner Reichweite noch einmal begrenzter als das ‚Web of Science‘ selbst.

Für diesen begrenzteren wissenschaftlichen Raum dokumentieren diese Studien zwei interessante Entwicklungen, jeweils über den Zeitraum von 1975-2010. Einmal

geht es um die Zahl der Publikationen (in den betreffenden Fächern pro 1 Million Einwohner pro Jahr). Die Entwicklungen für die vier Länder sind in diesem Zeitraum bemerkenswert verschieden. UK startet 1975 mit einem großen Vorsprung auf die anderen Länder bei ca. 425 Publikationen pro 1 Million Einwohner und erreicht bis 2010 fast eine Verdopplung auf 775. Bei Frankreich haben wir einen Startpunkt bei 280 und am Ende des Zeitraums gleichfalls fast eine Verdopplung auf 540. Deutschland beginnt noch einmal tiefer bei 240 Publikationen pro 1 Million Einwohner und erreicht am Ende des Zeitraums eine Zahl von 680, was einer Verdreifachung nahe kommt. Schließlich Belgien, das ziemlich exakt am selben Punkt bei 240 wie Deutschland beginnt, aber vor allem seit 1992 eine deutlich dynamischere Entwicklung als die anderen drei Länder aufweist und mit ca. 830 Publikationen pro 1 Million Einwohner auch UK deutlich überholt hat.

Eine andere zentrale Dimension ist die Frage der Verteilung auf die beiden institutionellen Sektoren Universität vs. nichtuniversitäre Orte der Produktion von Wissenschaft. Den niedrigsten Universitätsanteil weist Frankreich auf, das im Jahr 1975 einen Anteil universitärer Forschung von etwa 36% hat. Dieser fällt zunächst für ein paar Jahre bis 1982, aber steigt zwischen 1982 und 2010 sehr stetig an, bis zu einem Wert bei 48%. In Deutschland beobachten wir eine über 35 Jahre so gut wie unveränderte Situation. Der Anteil universitärer Forschung am Gesamt der naturwissenschaftlichen Forschung liegt mit nur kleinen Schwankungen konstant bei 60%. Im Fall des UK haben wir einen Startpunkt in 1975 bei 52%. Danach aber ähnelt die Kurve der französischen: ein langsamer, recht kontinuierlicher Anstieg ab 1980 bis zu einem Wert von 63-4%. Schließlich Belgien, der Verlauf ähnelt dem deutschen, nur ca. 12% höher, bei einem Universitätsanteil von 72-3%, der von 1975 bis 2010 praktisch unverändert bleibt. Diese wenigen Beispiele illustrieren, dass die verbreitete Vorstellung, es habe eine Migration von Forschung aus der Universität heraus gegeben, nicht zutreffend ist. Das Gegenteil ist der Fall. Die Universität hat in den letzten Jahrzehnten ihren Platz als der dominante Ort der Institutionalisierung wissenschaftlicher Forschung (in allen Disziplinklassen) behauptet und in vielen Ländern ausgebaut.

Diese Daten bieten eine Gelegenheit, ein paar Bemerkungen zur komparativen Stellung der deutschen Universität als Ort der Produktion von Wissenschaft zu machen. Die deutschen Universitäten haben mit einem 60%-Anteil in der Produktion naturwissenschaftlicher Forschung eine bedeutende Stellung, aber die Stärkung der Position der Universität im Vergleich zu konkurrierenden Institutionen, die in einer Reihe anderer Länder beobachtbar ist, hat sich in Deutschland nicht vollzogen.

Die deutschen Universitäten und Fachhochschulen haben weiterhin auch in der Inklusion in die Möglichkeiten der Hochschulausbildung für die Angehörigen der relevanten Altersjahrgänge eine im internationalen Vergleich schwache Stellung. Die wichtigste Quelle für diese Inklusionsraten in Hochschulerziehung ist das jährliche Handbuch der OECD, 'Education at a Glance' (OECD 2019), das in seiner Ausgabe von 2019 in einer interessanten Zusammenstellung der Inklusionsraten für

44 Länder den Anteil der 25-34-jährigen beziffert, die mindestens eine der vier Stufen der Hochschulausbildung (short cycle, BA, MA, PhD) abgeschlossen haben (ebd. Figure A1.3, p. 42). In dieser Aufstellung finden sich drei Länder mit einer Inklusionsrate (hier = Abschlussrate) über 60% (Korea, Russland, Kanada), weitere sechs Länder mit einer Inklusionsrate über 50% (Irland, Litauen, Luxemburg, Australien, Schweiz, UK), weitere 18 Länder mit Inklusionsraten über 40% (darunter die USA). Deutschland liegt hier mit einer Inklusionsrate von ganz knapp über 30% nur auf dem 34. Platz unter 44 Ländern, was auch deshalb viele Beobachter erstaunen wird, weil eine Reihe der Länder mit weit höheren Inklusionsraten teilweise hohe Studiengebühren verlangen, während in Deutschland das Studium kostenfrei ist. Es ist klar, dass diese erstaunlich niedrigen Zahlen, die zugleich auf eine hohe Zahl von Studienabrechern hinweisen und damit auch auf eine niedrige Qualität der Lehr- und Ausbildungsleistungen der Universität, nicht unmittelbar mit Wissenschaft zu tun haben, aber sie beziffern dann doch jenen Pool von gut Ausgebildeten, aus dem sich spätere Forscher rekrutieren. Dieser Pool ist in Deutschland zu klein und das tangiert in der Folge auch das, was wissenschaftlich erreicht werden kann.

Für diese Schwäche der deutschen Universität lassen sich leicht andere Indikatoren identifizieren. In der oben bereits zitierten Übersicht „Highly Cited Researchers 2019“, die ungeachtet ihrer dort diskutierten Problematik, in den Makrodaten einen gewissen Indikatorwert haben könnte, findet sich Deutschland mit 327 Namen (= 5,3% aller Namen) auf einem vierten Platz, sehr deutlich hinter UK, knapp vor Australien². Dort gibt es auch eine Institutionenliste mit 54 Forschungsorganisationen. Auf dieser stehen als Institutionen mit einer deutschen Adresse nur die Max Planck Gesellschaft (73 Namen) und das 'European Molecular Biology Laboratory' (30 Namen).

Ähnlich sieht es bekanntlich in allen Universitätsrankings aus, in denen sich seit dem Jahr 2005 zwar die Zahl der deutschen Universitäten unter den ersten 200 oder 300 Universitäten der Welt deutlich vergrößert hat (von 9 auf 23 unter den ersten 200 im THE Ranking, 2005-2020) (<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>), aber noch nie eine deutsche Universität einen besseren Platz als den neunundzwanzigsten erreicht hat. Die Exzellenzinitiative hat hier bisher nichts verändert.

Noch ungünstiger sind die Resultate beim globalen Ranking von einzelnen Studiengängen. Bei den 'QS World University Rankings' (<https://www.topuniversities.com/subject-rankings/2020>), die für 48 Fächer/wissenschaftliche Disziplinen globale Rankings erstellen, die vor allem auf Reputation, Zitationen, h-Indizes und 'employability' der Absolventen aufruhen, gibt es nur vier Fälle von 480 möglichen Positionen, in denen sich eine deutsche Universität unter den ersten zehn Studiengängen weltweit platziert hat (1 x in der Theologie, 3 x in der Alten Ge-

² Die Liste der zehn Länder mit den meisten Namen ist folgende: 1 USA 2.737; 2 China 636; 3 UK 516; 4 Germany 327; 5 Australia 271; 6 Canada 183; 7 NL 164; 8 France 156; 9 CH 155; 10 Spain 116.

schichte). Wenn man die jeweils 50 besten Studiengänge weltweit einbezieht, fallen von den 2.400 Plazierungen 95 an deutsche Universitäten, so dass der Anteil Deutschlands von 1% auf 4% steigt. Das liegt jedenfalls sehr deutlich unter dem Anteil Deutschlands an der wissenschaftlichen Produktion in der Weltwissenschaft und verriet etwas über die Schwäche der deutschen Universität. Abschließend sehe ich mir einen letzten Indikator an, dessen Qualität und Verlässlichkeit deutlich höher veranschlagt werden kann als die anderer Indikatoren, die hier zitiert worden sind: Erfolgreiche Antragsteller für ‚Advanced Grants‘ des ‚European Research Council‘ (<https://erc.europa.eu/projects-figures/statistics>). Man wird die These verteidigen können, dass in dieser Förderlinie das höchste Anspruchsniveau zur Geltung kommt, das in Europa in irgendeinem Mechanismus der Forschungsförderung repräsentiert wird und dass dieses Anspruchsniveau durch Panels verwaltet wird, die sehr gut zusammengesetzt sind und sowohl pluralistisch wie konsistent arbeiten. Die Daten für erfolgreiche Antragstellungen in den drei Disziplin-Klassen ‚Life Sciences‘, ‚Physics and Engineering‘ und ‚Social Sciences and Humanities‘ für den Zeitraum 2008-2018 sind die folgenden:

Tab. 1: ERC Advanced Grants, Erfolgreiche Anträge im Zeitraum 2008-2018

	LS	PE	SH	Einw. i. Mill.
Austria	33	27	14	8,9
Belgium	27	39	12	11
Denmark	18	33	9	5,8
Finland	16	22	7	5,5
France	110	174	65	67
Germany	187	209	52	83
Israel	44	69	18	9,1
Italy	49	72	56	60
Netherl.	75	100	54	17
Norway	12	12	10	5,4
Spain	46	63	34	47
Sweden	40	52	12	10
Switzerland	105	134	21	8,6
United Kingdom	230	250	182	66

Man sieht einmal mehr die starke Stellung des UK, das in allen drei Disziplin-Klassen deutlich führt, obwohl es in der Tabelle vier weitere Länder gibt (F, It, Esp., D), die der Bevölkerungszahl nach ähnlich groß oder größer als das UK sind. Die deutschen Zahlen sind in zwei der drei Disziplin-Klassen in absoluten Zahlen recht hoch, aber in einer Reihe der kleinen Länder Europas sind die Erfolge, wenn man auf die Bevölkerungszahl umrechnet, deutlich größer. Bemerkenswert sind die geringen Erfolge Deutschlands in den Sozial- und Humanwissenschaften. Es gibt das Argument, dass die Erfolge beim ERC ein indirekter Indikator für die Abwesenheit einer ausreichenden Forschungsförderung durch nationale Agenturen sind. Deutschland würde dann den Fall verkörpern, in dem ein Land wegen umfangreicher nationaler Agentu-

ren den ERC weit weniger benötigt. Aber zumindest mit den Schweizer Daten würde diese These kollidieren, da die Schweiz mit dem SNF über noch großzügigere Fördermechanismen verfügt, als dies bei Deutschland der Fall ist, und die Erfolgswahrscheinlichkeit mit einem Antrag beim SNF deutlich höher ist, als dies für einen Antrag bei der DFG gilt. Trotz dieser extrem günstigen Fördersituation erzielen zugleich Schweizer Antragsteller beim ERC im Verhältnis zu den Bevölkerungszahlen weit mehr Erfolge, als dies in Deutschland geschieht.

II. Die Forschungsuniversität im Zentrum des Wissenschaftssystems der Moderne

Die zentrale Institution des Wissenschaftssystems der Moderne ist die Forschungsuniversität. In einem System wie dem Wissenschaftssystem, dessen Innovationsdynamik darauf angewiesen ist, dass unablässig neue Forscher in die Population derjenigen eintreten, die die Erkenntnisse und Publikationen hervorbringen, ist die Universität die einzige Institution, die dies leisten kann, weil sie als Forschungsuniversität und nur, wenn sie das tatsächlich ist, vom ersten Semester an diejenigen, die bereits als Forscher tätig sind, mit denen verbindet, die mit der eigenständigen Forschung morgen beginnen werden. Zugleich hat die Universität eine zweite zentrale gesellschaftliche Funktion, sie ist die letzte Station des Erziehungswesens, die die meisten, die in ihr ausgebildet werden, auf eine außerwissenschaftliche Beruflichkeit vorbereitet. Es ist gerade diese Dualität der Funktionen und die Pluralisierung der Karrieren nach der Universität, die den immensen Vorteil bietet, dass es alles andere als ein Scheitern ist, wenn man von der Universität aus nicht den Weg in die Wissenschaft wählt. Zugleich ist die Population, die in der Forschungsuniversität temporär eine beträchtliche Nähe zu den Forschungswelten der Wissenschaft besitzt, so groß wie nur irgendwie möglich und die Ausschöpfung und Erreichbarkeit von Begabungen kann maximal sein.

Eine weitere zentrale innerwissenschaftlich und zugleich gesellschaftlich wichtige Leistung der Universität ist, dass sie eine wissenschaftlich universalistische Institution ist, die alle Varianten wissenschaftlichen Erkenntnisgewinns in ein und derselben Organisation vereint. Universitäten müssen dafür relativ groß sein und typischerweise ein paar hundert Professoren und ein paar zehntausend Studenten in sich aufnehmen. Diese wissenschaftliche Universalität der Universität macht es wahrscheinlicher, dass im Kontakt der Disziplinen Lernchancen entstehen und genutzt werden und über die externen Kontakte der einzelnen Mitglieder der Universität und deren Migrationen auch eine Vernetzung mit allen anderen Regionen der Produktion von Wissenschaft in der Weltgesellschaft zustande kommt. Die Universität ist in einem doppelten Sinn ‚Weltuniversität‘, als ein kommunikativer ‚hub‘ (Barabási 2003) im Netzwerk aller wissenschaftlicher Disziplinen und zugleich ein kommunikativer ‚hub‘ im Netzwerk aller wissenschaftlicher Regionen der Welt.

Außer der Universität und ihr in vielen Hinsichten verwandt ist auch das Gymnasium (und vergleichbare Schultypen) eine entscheidende Bedingung der Vorbe-

reitung jener Leistungen, die die Universität für das Wissenschaftssystem erbringt. Die Oberstufe des Gymnasiums fällt in ein Lebensalter, in dem bereits sehr anspruchsvolle wissenschaftliche Wissenssysteme erlernt werden können. Insofern hängt für die erfolgreiche wissenschaftliche Ausbildung durch die Universität einiges davon ab, dass bereits im Gymnasium Lehrniveaus verfügbar sind, die die spätere Ausbildung an der Universität in eine Situation versetzen, dass sie an intellektuelle Strukturen anknüpfen kann, die schon das Gymnasium herausgebildet hat. In der historischen Forschung zur deutschen Universität des 19. Jahrhunderts ist wiederholt herausgearbeitet worden, wie der ‚take-off‘ zur Herausbildung erfolgreicher Forschungsschulen an der Universität dadurch ermöglicht wird, dass eine erste Generation an der Universität in neuen Forschungstraditionen ausgebildeter Universitätsabsolventen Lehrpositionen an Gymnasien übernimmt und dort Schüler systematisch auf das universitäre Studium vorbereitet (Olesko 1991). Dies kann immer nur in einzelnen Fächern geschehen und in Kursen, die Schüler mit entsprechenden Interessen und Begabungen aufnehmen, aber es ist eine Leistung, die auch im Gymnasium des 21. Jahrhunderts erbracht werden kann und erbracht werden sollte.³

Die Folgerung aus den gerade skizzierten Überlegungen ist, dass es ein Zentrum des Wissenschaftssystems des 21. Jahrhunderts gibt, das dort zu verorten ist, wo die Forschung in allen Disziplinen der Wissenschaft mit der Weitergabe des wissenschaftlichen Wissens und der Ausbildung der jeweils nächsten Generation der Forscher verbunden ist. Dies macht den zentralen Charakter der Forschungsuniversität und der Schulen, die wiederum auf diese Forschungsuniversität vorbereiten, aus.

III. Institutionelle Peripherien der Wissenschaft und die Situation des deutschen Wissenschaftssystems

Um das Zentrum eines jeden sozialen Systems kreisen eine Vielzahl von Peripherien, die die Funktionserfüllung des Zentrums sowohl ermöglichen (im Sinne von Infrastrukturen, die zur Funktionserfüllung unerlässlich sind), wie sie die Funktionserfüllung auch ergänzen (um Aspekte und Aufgaben, die im Zentrum nicht gleichgewichtig mitbearbeitet werden können). Der enorme Komplexitätszuwachs moderner Sozialsysteme, vor allem der Komplexitätszuwachs der Funktionssysteme der Weltgesellschaft des 21. Jahrhunderts, macht es wahrscheinlich, dass der Wachstumsprozess von Systemen sich vor allem als Wachstum von Peripherien vollzieht.

Ich will am Beispiel des deutschen Wissenschaftssystems die Vielfalt der Peripherien, die nahezu alle ihre Existenz der institutionellen Dynamik des 20. und des 21. Jahrhunderts verdanken, erläutern.

Da sind zunächst einmal die anderen Orte der Produktion wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Publikationen. Im Vordergrund stehen die Forschungsinstitute, die in Deutschland am Anfang des 20. Jahrhunderts aus der Vorstellung heraus geschaffen worden sind, dass es für die betriebsförmige Forschung in großen Gruppen und Arbeitszusammenhängen einen

neuen Organisationstyp benötigt. Daraus entstand 1911 die ‚Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft‘, die heutige ‚Max-Planck-Gesellschaft‘; dann nach dem zweiten Weltkrieg die Atomforschung und andere sogenannte Großforschungseinrichtungen, die seit dem Jahr 1995 unter dem Namen ‚Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren‘ zusammengefasst sind; im Jahr 1949 wurde die ‚Fraunhofer Gesellschaft‘ als Organisation für industrienahe angewandte Forschung eingerichtet; schließlich seit 1995 die Zusammenfassung einer großen Zahl (zur Zeit 96) vom Bund und den Ländern getragener außeruniversitärer Forschungsinstitute in der ‚Leibniz Gemeinschaft‘; außerdem gibt es vergleichbare Institutionen in den einzelnen Bundesländern (z.B. ‚Johannes Rau Forschungs-gemeinschaft‘ in NRW seit 2014). Hier ist über gut 100 Jahre eine immense Infrastruktur entstanden, die für Forschung oft weit bessere Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellt, als dies in den Universitäten der Fall ist. Allein zwischen 2005 und 2017 sind die jährlichen Forschungsmittel der vier großen, gemeinsam von Bund und Ländern getragenen Forschungsorganisationen, von 5,1 auf 9,9 Milliarden Euro gestiegen (die DFG verfügt 2018 über 3,4 Milliarden).

Beeindruckend ist die Wachstumslogik aller dieser Organisationen: Neugründung ist wahrscheinlicher als Konsolidierung des Bestandes; bei den einmal entstandenen Organisationen ist Weiterführung wahrscheinlicher als Beendigung auf der Basis einer Planung oder Evaluation. Vorhandene Institutionen werden zu Verbänden zusammengefasst. Sobald ein solcher Verbund entstanden ist, ist auch für diesen Verbund weiteres Wachstum die Form seiner Konsolidierung. Für diesen Zweck benötigt dieser Verbund eine wissenschaftliche Identität und eine eigenständige Forschungspolitik und wächst aus den ‚Verwaltungs- und Betriebsfragen‘ heraus, um deren willen er zunächst gegründet wurde. Damit nimmt nicht nur die Zahl der Forschungsorganisationen unablässig zu, es vergrößert sich auch die Zahl der Organisationen mit einer eigenständigen Forschungs- und Wissenschaftspolitik. Von der Peripherie des Wissenschaftssystems aus wächst also stetig die Zahl der entscheidungsfähigen Akteure, die mehr oder minder selbständig Wissenschaftspolitik betreiben.

Neben den Forschungsorganisationen gibt es als eine ältere Organisationsform die Akademien der Wissenschaften, die ein früheres Zentrum der Organisation der Wissenschaft und Forschung verkörpern (Stichweh 2014), das als Zentrum des Wissenschaftssystems im 19. Jahrhundert durch die Forschungsuniversität abgelöst worden ist. Die Akademien als Organisationen und die organisatorische Form der Gelehrten-gesellschaft, die eine sich selbst ergänzende Korporation ist, in die man nicht eintritt, sondern von der man kooptiert wird, ist aber erhalten geblieben und kontinuieriert alte Funktionen und fügt neue Funktionszuweisungen hinzu. Es gibt in Deutschland acht Regionalakademien (Berlin, Düsseldorf, Göttingen, Hamburg, Heidelberg, Leipzig, Mainz, München), die ‚Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina‘ in Halle, die seit 2008 Nationalakademie

³ Wer mit Schweizer Gymnasien und dem Niveau, auf dem dort Maturaarbeiten geschrieben werden, vertraut ist, wird dies selbstverständlich finden.

ist, und die ‚Deutsche Akademie der Technikwissenschaften‘ in München. Die Akademien haben teilweise die wissenschaftliche Politikberatung als eine ihrer Aufgaben, sie publizieren Forschungen ihrer Mitglieder, und eine ihnen seit 1979/80 neu zugefallene Aufgabe ist das sogenannte Akademienprogramm, die Durchführung von geistes- und sozialwissenschaftlichen Langfristprojekten (z.Zt. 137 Projekte mit 194 Arbeitsstellen), bei denen es sich meist um Wörterbücher oder um Editionsprojekte handelt, die über Jahrzehnte laufen können. Eine weitere neue Funktion ist die Hinzufügung ‚junger Akademien‘ in Berlin/Halle, Düsseldorf und Mainz. Auch an den Akademien fällt insgesamt das Moment des Wachstums, der Hinzufügung neuer Akademien, neuer Institutionen und neuer Projektformen auf. Im Unterschied zu den Forschungsorganisationen, die konkurrierend neben die Universität treten, bleiben die Akademien aber eng mit den Universitäten verbunden. Sie nehmen fast ausschließlich Universitätsmitglieder auf, sie führen die meisten ihrer Projekte räumlich in Universitäten durch, und sie verstehen sich als ‚Junge Akademien‘ als Instrumente der Beförderung universitärer Karrieren.

Eine dritte organisatorische Peripherie des Wissenschaftssystems sind die Auslandsorganisationen und die Organisationen der internationalen Vernetzung. Zu nennen sind zunächst der DAAD und die Alexander von Humboldt Stiftung, die zusammen dafür verantwortlich sind, dass die Förderung des wissenschaftlichen Austausches in Deutschland ein Ausmaß und einen flächendeckenden Charakter erlangt, der vermutlich in keinem anderen nationalen Wissenschaftssystem erreicht wird. Hinzu kommen die Forschungsorganisationen im Ausland. Einzelne Auslandsinstitute betreibt lange schon die Max-Planck-Gesellschaft. Daneben gab es eine Reihe ‚Deutscher Historischer Institute‘ in Metropolen anderer Länder (Paris, London, Washington etc.). Diese Institute wurden 2002 zu einer Stiftung zusammengefasst, die seit 2012 ‚Max Weber Stiftung‘ heißt. Auch hier gilt, wie oben angemerkt, dass mit der Stiftung ein neuer wissenschaftspolitischer Akteur entsteht, der ein eigenes Programm haben wird und auf Ausbau und Vervollständigung drängen wird. Seit 2017 gibt es einen weiteren Typus wissenschaftlicher Auslandsinstitute, die ‚Maria Sybilla Merian Zentren‘ (BMBF), die von deutschen Forschungsinstitutionen in Zusammenarbeit mit Partnern in einem Gastland betrieben werden und für das jeweilige Land und seine Region spezifische geistes- und sozialwissenschaftlicher Fragestellungen erforschen.

Viertens sind die Organisationen der finanziellen Förderung der Wissenschaft zu nennen, deren weitaus wichtigste und größte die ‚Deutsche Forschungsgemeinschaft‘ ist. Auch für deren Entstehung gilt die interessante Logik, dass aus einer wissenschaftlichen Förderpraxis und Steuerungstätigkeit der deutschen Staaten seit der Gründung der Vorläuferorganisation der DFG 1920 (der ‚Notgemeinschaft der deutschen Wissenschaft‘) eine Organisation der Selbstverwaltung und weitgehenden Selbststeuerung der Wissenschaft geworden ist, die aber praktisch ausschließlich (99%) auf staatlicher Finanzierung beruht. Zugleich (oder wenig später) schufen aber die Ministerialbürokratien der deutschen Staaten direkt von ihnen kontrollierte Fördermechanismen, die un-

ablässig eigene Institutionen hervorbringen und sich wenig später erneut mit Selbststeuerungsmechanismen der Wissenschaft verknüpfen. Es ist auffällig, dass die Mittel, die heute das BMBF direkt vergibt, einen höheren Betrag ausmachen als das Finanzvolumen der DFG. Insofern gibt es eine unablässige Oszillation zwischen Rückzug des Staates und Wiedereinmischung des Staates, die erheblich zu dem enormen Komplexitätszuwachs und der internen Differenzierung des deutschen Wissenschaftssystems beiträgt (theoretische Überlegungen zu dieser oszillatorischen Dynamik des Staates in (Ahlers et al. 2020).

Die staatlich finanzierten Förderorganisationen sind heute umgeben von einer großen und schnell wachsenden Zahl privater Stiftungen, die gleichfalls programmgesteuerte Finanzierung wissenschaftlicher Forschung betreiben. Da diese Stiftungen steuerlich begünstigt werden, kann man hier gleichzeitig eine starke Form des Rückzugs des Staates zugunsten eines differenzierten autonomen Institutionengeflechts erkennen, bei Fortdauer der Unterstützung durch staatliche Mittel oder staatliche Steuerverzichte.

Fünftens sind Kollegstrukturen zu nennen oder auch Centers of Advanced Studies, die in den letzten fünfzig Jahren eine zunächst langsame und sich dann beschleunigende Expansion in den Peripherien, aber auch in den universitären Zentren des deutschen Wissenschaftssystems erfahren haben. Mit ‚Kolleg‘ meine ich eine Institution, die temporär Wissenschaftler aus ihren sonstigen Verpflichtungen herausnimmt und sie für das Verfolgen von Forschung freisetzt. Der erste Fall war in Deutschland 1968 das ‚Zentrum für interdisziplinäre Forschung‘ der in Entstehung befindlichen Universität Bielefeld, das, wenn es dadurch zum Zentrum der Universität geworden wäre, dass es eine gleichgewichtige Beteiligung der Universitätsmitglieder am ZIF und an der Lehrtätigkeit der Universität gegeben hätte, eine neue Art von Forschungsuniversität hätte hervorbringen können⁴. Organisatorisch gibt es eine gewisse Verwandtschaft zur ‚Gesellschaft der Wissenschaften zu Göttingen‘, die bei Gründung 1751 als einer Institution für forschungsaffine Mitglieder der Universität zum ersten Mal den ‚Forschungsimperativ‘ in einer deutschen Universität (eigentlich zum ersten Mal in einer Universität der Welt) verankert hat (Rössler 1855). Im Vergleich dazu aber wurde das ZIF früh an den Rand der Universität Bielefeld gedrängt, so dass der Reformimpuls nicht wirksam werden konnte.

Der nächste Fall war dann 1981 die Gründung des ‚Wissenschaftskollegs zu Berlin‘ als einer zugleich nationalen wie weltweiten Institution. Neben dem ‚Institute for advanced studies‘ in Princeton dürfte das Wissenschaftskolleg heute eine der beiden bekanntesten und begehrtesten Institute dieser Art in der Welt sein. Es sind in den Jahrzehnten seit der Gründung eine Reihe weiterer Kollegs entstanden, die meist näher mit Universitäten verbunden sind. Zu nennen sind beispielsweise die Kollegforschergruppen der DFG und die Käte Hamburger Kollegs des BMBF. Wie immer die Kollegs im Einzelnen

⁴ Für Bielefeld war geplant, dass für jeden Professor auf ein Lehrjahr ein Forschungsjahr folgt (Schelsky 1966).

aussehen, sie verknüpfen zwei Formen der Realisierung projektformiger Forschung. Ein Wissenschaftler verwirklicht dort in Distanz zu seinem/ihrem hauptsächlichlichen Arbeitsort ein Projekt, für das unter den Bedingungen dieses hauptsächlichlichen Orts die Bedingungen nicht hinreichend förderlich sind; die zweite organisatorische Form sieht so aus, dass ein lokales Projekt durch das Hinzukommen wechselnder Gäste am Kolleg intellektuell und sozial ausgeweitet wird und dadurch eine andere Größenordnung erhält. Zusätzlich hat das Kolleg eine intellektuelle Eigenwirklichkeit, die in der Regel mit der Idee der Interdisziplinarität verknüpft wird. Die unablässige Rekombination der sozialen Beteiligungen und der intellektuellen Bestände verwirklicht sich hier als ein Produktionsprinzip der modernen Wissenschaft.

Die letzte der Peripherien des deutschen Wissenschaftssystems sind die Organisationen für Studierende, die diese ortsübergreifend gleichsam als ‚Akademien für Studierende‘ zusammenfassen und – gleichfalls auf Interdisziplinarität gestützt – in einer Weise an Wissenschaft heranzuführen, wie dies die deutschen Universitäten nicht ausreichend können. Dies hat etwas damit zu tun, dass der deutschen Universität jeder Elitecharakter fehlt. Zu diesen Organisationen für Studierende gehören die ‚Studienstiftung des deutschen Volkes‘ und deren Modell nachlebend die Förderorganisationen der Parteien, Gewerkschaften und der Kirchen, die die Förderung der Studierenden mit den wesentlichen ideologischen Dimensionen des intellektuellen Lebens in Deutschland verknüpfen.

IV. Zentrum und Peripherie – Reformbedarfe im Wissenschaftssystem Deutschlands

Der vorherige Abschnitt hatte die wichtigsten der Peripherien des Wissenschaftssystems in Deutschland skizziert und in ihren Funktionszuweisungen diskutiert. Dies ist keine vollständige Liste aller in Frage kommenden Institutionen. Es fehlt z.B. die Ressortforschung der Ministerien und es fehlt vor allem die Industrieforschung, ein in einem Land wie Deutschland – mit einer großen industriellen Basis und einem zentralen Patentwesen (Mersch 2014) – sehr wichtiger Teil. Aber auch deren Berücksichtigung würde für die hier wichtigste Diagnose keine Änderung bedeuten. Es ist offensichtlich, dass hinsichtlich fast aller im letzten Abschnitt diskutierten Peripherien der Wissenschaft die in Deutschland in den letzten einhundert Jahren geschaffenen Institutionen von überragender, oft weltweit führender Bedeutung sind. Zugleich ist auch offensichtlich, dass dieselbe Aussage für die Universitäten, die im 18./19. Jh. das Zentrum des Aufstiegs Deutschlands zu einer weltweit führenden Wissenschaftsnation waren, nicht mehr zutrifft. Keine der Universitäten Deutschlands spielt im internationalen Vergleich, weder im europäischen Kontext noch in weltweiter Perspektive, weder in der Lehre noch in der Forschung eine führende oder anderswie herausragende Rolle. Wenn es unter Universitäten so etwas wie eine ‚Champions League‘ gäbe, wäre jede deutsche Universität spätestens in der Qualifikation ausgeschieden. In der Gruppenphase dieser ‚Champions League‘ und erst recht im Achtelfinale käme eine deutsche Universität bestenfalls alle paar Jahre einmal vor, vielleicht auch nie.

Ich will ein paar Indizien noch einmal zusammenstellen.

1. In Universitätsrankings, wie auch immer sie durchgeführt werden und unabhängig von der Frage, ob es allgemeine Rankings oder Lehrrankings oder disziplinäre Rankings sind, beginnen deutsche Universitäten frühestens im hinteren Mittelfeld (jenseits Platz 50) aufzutauchen. Bei allen noch so berechtigten methodischen Bedenken sind dies nicht alles nur Messfehler. Und im Lehr- und Forschungsranking von QS über 48 Disziplinen hinweg besetzen deutsche Universitäten von 480 Spitzenplätzen gerade einmal 4.
2. In der OECD-Statistik, die für 44 führende Wissenschaftsnationen ermittelt, einen wie hohen Anteil der Bevölkerung das jeweilige Hochschulsystem in der Altersgruppe der jetzt 25-34jährigen mindestens zu einem ersten Hochschulabschluss geführt hat, belegt Deutschland unter diesen 44 Ländern mit einer Quote von knapp 30% des Altersjahrgangs den 34. Platz (Figura A1.3, p. 42. In: OECD 2019). Das deutet auf eine hohe Inzidenz von nicht abgeschlossenen Studien (ungeachtet einer auch in Deutschland enorm hohen Einkommensprämie für ein abgeschlossenes Studium) und auf massive Qualitätsprobleme in der Betreuung und Begleitung von Studierenden hin. Und dies ist ein Indiz für einen massiven Verlust von Humankapital und damit auch von wirtschaftlichen Chancen. Das Bruttosozialprodukt Deutschlands könnte deutlich höher sein, wenn dies endlich korrigiert würde.

V. Reformvorschläge für das Wissenschaftssystem Deutschlands

1. Unter den Ursachen für die Schwächen des universitären Zentrums des deutschen Wissenschaftssystems ist die Frage der Bund/Länder-Finanzierung vielleicht die bedeutsamste. Wegen der unterschiedlichen finanziellen Stärke des Bundes und der Länder sind Finanzierungsspielräume und daraus entstehende Handlungsmöglichkeiten fast immer auf der Bundesebene gegeben. Sie fließen dann erneut in weitere Initiativen in den Peripherien des Wissenschaftssystems und wirken eher problemverschärfend als problemlösend. Ein wichtiger Teil einer Lösung könnte darin bestehen, dass sich Deutschland das Schweizer Modell der Bundesuniversitäten zu eigen macht. Auch die Schweiz hat ähnliche Probleme der finanziellen Asymmetrie zwischen den Ebenen des Bundes und der Kantone. Mit den beiden ‚Eidgenössischen Technischen Hochschulen‘ in Zürich und Lausanne hat die Schweiz zwei Bundeshochschulen geschaffen, während die übrigen zehn Universitäten und alle Fachhochschulen in der primären Zuständigkeit der Kantone verblieben. In Termini der Finanzausstattung dürften die beiden ETHs im Verhältnis zu jeder Universität der Welt oder den Instituten der MPG in Deutschland konkurrenzfähig sein, für die übrigen Universitäten in der Schweiz und für jede Universität in Deutschland gilt das eindeutig nicht. Entsprechend sehen die globalen Rankingpositionen der beiden ETHs aus, zugleich sind an den ETHs aber auch die Leistungsanforderungen an die Studierenden deutlich höher

als an den anderen Schweizer Universitäten. D.h., es stehen hier auch Universitäten zur Verfügung, die sich an Studierende wenden, die sich von vornherein viel zutrauen. Da sich jeder Maturand einschreiben kann, fehlt zugleich das Moment der Privilegierung traditioneller Eliten. Interessant ist am Schweizer Fall auch, dass die Existenz der beiden ETHs nicht zu einer Deklassierung der anderen Universitäten geführt hat. Zwar gibt es signifikante Leistungsdifferenzen (selbstverständlich nicht in allen Fächern), aber die Existenz der ETHs scheint in den Kantonen eher zu einer Intensivierung der Anstrengungen für ‚ihre‘ Universitäten geführt zu haben.

Die Einrichtung einer angemessenen Zahl von Bundesuniversitäten könnte eine strategische Intervention in das Wissenschaftssystem Deutschlands sein, die insgesamt die Konkurrenz und die Veränderungsdynamik im System stärkt. Die Zahl der einzurichtenden Universitäten könnte zwischen 4 und 8 liegen. Ob bei dieser Einrichtung bestehende Universitäten übernommen werden oder neue Universitäten geschaffen werden, ist noch zu prüfen. Vermutlich wäre es vorteilhaft, wenn die Bundesuniversitäten wie die ETHs disziplinäre Schwerpunkte aufwiesen, es also geisteswissenschaftliche, sozialwissenschaftliche und technisch-naturwissenschaftliche Universitäten gäbe, die im jeweiligen Spezialisierungsbereich deutlich über die Fächertiefe der vorhandenen Universitäten hinausgingen. Diese Bundesuniversitäten mit einem Spezialisierungsschwerpunkt könnten auch Fächer aus den anderen Disziplin-Klassen aufweisen wie das ja auch für die ETHs oder Caltech oder MIT gilt oder sie könnten Spezialhochschulen wie die ‚London School of Economics‘ oder St. Gallen sein.

2.

Es ist wichtig, nicht auf eine einzelne Maßnahme zu setzen und sich von dieser einzelnen Maßnahme bereits eine hinreichende Verbesserung der Situation der deutschen Universität zu versprechen. Neben der Frage der Bund-/Länder-Finanzierung ist die Frage der Aufteilung der Engagements auf Lehre und Forschung eine andere Leitunterscheidung, die dringend der Korrektur bedarf. Universitätsprofessoren in Deutschland übernehmen in der Regel eine Lehrverpflichtung, die 9 Semesterwochenstunden Lehre vorsieht. Das ist ein Lehrdeputat, das massive Qualitätsprobleme in der Lehre und in der Forschung nach sich zieht. Wenn man für eine gut vorbereitete und nachbereitete und mit Studienberatung und Prüfungen/Hausarbeiten verknüpfte Lehrveranstaltung von zwei Stunden einen Arbeitstag als Zeitbelastung annimmt (das ist meine persönliche Erfahrung) und eine Beteiligung der Hochschullehrer an Selbstverwaltung, wissenschaftlicher Gutachtertätigkeit, Vortragsveranstaltungen und anderen Verpflichtungen unterstellt, weiß man, dass Forschung für einen Hochschullehrer, der tatsächlich neun Stunden unterrichtet, illusionär ist. Dieser Hochschullehrer wird vielleicht sogar noch Drittmittelprojekte einwerben, aber er/sie wird an ihnen nicht ernsthaft mitwirken können, also jene Tätigkeit, die er oder sie eigentlich am besten beherrschen sollte, nicht mehr ausüben können. Das ist ein seltsamer Berufsverlust, der ausgerechnet zu dem Zeitpunkt eintritt, wo durch die Erstberufung die Vor-

bereitung auf die eigentliche Berufsausübung abgeschlossen wird.

Es braucht vermutlich eine Reihe von Umstellungen, um diese Probleme zu lösen. Eine strategische Intervention, die wir hier vorschlagen wollen, ist die Folgende: Diese würde die Bedingungen verändern, unter denen Drittmittel eingeworben werden können. Ähnlich wie dies beim ‚European Research Council‘ gilt, würde der Antragsteller jeweils den Teil seiner Arbeitszeit spezifizieren, den er für das jeweilige Projekt verwenden wird. Diese Arbeitszeit würde aus den Mitteln des Projekts bezahlt werden. Daraus resultiert eine aus dem Projekt bezahlte Forschungszeit, die entsprechend die Lehrbelastung des Antragstellers verringert. Man kann auf diese Weise dann eine 100%ige Lehrbelastung um 25%, 50% oder 75% reduzieren (vereinfacht nehmen wir einmal 2, 4 oder 6 Stunden an, also eine staatlich finanzierte Reduktion des Lehrdeputats auf 8 Stunden unterstellend. Aber das Modell funktioniert auch mit neun Deputatsstunden, dann würde eine Deputatsstunde 11,1% einer Gesamtbelastung ausmachen). Diese Reduktion darf maximal bis auf 25% der Lehrbelastung beansprucht werden, so dass in jedem einzelnen Fall ein Lehrdeputat von 2 Stunden verbleibt. Da die Gehälter der Professoren jetzt in entsprechenden Anteilen aus den Drittmitteln finanziert werden, werden aus den freiwerdenden Gehaltssummen zusätzliche Professuren bezahlt (das führt vermutlich dazu, dass es deutlich weniger Postdocs in Projekten gibt, diese vielmehr zu einem erheblichen Teil auf Assistenzprofessuren wechseln. Für die Assistenzprofessuren wird man, wie schon jetzt üblich, niedrigere Deputate festsetzen). Das Minimaldeputat von 25% (= 2 Lehrstunden) sollte sinnvollerweise auch für Forscher der MPG und eventuell anderer Forschungsorganisationen gelten, die aber an der Selbstverwaltung der Universitäten nicht teilnehmen würden und insofern ihre relativ privilegierte Stellung nicht verlieren würden, aber von einem durch punktuelle Lehre komplexer gewordenen Job profitieren würden. Zugleich wäre der Gewinn an hochqualifizierten Lehrpersonal, das wegen der niedrigen Belastung auf hohem Niveau lehren könnte, für die Universitäten ein erheblicher Qualitätsgewinn.

3.

Das unter 2 skizzierte Modell ist mit Fördermaßnahmen vom Typ Exzellenzinitiative nicht inkompatibel. Steuernde Eingriffe dieses Typs, die größere Einwerbungen vorsehen, mit deren Hilfe thematisch spezifizierte Lehr-/Forschungscluster geschaffen werden, können weiterhin sinnvoll und erforderlich sein. Es sollte immer um Institutionenbildung gehen, also um die Schaffung von Lehr-/Forschungseinheiten, die die Qualität und globale Konkurrenzfähigkeit der Universität signifikant verbessern und mit Blick auf diese Erwartungen laufend optimiert werden und nur dann fortgesetzt werden, wenn diese Effekte nachprüfbar eingetreten sind. Gerade für Exzellenzcluster gilt, dass sie nur erfolgreich sein können, wenn die Forschungsmöglichkeiten für diejenigen, die als Antragsteller auftreten, real durch Freistellungen gegeben sind und wenn diesen realen Forschungsmöglichkeiten auch reale Verbindlichkeiten entsprechen, an die spätere Erfolgsmessungen anschließen können.

Problematischer ist vielleicht das Konzept der ‚Exzellenzuniversität‘. Wenn damit gemeint ist, dass in Universitäten in allen Prozessen, die für Lehre und Forschung relevant sind, Mechanismen, Kontrollen und Fördermaßnahmen eingebaut werden, die für hohe Qualität sorgen, ist das zu affirmieren, aber zugleich folgt daraus auch, dass es eigentlich nur Exzellenzuniversitäten geben darf. Eine formelle Statusverleihung, die Distinktionsgewinne schafft und zu deren Genuss ermutigt, ist eher zu vermeiden.

Sofern man aber ein Elitesegment der deutschen Universitäten identifizieren und unterstützen will, das aus Universitäten besteht, die sich durch globale wissenschaftliche Sichtbarkeit und Bedeutsamkeit auszeichnen, ist dafür eine Zahl von ca. 10 Universitäten vermutlich zu klein. Wenn man das englische Universitätssystem vergleichend heranzieht, ein System von ähnlicher Größe und derzeit weit größerem wissenschaftlichen Erfolg, ist vielleicht die dort wichtige Russell-Group, die aus 24 führenden Forschungsuniversitäten besteht, ein gutes Beispiel für eine angemessene Größenordnung.

4. Abschließend ist noch einmal auf die Schule oder auf das Gymnasium zurückzukommen. Es ist offensichtlich, dass 15-19jährige in Lernbereichen, die ihren Begabungen entgegenkommen, komplexe wissenschaftliche Wissenssysteme zu erlernen imstande sind. Insofern ist es wichtig, auf Gymnasien – zumindest in Leistungsklassen – Lernniveaus verfügbar zu halten, die einen gymnasialen Unterricht auf Bachelor-Niveau erlauben. Die intellektuelle Diskontinuität von Gymnasium und Universität würde damit deutlich verringert, der universitäre Bachelorunterricht wäre eine szientifische Vertiefung des bereits auf der Schule gelernten, aber er wäre nicht mehr ein Neuanfang. Der Unterricht in einer großen Zahl von Gymnasien wäre in diesem Sinne auszurichten, alternativ könnte eine signifikante Zahl von ‚Wissenschaftsgymnasien‘ neu geschaffen werden, von denen ähnliche positive Effekte auf alle Gymnasien ausgehen würden, wie das auch im Verhältnis von Bundesuniversitäten zu Landesuniversitäten wahrscheinlich sein würde.

Literaturverzeichnis

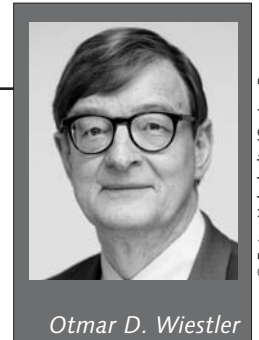
- Adams, J./Pendlebury, D./Potter, R./Szomszor, M. (2019): Global Research Report. Multi-authorship and research analysis. Institute for Scientific Information.
- Adams, J./Rogers, G./Szomszor, M. (2019): The Annual G20 Scorecard – Research Performance 2019. Institute for Scientific Information.
- Ahlers, A. L./Krichewsky, D./Moser, E./Stichweh, R. (2020): Democratic and Authoritarian Political Systems in 21st Century World Society. Vol. 1 – Differentiation, Inclusion, Responsiveness. Bielefeld.
- Barabási, A.-L. (2003): Linked. How Everything Is Connected to Everything Else and What It Means for Business, Science and Everyday Life. New York: Plume.
- ISI (2019): Highly Cited Researchers 2019. Identifying top talent in the sciences and the social sciences. Institute for Scientific Information, Web of Science Group.
- Mersch, C. (2014): Die Welt der Patente. Soziologische Perspektiven auf eine zentrale Institution der globalen Wissensgesellschaft. Bielefeld.
- OECD (2019): Education at a Glance: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>.
- Olesko, K. M. (1991): Physics as a Calling. Discipline and Practice in The Königsberg Seminar for Physics. Ithaca/London: Cornell Univ. Press.
- Powell, J. J. W./Dusdal, J. (2017a): The European Center of Scientific Productivity: Research Universities and Institutes in France, Germany, and the United Kingdom. In: Powell, J. J. W./Baker, D. P./Fernandez, F. (eds.): The Century of Science: The Global Triumph of the Research University. Bingley, UK: Emerald Publishing House, pp. 55-83
- Powell, J. J. W./Dusdal, J. (2017b): Science Production in Germany, France, Belgium, and Luxembourg: Comparing the Contributions of Research Universities and Institutes to Science, Technology, Engineering, Mathematics, and Health. In: Minerva 55, pp. 413-34.
- Rössler, E. F. (1855): Die Gründung der Universität Göttingen. Entwürfe, Berichte und Briefe der Zeitgenossen. Göttingen.
- Schelsky, H. (1966): Das Zentrum für interdisziplinäre Forschung. Eine Denkschrift. In: Mikat, P./Schelsky, H. (Hg.): Grundzüge einer neuen Universität. Zur Planung einer Hochschulgründung in Ostwestfalen. Gütersloh, S. 72-87.
- Stichweh, R. (2014): Wissenschaftliche Akademien aus soziologischer Perspektive. Organisierbarkeit und Organisationen im Wissenschaftssystem der Moderne. In: Acta Historica Leopoldina 64, S. 79-89.

■ Rudolf Stichweh, Prof. Dr., Forum Internationale Wissenschaft, Universität Bonn, E-Mail: rstichweh@yahoo.de

Otmar D. Wiestler

Pakte, nichts als Pakte – Was braucht das deutsche Wissenschaftssystem in den 2020 Jahren?

Beitrag zur Sektion 2: System-Struktur-Institution



© Foto: Helmholtz/Gesine Born

Otmar D. Wiestler

In meinem Beitrag möchte ich verschiedene Interaktionen im deutschen Wissenschaftssystem mit einem Schwerpunkt auf dem großen Potential der Zusammenarbeit zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beleuchten.

Dieses vielschichtige Thema wird in acht Thesen zusammengefasst.

1. Unser Land hat sich als Forschungsstandort in den vergangenen 15 Jahren enorm entwickelt. In diesem Kontext ist es gelungen, *Deutschland als eine der führenden internationalen Forschungsationen* zu positionieren. Diese bemerkenswerte Entwicklung ist das Produkt einer langjährigen weitsichtigen Forschungspolitik mit strategischen Fördermaßnahmen wie der Exzellenzinitiative, diversen Forschungspakten, zahlreichen Initiativen der Bundesregierung und der Länder, einem ambitionierten Ziel von drei Prozent des Bruttosozialproduktes für den Bereich Forschung und Entwicklung sowie einer Reform des Artikels 91 b des Grundgesetzes. Letztere ermöglicht es dem Bund universitäre Strukturen auch längerfristig zu unterstützen. Flankierend haben zahlreiche Strategie-Prozesse in den Forschungsorganisationen gewirkt.
2. Deutschland verfügt über ein sehr gut *ausdifferenziertes System von universitären und außeruniversitären Forschungsorganisationen*, in welchem alle Partner diese positive Entwicklung wesentlich mitgestaltet und in starkem Umfang von ihr profitiert haben.
3. Im Zuge dieser dynamischen Entwicklung des Forschungsstandorts hat sich auch das *Aufgabenspektrum zwischen verschiedenen Partnern im Wissenschaftssystem* ausgesprochen komplementär ausgeprägt. Durch mannigfache Maßnahmen wurde Sorge dafür getragen, dass eine adäquate Balance zwischen herausragender Grundlagenforschung, translationaler und anwendungsnaher Forschung, langfristigen systemischen Ansätzen zur Adressierung komplexer Probleme sowie der Förderung von disruptiven Innovationen erzielt wird.
4. Den Universitäten kommt als Garanten eines umfassenden Kanons für Forschung und Lehre im Wissenschaftssystem eine zentrale Verantwortung zu. Für die Helmholtz-Gemeinschaft ist eine Frage von besonderer Bedeutung: *Wie nutzen wir das Zusammenspiel der Partner in diesem hochleistungsfähigen Wissenschaftssystem*, um für komplexe Probleme langfristig tragfähige Lösungen zu finden und auf diesem Weg

den Forschungsstandort Deutschland noch attraktiver zu gestalten? Zu den großen Herausforderungen für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft zählen Fragen wie Entwicklung eines Energiesystems der Zukunft, Erdsystem-Veränderungen im Kontext des Klimawandels, integrierte Mobilitätskonzepte, neue Wege der Informationsverarbeitung, Aufbau disruptiver neuer Informationssysteme oder Gesundheitsforschung im Kontext eines markanten demographischen Wandels. Diesen Themen ist gemeinsam, dass sie nur durch eine *interdisziplinäre Zusammenarbeit herausragender Partner*, durch langfristige systemische Forschungsansätze, durch neue Entwicklungen an der Grenzfläche von Disziplinen und durch die Nutzung ausgeprägter Synergien zwischen komplementären Partnern gemeistert werden können.

5. Beim Aufbau leistungsfähiger Partnerschaften zur Bewältigung dieser großen Zukunftsherausforderungen kommt den *Universitäten eine Schlüsselrolle* zu. Sie wirken als zentrale Akteure an den jeweiligen Forschungsstandorten, sie bieten eine eindrucksvolle disziplinäre Vielfalt, sie geben mannigfache individuelle Impulse, sie bilden die nächste Generation herausragender Talente aus und wirken als Schlüsselpartner für Talentmanagement, akademische Anbindung und Unterstützung von Forschungs Kooperationen. Die Leistungsfähigkeit solcher *Partnerschaften zwischen universitären und außeruniversitären Einrichtungen* wird durch mannigfache Beispiele belegt. Lokal sind hier zum Beispiel die zahlreichen Exzellenz-Cluster oder das Karlsruher Institut für Technologie zu nennen; ein leuchtendes regionales Beispiel bietet das Cyber Valley im Raum Stuttgart/Tübingen; erfolgreiche Modelle für langfristige nationale Allianzen sind die Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung oder die im Aufbau befindliche Nationale Forschungsdaten-Infrastruktur; im internationalen Kontext lässt sich dieses Potential beispielhaft an der MOSAIC-Expedition zur systematischen Erfassung von Klimaveränderungen in der Arktis, an großen internationalen Projekten im Kontext der Teilchenphysik und der Astrophysik oder an multinationalen Allianzen auf dem Gebiet der Luft- und Raumfahrt belegen. Im Portfolio der Helmholtz-Gemeinschaft wirken die von einigen Zentren entwickelten und betriebenen großen Forschungsinfrastrukturen als herausragende Plattformen für gemeinsame Spitzenforschung

- und als Magnet für gemeinsam auszubildenden internationalen Nachwuchs. Bei der *Weiterentwicklung von Forschungsstandorten* und bei der Profilbildung von Wissenschaftsregionen kommt Allianzen zwischen Universitäten, außeruniversitären Forschungsorganisationen und weiteren Partnern eine absolute Schlüsselfunktion zu. Sie tragen auch wesentlich zur Schwerpunktbildung an Universitäten bei und üben eine hohe Anziehungskraft auf nationale und internationale Talente aus.
6. Spitzenforschung lebt von kreativen Talenten und brillanten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern. Bei der *Rekrutierung und Entwicklung von Talenten* stehen Wissenschaft und Wirtschaft in gleicher Weise vor großen Aufgaben. Gemeinsames Talentmanagement und Personalentwicklung in allen Karriereabschnitten ist ein weiteres wesentliches Bindeglied zwischen universitären und außeruniversitären Partnern. Hier muss der Forschungsstandort Deutschland in Zukunft insgesamt noch mehr leisten. Es muss unser Ziel sein, Deutschland als einen Magneten für internationale Talente zu positionieren. Stichworte in diesem Zusammenhang sind gemeinsame internationale Rekrutierungen, aktive Laufbahnentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Career Development Centers), attraktive Tenure-Pfade, neue Ansätze für das Career Development von talentierten Wissenschaftlerinnen sowie durchlässige Karrierewege zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.
 7. Herausragende Forschung und Entwicklung ist in erheblichem Umfang von einer *internationalen Zusammenarbeit* zwischen starken Akteuren abhängig. Ihre Bedeutung wird in Zeiten erheblicher politischer Spannungen noch zunehmen. Die internationale Forschungszusammenarbeit steht vor großen Herausforderungen, zum Beispiel in einem sich sehr heterogen entwickelnden europäischen Forschungsraum, in adäquaten Wegen der Zusammenarbeit mit Forschungsnationen wie Russland oder in der zunehmenden Unsicherheit im Umgang mit der Volksrepublik China, der mittelfristig wohl führenden internationalen Forschungsnation. Auch diese großen Aufgaben im internationalen Kontext müssen von Universitäten und

außeruniversitären Forschungseinrichtungen gemeinsam bewältigt werden.

8. Je schneller Spitzenforschung voran schreitet, desto deutlicher wird die offensichtliche Lücke zwischen wichtigen neuen Forschungsergebnissen und ihrer möglichen *Translation in die Praxis*. Es werden mannigfache Ansätze erprobt, wie zum Beispiel Start-up Programme, Validierungsförderung, Entwicklungspartnerschaften zwischen Forschungseinrichtungen und Unternehmen oder steuerliche Forschungsförderung. Von kritischer Bedeutung auf dem Gebiet des Transfers erscheint auch die Ausbildung einer neuen *Generation junger Entrepreneure*, welche Transfer-Themen beinhalten sollen. Diese neue Generation auszubilden und junge Entrepreneurship-Talente zu pflegen ist eine weitere Aufgabe, die wir gemeinsam in Angriff nehmen sollten.

Fazit

Dieser kurze Beitrag will als starkes Plädoyer für eine neue Qualität der Interaktion zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verstanden werden. Alle Partner haben den Forschungsstandort Deutschland mit seinen zahlreichen Akteuren in den zurückliegenden Jahren enorm weiterentwickelt. In der kommenden Phase muss es darum gehen, durch neue Formen der Zusammenarbeit das große Synergiepotential wesentlich effizienter zu nutzen, gemeinsam regionale Profile auszubilden, Deutschland als Forschungsstandort international noch wettbewerbsfähiger zu machen, ihn als Magneten für internationale Talente zu nutzen und ihn als Motor für Innovationen zu positionieren.

■ **Otmar D. Wiestler**, Prof. Dr., Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft,
E-Mail: president@helmholtz.de

Liebe Leserinnen und Leser,

nicht nur in dieser lesenden Eigenschaft (und natürlich für künftige Abonnements) sind Sie uns willkommen. Wir begrüßen Sie im Spektrum von Forschungs- bis Erfahrungsberichten auch gerne als Autorin und Autor.

Der UVW trägt mit seinen Zeitschriften bei jahresdurchschnittlich etwa 130 veröffentlichten Aufsätzen erheblich dazu bei, Artikeln in einem breiten Spektrum der Hochschulforschung und Hochschulentwicklung eine Öffentlichkeit zu verschaffen. Wenn Sie das Konzept dieser Zeitschrift anspricht – wovon wir natürlich überzeugt sind – dann freuen wir uns über Beiträge von Ihnen in den ständigen Sparten „Beratungsforschung“, „Beratungsentwicklung/-politik“, „Anregungen für die Praxis/Erfahrungsberichte“, aber ebenso Rezensionen, Tagungsberichte, Interviews oder im besonders streitfreudigen „Meinungsforum“.

Die Hinweise für Autorinnen und Autoren finden Sie unter: www.universitaetsverlagwebler.de

Martin Winter

Hochschulautonomie und Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten

Ein Diskussionsbeitrag



Martin Winter

The article deals with the question why there are so many temporary jobs at universities. One of the central tasks of the university is to qualify young academics and to limit the duration of this support accordingly. However, this does not only explain the growth in temporary employees in recent years. The thesis is that especially university autonomy in conjunction with insecure or temporary university funding creates precarious employment relationships.

Drei Fragen zu Beginn: Kann es vielleicht sein, dass es auch deshalb so viele befristete Beschäftigungsverhältnisse an den staatlichen Universitäten in Deutschland gibt, weil deren Rektorate und Präsidien vorsichtig oder gar übervorsichtig wirtschaften? Konkreter formuliert: Vermeiden die Hochschulleitungen, unbefristet Personal einzustellen, weil sie in ihrer Verantwortung für den Finanzhaushalt ihrer Universität befürchten, die Angestellten nicht dauerhaft finanzieren zu können? Und darüber hinaus gefragt: Ist die Ausweitung der Hochschulautonomie und die damit zusammenhängende Stärkung der Hochschulleitungen letztlich mitschuldig an der Entstehung des vielfach kritisierten „Wissenschaftsprekariats“? Zahlen und Analysen hierzu finden sich im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Konsortium 2017, S. 97ff.): Von 2000 auf 2014 ist an den Hochschulen „der Bestand des wissenschaftlichen Nachwuchses unter 35 Jahren um 91%, die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen um 41% gewachsen“ (Konsortium 2017, S. 100). Da im Hochschulsystem die Universitäten weitgehend für die wissenschaftliche Qualifizierung zuständig sind, ist dort (und an den ihnen gleichgestellten Hochschulen) mit 94% auch das Gros des wissenschaftlichen Nachwuchses unter 35 Jahren beschäftigt (Konsortium 2017, S. 100). Von diesen 202.090 wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiter*innen waren im Jahr 2014 146.678 Personen, also rund 73% befristet beschäftigt. Professor*innen und unbefristet wissenschaftlich Beschäftigte machen demgegenüber lediglich 13 bzw. 14% aus (Konsortium 2017, S. 101ff.).¹ Das Phänomen der befristeten Beschäftigungsverhältnisse betrifft jedoch nicht nur die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen: Befristet eingestellt werden auch nicht-wissenschaftliches, sprich: administrativ-technisches Personal sowie Professor*innen².

Die gestellten Fragen basieren lediglich auf Mutmaßungen; wissenschaftliche Befunde gibt es dazu (noch) nicht. Und sicherlich sind weitere Ursachen heranzuziehen, warum es so viele befristete Beschäftigte an deutschen Universitäten gibt, nicht zuletzt der enorme An-

stieg der Studierendenzahlen in den letzten Jahren und – damit einhergehend – der gewachsene Anteil befristeter Mittelzuweisung an die Hochschulen.³ Dennoch sprechen einige Argumente für die – zugegeben: etwas kühn anmutende – These vom Zusammenhang zwischen Hochschulautonomie und Beschäftigungsverhältnissen an Universitäten.

Entfristung als hochschulpolitischer Konsens?

Nicht nur von den Betroffenen, den Gewerkschaften und anderen Fach- und Interessenverbänden,⁴ sondern auch von politischer Seite wird immer wieder Kritik an

¹ Auf Dauer als hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen beschäftigt waren im Jahr 2014 28.639 Menschen; das sind etwas mehr unbefristete Mittelbauangehörige als die 26.773 Professor*innen (Konsortium 2017, S. 101f.).

² Und damit sind nicht die Juniorprofessor*innen gemeint. Früher hätte man in der Befristungsfrage zwischen Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen klar unterschieden. Bei ersteren gehört die unbefristete – zudem verbeamtete – Einstellung zur Selbstverständlichkeit und bei Mitarbeiter*innen ist die Befristung die Regel. Doch auch das ändert sich: In einigen Bundesländern sieht das Hochschulgesetz vor, bei Erstberufungen nur befristete Verträge auszustellen; siehe die Zusammenstellung der Bundes- und Landesregelungen von Detmer und Preißler (2019). Das Konsortium (2017, S. 121) berichtet von 2.026 Professor*innen (W2, W3) auf Zeit.

³ Zu nennen sind hier insbesondere die drei Hochschulpakete von 2007, 2011 und 2014 von Bund und Ländern mit einem Gesamtvolumen von 38,5 Mrd. Euro (<https://www.bmbf.de/de/hochschulpaket-2020-506.html>) sowie die Exzellenzinitiative und die nachfolgende Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Förderung seit 2006 bzw. 2018). Insbesondere das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF versucht, über Förderprogramme hochschulpolitische Marksteine zu setzen. Ein weiterer Faktor ist sicherlich der rechtliche Rahmen: das Teilzeit- und Befristungsgesetz und insbesondere für das wissenschaftliche Personal maßgebliche Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 2007 (siehe Jongmanns 2011). Das 2016 novellierte Gesetz soll 2020 evaluiert werden; im Jahr 2022 würden die Ergebnisse öffentlich präsentiert, schreibt das BMBF auf seiner Internetseite (siehe <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html#accordion-content-18>).

⁴ So das „Templiner Manifest“ der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft GEW (<https://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text/>) oder der Aufruf „Entfristungspakt 2019 – Frist ist Frust“ (<https://frististfrust.net/aufruf/>), der von einem breiten Bündnis von Gewerkschaften und anderen Fach- bzw. Interessenverbänden getragen wird.

den befristeten Beschäftigungsverhältnissen geübt, so dass man fast den Eindruck erhält, diese Einschätzung sei hochschulpolitischer Konsens. Entsprechend liest man immer wieder Appelle, den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mittelbau auszubauen⁵ – nicht zuletzt auch aus der Forschung über Hochschulen.⁶ Ähnlich wie bei studentischen Protesten gegen schlechte Studienbedingungen, die im letzten Vierteljahrhundert aufgekommen sind, sind die Statements aus Politik und Medien zu der Forderung der betroffenen Mitarbeiter*innen nach einer Reduktion von prekären Beschäftigungsverhältnissen stets wohlmeinend. Faktisch hat sich an der Personalsituation (wie im Übrigen auch an der Studiensituation) allerdings nicht viel verändert.

Die Position der Universitätskanzler*innen

In diesem Kontext hat die Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands im September 2019 eine Stellungnahme abgegeben, die gegenüber dem vermeintlichen mitarbeiterfreundlichen Mainstream provokant (oder mutig – je nach Sichtweise)⁷ auftritt, in der allerdings eigentlich nichts anders als die aktuelle Situation expliziert und auch legitimiert wird. In dieser „Bayreuther Erklärung“ wird deutlich, dass befristete Qualifikationsstellen von den Kanzler*innen als systemrelevant erachtet werden. Auftrag der Universitäten sei es, akademisch zu qualifizieren und deshalb sei die Möglichkeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau zu erhalten. Entsprechend massiv ist die Kritik an ihrem Papier, das als Rechtfertigung bestehender Missstände – Stichwort „unendliche Befristung“ (Schmermund 2019) – begriffen wird, was wiederum auf das Unverständnis der Universitätskanzler*innen stößt.⁸

Jedoch, dass Qualifikationsstellen befristet sein sollten, stellt kaum jemand in Abrede. Das Problem sind nicht die „ordentlichen“ Promotionsstellen, also die 3+3-Jahresverträge. Weil eine Promotion ein zeitlich befristetes Vorhaben ist, werden Promovierende nur befristet eingestellt. Und sind sie mit der Promotion fertig, machen sie Platz für neuen „wissenschaftlichen Nachwuchs“. Das gilt – eingeschränkt⁹ – auch für Habilitationsstellen, Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen in der Postdoc-Phase. Soweit die Theorie. Problematisch ist hingegen die Praxis, auch Daueraufgaben von befristet Angestellten erledigen zu lassen. Viele Projektstellen dienen nicht der Qualifikation, sondern der bloßen Projektentwicklung oder dem laufenden Hochschulbetrieb.¹⁰ Auf dieses Phänomen geht die Bayreuther Erklärung der Universitätskanzler*innen indes nicht ein.

Warum Befristung?

Warum werden die Arbeitsverträge von Wissenschaftler*innen, die Daueraufgaben erledigen, nicht entfristet? Offenbar, weil ein Großteil aus Projektmitteln bezahlt wird, und diese sind per definitionem temporär, also sind es die Arbeitsverträge auch. Um hier Abhilfe zu schaffen, wird ein Aufwuchs der Grundfinanzierung zu Lasten der Projektmittel gefordert. Angesichts einer Mit-

telzuweisung, die als unsicher oder unzuverlässig wahrgenommen wird, Wissenschaftler*innen unbefristet einzustellen oder Arbeitsverträge zu entfristen, ist aus Hochschulsicht gewagt. Und größere Wagnisse geht niemand ein, der sich persönlich für die Finanzierung seiner Einrichtung verantwortlich fühlt. Vielleicht hilft der Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“, der, weil auf Dauer angelegt, die Grundfinanzierung der Hochschulen stärken soll?¹¹

Allerdings führt ein Ausbau der Grundfinanzierung nicht unbedingt zu einer Entfristung der Stellen. So stellt das Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017, S. 103) fest, „dass auch der Befristungsanteil der grundfinanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitverlauf gestiegen ist, und dies sogar im stärkeren Maße als bei drittmittelfinanzierten“. Dies ist in der Tat bemerkenswert.¹² Aus dem Befund folgert das Konsortium denn auch, dass die steigende Drittmittelfinanzierung nur ein Teil der Erklärung dafür sei, warum die Befristungsanteile im Zeitverlauf ansteigen (Konsortium 2017, S. 103).

Hochschulautonomie und New Public Management

Der Faktor Finanzierung ist offenbar nicht die alleinige Ursache vieler prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Mitschuld ist ein hochschulpolitisches Postulat, das sich seit rund einem Vierteljahrhundert (fast) alle Akteure auf die Fahne geschrieben haben: die Forderung nach mehr Hochschulautonomie. Dieses Mantra des New Public Management NPM ist nun ebenso lang auf der hoch-

⁵ Nicht zuletzt empfiehlt dies auch der Wissenschaftsrat (2014, S. 84f.).

⁶ Gefordert werden u.a. sogenannte Tenure-track-Lösungen (Kreckel 2016, S. 35; Burkhardt/Nickel/Berndt/Rathmann 2016, S. 110). Demgegenüber formuliert Teichler Bedenken: „Immer wieder wird auch gefordert, mit Tenure-track-Modellen, bei denen ein Zugang zu einer Professur an der gleichen Hochschule nach mehrjähriger erfolgreicher wissenschaftlicher Tätigkeit in Aussicht gestellt wird, die Risiken für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verringern. Zu bedenken ist allerdings, dass solche Lösungen zur Risikoverminderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer nur einigen Personen zugutekommen werden und damit für andere auf dieser Stufe die Chance vermindern“ (Teichler 2018, S. 75f.).

⁷ So das Streitgespräch zwischen Dieter Kaufmann und Andreas Keller am 15. November 2019. URL: <https://www.jmwiarda.de/2019/11/15/bewussteprovokation-nein-eine-einseitige-debatte/>

⁸ Siehe das Interview mit Dieter Kaufmann von Bernd Kramer in der Süddeutschen Zeitung vom 24. Oktober 2019. URL: <https://www.sueddeutsche.de/bildung/mittelbau-befristung-bayreuther-erklaerung-1.4649152>

⁹ Wobei diese Qualifikationsphase fast ausschließlich in die Wissenschaft führt und im Gegenzug eine Anschlussbeschäftigung außerhalb der Wissenschaft unwahrscheinlicher wird. Es ist genau dieses Risiko, das die betroffenen Postdocs – ob nun auf einer Juniorprofessur oder als Nachwuchsgruppenleitung oder als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in – am stärksten kritisieren (Winter 2019).

¹⁰ Apropos „laufender Betrieb“: Auch in der Hochschulverwaltung werden viele Stellen nur befristet, das gilt insbesondere für die sogenannten „Hochschulprofessionellen“ (Konsortium 2017, S. 34); im Übrigen auch in der Ministerialverwaltung – aber das ist ein anderes Thema.

¹¹ Siehe die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken gemäß Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern vom 06. Juni 2019. URL: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-ZV_Studium_und_Lehre_staerken.pdf

¹² Folglich könnte es passieren, dass der oben genannte Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ nicht unbedingt zu der erhofften Entfristungswelle führen wird.

schulpolitischen Agenda¹³ und wurde auch fast überall umgesetzt.¹⁴

Gute Gründe für ein „New University Management“ wurden zuhauf aufgeführt. Um nur zwei zu nennen: „Effektivität und Effizienz“ (Zechlin 2015, S. 32), also der ökonomisch kostenbewusste Umgang mit öffentlichen Geldern. Hochschulautonomie heißt in erster Linie, dass die Hochschule über Budgethoheit und einen Globalhaushalt verfügt, dessen Mittel in der Regel teilweise auch indikatoren-gesteuert zugewiesen werden. Daraus folgt, dass man ihrer aus Hochschulsicht auch nicht ganz sicher sein kann. Das Ergebnis dieser Politik der Verwaltungsreform ist: Die Hochschulen definieren sich als selbständige und damit selbstverantwortliche korporative Akteure, die insbesondere über ihre Leitungen handeln. Hochschulautonomie wurde in Deutschland in erster Linie als Stärkung der Hochschulleitung, insbesondere der Rektor*innen und Präsident*innen verstanden. Auch wenn die Kanzler*innen heutzutage nicht mehr¹⁵ die eigentlichen Chefs der Hochschule sind,¹⁶ sind sie doch nach wie vor als Mitglieder der Hochschulleitung so etwas wie die Finanzminister*innen ihrer Universität. Das Selbstverständnis als autonome Hochschule beinhaltet, das zugewiesene Geld eigenständig zu verwalten, es möglichst so bedachtsam auszugeben, dass eine schwarze Null oder sogar Rücklagen¹⁷ übrigbleiben. Und dieses Selbstverständnis als autonome Universität gehört zum Glaubensbekenntnis eines modernen Hochschulmanagements, wie es insbesondere von der Interessenvertretung der Hochschulleitungen, der Hochschulrektorenkonferenz HRK vertreten wird.¹⁸ Responsibility und accountability sind die Prinzipien des „neuen“ Verwaltungshandelns. Verantwortung heißt, „den Laden finanziell zusammenzuhalten“, Einnahmen zu maximieren, Kosten zu kontrollieren, Risiken zu minimieren und Ausgaben zu reduzieren. In diesem Kontext wird nichts mehr gefürchtet als Dauerausgaben, die nicht dauerhaft sicher finanziert sind. Die Angst treibt die Beauftragten des Haushalts um, die finanzielle Kontrolle zu verlieren, um dann letztlich einen Offenbarungseid gegenüber dem Staat leisten zu müssen. Das wäre nicht nur peinlich, sondern auch ein Argument gegen die Hochschulautonomie. Qua Amtsverständnis agiert deshalb ein Kanzler, eine Kanzlerin wie eine schwäbische Hausfrau nach dem Motto: sparsam haushalten – auch mit Blick auf unsichere Zeiten. Und unsichere Zeiten, Stagnations- bzw. Kürzungsphasen, hat es in den letzten 25 Jahren – in den einzelnen Bundesländern in unterschiedlichem Ausmaß – immer wieder gegeben.¹⁹

Entfristungsangst und Kündigungsschutz

Wie lief es vor dem besagten Ausbau der Hochschulautonomie? Im Landshaushalt war ein Stellenplan verankert und die Letztverantwortung für dessen Finanzierung trug das zuständige Ministerium. Alle Ausgaben waren in Titeln festgezurr und daher relativ unflexibel, aber auch durchfinanziert. Heute dagegen sieht sich die Universität in der Verantwortung. Und die Angst der Hochschulleitung ist groß, dass sich befristet Beschäftigte einklagen. Die Besorgnis, versehentlich die Fristen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu überschreiten oder un-

zulässige Kettenverträge abzuschließen, die von findigen Betroffenen zu Klagen auf Entfristungen führen könnten, beherrscht die Personalpolitik der Universität. Deshalb schließt man lieber kurze Verträge ab, lässt sie auslaufen und stellt dann eine andere Person neu ein. So wird das Risiko minimiert, für eine Fehlentscheidung bei der Personalauswahl dauerhaft finanziell büßen zu müssen.

Hinter dieser „Entfristungsangst“ steht das abschreckende Beispiel der unbefristeten Rats- und Funktionsstellen, der dauerhaft angestellten Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die in 1970er und 1980er Jahren die Personalstrukturen an den Universitäten mit geprägt haben. In den Schreckensbildern der Hochschulreformer ab Ende der 1980er Jahre haben viele der Angehörigen dieser Hochschulgruppe kaum Leistungen gebracht, sondern nur die akademische Selbstverwaltung gelähmt – und somit maßgeblich den notwendigen personellen wie strategischen Wandel der Universität verhindert. Was von diesem negativen Urteil tatsächlich zutrifft oder nicht, kann nachträglich kaum nachgeprüft werden. Entscheidend ist, dass derartige pejorative Reminiszenzen auch heute noch den Blick auf den dauerhaft angestellten Mittelbau und damit die Personalpolitik der Hochschule prägen.

Da es nicht möglich ist, unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen aus dem öffentlichen Dienst wieder zu entlassen, versucht man, eine feste Anstellung zu umgehen. Wenn jemand an einer staatlichen Hochschule auf Dauer beschäftigt ist und nicht mehr benötigt wird, kann sie oder er praktisch nicht – wie in der Privatwirtschaft – betriebsbedingt gekündigt werden. Folglich wird erst gar nicht unbefristet eingestellt. Aus Mitarbeitersicht wiederum wird die unbefristete Stelle somit zum Sechser im „Arbeitsmarklotto“ – eine Position, die unter keinen Umständen mehr verlassen wird. Hochschulwechsel, wie bei Professor*innen nicht unüblich, sind daher eher unwahrscheinlich.

Nebeneffekt absichtsgeleiteter Hochschulpolitik?

Wer eine Hochschule für ihren Etat verantwortlich macht, der muss sich nicht wundern, wenn ihre Leitung extrem vorsichtig mit Entfristungen bzw. mit der Aus-

¹³ Um nur drei maßgebliche Bücher der damaligen Debatte zu nennen: Brinckmann (1998), Hödl/Zegelin (1998) und Hanft (2000).

¹⁴ Vgl. Blümel 2016, Hüther (2010) und Winter (2012). Die konkrete Ausgestaltung der Finanzautonomie und ihrer Restriktionen in den Bundesländern wird von Babyesiza und Berthold (2018) am Beispiel von Nordrhein-Westfalen und Brandenburg untersucht.

¹⁵ Vgl. Thieme (1982, S. 185ff.) und Breitbach (2005).

¹⁶ Und mittlerweile in den meisten Bundesländern zudem befristet angestellt werden. Vgl. Behrens (2019).

¹⁷ Leider gibt es zu den Rücklagen, die von den Hochschulen gebildet werden, keine öffentlich zugänglichen Zahlen. Grundsätzliches zu Fragen von Finanzplanung, Risikomanagement und Rücklagenbildung an Hochschulen siehe Güttner und Manthe (2013).

¹⁸ Siehe z.B. die EntschlieÙung zur Hochschulautonomie der 10. Mitgliederversammlung der HRK am 03.05.2011. URL: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/entschliessung-zur-hochschulautonomie/>. Siehe auch das „Eckpunktepapier“ der HRK (Senat der Hochschulrektorenkonferenz 2018, S. 5).

¹⁹ Die Frage liegt nahe: Hat es gar die Stärkung der Hochschulautonomie erst ermöglicht oder zumindest erleichtert, Sparrunden im Hochschulwesen tatsächlich realisieren zu können – in dem Sinne, dass Hochschulen die allgemeinen Kürzungsvorgaben des Landes in konkrete Einschnitte vor Ort umsetzen müssen (vgl. Kreckel 2000, S. 65ff.)?

schreibung unbefristeter Stellen umgeht. Wer sich also für mehr Hochschulautonomie einsetzt, der fördert auch ein vorsichtiges – und offenbar bisweilen übervorsichtiges²⁰ – Personal- und Finanzgebaren. Mit der Einführung von NPM sollte ja auch das Kostenbewusstsein in der Hochschulverwaltung gestärkt werden. Handelt es sich also bei der Vielzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse um einen (unbeabsichtigten?) Nebeneffekt absichtsgeleiteter Hochschulpolitik?

Insbesondere unter der Maßgabe einer als unzuverlässig wahrgenommenen Hochschulfinanzpolitik besteht offenkundig folgender – für die betroffenen Mitarbeiter*innen an den Universitäten unvorteilhafter – Zusammenhang: Hochschulautonomie in Verbindung mit unsicherer bzw. temporärer Hochschulfinanzierung erzeugt prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Diese Vermutung gilt es, genauer zu erforschen.

Literaturverzeichnis²¹

- Babyesiza, A./Berthold, C. (2018):* Tatsächliche Hochschulautonomie am Beispiel der finanziellen Steuerung der Hochschulen in Brandenburg und Nordrhein-Westfalen. Gütersloh: CHE-Arbeitspapier 206. URL: https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/CHE_AP_206_Finanzautonomie.pdf
- Güttner, A./Manthe, R. unter Mitarbeit von Reimers, S. und Reumschüssel, E. (2013):* Risikomanagement? Rücklagenmanagement und Finanzplanung an deutschen Hochschulen. Gütersloh: CHE-Arbeitspapier 162. URL: https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/CHE_AP_162_Ruecklagenmanagement.pdf
- Behrens, T. (2019):* Die Stellung der Kanzlerinnen und Kanzler an Hochschulen – Was folgt aus der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts? In: Hochschulmanagement, 14 (2+3), S. 49-53.
- Blümel, A. (2016):* Von der Hochschulverwaltung zum Hochschulmanagement. Wandel der Hochschulorganisation am Beispiel der Verwaltungsleitung. Wiesbaden.
- Breitbach, M. (2005):* Kurator, Kanzler, Vizepräsident – ein deutscher Irrweg? In: Heß, J./Leuze, D.: Die janusköpfige Rechtsnatur der Universität – ein deutscher Irrweg? Wissenschaftsrecht, Beiheft 15. Tübingen, S. 119-139.
- Brinckmann, H. (1998):* Die neue Freiheit der Universität: Operative Autonomie für Lehre und Forschung an Hochschulen. Berlin.
- Burkhardt, A./Nickel, S./Berndt, S./Rathmann, A. (2016):* Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 38 (1-2), S. 86-117. URL: <https://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Burkhardt-Nickel-Berndt.pdf>
- Detmer, H./Preißler, U. (2019):* Erstberufung auf Zeit oder auf Probe. Regelungen beim Bund und in den Ländern. Kurzinformation des Deutschen Hochschulverbandes. URL: https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/info_blaetter/Erstberufung.pdf
- Hanft, A. (Hg.) (2000):* Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien. Neuwied.
- Hochschulrektorenkonferenz (2011):* Entschließung zur Hochschulautonomie der 10. Mitgliederversammlung der HRK am 3.5.2011. URL: https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Entschl._HS-Autonomie_MV_10.pdf
- Hödl, E./Zegelin, W. (1999):* Hochschulreform und Hochschulmanagement: Eine kritische Bestandsaufnahme der aktuellen Diskussion. Marburg.
- Hüther, O. (2010):* Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen. Wiesbaden.
- Jongmanns, G. (2011):* Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (HIS: Forum Hochschule 4/2011). Hannover: HIS. URL: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017):* Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. URL: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>
- Kreckel, R. (2000):* Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung. Bonn.
- Kreckel, R. (2016):* Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 38 (1-2), S. 12-40. URL: https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/news_import/1-2-2016-Kreckel.pdf
- Senat der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2018:* Die Hochschulen als zentrale Akteure in Wissenschaft und Gesellschaft. Eckpunkte zur Rolle und zu den Herausforderungen des Hochschulsystems (Stand 2018). Beschluss des Senats der Hochschulrektorenkonferenz vom 13. Oktober 2016 (fortgeschrieben mit Beschluss des Präsidenten der HRK vom 10. April 2018). URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK_-_Eckpunkte_HS-System_2018.pdf
- Schermund, K. (2019):* Die unendliche Befristung. 10. Oktober 2019. URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/die-unendliche-befristung-2202/>
- Teichler, U. (2016):* Der Weg vor und nach der Promotion in Deutschland – per aspera ad astra? S. 61-78. In: Aßmann, S./Bettinger, P./Bücker, D./Hofhues, S./Lucke, U./Schiefer-Rohs, M./Schramm, C./Schumann, M./van Treeck, T. (Hg.) (2016): Lern- und Bildungsprozesse gestalten. Münster.
- Thieme, W. (1982):* Organisationsstrukturen der Hochschulen. In: Flämig, C. et al. (Hg.): Handbuch des Wissenschaftsrechts: Band 1. Berlin, S. 170-195.
- Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019):* Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten, September 2019. URL: https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklärung_der_Universitaetskanzler_final.pdf
- Winter, M. (2012):* Wettbewerb im Hochschulbereich. In: Winter, M./Würmann, C. (Hg.): Wettbewerb und Hochschulen. 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011. die hochschule, 21 (2), S. 17-45.
- Winter, M. (2019):* Qualifizierungswege zur Professur – aus Sicht von Juniorprofessor*innen, Nachwuchsgruppenleiter*innen und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. In: Das Hochschulwesen, 67 (3), S. 60-69.
- Wissenschaftsrat (WR) (2014):* Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14, Dresden. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.html>
- Zechlin, L. (2015):* New Public Management an Hochschulen: wissenschaftsadäquat? In: Aus Politik und Zeitgeschichte APuZ, 65 (18-19), S. 31-38. URL: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2015-18-19_online.pdf

²⁰ Es stellt sich die Frage, wo die Grenze zwischen „berechtigt vorsichtigem“ und „unberechtigt übervorsichtigem“ Handeln liegt. Vielleicht dort, wo Daueraufgaben nicht von dauerhaft angestellten Mitarbeiter*innen erledigt werden?

²¹ Auf alle im Text angegebenen Internetadressen wurde das letzte Mal am 25.03.2020 zugegriffen.

■ **Martin Winter**, Prof. Dr., Sozialwissenschaftler, Professor an der Hochschule für Musik Detmold, Netzwerk Musikhochschulen für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung, E-Mail: martin.winter@hfm-detmold.de

René Krempkow



René Krempkow

Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland: Empirische Ergebnisse

This article presents central empirical results of the most recent National Report on Junior Scholars (BuWiN 2017) as well as partly preliminary reports on the topic, classifies them and supplements them with current results. It focuses on the development of fixed-term contracts in the last 15 years, contract terms, the predictability of career prospects in academia, as well as selectivity of performance and equal opportunities. Besides, the article addresses some of the arguments of the Bayreuth Declaration and discusses them using empirical data, e.g., the relationship of fixed-term contracts and third-party funding, or scientific qualification and fixed-term contracts. Finally, selected examples of good practice at German universities are discussed. These lead to first answers to the question of future possibilities for policy-makers and universities, and should be followed by others.

1. Entwicklung der Befristung in den letzten 15 Jahren

Eines der am meisten diskutierten Ergebnisse aus den Bundesberichten Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2017, 2013, 2008) war (neben Vertragslaufzeiten, Planbarkeit und Chancengerechtigkeit) der Befristungsanteil bei Nachwuchsforschenden in Deutschland. Ergebnisse einer Anfang 2020 beauftragten Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes werden laut Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF 2020, S. 3) allerdings erst „voraussichtlich im Frühjahr 2022 präsentiert“. Daher sind die jüngsten verfügbaren Daten aus dem BuWiN hierzu aus den Jahren vor 2017. Wo es möglich ist, werden deshalb auch neuere Daten hinzugezogen, z.B. vom Statistischen Bundesamt.

1.1 Befristung beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Dem BuWiN zufolge lag der Befristungsanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs¹ zuletzt bei 93%² und ist damit innerhalb einer Dekade erheblich gestiegen (2005 86%; vgl. BuWiN 2017, S. 127). Zugleich stieg lt. BuWiN (2017, S. 88) nicht nur der prozentuale Anteil der Befristungen, sondern auch die absolute Zahl der Nachwuchsforschenden: So beträgt die Anzahl der Promovierenden nach den letzten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zum Jahr 2016 ca. 200.000, im frühesten identisch berechneten Jahr 2010 waren es ca. 180.000 (vgl. ausführlich Hähnel/Schmiedel 2017, S. 114).³ Legt man Schätzungen im ersten BuWiN (2008, S. 47) zugrunde (die allerdings anders berechnet wurden, weshalb hier Vorsicht angebracht ist), so lag die Anzahl der Promovierenden im Jahr 2005 sogar nur bei ca. 50.000 bzw. ca. 75.000 und wäre damit auf ein Mehrfaches gestiegen. In jedem Fall ist auch die Anzahl der Promovierten, also der *abgeschlossenen* Promotionen, in den letz-

ten Jahren gestiegen: Waren es 2005 ca. 25.000, so stieg deren Zahl zwischenzeitlich (Stand 2016) auf fast 30.000, um nach den letzten Zahlen des Statistischen Bundesamtes (Stand 2018) auf ca. 28.000 wieder etwas zu sinken. Dabei sind dies nur diejenigen, die jeweils in einem Jahr promoviert wurden. In Deutschland ist derzeit nicht genau bekannt, wie viele Personen sich in der Postdoc-Phase wissenschaftlich qualifizieren.⁴ Insgesamt sind als hauptberufliches wissenschaftliches Personal

¹ Hier wird – obgleich kritikwürdig – der Begrifflichkeit und Definition des BuWiN (2017, S. 65f.) gefolgt. Zentrale Definitionsmerkmale sind demnach eine wissenschaftliche Tätigkeit (d.h. Forschung und Lehre) und das Alter der Personen, sowie das Verfolgen einer wissenschaftlichen Qualifikation. Insbes. zählen dazu Promovierende, andere Wissenschaftler*innen ohne Promotion in wissenschaftlicher Lehre und Forschung (bis unter 35 Jahre), Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen, andere Wissenschaftler*innen mit Promotion in wissenschaftlicher Lehre und Forschung (bis unter 45 Jahre).

² An außeruniversitären Forschungseinrichtungen lag der Anteil mit 84% etwas niedriger (BuWiN 2017, S. 129). Außerdem heißt es: „Die Befristungsanteile in anderen Sektoren des Arbeitsmarkts sind auch unter Berücksichtigung des Alters und der Qualifizierung deutlich niedriger.“ So lag er in der Privatwirtschaft in Forschung und Entwicklung bei 9% (ebd., S. 130).

³ Entgegen der ersten Erhebung des Statistischen Bundesamtes (vgl. StBA 2011, S. 24) zur Anzahl der Promovierenden, die auf ca. 200.400 kam, wurde diese Zahl in späteren Berechnungen durch Zurückrechnen auf 182.800 korrigiert (vgl. Hähnel/Schmiedel 2017, S. 114). Damit bestätigt sich im Nachhinein eine Kritik, dass der Berechnungsansatz der ersten Erhebung des Statistischen Bundesamtes die Anzahl deutlich überschätzte (vgl. Krempkow 2012). Aktuellere und genauere bundesweite Berechnungen zur Anzahl der Promovierenden gibt es derzeit nach eigener Einschätzung des Statistischen Bundesamtes nicht (vgl. Vollmar 2019). Auch nach Einschätzung vieler Hochschulen stößt die Erfassung von Promovierenden nach wie vor auf Schwierigkeiten (vgl. UniKon 2019), so dass jedenfalls in nächster Zeit nicht mit einer Verbesserung der Datenbasis gerechnet werden kann.

⁴ Schätzungen (u.a. auf Basis des Indikatorenmodells für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs 2014) lagen zuletzt bei 50.000 (+/- 13.000) Personen, wobei an der oberen Grenze bereits von einer sehr weiten Definition derer ausgegangen wurde, die sich für eine Professur qualifizieren (vgl. Krempkow 2016). Im BuWiN (2017, S. 92) wird die ca. 7-fach höhere Zahl aller Promovierten bis 45 Jahren genannt – unabhängig davon, ob sie in einer wiss. Qualifikation sind oder (meist ohne Rückkehrabsicht) in der Privatwirtschaft, weshalb dies hier als ungeeignet betrachtet wird.

(ohne Professuren) an Hochschulen und (öffentlich finanzierten) außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland nach Daten des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2018 185.311 Personen beschäftigt; im Jahr 2005 waren es nur 119.785. Dies entspricht einer Steigerung um über 50%.⁵ Und hierbei wurden weitere mehr als 140.000 per definitionem nebenberufliche Beschäftigte noch nicht mitgezählt: Deren Anzahl stieg ebenfalls sehr stark, und unter ihnen befinden sich auch etliche Nachwuchsforschende.⁶ Angesichts dieser Steigerungen ist der relativ geringe Zuwachs der abgeschlossenen Promotionen im gleichen Zeitraum erstaunlich.⁷ Dies deutet darauf hin, dass eine Vielzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Beschäftigung an den Universitäten keine Promotion erwirbt – und aller Wahrscheinlichkeit auch nicht realistisch anstreben bzw. erwerben (kann).⁸ Auch Winter (i.d.H.) weist auf die problematische Praxis hin, dass viele Projektstellen nicht der Qualifikation dienen, sondern der bloßen Projektabwicklung oder dem laufenden Hochschulbetrieb. So werden letztlich immer mehr Daueraufgaben von befristetem Hochschulpersonal erledigt.⁹ Damit wird aber eine Hauptbegründung vieler Befristungen lt. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) fraglich, und zugleich wird eine Tätigkeit in der akademischen Wissenschaft weniger attraktiv¹⁰ – worauf auch später im Zusammenhang mit dem Thema Planbarkeit und Berechenbarkeit noch zurückzukommen ist.

Im März und April 2020 ist angesichts des Shut-down der Wissenschaftseinrichtungen in Deutschland im Zusammenhang mit dem Corona-Virus das Befristungsthema nun erneut aufgeflammt. Bundesforschungsministerin Anja Karliczek (CDU) teilte hierzu nach Forderungen u.a. von Nachwuchsforschenden- und Mittelbau-Initiativen im April mit, dass das WissZeitVG um eine zeitlich befristete Übergangsregelung ergänzt wird: „Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifizierung, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestehen, können zusätzlich um sechs Monate verlängert werden.“, heißt es auf der Webseite des BMBF (2020, S. 2). Arbeitstitel ist „Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz“ (Bundestags-Drs. 19/18699), welches im Mai vom Bundestag beschlossen wurde. Dadurch hätten die Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen als Arbeitgeber die Möglichkeit, die Arbeitsverträge etwa für Promovierende und Habilitanden über die bisherigen Höchstbefristungsgrenzen hinaus fortzusetzen. Ähnlich gilt dies auch, wenn sich ein Forschungsprojekt aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation verzögert (vgl. ebd.). Nach Wiarda (2020, S. 7) hatte sich der Deutsche Hochschulverband (DHV) im Vorfeld ebenfalls für eine Änderung und gegen eine Abschaffung des Befristungsrechts für die Wissenschaft ausgesprochen: „Die stetige personelle Erneuerung ist das Schwungrad der Wissenschaft. Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze unbefristet beschäftigen“, Angesichts prekärer Arbeitsbedingungen vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gelte umgekehrt aber auch, so DHV-Präsident Bernhard Kempen: „Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion

bis zur Altersgrenze auf aneinandergereihten befristeten Stellen beschäftigen.“ Das eigentliche Problem sehe der DHV in der „Fetischisierung von Drittmitteln“ und ihrer „staatlich prämierte(n) Förderung als wissenschaftliches Leistungskriterium bei gleichzeitiger chronischer Vernachlässigung der Grundfinanzierung“ (ebd., S. 8).

1.2 Befristung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

Zur Argumentation des DHV gibt es Zahlen im BuWiN, wonach die Zunahme des Befristungsanteils jedenfalls nicht allein auf Drittmittel zurückgeführt werden kann: Zwar liege es laut BuWiN (2017, S. 29) *tendenziell* auch an einer Zunahme des drittmittelfinanzierten Personals, da Drittmittel in der Regel für zeitlich begrenzte Projekte gewährt werden. Denn wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die über Drittmittel finanziert werden, sind häufiger befristet beschäftigt. Allerdings ist auch der Befristungsanteil der über Grundmittel finanzierten Mitarbeiter*innen seit dem Jahr 2000 gestiegen (vgl. ebd.). Hinzuzufügen ist, dass der Befristungsanteil schneller stieg als die Drittmittel. Zudem fokussierte die „sehr kritische Diskussion bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ als einen der Hauptkritikpunkte auch nicht allein den hohen Anteil bei Promovierenden oder Drittmittelbeschäftigten, sondern *insgesamt* „den sehr hohen Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die befristet beschäftigt sind“ (BuWiN 2017, S. 60). Wie bereits im BuWiN (2013, S. 184) dargestellt, ist der Befristungsanteil bei angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten im Zeitverlauf ebenfalls deutlich gestiegen: Im Jahr 2005 betrug der Anteil 80%, 2010 bereits 90%. Er ist seitdem bis 2018 nicht gesunken.¹¹

⁵ Vergleiche man es mit Mitte der 90er Jahre, wäre es sogar etwa eine Verdopplung (vgl. Gassmann 2020, S. 36).

⁶ Das nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasse lt. BuWiN (2017, S. 97) im Jahr 2014 insgesamt 144.905 Personen. Hiervon waren 98.944 Lehrbeauftragte und 44.314 wissenschaftliche Hilfskräfte, der Rest Gastprofessor*innen u.ä. Insbesondere in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte zeigt sich seit 2000 ein starker Anstieg (Faktor 3,3). Auch die Gruppe der Lehrbeauftragten wuchs deutlich (Faktor 2,1).

⁷ Noch deutlicher wird dies, wenn man es sich differenziert nach Alter ansieht: Die Gruppe der unter 35-Jährigen wuchs von 2000 bis 2017 um 91%, während sich die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen nur um 41% erhöhte (BuWiN 2017, S. 101).

⁸ Für eine ähnliche Interpretation vgl. auch Gassmann (2020, S. 44). Dafür sprechen auch im Rahmen des ersten BuWiN (2008) durchgeführte Analysen: Demnach lag der Anteil derjenigen Hochschulabsolvent*innen, die ca. ein Jahr nach Abschluss angaben eine Promotion anzustreben bei 23-33% (ohne Medizin, vgl. Burkhardt 2008). Tatsächlich einen Promotionsabschluss erwarben innerhalb von 4-5 Jahren lediglich 14%. Zudem arbeiten seit langem deutlich höhere Anteile von Hochschulabsolvent*innen als wiss. Mitarbeiter*in als promovier(t)en (vgl. z.B. Briedis 2007).

⁹ In den letzten Jahren wurde vermehrt (befristetes) wissenschaftliches Personal auch an Fachhochschulen aufgebaut – einerseits durch Mittelbauzuwächse; andererseits aber auch dadurch, dass etliche Fachhochschulen neu gegründet wurden. Aufgrund der Datenverfügbarkeit werden meist nur Zahlen zu Universitäten oder Hochschulen insgesamt genannt, nicht jedoch separat zu Fachhochschulen.

¹⁰ Über vier Fünftel der Promovierenden sehen als längerfristiges berufliches Ziel ihrer Qualifikation nicht die Professur (und nur dafür ist eine Promotion zwingende Voraussetzung), sondern die Mehrheit sieht sich in einer Tätigkeit in der Wirtschaft (67%) oder in der Wissenschaft jenseits der Professur (19%); selbst über die Hälfte der Promovierten sieht dies so (vgl. Krempkow u.a. 2016, S. 32, ähnlich auch spätere Studien wie z.B. NACAPS, die am 27.02.2020 erste Ergebnisse veröffentlichte: <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/E1.html>, sowie ...E2.html).

Abb. 1: Entwicklung der Befristungsanteile in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung; Daten: Stat. Bundesamt.

Hier gälte es also zu prüfen, inwieweit in befristeten Stellen, die mit der Begründung einer wissenschaftlichen Qualifikation befristet sind, tatsächlich wissenschaftliche Qualifikationen erfolgen (können). Insgesamt wäre für künftige Analysen v.a. bei Postdocs eine noch klarere Definition hilfreich, welche Personengruppen genau zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören und welche Art von Qualifikationen hierfür herangezogen werden sollen.¹² Im BuWiN (2017, S. 60) heißt es zu diesem Thema: „Insbesondere wird die Tatsache kritisch gesehen, dass ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nicht nur für Promovierende, sondern auch für Promovierte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Ausnahme darstellt.“

2. Vertragslaufzeiten

Der BuWiN (2017) verweist darauf, dass die Datenlage zu den Vertragslaufzeiten eingeschränkt sei. So heißt es dort (ebd., S. 30): „Die bislang umfassendste, aber nicht repräsentative Studie zeigt, dass 53% aller Arbeitsverträge (Neuverträge und Folgeverträge) mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen und 50% an außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von unter einem Jahr haben.“ (vgl. auch Jongmanns 2011). Kurze Vertragslaufzeiten gebe es aber nicht nur beim wissenschaftlichen Nachwuchs: „Vergleichsdaten aus dem Mikrozensus 2011 weisen aus, dass 42% aller befristet Beschäftigten mit Hochschulabschluss eine Vertragslaufzeit von unter einem Jahr haben“¹³ (BuWiN 2017, S. 30).

Demnach kann die Argumentation in der Bayreuther Erklärung (vgl. Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands 2019),¹⁴ es gehe darum, die ständige Fluktuation der *Nachwuchsforschenden* zu gewährleisten und im Interesse künftiger Nachwuchsforschender eine befürchtete Verstopfung des Systems zu vermeiden, diese Situation allein nicht erklären. Ebenso wenig gilt dies für die neben dem Erhalt geforderte „Entwicklung von Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“ (ebd.). Dies sehen viele Wissenschaftsvertreter*innen anders, wie z.B. die Hochschulrektorenkonferenz – HRK, aber auch das Nachwuchsforschenden-Netzwerk THESIS, sowie bereits in früheren Jahren der Wissenschaftsrat (2014) und die Ex-

pertenkommission Forschung und Innovation der Bundesregierung – EFI (2016). THESIS z.B. kritisiert, dass die Kanzlerinnen und Kanzler ihre Aufgabe einseitig interpretieren. Zwar sei eine nachhaltige Finanzierung der Hochschulen unstrittig notwendig, und die Ausbildung von wissenschaftlichem Personal eine der wichtigen Säulen der Aufgaben der Universitäten. Aber letzteres greife eindeutig zu kurz, denn der Auftrag der deutschen Universitäten sei es nicht nur, wissenschaftliches Personal auszubilden (vgl. THESIS 2019).¹⁵ Das BMBF (2020, S. 3) formuliert zur Begründung der letzten Änderung des Wissenschaftszeit-

- ¹¹ Die Erhöhung der Befristung von zehn Prozentpunkten entspricht der Erhöhung für die gesamten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen, jedoch auf einem etwas höheren Niveau. In Gassmann (2020, S. 61) findet sich eine Fortschreibung der auf bundesamtlichen Daten basierenden Zeitreihe nach derselben Systematik wie im BuWiN; demnach betrug der Befristungsanteil 90% bzw. zuletzt 89%. Damit zeige sich kein Effekt der letzten Änderung des WissZeitVG 2016, da der Rückgang von einem Prozentpunkt nicht als Einfluss bewertet werden könne. Jedoch sei ebenfalls, wie zuvor, eine Erhöhung wie nach der Einführung des WissZeitVG zu erkennen; von 2007 bis 2008 erhöhte sich der Befristungsanteil um vier Prozentpunkte. Demnach nutzen die Universitäten die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG ab 2007 (vgl. Gassmann 2020, S. 62). Kritisch ist hierzu anzumerken, dass es sich lediglich um einen zeitlichen Zusammenhang handelt, der zwar eine Kausalvermutung nahelegt, dies jedoch nicht zweifelsfrei empirisch belegen kann. Auch andere Faktoren – wie die bereits erwähnte verstärkte Drittmittelfinanzierung – können mit eine Rolle gespielt haben.
- ¹² Die derzeit im BuWiN (2017, S. 65f.) verwendete Vorgehensweise erweist sich letztlich als z.T. tautologisch: Denn einerseits wird eine wiss. Qualifizierung als Definitionsmerkmal verwendet, andererseits heißt es in Bezug auf die Postdoc-Phase: „Befristung und Altersgrenze sollen bei der Operationalisierung sicherstellen, dass auch tatsächlich ein Qualifizierungsziel verfolgt wird“ (ebd., S. 69); damit wird die Befristung selbst zu einem Merkmal für die Eingrenzung des wiss. Nachwuchses.
- ¹³ Im BuWiN wird an dieser Stelle zwar darauf hingewiesen: „Allerdings wird der wissenschaftliche Nachwuchs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Regel nicht auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), sondern auf Grundlage des WissZeitVG befristet. Dadurch sind prinzipiell deutlich längere Befristungsdauern mit Sequenzen von aufeinanderfolgenden Zeitverträgen an einer oder mehreren Einrichtungen möglich.“ An anderer Stelle wird im BuWiN (z.B. 2017, S. 59) jedoch auch thematisiert, welche Anforderungen mit permanenten Unsicherheitsempfinden und erzwungener Mobilität bis hin zur Notwendigkeit finanzieller Rücklagen (eigener, der Partner/in oder Eltern) bei Beschäftigungsunterbrechungen resultieren.
- ¹⁴ Darin heißt es: „Universitäten leisten mit der akademischen Qualifizierung dringend benötigter Fachkräfte einen wichtigen Beitrag für Gesellschaft, Wirtschaft und den öffentlichen Dienst. Das Modell befristeter Qualifizierungsphasen in den unterschiedlichen Bildungsformaten der Universitäten ist eine unverzichtbare Voraussetzung dafür, dass dieses gesellschaftliche Ziel weiterhin erreicht werden kann. Die Befristung stellt sicher, dass Qualifizierungschancen auch den jeweils nachfolgenden Studierendengenerationen eröffnet werden können“ (ebd.).
- ¹⁵ Weiter heißt es in einer entspr. Stellungnahme: „Vielmehr haben die Universitäten in Deutschland ein Aufgabenpaket: Lehre, Forschung und Ausbildung, d.h. zu wissenschaftlichen Entwicklungen beizutragen und den Erkenntnisgewinn in den jeweiligen Fachrichtungen voranzutreiben, und – last but not least – eine qualitativ hochwertige Hochschullehre sicherzustellen. Um diesem Aufgabenpaket auch in Zukunft gerecht zu werden, besteht ein wachsender Bedarf an gut ausgebildetem wissenschaftlichen Personal in den universitären und außeruniversitären Einrichtungen. Dabei gilt es, idealerweise die für die Wissenschaft Geeigneten (bzw. in den Worten des Wissenschaftsrates „die besten Köpfe“) zu halten – und nicht vor allem diejenigen, die es sich leisten können, im internationalen Vergleich extrem lange Phasen der Unsicherheit und Unberechenbarkeit bis über das 40. Lebensjahrzehnt hinaus durchzustehen“ (vgl. THESIS 2019, S. 1).

vertragsgesetz mit Wirkung zum 17.03.2016: „Der Anteil an kurzzeitigen befristeten Beschäftigungen hatte zuvor ein nicht mehr zu vertretendes Maß erreicht, so dass die Bundesregierung eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorangetrieben hat, welche die notwendigen Aktivitäten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs flankiert.“

Inwieweit dies gelungen ist, soll gemäß Bundestagsbeschluss eine Evaluation feststellen; deren Ergebnisse werden jedoch wie eingangs erwähnt erst „voraussichtlich im Frühjahr 2022 der Öffentlichkeit präsentiert“ (BMBF 2020, S. 3). Daher hat die Max-Träger-Stiftung (die der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft nahesteht), eine „erste Evaluation des WissZeitVG“ beauftragt, die im März 2020 aktuelle Zahlen insbesondere zu Vertragslaufzeiten vorlegte (vgl. Gassmann 2020). Demnach verlängerte sich die statistische Laufzeit der befristeten Verträge seit Inkrafttreten der Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 von durchschnittlichen 24¹⁶ auf 28 Monate. Dabei wurden allerdings nur Erstverträge einbezogen, weil die Berechnungen auf eine Analyse der Stellenausschreibungen (der Jahre 2013-2018) von Hochschulen zurückgeht. Daher sind sie nicht mit den Zahlen der von Jongmanns (2011) veröffentlichten Evaluation zu vergleichen, denn sie erfassen aufgrund der Methode der Analyse von Stellenausschreibungen keine Vertragsverlängerungen mit wahrscheinlich deutlich kürzeren Vertragslaufzeiten. Nach Keller (in Gassmann 2020, S. 12) zeigen die Zahlen, „dass die Novelle einerseits eine Wirkung hatte, die jedoch andererseits begrenzt war. Denn berücksichtigt man die Qualifizierungszeiträume, die dem Gesetzgeber 2007 bei der Verabschiedung des Gesetzes vor Augen standen – sechs Jahre vor der Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion – so ist eine Vertragslaufzeit von nicht einmal zweieinhalb Jahren immer noch weit von diesen entfernt.“ Hierzu ist allerdings einschränkend anzumerken: Erstens reicht die Datenbasis von Gassmann nur für eine erste Trendanalyse, und noch nicht für eine umfassende Bewertung. Zweitens ist zu berücksichtigen, dass viele Drittmittelprojekte (z.B. des BMBF und der DFG) und daher auch mit diesen verbundene Qualifikationsstellen eine maximale Laufzeit von drei Jahren haben, nur selten auch einmal vier Jahre oder länger. Hier sollten daher noch umfassendere empirische Analysen erfolgen, die – so ist zu hoffen – auch mit Studien für den nächsten BuWiN erarbeitet werden, und 2021 öffentlich verfügbar sind.

3. Planbarkeit, Berechenbarkeit und Transparenz der Berufsperspektiven in der Wissenschaft

Zum Thema Planbarkeit der Berufsperspektiven heißt es im BuWiN (2017, S. 58): „In der öffentlichen Diskussion der vergangenen Jahre sind die (mangelnde) Planbarkeit einer akademischen Karriere sowie die (unsicheren) Karriereperspektiven insbesondere von Post-docs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Mittelpunkt gerückt.¹⁷ In zahlreichen Stellungnahmen und Beiträgen unterschiedlicher Akteure wird vor allem die sogenannte Flaschenhalsproblematik the-

matisiert: Demnach steht einer großen Anzahl an Nachwuchswissenschaftler*innen eine vergleichsweise geringe Zahl vakanter oder frei werdender Professuren gegenüber.“ Im BuWiN gibt es bislang keine differenzierten Berechnungen der in den einzelnen Fächerkulturen sehr unterschiedlichen Berufungschancen.¹⁸ Da dies aber eine wesentliche Grundlage für eine bessere Transparenz und realistische Chancen-Einschätzung ist, wird am Schluss dieses Abschnittes ein solcher Ansatz anhand des Hinzuziehens weiterer verfügbarer Daten kurz vorgestellt. Zunächst sind aber noch weitere kritische Aspekte zu nennen. Denn hinzu kommt nicht nur die stark gestiegene Anzahl der Nachwuchsforschenden (siehe auch weiter oben die Ausführungen im 1. Gliederungspunkt) – und diese ist deutlich stärker gestiegen als die Zahl der Professuren und der weiteren unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse. Vielmehr gibt es noch vier weitere im BuWiN als kritisch eingeschätzte zentrale Aspekte zur Planbarkeit und Transparenz: Erstens resultiere aus der Gleichzeitigkeit bereits etablierter (Habilitation) und neuer Zugangswege (v.a. Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung oder anderweitig erbrachte habilitationsadäquate Leistungen) eine gewisse Unübersichtlichkeit, „die nur schwer zu durchdringen und international kaum zu vermitteln ist. Zweitens erfolge die Berufung in Deutschland erst spät im Lebens- und Karriereverlauf. Drittens herrsche eine vergleichsweise geringe Transparenz bei den Berufungsverfahren (was sich insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen negativ auswirke). Und viertens sei in Deutschland die Berufung auf eine Professur an derselben Hochschule, an der die Postdoc-Phase verbracht wurde, nur in begründeten Ausnahmefällen möglich, woraus sich insbesondere im Zusammenfallen mit der Familiengründungsphase für viele Nachwuchsforschende ein hinderliches, sehr hohes räumliches Mobilitätserfordernis ergibt (vgl. BuWiN 2017, S. 59). Zusammenfassend heißt es hierzu (ebd.): „Insgesamt stimmen die verschiedenen Akteure in der Problemdiagnose in hohem Maße überein, und es wird politischer Handlungsbedarf gesehen“ (vgl. auch WR 2004).

¹⁶ Dieser Wert entspricht auch dem für 2013/14 angegebenen im BuWiN (2017, S. 133).

¹⁷ Darüber hinaus geht es im BuWiN (2017, S. 60) in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen noch um drei weitere Themenfelder zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, die hier aber aus Platzgründen nicht fokussiert werden: Erstens ist dies die Frage eines angemessenen Einkommens in der Hochschule, insbesondere in Bezug auf Lehrbeauftragte sowie Privatdozent*innen, deren Stundenlohn – unter Einberechnung der nicht vergüteten Vor- und Nachbereitung übernommener Lehrveranstaltungen – in der Regel unterhalb des Mindestlohns liege. Zweitens ist es die besondere Situation solcher Promovierenden, die nicht in einem regulären Beschäftigungsverhältnis stehen, das heißt insbesondere der Stipendiat*innen, die nach dem Auslaufen einer finanziellen Förderung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Drittens ist es der Umstand, dass bei Nachwuchswissenschaftler*innen der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten den der vertraglich geregelten deutlich übertrifft. Aktuellere Studien größere Studien hierzu sind nicht bekannt, allerdings ist eine weitere von der Max-Traeger-Stiftung in Arbeit: „Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft. Eine Längsschnittanalyse (2007-18); Ergebnisse sollen im Herbst vorliegen.“

¹⁸ Im BuWiN selbst (2017, S. 194) finden sich zwar fächerunspecifische Zahlen zu Berufungschancen. Diese zeigen für 2014 das Verhältnis von insgesamt 45.378 Bewerbungen zu insgesamt 2.007 erfolgreichen Berufungen, also eine Relation von 1:24 (oder 4%). Das Problem dieser Zahlen zu Berufungschancen ist aber, dass sie aus der Vergangenheit direkt auf die Zukunft schließen, ohne die voraussichtlich freiwerdenden Professuren zu berücksichtigen, und ohne die Unterschiede der Fächerkulturen zu berücksichtigen (vgl. Krempkow 2017a).

Ein wesentlicher Teilaspekt der Planbarkeit ist auch die (zahlenmäßige) Berechenbarkeit der beruflichen Verbleibschancen in der Wissenschaft. Diese sind i.W. mit den Berufungschancen zu umschreiben, da bislang kaum Entfristungsmodelle unterhalb bzw. neben der Professur an deutschen Hochschulen vorhanden sind (vgl. Krempkow et al. 2016, S. 54f.; für einige bereits etwas länger bestehende Ausnahmen vgl. die Beispiele guter Praxis am Schluss dieses Beitrages). Daher folgt hier ein Ansatz, der das diskutierte Problem der Berechnung von Berufungschancen aufgreift und dabei auch Beispiele zur Berücksichtigung der Fächerkulturen zeigt. So ist eine fächerspezifische Näherung zu Berufungschancen auf Basis der voraussichtlich tatsächlich frei werdenden Professuren möglich, und zwar als Schätzung der Relation der entsprechend Vorqualifizierten (hier Promovierte 2007-2014 aus dem BuWiN (2017, S. 94) zu altersbedingt ausscheidenden Professoren 2017-2024 im BuWiN (2017, S. 195)).¹⁹ Enger eingegrenzt wird diese Schätzung noch, indem man nur den Anteil derjenigen Promovierten einbezieht, die 2015 angaben, eine Professur anzustreben, so aus Krempkow u.a. (2016, S. 32). Hier zwecks Veranschaulichung zwei Rechenbeispiele zu Berufungschancen:

Rechenbeispiele zu Berufungschancen

Ingenieurwissenschaften: 21.688 (Promovierte) * $0,22$ (Anteil die eine Professur anstreben)/ 952 (ausscheidende Professoren) = $5,0$.

=> D.h., grob geschätzt etwa jede*r 5. (oder 20%) derjenigen, die dies anstreben, hat hier durchschnittlich eine Chance auf eine Professur.

Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften: 28.882 * $0,59/879$ = $19,4$.

=> D.h., grob geschätzt etwa jede*r 20. (oder 5%) derjenigen, die dies anstreben, hat hier durchschnittlich eine Chance auf eine Professur.

Diese Rechenbeispiele für die Fächergruppen zeigen, dass die Berufungschancen (auch als Näherung) sehr deutlich voneinander entfernt sind. Analog kann dies für weitere Fächergruppen berechnet werden, wobei deren Werte etwa im Spektrum der Werte der obigen Beispiele liegen.²⁰

Als Fazit zur Planbarkeit i.S.v. Berechenbarkeit der Berufsperspektiven in der Wissenschaft lässt sich daher formulieren: Die im BuWiN 2017 verfügbaren Zahlen zu Berufungschancen haben zwar nur begrenzte Aussagekraft für die zukünftige Situation, aber sie ermöglichen es in Verbindung mit weiteren Datenquellen, die Berufungschancen auch differenziert nach Fächerkulturen einzuschätzen. Gerade deshalb sollte für eine möglichst realistische Einschätzung der Verbleibschancen im Wissenschaftssystem versucht werden, das Beste aus den verfügbaren Zahlen zu machen. Auf längere Sicht sollte eine bessere Datenbasis und -aufbereitung geschaffen werden, auch für Berufsperspektiven in der Wissenschaft jenseits der Professur, inkl. des Berufsfeldes Wissenschaftsmanagement.²¹ Dies dürfte dann auch dabei helfen, Nachwuchsforschenden eine bewusste Entscheidung für (oder gegen) einen dauerhaften Verbleib im

Wissenschaftssystem zu ermöglichen und letztlich, „die Besten gewinnen“ zu helfen (vgl. hierzu ausführlicher Krempkow 2017b).

4. Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit

Ein wie gerade angedeutet mit der Planbarkeit zwar verwandtes, aber davon zu unterscheidendes Thema, welches im BuWiN (2017) – auch wegen zum damaligen Zeitpunkt noch nicht vorliegender aktuellerer Studien – nur v.a. bezogen auf Gender vorkam, ist die Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit, insbesondere für am Verbleib in der Wissenschaft interessierte Promovierte.²² Hierzu gibt es inzwischen neuere Studien, die bei diesem Thema eine besondere Dringlichkeit der Aspekte Leistungsselektivität und Herkunftungleichheiten nahelegen (vgl. ausführlicher Krempkow 2019, S. 28f.).²³ Angesichts in den nächsten Jahren anstehender etlicher Tenure-Entscheidungen im Rahmen des 1.000 Tenure-Track-Professuren-Programms des Bundes und der Länder (und darüber hinaus geschaffener Tenure-Professuren) erhält dies besondere Relevanz. Denn für Karrierewege in der Wissenschaft könnte dies ein wichtiges positives Signal für mehr Berechenbarkeit und tatsächliche Umsetzung des Leistungsprinzips sein.²⁴ Diese Signalwirkung kann aber nur entstehen, wenn die Leistungsselektion funktioniert. Anderenfalls könnte es auch ein sehr ernüchterndes Signal sein. Ergebnisse aus zwei aktuellen Veröffentlichungen zu diesem Aspekt werden daher hier nachfolgend zusammengefasst.

Zentrale Ergebnisse einer jüngsten Studie zu Juniorprofessuren von Zimmer (2018) ergeben, dass zwar rund drei Viertel der Juniorprofessuren den Sprung in eine unbefristete Professur schaffen,²⁵ weshalb die Juniorprofessur keineswegs als gescheitert anzusehen sei. Dabei ist aber in Anlehnung an Bourdieu (1992) für den Berufungserfolg v.a. soziales Kapital ein starker Einflussfaktor, und nicht etwa wissenschaftliches Kapital: Wichtige Einflussfaktoren auf den Berufungserfolg sind demnach im Einzelnen v.a. Kontakte in die Professorenschaft und Auf-

¹⁹ Zahlen wegfallender bzw. gestrichener von den altersbedingt ausscheidenden Professoren sind nicht verfügbar. Aber es sind erfahrungsgemäß nicht so viele, dass sie bei Betrachtung von Fächergruppen ins Gewicht fallen würden.

²⁰ Hierbei ist es zwar möglich, dass die berechneten Quoten etwas zu positiv geschätzt sind, weil der BuWiN 2017 nur die Promovierten der letzten 8 Jahre ausweist, die altersbedingt ausscheidenden Professuren fachspezifisch aber für 10 Jahre. Dies ändert jedoch erstens nichts an den Relationen zwischen den Fächern. Zweitens werden die Quoten voraussichtlich positiv beeinflusst, und zwar durch das 1.000 Tenure-Track-Professuren-Programm. So dürfte sich dies zumindest teilweise wieder ausgleichen. Die Fächerverteilung der 1.000 Tenure-Track-Professuren kann hier leider nicht berücksichtigt werden; diese muss sich erst noch zeigen.

²¹ Vgl. hierzu ein aktuelles BMBF-Projekt (in URL: www.kawum-online.de).

²² Es gibt im jüngsten BuWiN (2017) durchaus Hinweise darauf. So findet u.a. die vergleichsweise geringe Transparenz bei Berufungsverfahren kritische Erwähnung (ebd., S. 59). Dies wird jedoch nicht vertiefend diskutiert.

²³ Nachfolgender Abschnitt ist eine Zusammenfassung des Beitrages, auf den hier verwiesen wird.

²⁴ Wenngleich es rein zahlenmäßig – auf die Anzahl der Hochschulen und die Anzahl in Frage kommender Nachwuchsforschender gerechnet – nur ein Tropfen auf den heißen Stein zu sein scheint, ist die Signalwirkung nicht zu unterschätzen.

²⁵ Zu ähnlichen Ergebnissen beim Berufungserfolg kamen frühere Studien (Burkhardt/Nickel 2015, S. 310; Bunia 2014).

enthalt(e) an Universitäten der Ivy League (USA) oder des Golden Triangle (UK).²⁶ Als eigenes wissenschaftliches Kapital bzw. als Leistungskriterien wahrgenommene Einflussfaktoren wie Zeitschriftenartikel mit Peer Review, Drittmittelprojekte oder Konferenzbeiträge hatten dagegen keine statistisch nachweisbaren Effekte²⁷ auf den Berufungserfolg (vgl. Zimmer 2018, S. 262). Wenngleich die Studie eine sehr gute Rücklaufquote hatte (56%) und bezüglich Fächergruppenverteilung sowie Hochschultypen als der bundesdeutschen Verteilung sehr ähnlich eingeschätzt wurde, musste sie sich aus Ressourcengründen auf drei Bundesländer beschränken (Rheinland-Pfalz, Hessen und Saarland) und sparte Exzellenzuniversitäten aus. Letzteres ist für das hier beleuchtete Thema besonders bedauerlich, schließlich wäre bei Exzellenzuniversitäten eine noch stärkere soziale Selektivität zu vermuten (vgl. z.B. Krempkow 2015). Dass es nur eine „Kinderkrankheit“ der Juniorprofessur ist, kann kaum als zutreffend angenommen werden. Denn die Ergebnisse bzgl. Leistungsselektion vs. anderen Einflussfaktoren decken sich in ihrer Grundtendenz auch mit anderen jüngeren Analysen. Demnach ist der Zugang zur Professur insgesamt nach den bisher vorliegenden über mehrere Jahrzehnte vergleichbaren Ergebnissen so sozial selektiv wie noch nie in den letzten 50 Jahren. Hierbei ist die Juniorprofessur allerdings im Vergleich besonders sozial selektiv (vgl. Möller 2018, S. 266, 269). Leider bezieht sich ihre Studie zwar auf das größte Bundesland Deutschlands, NRW, aber nur auf eines von 16. Aktuelle bundesweite Studien, die über einzelne Fächer hinausgehen, sind nicht verfügbar. Eine starke soziale Selektivität ist nach den verfügbaren Informationen aber im deutschen Hochschulsystem insgesamt weit verbreitet und nicht auf den Zugang zur Professur beschränkt, wenngleich für das Studium in den letzten Jahrzehnten eine gewisse soziale Öffnung festzustellen war. Vielmehr zieht sich die soziale Imbalance in unterschiedlicher Ausprägung durch alle Qualifikationsstufen des deutschen Bildungs- und Hochschulsystems. Dies zeigte zuletzt bundesweit der Hochschulbildungs-Report 2017/18 des Stifterverbandes (Dauchert et al. 2017). Danach hat ein Akademikerkind von der Grundschule an über alle Qualifikationsstufen hinweg gesehen etwa dreimal so hohe Chancen auf einen Bachelor und sogar zehnmal so hohe Chancen eine Promotion abzuschließen, wie ein Nichtakademikerkind. Beim Zugang zur Professur ist die Chance von Akademikerkindern dann nach Möller (2018, S. 266) noch einmal vierfach höher. Möller (2018, S. 266) kam zudem im Zeitvergleich zu dem Schluss, dass sich nicht nur der Zugang zur Professur, sondern auch der Zugang zur Promotion für untere Sozialschichten im zuletzt betrachteten Jahrzehnt spürbar verengt hat.²⁸ Sie sieht hier auch einen Zusammenhang mit der zeitgleich stattgefundenen „Prekarisierung“ der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft.

5. Beispiele guter Praxis und Gestaltungsmöglichkeiten

Nachfolgend werden einige ausgewählte Beispiele anderer Länder oder Hochschulen aufgeführt, die Beispiele

guter Praxis oder zumindest Anhaltspunkte für eine intensivere Befassung damit als potenzielle Beispiele guter Praxis sein können. Hierbei geht es eher darum, Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen; eine ausführliche Erörterung muss eigenständigen Beiträgen dazu vorbehalten bleiben.

Befristungsanteile in anderen Industrienationen Europas deutlich niedriger: In der deutschen Diskussion wird oft vergessen, dass die Befristungsanteile in anderen Industrienationen Europas, wie zum Beispiel den Niederlanden (mit 40%) oder Norwegen (mit 50%) in Lehre und Forschung deutlich niedriger sind (vgl. Höhle 2015, S. 5), und dies dort keineswegs mit einer geringeren wissenschaftlichen Produktivität oder einer Verstopfung des Wissenschaftssystems einhergeht. Ähnlich gilt dies auch z.B. für Großbritannien, Irland und Polen, in denen maximal die Hälfte des wissenschaftlichen Nachwuchses befristete (Kurzzeit-)Verträge hat (vgl. Ates/Brechelmacher 2013).²⁹ Eine systematische Diskussion der Erfahrungen in diesen Ländern i.S. von Beispielen guter Praxis fand allerdings bisher kaum statt.

Große Bundesländer-Unterschiede zeigen Gestaltungsmöglichkeiten auf: Zwischen den deutschen Bundesländern betragen die Differenzen der Befristungsanteile bis zu 11 Prozentpunkte (vgl. Gassmann 2020, S. 63), also mehr als die Differenz zur Änderung des WissZeitVG 2007. Dies zeigt, dass auch innerhalb Deutschlands unter denselben rechtlichen Bedingungen und bei ähnlichen Drittmittelfinanzierungen deutlich unterschiedliche Befristungsanteile existieren.³⁰ Winter (i.d.H.) wirft im Zusammenhang mit der Suche nach Ursachen (und damit potenziell Gestaltungsmöglichkeiten) prekärer Beschäftigungsverhältnisse auch die Frage auf, ob neben dem Faktor Finanzierung die gestiegene Hochschulautonomie mitschuldig ist. Denn die gestiegene Eigenverantwortung heiße (v.a. für Hochschulleitungen), „Risiken zu minimieren und Ausgaben zu reduzieren. In diesem Kontext wird nichts mehr gefürchtet, als Dauerausgaben, die nicht dauerhaft finanziert sind“ (ebd.). Dies entspricht auch der Forderung der Bayreuther Erklärung für

²⁶ Andere Studien zeigen, dass solche Aufenthalte an ausländischen Hochschulen insbesondere Angehörige aus höheren sozialen Schichten in ihren Bildungsbiografien vorweisen können, womit dies keineswegs umstandslos als Signal für besondere Leistungsfähigkeit gelten kann (vgl. Jaksztat 2018). Darüber hinaus finden sich geschlechterdifferente Effekte der Elternschaft auf das Mobilitätsverhalten (vgl. ebd.) dahingehend, dass Mütter seltener Auslandsaufenthalte haben.

²⁷ Darüber hinaus finden sich in einzelnen Fächergruppen teilweise etwas abweichende Ergebnisse, was auch hier auf eine starke fachkulturelle Prägung hindeutet (vgl. ausführlicher Zimmer 2018).

²⁸ Zu ähnlichen Ergebnissen, dass die Herkunftsungleichheiten analog den geschlechtsbezogenen Ungleichheiten beim Promotionsübergang in den letzten Jahrzehnten zunahm, kam auch Jaksztat (2018) anhand einer Analyse von sechs Kohorten eines Absolventenpanels sowie weitere dort zitierte Analysen.

²⁹ Allerdings geht dies in mehreren Ländern mit einer stärkeren (Leistungs-) Selektivität beim Zugang zur Promotion und damit einer früheren Auseinandersetzung mit den beruflichen Chancen im Wissenschaftssystem und einer früheren bewussten Entscheidung dafür oder dagegen einher, was aber auch für Deutschland bereits häufiger empfohlen wurde.

³⁰ Der Maßstab sollte allerdings auch hier – wie in anderen Bereichen immer wieder betont – die internationale Wettbewerbsfähigkeit sein, welche insbes. für die Rekrutierung von geeigneten Promovierten in den letzten Jahren immer wieder und verstärkt in Frage gestellt wurde (vgl. z.B. Johann/Neufeld 2018).

„eine nachhaltige Finanzierung der Universitäten zum Erhalt und zur Förderung verlässlicher und planbarer Qualifizierungschancen der nächsten Generationen“. Verdichtet man dies zur These „Je mehr Hochschulautonomie, desto mehr Befristung“ und vergleicht die Entwicklung der Hochschulautonomie in den einzelnen Bundesländern³¹ und die ihrer Befristungsanteile im gleichen Zeitraum, so lässt sich bei Ländern mit überdurchschnittlicher Steigerung der Hochschulautonomie seit 2005 – anders als zu erwarten wäre – nicht zugleich ein überdurchschnittlicher Anstieg der Befristungsanteile feststellen.³² Dies mag möglicherweise daran liegen, dass die Zusammenhänge komplexer und andere Aspekte wichtig(er) sind als hier zunächst unterstellt und sie deshalb hier nicht empirisch bestätigt werden konnten.³³ Aber wenn die kritische Analyse und Ursachenzuschreibung zutrifft (was ja mit der Nicht-Bestätigung auch noch nicht widerlegt ist), steckt darin ein optimistischer Kern: Das hieße nämlich zugleich: Dann ließen sich mit verbindlichen Zusagen längerfristiger Finanzierungssicherheit künftig stärker Programme zur Entfristung verbinden (wie auch im Hochschulpakt-Nachfolgeprogramm angedacht).³⁴

Senkung des Befristungsanteils auf durchschnittlich ca. 60% ist Wunsch der Hochschulen: Eine Senkung des Anteils an befristeten Stellen forderten in den vergangenen Jahren wie erwähnt u.a. der Wissenschaftsrat (2014), die Hochschulrektorenkonferenz (2015) und die EFI (2016). Selbst in der HRK hält man 70% Befristungsquote als Richtwert für angemessen (vgl. Piorkowski 2019, S. 7). Dies ist aber nicht nur der Wunsch von Vertreter*innen der Wissenschaftspolitik. Vielmehr ist eine moderate und zugleich spürbare Senkung des Befristungsanteils auf durchschnittlich 62% (im Bereich der Forschung) und 58% (im Bereich der Lehre) das Ergebnis einer bundesweiten Befragung von Hochschulen, wie die letzte Erhebung des Stifterverbandes zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zeigte (vgl. Krempkow u.a. 2016: 56). Dies entspräche auch zugleich noch der Forderung der Universitätskanzler*innen, dass die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliches Personal überwiegt (Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands 2019). Hier könnte möglicherweise eine Förderung von (Pilotprojekten an) Hochschulen für Entfristungen von Stellen auch jenseits der Professur, z.B. ähnlich dem Bund-Länder-Programm für Tenure-Track-Professuren, wichtige Impulse geben. Als Good-Practice-Beispiele für Karrierewege in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement, die mehr Berechenbarkeit und wieder mehr Meritokratie bringen könnten, sind neben dem bekannten Faculty Tenure Track der TU München das Karrierewegemodell der RWTH Aachen zu nennen, sowie jüngst das Modell der „multiplen Karrierpfade“ der TU Berlin.³⁵ Gassmann (2020, S. 99) weist zudem darauf hin, dass an weiteren Hochschulen Dauerstellenkonzepte oder Benchmarkings für Befristungsquoten diskutiert werden. Einige Autoren fordern nicht nur eine vorausschauende Organisation und eine nach allgemeingültigen Regeln erfolgende, faire und transparente Entscheidung über Entfristungen. Vielmehr brau-

che es auch Ombudsstellen auf Landesebene mit geregelten Handlungsmöglichkeiten bei Verstößen (vgl. Richter/Weizsäcker 2019, S. 17).

Entfristungen auch aus befristeten Mitteln planbar: Oft wird betont, dass eine Verringerung des Anteils befristeter Stellen aus Drittmittel- und Projektfinanzierung nicht möglich sei. Dagegen hat Stricker (2018) die Gestaltungsspielräume als Dekan hervorgehoben, die z.B. der Fachbereich Sozialwesen an der Fachhochschule Bielefeld in den vergangenen Jahren intensiv genutzt hat. Durch Kenntnis und Berücksichtigung der Altersstruktur des gegebenen Personals und professionelles Personalmanagement war es möglich, 8 unbefristete Professuren aus Hochschulpakt- und Landesmitteln zu schaffen (vgl. Stricker 2018, S. 7). Die neue personelle Situation habe auch der Forschung am Fachbereich wichtige Impulse gegeben. Dies zeigt, dass hier erhebliche Gestaltungsspielräume bestehen, die bisher oft noch ungeutzt blieben (vgl. auch WR 2014, S. 56).

Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit fördern: Über attraktive Karrierewege hinaus – die Voraussetzung für ein breites Rekrutierungspotential zwecks „Bestenauswahl“ sind – wäre für eine systematische Personalauswahl zur besseren Ausgewogenheit von Meritokratie und persönlicher Passung noch Einiges zu tun (vgl. z.B. Peus et al. 2015; Kanning 2017; Becker 2019). Mit transparent(er)en Verfahren und Kriterien für die Entfristung von Tenure-Track-Professuren, wie sie 2019 auch an der Humboldt-Universität zu Berlin vom Senat beschlossen wurden, wäre ein wichtiger Schritt dafür getan. Dies kann dazu beitragen, dass es zukünftig bei Tenure-Track-Professuren meritokratischer funktioniert als bisher bundesweit bei den Juniorprofessuren (die bislang meist ohne echten Tenure Track auskommen müssen – vgl. Krempkow et al. 2016). Auch bzgl. sozialer Selektivität ist es keineswegs so, dass diese im deutschen Wissenschaftssystem quasi naturgegeben und unbeeinflussbar wäre, wie international zahlreiche diesbezüglich besser dastehende Länder zeigen, und wie auch

³¹ Vgl. hierzu die Übersicht (Abbildung 2) in Krempkow (2017).

³² Auch die Entwicklung der Hochschulfinanzen gibt keinen Anlass zur Vermutung, dass diese direkt mit dem Anstieg der Befristungsanteile zusammenhängt. Vielmehr stellt sich vor allem in den östlichen Bundesländern (ohne Berlin) die Lage der Hochschulfinanzen besonders schwierig dar. So blieb die Entwicklung der Hochschuleinnahmen insgesamt nach einer Analyse auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik in den Jahren 2005 bis 2015 in allen betreffenden vier Bundesländern deutlich hinter der fast aller anderen Bundesländer zurück. Lediglich Bremen hatte eine noch ungünstigere Entwicklung (vgl. Dohmen/Krempkow 2014, S. 25f.; Dohmen/Wrobel 2018, S. 115).

³³ So kommt Höhle (2019, S. 16) in einer empirischen Analyse der Befristungen in 20 Staaten zum Ergebnis, dass sie sich am besten durch die universitären Strukturen vorhersagen lasse. „Das Hauptstrukturierungsmerkmal bildet die Forschungsintensität an Universitäten: Je höher der Anteil der überwiegend mit Forschung beschäftigten, desto höher ist der Befristungsanteil. (...) Befristung dient dabei nicht nur dazu, Qualifikation und Innovation zu ermöglichen, sondern auch als ein Instrument des Wettbewerbs und der Selektion.“

³⁴ Dies gilt darüber hinaus auch für die z.T. bereits zur Vermeidung zu großer Finanzierungsschwankungen erfolgende Gewährung von Kapazitätsgrenzen bei leistungsorientierten Mittelvergabemodellen (vgl. z.B. Krempkow/Landrock 2013).

³⁵ Für eine Vorstellung und vergleichende Einordnung des TU-Berlin-Modells zu dem der RWTH Aachen vgl. Krempkow (2018).

vereinzelt Erfolge in Deutschland zeigten (vgl. hierzu Möller 2018, S. 266).³⁶ Möglicherweise kommt man zu der Einschätzung, dass eine stärkere Leistungsselektion nicht umsetzbar ist, entweder weil die Leistungsunterschiede so gering sind, dass sie nicht als Auswahlkriterium taugen (oder weil es wissenschaftspolitisch keine Mehrheiten findet, nicht umsetzbar erscheint). Dann gäbe es grundsätzlich auch noch eine andere Möglichkeit, zu einem fairen, nicht sozial selektiven Auswahlverfahren und wenigstens von der statistischen Chance her gegebenen Berechenbarkeit zu kommen: In diesem Fall wäre ein statistisches Zufallsauswahlverfahren unter allen entsprechend geeigneten Vorqualifizierten wahrscheinlich ein geeignetes Instrument, welches – wenn schon keine Leistungsselektivität umsetzbar erscheint – zumindest soziale Schieflagen im Auswahlverfahren von vornherein in jeder Hinsicht vermeiden, sowie Diversität und Chancengleichheit fördern könnte.³⁷ Die VolkswagenStiftung hat hierzu ihre „Experiment“-Förderung³⁸ aufgelegt, womit sie ein solches Zufallsverfahren unter allen Geeigneten erstmals in Deutschland testet – und derzeit auch wissenschaftlich evaluieren lässt.

Systematische Analysen über Beschäftigungssituation hinaus, auch für Maßnahmen/Programme: Als Desiderat für künftige Analysen soll hier außerdem formuliert werden, dass mit systematischen bundesweiten Analysen voraussichtlich nicht nur für die Beschäftigungssituation wichtige Hinweise für Gestaltungsmöglichkeiten in Richtung Planbarkeit und Berechenbarkeit möglich wären, sondern längerfristig auch für (Maßnahmen und Programme zur Verbesserung der Situation der) Leistungs- und sozialen Selektivität beim Zugang zur Professur. Wo bereits vorhanden, gilt dies ähnlich auch für Entfristungen jenseits der Professur. Es wäre mit einer systematischen Begleitung von Maßnahmen und Programmen i.S.v. Interventions- bzw. Wirkungsforschung auch für das Zusammenspiel von Hochschulgovernance und Nachwuchsförderung zu vermuten.³⁹ Die bisher vorliegenden Daten sind auch im dritten BuWiN – wie in diesem Beitrag ausgeführt – z.T. für eine umfassende Analyse noch lückenhaft. Das Schließen dieser Lücken erscheint nicht nur für eine Stärkung der Planbarkeit, Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit notwendig, sondern nützt letztlich auch der Wettbewerbsfähigkeit von Wissenschaftseinrichtungen bei der Personalrekrutierung.

Literaturverzeichnis

- Ates, G./Brechelmacher, A. (2013): Academic Career Paths. In: Teichler, U./Höhle, E.A. (eds.): The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 8. Dordrecht u.a., pp. 13-35.
- Becker, F. G. (2019): Akademisches Personalmanagement, Band 2: Berufungsverfahren, Personalbeschaffung und -auswahl an Hochschulen. Münster/New York.
- BMBF (2020): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. URL: www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html (15.04.2020).
- Briedis, K. (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule, 13.
- Burkhardt, A. (Hg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig.

- Dauchert, A./Krempkow, R./Krume, J./Meyer-Guckel, V./Schneider, M./Schröder-Kralemann, A./Winde, M./Hieronimus, S./Klier, J./Nowak, S./Schreiber, V./Schröder, J./Sönmez, N. A. (2017): Hochschul-Bildungs-Report 2020: Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/18 – Halbjahresbilanz 2010 bis 2015. Berlin: Stifterverband (Hg.)
- Dohmen, D./Krempkow, R. (2014): Die Entwicklung der Hochschulfinanzierung – von 2000 bis 2025. Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. (Hg.).
- Dohmen, D./Wrobel, L. (2018): Die Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Endbericht einer Studie für Deutscher Hochschulverband. Bonn/Berlin.
- Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2016): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands. Berlin.
- Gassmann, F. (2020): Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.).
- Hähnel, S./Schmiedel, S. (2017): Promovierende in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik – WISTA. Die Zeitschrift des Statistischen Bundesamtes, 4, S. 104-117.
- Hochschulrektorenkonferenz (2015): Wissenschaftlicher Nachwuchs. HRK-Präsident fordert verlässliche Rahmenbedingungen. www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/wissenschaftlicher-nachwuchs-hrk-praesident-fordert-verlaessliche-rahmenbedingungen-3689/30.06.2016.
- Höhle, E. (2019): Befristung an Universitäten. Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich. In: Das Hochschulwesen, 67 (1+2), S. 11-17.
- Höhle, E. (2015): From Apprentice to Agenda-Setter: Comparative Analysis of the Influence of Contract Conditions on Roles in the Scientific Community. In: Studies in Higher Education, 40 (8), pp. 1-15.
- Jacob, A. K./Krempkow, R. (2020): Diversität und Bestenauswahl in der Wissenschaft Deutschlands. Beitrag zur Jahrestagung Netzwerk Wissenschaftsmanagement „Wissenschaftsmanagement braucht Personalmanagement: Herausforderungen, Best practice und Zukunftsvisionen“, 27.-28.02.2020, Osnabrück. www.researchgate.net/publication/340861684 (15.04.2020).
- Jaksztat, S. (2018): Soziale Ungleichheiten in wissenschaftlichen Karrieren. Von der Philosophischen Fakultät der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie (Dr. phil.) genehmigte Dissertation. Hannover.
- Johann, D./Neufeld, J. (2018): Zur Beurteilung der Bewerbungslage an deutschen Universitäten. DZHW-Brief 1/2018.
- Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS: Forum Hochschule, Hannover.
- Kanning, U. P. (2017): Personalauswahl an Hochschulen – Wie Professoren/innen ausgewählt werden sollten. In: Personal- und Organisationsentwicklung (P-OE), 12 (2+3), S. 73-78.
- Klaus, B./Alamo, D. (2019): Talent Identification at the limits of Peer Review: an analysis of the EMBO Postdoctoral Fellowships Selection Process. Fulltext: www.biorxiv.org/content/10.1101/481655v2 (15.04.2020).

³⁶ Dass es möglich ist, zu mehr Chancengerechtigkeit zu kommen, zeigt auch die langsame, aber stetige Erhöhung des Frauenanteils an Professuren, die u.a. auf das Professorinnenprogramm zurückgeführt wird. Dass allerdings nach den letzten Analysen wie beschrieben die soziale Selektivität gestiegen ist, könnte als nicht intendierter Nebeneffekt angesehen werden, der nun erhöhter Aufmerksamkeit und der Nachsteuerung bedarf. Zudem gibt es Aspekte der Chancengerechtigkeit, wo sich allen bisherigen Anstrengungen zum Trotz auch nach jüngsten verfügbaren Daten in über einer Dekade keine Veränderung zeigte: Dies betrifft die Internationalität der Professuren, denn der Anteil aus dem Ausland kommender Professor*innen liegt nach wie vor bei etwa 7% (vgl. ausführlicher hierzu Jacob/Krempkow 2020).

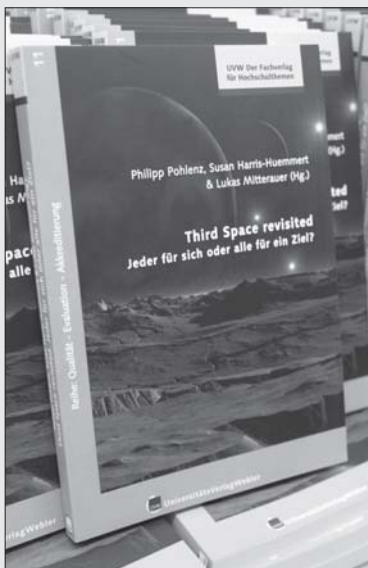
³⁷ Im vergangenen Jahr erschien eine Studie, nach der Begutachtungen der Kollegen vom Fach (Peer Review) nicht treffsicherer seien als eine Zufallsauswahl per Losentscheid (vgl. Klaus/Alamo 2019).

³⁸ URL: www.volkswagenstiftung.de/unsere-foerderung/unsere-foerderung-bot-im-ueberblick/experiment (15.04.2020).

³⁹ Bislang gab es kaum eine umfassendere und systematische Befassung mit dem Zusammenwirken von Hochschulgovernance und wissenschaftlicher Nachwuchsförderung. Zwar gab es am damaligen Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung – iFQ (später aufgegangen in Abt. 2 des DZHW) bereits 2012 die Planung für ein Fünfjahrprogramm zu diesem Thema. Während die inhaltliche Arbeit und Planung in Evaluationen des iFQ positive Bewertungen erhielten, galt dies leider nicht für die institutsinterne Governance, weshalb die Weiterfinanzierung des Institutes durch die DFG eingestellt und diese Planung nicht umgesetzt wurde.

- Krempkow, R./Winde, M. (2019): Human Resource Development for Junior Researchers in Germany: Stocktaking and Prospects. In: Teixeira, P./Malgalhães, A./Rosa, M. J./Veiga, A. (eds.): Under Pressure? Higher Education Coping With Multiple Challenges. Amsterdam: Brill, pp. 65-76.
- Krempkow, R. (2019): Wieviel zählt Leistung bei Berufungen, und wieviel Herkunft? In: Qualität in der Wissenschaft (QiW), 13 (1), S. 28-31.
- Krempkow, R. (2018): Multiple Karrierepfade in Wissenschaft und Wirtschaft – neues Nachwuchskonzept an der TU Berlin. In: Personal- und Organisationsentwicklung, (P-OE) 13 (1+2), S. 54-55.
- Krempkow, R. (2017a): Was kann die aktuelle Forschung über Berufungschancen sagen? – Anmerkungen zur Schätzung von Karl-Ulrich Mayer. In: Forschung (Fo), 10 (2), S. 66-70.
- Krempkow, R. (2017b): Können wir die Besten für die Wissenschaft gewinnen? Zur Rekrutierung von Nachwuchsforschenden in Wissenschaft und Wirtschaft. In: Personal- und Organisationsentwicklung (P-OE), 12 (2+3), S. 59-64.
- Krempkow, R. (2017c): Hochschulautonomie, Forschungs- und Innovationsperformance im deutschen Hochschulsystem. In: Hochschulmanagement (HM), 12 (2+3), S. 51-58.
- Krempkow, R./Sembritzki, T./Schürmann, R./Winde, M. (2016): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 2016. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Berlin: Stiftungsverband (Hg.). www.researchgate.net/publication/303946305 (15.04.2020).
- Krempkow, R. (2016): Wieviele Postdocs gibt es in Deutschland? Drei Berechnungsansätze und erste Ergebnisse. In: Das Hochschulwesen, 64 (5+6), S. 177-181.
- Krempkow, R. (2015): Can Performance-based Funding enhance Diversity of Higher Education Institutions? In: Pritchard, R./Klump, M./Teichler, U. (eds.): Diversity and Excellence in Higher Education: Can the Challenges be Reconciled? Amsterdam: Sense, pp. 231-244. www.researchgate.net/publication/281284595 (15.04.2020).
- Krempkow, R./Landrock, U. (2013): Wie effektiv ist die leistungsorientierte Mittelvergabe? In: Grande, E./Jansen, D./Jarren, O./Rip, A./Schimank, U./Weingart, P. (Hg.): Neue Governance der Wissenschaft: Reorganisation, Externe Anforderungen, Medialisierung. Bielefeld, S. 95-111.
- Krempkow, R. (2012): Ausgewählte Ansätze zur Schätzung der Promovierendenzahl Deutschlands – Ergebnisse und Implikationen für eine Validitätsdiskussion. Kolloquium des Institutes für Forschungsinformation und Qualitätssicherung – iFQ, 29.05.2012, Berlin.
- Möller, C. (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, M./Erlemann, M./Norkus, M./Petschick, G. (Hg.): Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_11 (15.04.2020).
- Peus, C./Braun, S./Hentschel, T./Frey, D. (Hg.) (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin.
- Piorkowski, C. D. (2019): Rektoren legen sich nicht fest. In: Wissen & Forschen, Tagesspiegel vom 21.11.2019, S. 7.
- Richter, C./Weizsäcker, G. (2019): Kanzler, schaut nach vorn! In: Wissen & Forschen, Tagesspiegel vom 16.10.2019, S. 17.
- Statistisches Bundesamt (2016): Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2014/2015, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2010/2011, Wiesbaden.
- Stricker, M. (2018): Chancen des Hochschulpaktes... und anderer befristeter Programme. Beitrag zum Forum Hochschulsteuerung 2018 „Die Chancen des Hochschulpaktes 2020 und die Risiken seiner Frist: Organisatorische und personelle Herausforderungen“. Hannover: HIS-Hochschulentwicklung. <https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/forum-hochschulsteuerung-2018> (15.04.2020).
- THESIS – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte (2019): Zu kurz gesprungen, Universitätskanzler! www.thesis.de (15.04.2020).
- Unikon (2019): Koordinierungsstelle Nachwuchsinformation: Fortschritt der Promovierendenerfassung an Hochschulen in Deutschland. Ergebnisse der Befragung 4 im Mai 2019. www.unikon.uniwind.org/fileadmin/media/documents/UnikoN/Dokumente/Ergebnisse_Monitor_4.pdf (15.04.2020).
- Veroinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten. Bayreuth.
- Vollmar, U. (2019): Neue Promovierendenstatistik: Analyse der ersten Erhebung 2017. In: Wirtschaft und Statistik – WISTA. Die Zeitschrift des Statistischen Bundesamtes, Nr. 2019/01, S. 68-79.
- Wiarda, J.-M. (2020): Neue Regeln für Befristungen und BAföG. Blogbeitrag. www.jmwiarda.de/2020/04/08/neue-regeln-fuer-befristungen-und-bafog/ (15.04.2020).
- Wissenschaftsrat (WR) (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14, Dresden.
- Zimmer, L. M. (2018): Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. Wiesbaden. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-22726-5> (15.04.2020).

■ René Krempkow, Dr., wiss. Referent in der Stabsstelle Qualitätsmanagement der Humboldt-Universität zu Berlin, ehemaliger 2. Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung und Mitautor des ersten BuWiN (2008), E-Mail: rene.krempkow@hu-berlin.de



Philipp Pohlenz, Susan Harris-Huermann & Lukas Mitterauer (Hg.)
Third Space revisited
 Jeder für sich oder alle für ein Ziel?

Akteure in Hochschulen, die sich mit Themen der Qualitätsentwicklung, der Lehrevaluation, der Hochschuldidaktik und weiteren konzeptionellen Aufgaben im Leistungsbereich Studium und Lehre befassen, wurden in der letzten Zeit unter dem Label „Third Space“ beschrieben. Damit ist gemeint, dass sie zwischen der klassischen Verwaltung und dem Wissenschaftsbetrieb angesiedelt sind und dass ihr Aufgabenprofil dadurch gekennzeichnet ist, dass sie zwar durchaus wissenschaftlich arbeiten, aber keine Forschung im engeren Sinne durchführen.

Dieser Band, welcher aus Beiträgen der Frühjahrstagung des AK Hochschulen der DeGEval 2016 hervorgegangen ist, beschäftigt sich mit Fragen zur Auswirkung der unterschiedlichen institutionellen Verortung von Einrichtungen der Qualitätsentwicklung in der Hochschule, und stellt dar, welche Mechanismen für eine „Lost“ (uncoupled) oder „Found“ (coupled) Situation dieser Tätigkeiten in der Institution sorgen.

ISBN 978-3-946017-07-3, Bielefeld 2017, 154 Seiten, 27,90 Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Wolfgang Meixner



Wolfgang Meixner

„Pflanzschulen künftiger Professoren“

Der akademische Mittelbau an österreichischen Universitäten¹

Science enterprise at universities in the German-speaking countries are still very hierarchically structured. A small number of professorships is not only opposed to a large number of students, but also a large number of people who are in different stages of their academic or professional career. Academic activity was almost exclusively committed to teaching until well into the 20th century. In recent decades, as a result of increasing competition among universities for financial resources, the proportion of research has become increasingly important and has been accompanied by a differentiation of scientific staff (research centers based on third-party funds). The so-called "Mittelbau", assistants and academics below the professorship level, suffers from two aspects: on the one hand, accusation of "petrification" or "pillaring", which makes a constant renewal of the academic staff impossible, on the other hand under the "precarization" due to numerous (third-party funded) time positions, which are afflicted with a lack of career or prospects.

Der wissenschaftliche Betrieb an Universitäten ist in den deutschsprachigen Ländern immer noch sehr stark hierarchisch strukturiert. Einer geringen Anzahl an Professoren stehen nicht nur eine große Anzahl an Studierenden gegenüber, sondern auch eine große Zahl an Personen, die sich in unterschiedlichsten Stufen ihrer wissenschaftlichen bzw. beruflichen Karriere befinden. Der akademische Betrieb war bis weit ins 20. Jahrhundert hinein fast ausschließlich der Lehrtätigkeit verpflichtet. In den letzten Jahrzehnten, bedingt durch einen zunehmenden Wettbewerb unter den Universitäten um finanzielle Mittel, ist der Forschungsanteil immer bedeutender geworden und damit eine Differenzierung des wissenschaftlichen Personals einhergegangen (Forschungsstellen auf Drittmittelbasis). Der so genannte „Mittelbau“, Assistent*innen und Akademiker*innen unterhalb des Professor*innenlevels, *leidet* dabei an zwei Aspekten: einerseits unter dem Vorwurf der „Versteinerung“ bzw. „Versäulung“, wodurch eine stetige Erneuerung des akademischen Personals verunmöglicht werde, andererseits unter der „Prekarisierung“ aufgrund zahlreicher (drittmittelfinanzierter) Zeitstellen, die mit einer Karriere- bzw. Perspektivenlosigkeit behaftet sind.

Ein Blick in die Geschichte des akademischen Mittelbaus zeigt, dass diese Befürchtungen und Erfahrungen nicht neu sind. Es scheint das *Schicksal* dieser Art von Stellen zu sein, dass es stets zu wenig davon gibt, bzw. dass sie karrieremäßig wenig attraktiv sind und nicht selten in einer akademischen Sackgasse münden. Dies ruft Frust bei den Betroffenen hervor und bringt Sand ins Getriebe des Wissenschaftssystems. Neue Verwendungsmodelle, wie sie die Qualifizierungsstellen an österreichischen Universitäten darstellen, versuchen, diesen Entwicklun-

gen entgegenzusteuern. Ob damit das organisationsrechtlich überholte System aufgebrochen und erneuert werden kann, wird sich weisen (siehe den Beitrag von Doris Schöberl in diesem Heft).

1. Status und Chronologie der Entwicklung der Universitäten in Österreich

Die österreichischen Universitäten waren durch die jeweiligen Landesfürsten als selbstständige mit rechtlichen Privilegien und Vermögensrechten ausgestattete Korporationen ins Leben gerufen worden (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 1; Preglau-Hämmerle 1986, S. 22-47). Die älteste von ihnen, die Universität Wien, 1365 gegründet, ist die erste deutschsprachige Universität in Europa (Rüegg 1993; Rexroth 2018; zu Wien: Rosenberg/Schwarz 2015; Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 3). Alle anderen Universitäten auf dem Boden der heutigen Republik sind Gründungen im Zuge der Gegenreformation (Graz 1585, Salzburg 1622, Innsbruck 1669), bzw. sind Sparteninstitutionen der Künste, Technik, Bodenkultur und Tiermedizin, die aus Akademien und Hochschulen zu Universitäten mutierten oder erst im 20. Jahrhundert entstanden (Wiedererrichtung von Salzburg 1962, Klagenfurt 1973, Linz 1975, Donauuniversität Krems 1995). Technische Hochschulen bestanden seit 1872 in Wien sowie seit 1874 in Graz. Die Wiener Einrichtung war aus dem 1815 errich-

¹ Erste Gedanken zu diesem Beitrag hatte ich am 4. Juni 2016 anlässlich der 60-Jahrfeier des Verbandes des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den österreichischen Universitäten (ULV) vorgetragen. Er ist Dr. Johann Dollfuß (1948-2007) in Dankbarkeit gewidmet.

teten „k. k. polytechnischen Institut“ hervorgegangen, die Grazer Hochschule aus dem 1811 gegründeten „Joanneum“. Die Montanistische Hochschule in Leoben, deren Name heute Montanuniversität lautet, war 1904 gegründet worden und ist aus der 1840 errichteten „Steiermärkisch-Ständischen Montanlehranstalt in Vordernberg“ hervorgegangen, die 1849 als „k. k. Montanlehranstalt“ nach Leoben übersiedelt und 1861 zur „Bergakademie“ erhoben worden war. Die Hochschule für Bodenkultur in Wien, heute Universität für Bodenkultur, war 1872 als „Agrarhochschule“ gegründet worden. Die Tierärztliche Hochschule in Wien, seit 1896, heute Veterinärmedizinische Universität, entstammt einer 1765 geplanten „Lehrschule zur Heilung der Viehkrankheiten“, die 1767 als „k. k. Pferde-Curen- und Operationsschule“ errichtet worden war. Die seit 1919 bestehende Hochschule für Welthandel, heute Wirtschaftsuniversität, hatte 1898 als „k. k. Exportakademie“ begonnen. Die Hochschule für Angewandte Kunst (seit 1945, von 1948 bis 1971 Akademie für Angewandte Kunst), seit 1999 Universität für angewandte Kunst Wien, war aus der 1867 errichteten „k. k. Kunstgewerbeschule“ hervorgegangen. Die 1909 verstaatlichte „k. k. Akademie für Musik und darstellende Kunst“, heute Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, entwickelte sich aus einem 1817 errichteten Konservatorium. Die Universität Mozarteum Salzburg ist aus dem seit 1914 mit Öffentlichkeitsrecht versehenen und 1922 verstaatlichten Konservatorium hervorgegangen, das auf der 1841 errichteten Musikschule Mozarteum beruhte. Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz ist aus der 1963 errichteten Akademie (seit 1970 Hochschule) für Musik und darstellende Kunst in Graz hervorgegangen und beruht auf einem seit 1920 bestandenen Konservatorium sowie seit 1816 bestehenden Singschulen. Die 1998 zur Universität erhobene und 1973 errichtete Hochschule für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz war aus der 1947 errichteten Kunstschule der Stadt Linz hervorgegangen. Die Akademie der bildenden Künste Wien wurde 1998 zur Universität, behielt aber ihren Namen bei. Sie war aus seit 1688 bestehenden privaten wie öffentlichen und 1772 zur „k. k. freyen, vereinigten Akademie der bildenden Künste“ hervorgegangen, die 1872 Hochschule geworden war (Ferz 2000; Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 3-22).

Den Universitäten gemeinsam war und ist nicht nur das Promotionsrecht, sondern der Umstand, dass sie von einem sehr hierarchisch organisierten Lehrkörper betrieben wurden und werden, an dessen Spitze die Professur steht. Bis ins Mittelalter stand es jedem Promovierten frei, an einer Universität zu lehren (*universitas magistrorum et scholarum*). In Österreich wurde ab 1554 die Zahl der Lehrstühle jeder Fakultät begrenzt und dem Rektor das Recht zugesprochen, einen „Professor“ nach eingehender Prüfung seiner Qualifikation als Lehrkanzelnhaber auf Dauer zu bestellen. Fortan durfte nur diese ernannte Person strikt umschriebene Lehrinhalte vortragen, eine Vertretung durch Dozenten oder Bakkalaureaten wurde untersagt (Ferz 2000, S. 51). Damit war die Tendenz zu einer sich in der Folge ausprägenden Ordinarienuniversität gelegt, denn die so Berufenen hoben sich von der Gesamtheit der Lehrenden und auch Ler-

nenden ab. Dies änderte sich auch nicht, als unter Maria Theresia die Rekrutierung der Professoren zentralisiert und letztendlich vom Staat vorgenommen wurde. Dieses System der Konkursprüfung, 1774 eingeführt, stand bis 1848 in Verwendung. Vakante Stellen wurden landesweit ausgeschrieben, die Professoren beurteilten die mündlichen Vorträge sowie die schriftlichen Ausarbeitungen der Kandidaten, aber die Letztentscheidung über eine Berufung oblag der Monarchin/dem Monarchen. Die Universitätsorgane hatten so gut wie keinen Einfluss auf die personelle Ergänzung ihres Lehrkörpers (Ferz 2000, S. 126). Um die Bestellung ungeeigneter Kandidaten einzudämmen war ab den 1830er Jahren die Promotion als unumschränkte Erfordernis für die Bestellung zum Professor erforderlich (Ferz 2000, S. 187, FN 183).

2. Adjunkten und Assistenten als „Pflanzschulen künftiger Professoren“

Professoren hatten immer schon Hilfskräfte, Famuli im Sinne von Goethes Wagner im „Faust“, beschäftigt (Goethe 1996). Wenn dies nicht freiwillig (unbezahlt) erfolgte, dann wurden sie aus eigener Tasche oder durch sonstige Zuwendungen entlohnt. Im Mittelpunkt solcher Tätigkeiten stand nicht der Aufbau einer eigenständigen wissenschaftlichen Karriere, sondern die unterstützende Tätigkeit für den Professor.

Als Mittel zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung schuf 1811 die Studienhofkommission per Dekret Assistenten-, Adjunkt-, Prosektoren- sowie Praktikantenstellen, die als „Pflanzschulen künftiger Professoren“ angesehen wurden (Ferz 2000, S. 187-188). Die Stellen waren den Professoren zugeteilt und untergeordnet. Die Bestellung geschah auf Vorschlag der fachkundigen Professoren durch den Studiendirektor. Bei der Besetzung sollten diejenigen den Vorzug erhalten, „an denen während ihrer Studienzeit die Anlagen und Eigenschaften zum künftigen Professor am deutlichsten sich aussprachen“. Zur Bestellung war eine Promotion erforderlich, bzw. „wenigstens eine strenge Prüfung mit Beifall“; Praktikanten sollten aus dem Kreis der Schüler ausgewählt werden. Sie wurden auf zwei Jahre angestellt und konnten auf Wunsch einmalig durch die Landesstelle um zwei Jahre verlängert werden. Damit sie sich wissenschaftlich fortbilden konnten, durfte ihnen keine Beschäftigungen aufgetragen werden, die sie an der Erfüllung des Hauptzweckes hinderte. In einem weiteren Dekret zur „Errichtung von Pflanzschulen künftiger Lehrer für Gymnasien und höhere Lehranstalten“ wurde verschärfend festgehalten, dass diese nicht zu „literarische[n] Handlanger[n]“ der Professoren, Präfekten oder Direktoren“ werden dürfen (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 206-208, hier S. 207). Supplierungen erkrankter oder abwesender Professoren waren nur Assistenten gestattet, die ihre Bildung bereits abgeschlossen hatten. Ab 1833 durften nur mehr ledige Personen zu Adjunkten und Assistenten bestellt werden. Diejenigen, die sich verheiratet hatten, waren von ihrem „Posten zu entfernen“ (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 208).

Adjunkten und Assistenten kamen anfangs nur in sehr geringer Fallzahl – vornehmlich in naturwissenschaftlichen, medizinischen, aber auch in juristischen und philo-

sophischen Fächern – zum Einsatz. 1811 zählten die Universität Wien sowie die Prager Universität für philosophische Studien zwei Adjunkten, für die juristisch-politischen Studien einen und für die theologischen Studien zwei (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 206-208, hier S. 207).

Das Kerngeschäft der Universitäten bis zu den Thun-Hohenstein'schen Universitätsreformen ab 1848 war nicht die Forschung, insbesondere die Generierung neuen Wissens, sondern die Lehrtätigkeit in Form theoretischer und praktischer Ausbildung der Studierenden zu Lehrern, Beamten, Ärzten, Juristen und Medizinern (Aichner/Mazohl 2017). Selten verfassten Professoren bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts Bücher oder wissenschaftliche Aufsätze. 1860 resümierte Jakob Probst in seiner Geschichte der Universität Innsbruck nüchtern, dass „tiefere Wissenschaft eine Ausnahme [bleibe], und die gepriesene Wissenschaftlichkeit [...] oft nicht mehr, als ein mehr oder weniger bewusstes Nachbeten neu scheinender Ansichten“ sei. Die Forschung wurde vielmehr an Hofinstituten betrieben bzw. blieb der „Akademie der Wissenschaften“ überlassen (Probst 1869, S. 371; Heindl 1982, S. 137-138).

Ziel der Thun-Hohenstein'schen Reformen war es, eine Restauration der Wissenschaften an den Universitäten einzuführen. Zu diesem Zweck sollte das Ansehen der Professoren gesteigert und die Doktoren, die Thun als „Drohnen“ ansah, von denen viele nur ehrenhalber und des Geldes willen an der Universität seien, zurückgedrängt werden. Dazu schlug er vor, die „wissenschaftlich hervorragenden Doktoren dem betreffenden Professorenkollegium beizugeben“ und die anderen aus der Fakultät ausscheiden zu lassen (Heindl 1982, S. 141-142). Der Vorschlag Thuns stieß innerhalb seiner Ministerkollegen auf Widerstand, sodass es zu einer Kompromisslösung kam. Die nichtlehrenden Doktoren behielten einen Teil ihrer Macht und den Professoren wurde neuerlich ein Studiendirektor vorgesetzt (Ferz 2000, S. 233-240; Heindl 1982, S. 147).

Die zunehmende Spezialisierung der Naturwissenschaften – sie waren und blieben aber in der Philosophischen Fakultät organisiert – sowie die Ausweitung der Fächer führte in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu einem Anstieg der Studierendenzahlen und damit verbunden auch des Lehrpersonals. Zwar hatte sich zwischen 1848 und den 1860er Jahren die Zahl der Lehrenden verdoppelt, dies geschah allerdings sehr häufig über das Instrument des außerordentlichen Professors sowie durch per Lehrauftrag entlohnte Privatdozenten (Ferz 2000, S. 199-203).

Die zunächst nur provisorisch vorgesehene Habilitationsanordnung des Unterrichtsministeriums von 1848 galt bis 1888 (RGBl Nr. 37/1848, S. 40-41). Die Entscheidungskompetenz für die Verleihung der *venia legendi* kam allein dem Lehrkörper der Universität zu, beim Ministerium bestand allerdings eine Einspruchsmöglichkeit. Die Kandidaten hatten eine Abhandlung vorzulegen, einen Probevortrag zu halten und sich einem Kolloquium zu stellen. Durch eine Verordnung des Ministers für Cultus und Unterricht wurde 1888 die Habilitation neu geregelt und vorgesehen, dass diese nur „für den ganzen Umfang einer Disciplin oder ein

größeres Gebiet derselben“ zu erlangen sei (RGBl. Nr. 19/1888, S. 41-43, hier S. 41).

2.1 Assistenten als „Gehilfen des Professors“

In einem Erlass des Unterrichtsministers aus dem Jahr 1853 an das medizinische Professorenkollegium der Universität Prag wurde die Stellung der Assistenten als „remunerierte Gehilfen des Professors“ festgeschrieben, die sich „zugleich für das Lehramt seines Faches unter seiner Leitung ausbilden sollen“. Daher konnten diese nicht als „selbständige Lehrer desselben Faches auftreten“ um einen „Widerspruch ihrer Lehre mit den von dem Professor vorgetragenen Grundsätzen“ auszuschließen (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 223).

Den steigenden Studierendenzahlen begegnete man nicht durch eine deutliche Anhebung von Professorenstellen, sondern ab 1875 durch die vermehrte „Heranbildung von akademischen Lehrkräften“, um damit „dem auf einzelnen akademischen Gebieten herrschenden Mangel an Lehrkräften abzuhelpen“ (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 208-209).

2.2 Assistenten werden Beamte

Per Gesetz vom 31. Dezember 1886 wurde den Assistenten an Universitäten und Hochschulen der „Charakter von Staatsbeamten eingeräumt“ (RGBl. Nr. 8/1897, S. 18). Per Verordnung wurde zudem die Verwendungsdauer neu geregelt und auf sechs Jahre erstreckt. Eine darüberhinausgehende Verwendungsdauer war mit Genehmigung durch das Ministerium möglich, ebenso eine „Bestellung und Belassung“ von verheirateten Assistenten auf ihrer Position. Zudem erhielten sie einen Urlaubsanspruch bis zu einem Monat sowie Anspruch auf eine Unterstützung durch die Krankenkasse im Falle einer dienstlichen Erkrankung (RGBl. Nr. 9/1897, S. 18-19). 1897 wurde per Ministerverordnung die Promotion als zwingende Anstellungserfordernis gelockert (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 214-217).

Die anfänglich intendierte „Pflanzschule“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs war im Laufe des 19. Jahrhunderts immer mehr der Pragmatik des Lehr- und Dienstbetriebes gewichen. Als Staatsbedienstete, die den Dienstleid leisten mussten, wurde ihre Dienstzeit immer mehr von universitären Alltagsaufgaben in Anspruch genommen, die Zeit für fachliche Aus- und Weiterbildung trat in den Hintergrund (Beck von Mannagetta/von Kelle 1906, S. 220-221; Ferz 2000, S. 275).

Organisationsrechtlich erfolgten in den folgenden Jahren bis zum Ende der Monarchie keine neuen Impulse mehr. Reformen in Bereich der Universitäten und Hochschulen zielten mehr auf den Studienbetrieb ab, der straffer organisiert wurde. Die steigenden Studierendenzahlen führten zu Raumnot, der trotz knapper staatlicher Finanzen ab 1900 mit einem Neubauprogramm an Universitätsgebäuden begegnet wurde (Ferz 2000, S. 274-275).

Die Zahl der Studierenden hatte sich seit dem Studienjahr 1860/61 bis zum Studienjahr 1909/10 fast vervierfacht (insgesamt von 4.438 auf 19.846, davon 3.224 bzw. 12.441 an Universitäten) (Fischer/Strasser 1973, S. C/89, Tabelle 1). Trotz kurzfristiger Anstiege blieb diese Zahl bis Mitte der 1950er Jahre konstant, um danach

von Jahr zu Jahr stark anzusteigen. Der Lehrkörper an den Universitäten umfasste 1851 165 Personen, davon 94 ordentliche und außerordentliche Professoren.² Damit kamen auf eine Lehrperson im Schnitt 19,5 bzw. auf einen Professor etwas mehr als 34 Studenten. Bis zum Studienjahr 1909/10 hatte sich der gesamte Lehrkörper mehr als verzehnfacht und umfasste 1.032 Personen, davon 341 Professoren.³ Damit entfielen auf einen Lehrenden zwölf bzw. auf einen Professor 36,5 Studierende (Fischer/Strasser 1973, S. C/96, Tabelle 6).

Gleichwohl sich die Zahl an Professoren mehr als verdreifacht hatte, blieb die Zahl der von ihnen betreuten Studierenden im Schnitt gleich. Da sich das sonstige Lehrpersonal verzehnfacht hatte, konnte der Anstieg an Studierenden bewältigt werden. Der Anteil der Professoren am gesamten Lehrpersonal verringerte sich im Lauf der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts von 57% an Universitäten bzw. 55% an allen Hochschulen (1851) auf 33% bzw. 36% (1909/10).

3. Entwicklungen im 20. Jahrhundert

3.1 Stagnation in der Ersten Republik

Das Ende der Habsburgermonarchie bedeutete für die österreichische Universitätslandschaft nicht nur den Verlust aller Standorte, die nicht im deutschsprachigen Gebiet der Monarchie lagen (Prag, Lemberg, Krakau, Czernowitz, aber auch Budapest), sondern auch die Eingliederung in eine neue Staatsverfasstheit (Ferz 2000, S. 279-293; Surman 2019; Staudigl-Ciechowicz 2014). Im Zuge der Erstellung einer Bundesverfassung kristallisierte sich rasch heraus, dass das Hochschulwesen gänzlich und ausschließlich als Bundesangelegenheit organisiert werden soll (Ferz 2000, S. 283-286). Die Assistent*innen blieben per Gesetz vom 5. Dezember 1919 für die Dauer ihrer Bestellung „Staatslehrpersonen“ und zwar als „außerordentliche Assistenten“ auf längstens sechs Jahre sowie als „ordentliche Assistenten“ auf je zwei Jahre ohne Begrenzung, insofern sie habilitiert waren bzw. in einer gleichzuhaltenden Verwendung standen (StGBI. Nr. 557/1919, S. 1292; StGBI., Nr. 600/1919, S. 1359-1363).

Die schwierige wirtschaftliche Lage, die harten fiskalischen Maßnahmen zur Sanierung des Staatshaushaltes sowie die Folgen der Weltwirtschaftskrise wirkten sich auch auf die Universitäten und Hochschulen aus. Es fehlte ihnen nicht nur am Notwendigsten zur Aufrechterhaltung des Lehr- und Forschungsbetriebes, sondern auch an Geldmitteln für zusätzliches wissenschaftliches Personal. Auf politischer Ebene fehlten Regelungen zur Veränderung und Modernisierung des Universitäts- und Hochschulwesens. In den Debatten zur Änderung des immer noch gültigen Organisationsgesetzes von 1873 wurde versucht, die Privatdozenten innerhalb des Professorenkollegiums und des Akademischen Senats aufzuwerten (Ferz 2000, S. 297). In der endgültigen Fassung der Novelle wurden die Universitäten erstmals näher als „Forschungs- und Lehranstalten“ definiert und zwar mit dem Zusatz „deutsche“, letzteres ohne nähere Debatte und von allen politischen Parteien getragen (Ferz 2000, S. 301-302; BGBl. Nr. 546/1922, S. 1022).

In der Ersten Republik stagnierte die Zahl der Studierenden. Der Höchststand wurde im Studienjahr 1921/22 mit 29.981, davon 16.680 an Universitäten, erreicht. Im Studienjahr 1931/32 studierten 26.003 Personen, davon 17.855 an Universitäten. Diese Zahl ging im Studienjahr 1935/36, auch aufgrund des zunehmenden Ausschlusses von Studierenden aus politischen, weltanschaulichen oder religiösen Gründen, auf 19.769, davon 15.175 an Universitäten, zurück (Fischer/Strasser 1973, S. C/89, Tabelle 1).

Bis zum Studienjahr 1927/28 war der Lehrkörper an den Universitäten nur unverhältnismäßig auf 1.386 Personen angewachsen, an allen Hochschulen zusammen auf 2.139 Personen (Fischer/Strasser 1973, S. C/89, Tabelle 1). Diese Stagnation des Lehrbetriebes drückt sich auch im Betreuungsverhältnis aus. Im Studienjahr 1927/28 kamen auf einen Lehrenden im Schnitt 10,5 Studierende. Die Gesamtverwendungsdauer der Hochschulassistent*innen bei Vorliegen einer Habilitation bzw. gleichzuhaltenden Eignung war 1934 auf zehn Jahre festgesetzt worden (BGBl. Nr. 329, S. 775-777).

Mit dem Hochschulermächtigungsgesetz (BGBl. Nr. 266/1935) bracht das autoritäre Schuschnigg-Regime mit der bisher geltenden Autonomie der Universitäten und Hochschulen. Fortan konnte das zuständige Bundesministerium per Verordnungen Vorschriften an den tertiären Bildungseinrichtungen erlassen. Die im Hochschulziehungsgesetz (BGBl. Nr. 267/1935) von den Studierenden geforderte „vaterländische Gemeinschaft“ wurde auch von den Lehrenden gefordert. Zudem waren ab Beginn der 1930er Jahre Lehrende, die mit dem Nationalsozialismus sympathisierten, relegiert worden (Ferz 2000, S. 304-305; Koll 2017).

3.2 NS-Intermezzo

Nach dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich hatte das neue Regime in einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Anordnungen die bestehende Rechtsordnung fast völlig ausgelöscht. Dies gilt auch für den Universitäts- bzw. Hochschulbereich. Neben dem Ausschluss politisch unliebsamer sowie von Personen, die nach den nun geltenden „Nürnberger Gesetzen“ (Reichsbürgergesetz von 1935) als Juden eingestuft waren, wurde vor allem die Durchsetzung des Führerprinzips an den Universitäten und Hochschulen betrieben.

Da die meisten Assistent*innen an Universitäten und Hochschulen verbeamtet waren, unterlagen sie der Übernahme in das deutsche Beamtentum (GBI. Nr. 478/1938, S. 2333-2349; GBI. Nr. 587/1938, S. 2839-2987). An die Stelle der Habilitation trat die Dozentur, deren Letztgenehmigung bei der zuständigen Verwaltung lag (GBI. Nr. 735, S. 2881).

Auf die Spezifika der Assistent*innen an deutschen Hochschulen kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden (Oberassistent, wissenschaftlicher Rat etc.) (Bornhak 1901; Bock 1972, S. 69-179; Perschel 1982, S.

² Zusätzlich 76 Lehrende, davon 51 Professoren, an Technischen Hochschulen sowie 26 Lehrende an Kunsthochschulen.

³ Zusätzlich 367 Lehrende, davon 121 Professoren, an Technischen Hochschulen, 108 Lehrende, davon 82 Professoren, an Kunsthochschulen sowie 111 Lehrende, davon 42 Professoren, an anderen Hochschulen (Hochschule für Welthandel, der Tierärztlichen Hochschule und Konsularakademie).

502-530). Ihre Stellung war in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ähnlich der in Österreich. Das Narrativ schwankte in dem zunehmend arbeitsteilig gewordenen Forschungs- und Lehrbetrieb zwischen „Gesellendasein“ (Becker 1920, S. 20) und „'proletaroider[r]' Existenz“ (Weber 1968, S. 584). Gelegenheit zur freien wissenschaftlichen Betätigung erhielten sie nur, insofern es die „Pflichtarbeit für Lehre, Forschung und Verwaltung“ zuließ, sie sollten vielmehr „dem Institut ihre volle Arbeitskraft widmen“, wobei sie dem Institutsleiter bzw. Lehrstuhlinhaber unterstellt und weisungsgebunden waren (Perschel 1982, S. 504, mit Bezug auf die damals gültige Reichsassistentenordnung). Der transitorische Charakter dieses akademischen Daseins von Assistent*innen in Deutschland war auch durch „Zeit- und Widerrufsbeamtenverhältnissen“ mit einer Regeldauer von vier Jahren gekennzeichnet (Perschel 1982, S. 506). Eine weitere Verlängerung bedurfte die Zustimmung des Ministers.

3.3 Assistent*innen an Universitäten in der Zweiten Republik

Die Errichtung der Zweiten Republik am 27. April/1. Mai 1945 stürzte abermals innerhalb von sieben Jahren eine bestehende Rechtsordnung komplett um. Das gilt auch für das Universitäts- bzw. Hochschulwesen. Das Hochschulermächtigungsgesetz von 1935 wurde wieder in Kraft gesetzt, mitsamt seinen umstrittenen „ständischen“ Intentionen. Organisationsrechtliche Belange an den Universitäten wurden, bis auf die Erneuerung der Habilitationsordnung von 1873, nicht geändert (StGBI. Nr. 76; Ferz 2000, S. 325-326).

Das österreichische Hochschulrecht war ein Fleckerlteppich, der seit 1848 aus verschiedenen politischen Intentionen und universitären Notwendigkeiten entstanden war und einer gründlichen Neuordnung harrrte. Der Gesetzgeber schuf 1955 mit dem „Hochschulorganisations-Gesetz“ (HGO) erstmals in Österreich eine einheitliche rechtliche Grundlage für Universitäten, auch wenn dieses keine „grundlegende Strukturreform beinhaltete“ (BGBl. Nr. 154/1955; Ferz 2000, S. 331; König 2012, S. 57-81). Erstmals war damit in Österreich die Grenze zwischen politischer Steuerung und autonomer Selbstregulierung von Universitäten festgelegt worden.

Der II. Abschnitt des Gesetzes regelte das Personal an den Universitäten, das aus Angehörigen des Lehrkörpers (ordentliche und außerordentliche Professor*innen, Hochschullektor*innen, Gastprofessor*innen, Gastdozent*innen sowie Gastvortragende), dem „sonstigen wissenschaftlichen Personal“ (§ 19) zu dem die Assistent*innen zählten sowie dem „nichtwissenschaftlichen Personal“ bestand. Die Bestellung und der Verbleib als Assistent*in war bereits 1948/9 mit dem Hochschulassistentengesetz geregelt worden (BGBl. Nr. 32/1949). Dieses Gesetz unterschied zwei Arten von Assistent*innen, „nichtständige“ und „ständige“. „Nichtständige“ Assistent*innen wurden auf jeweils zwei Jahre bis zu einer Maximalbestelldauer von zehn Jahren bestellt (§2, Abs. 2 sowie § 5). Voraussetzung zur Bestellung war der Nachweis des erworbenen Doktorats. Auf Antrag des Professor*innenkollegiums und „wenn die besonderen Verhältnisse es erfordern“, konnten „nicht-

ständige“ Assistent*innen, die eine Dienstzeit von zwölf Jahren als „nichtständige“ Assistent*innen vorweisen konnten und sich durch mindestens vier Jahre als Privatdozent*in bewährt hatten, zu „ständigen Hochschulassistenten“ ernannt werden (§ 2, Abs. 3). Diese Regelung wurde 1962 von einer Neufassung abgelöst in der die Unterscheidung in „nichtständige“ und „ständige“ Assistent*innen aufgegeben und diese als Bundesbeamt*innen sowie als Vertragsassistent*innen (Abschnitt IV.) definiert wurden (BGBl. Nr. 216/1962). Vertragsassistent*innen konnten nur teilbeschäftigt und für eine Vertretung einer/s Hochschulassistent*in aufgenommen werden. Damit war es möglich, Personen, die nicht österreichische Staatsbürger*innen waren und damit nicht verbeamtet werden konnten, anzustellen. Ebenso war eine Anstellung aus „zweckgebundenen Einnahmen“ (Drittmitteln) möglich. Erstmals mussten Assistent*innen bei „verantwortliche[r] Mitarbeit bei Lehrveranstaltungen“ namentlich im Vorlesungsverzeichnis genannt werden (§ 5, Abs. 2).

Die Entstehung und die Beschlussfassung des HOG fielen in die Endphase der so genannten „Rekonstruktionsperiode“, die den Zeitraum von Kriegsende bis zur Wiederherstellung des Vorkriegs-Produktionsniveaus bezeichnet, das Mitte der 1950er Jahre erreicht war (Fischer-Kowalski 1982, S. 586-589; Bodenhöfer 1991, S. 553-557; Lassnigg 1996, S. 458-484). Die Reform war aber sowohl ungeeignet für die systematische Qualifizierung der Arbeitskräfte, die für den kommenden Strukturwandel und die wirtschaftliche Expansion erforderlich waren, als auch an den Hochschulen und Universitäten selbst. Zwar räumte das Gesetz mit einigen Partikularismen auf (u.a. wurden die ao. den o. Professor*innen gleichgestellt und ihnen Sitz und Stimme in den akademischen Selbstverwaltungsgremien zugestanden), beseitigte aber nicht die privilegierte Stellung der Inhaber*innen einer Lehrkanzel (§ 58 HOG) sowie Vorständ*innen der Institute und Kliniken (§ 59 HOG), die dafür Sorge zu tragen hatten, dass der von ihnen geleitete Forschungs- und Lehrbetrieb den Grundsätzen und Studienzielen gerecht wird (Fertz 2000, hier S. 345-347; Lassnigg 1996, S. 460). Dieser war durch die steigenden Studierendenzahlen zunehmend gefordert. Im Studienjahr 1956/57 studierten an allen österreichischen Universitäten, Hochschulen, Kunsthochschulen und sonstigen wissenschaftlichen Hochschulen 22.850 Personen, dem ein Lehrkörper von 2.167 Personen, davon 604 Professor*innen, gegenüberstand. Das Betreuungsverhältnis betrug damit 10 zu 1 (Fischer/Strasser 1973, S. C/89 sowie S. C/96, Tab. 6). Im Studienjahr 1968/69 hatte sich die Zahl der Studierenden mehr als verdoppelt (52.471 Personen), die Zahl des Lehrkörpers aber nicht. Dieser war nur um 378 auf 2.545 Personen angestiegen. Damit verschlechterte sich das Betreuungsverhältnis auf 20 zu 1 und in den Folgejahren weiter (Hochschulbericht 1972, S. 99; Fischer/Strasser 1973, S. C/89).

Die österreichischen Universitäten befanden sich in den 1950er Jahren immer noch in einer Gemengelage aus „Gelehrtenrepublik“ mit von Professor*innen dominierten selbstständigen Gremien, dem Alimentationsprinzip und der stetigen Forderung zusätzlicher Mittel sowie

dem Dasein (nachgeordneter) Behörden, die dem staatlichen Haushalt unterlagen und von Kapazitätsverordnungen, insbesondere bei den Planstellen des (wissenschaftlichen) Personals gebremst und damit der Dynamik der kommenden „Bildungsexplosion“ nicht gewachsen waren (Lassnigg 1996, S. 461-467). Daran änderte auch eine Verordnung des Bundesministers nichts, die ab 1972 die Aufnahme wissenschaftlicher Hilfskräfte und Vertragsassistent*innen direkt durch den Rektor ermöglichte (BGBl. Nr. 112/1970, S. 915-916).

Es sollte bis 1966 dauern, dass mit dem Allgemeinen Hochschul-Studiengesetz (AHStG) erstmals ein legislatives Dach für die zahlreichen bis dahin nebeneinander existierenden „Besonderen Studiengesetze“ geschaffen wurde. Das AHStG war erstes Ergebnis einer neuen Ausrichtung in der Hochschulpolitik. Der neu bestellte Unterrichtsminister Dr. Theodor Piffel-Perčević (1911-1994) änderte den Kurs der „Anti-Planungs-ideologie“ seines Amtsvorgängers Dr. Heinrich Drimmel (1912-1991) und schuf mit dem „Rat für Hochschulfragen“ ein Diskussions- und Legitimationsgremium in dem die „progressiven Technokraten“ den Ton angaben (Fischer-Kowalski 1982, S. 592; Lassnigg 1996, S. 460-461).

Weitere Vorschläge des Rates, diese Gemengelage aufzubrechen, etwa mit dem Entwurf eines „Universitätsdozentengesetzes“ (1968), einer Neuordnung der Erteilung von Lehraufträgen und deren Remuneration, einer Neuordnung des Berufungsverfahrens oder der Einführung gewisser Formen der studentischen Mitbestimmung, scheiterten am Widerstand der Professor*innenschaft (Fischer-Kowalski 1982, S. 594).

3.4 Universitäre Reformen im Geiste der Mitbestimmung

Der Startschuss für eine Reform des Universitätswesens erfolgte nach 1968 in Österreich nicht so sehr aufgrund von Studierendenprotesten, als vielmehr durch den politischen Willen der drei im Nationalrat vertretenen Parteien (ÖVP, SPÖ, FPÖ), die am 5. Juli 1968 eine Hochschulunkenne veranstalteten, auf der die Einsetzung einer Hochschulreformkommission vorgeschlagen wurde. Diese trat am 31. Oktober 1968 erstmals zusammen. Sie bestand aus Vertreter*innen der Universitäten und universitärer Gruppen sowie die parlamentarischen Parteien. Die Vorschläge der Studierenden über die „Struktur einer neuen Universität“ waren den Vertreter*innen der Professor*innen zu weitgehend, sodass sich die Kommission bis 1970 auf kein Ergebnis einigen konnte. Der politische Machtwechsel und die Errichtung eines Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung in einer nun von der SPÖ dominierten Regierung brachten für die Demokratisierung der Universitäten neue Voraussetzungen (Fenz 2000, S. 399-401; Pichler 2020). Als erster Schritt wurde in einer Novelle des HOG die Bildung entscheidungsbefugter Kommissionen vorgesehen, in denen neben den Professor*innen auch der „Mittelbau“ sowie die Studierenden Sitz und Stimme hatten (BGBl. Nr. 151/1972, S. 1053-1054; Fenz 2000, S. 404).

Auch im Personalbereich bestand Handlungsbedarf, nicht zuletzt durch die ständig stark steigenden Studierendenzahlen. Lernintensive Lehrveranstaltungen mit Übungscharakter erforderten die „verantwortliche Mitwirkung einer größeren Zahl von Hochschulassistenten“.

Da „diese verantwortungsvolle Tätigkeit“ besonders hohe Anforderungen an das Fachwissen und die didaktischen Fähigkeiten stellte, wurde sie nunmehr durch Kollegengeld honoriert (Hochschulbericht 1972, S. 242; Brünner 1985, S. 611-619). Barbara Wicha postulierte in ihrem Beitrag zur zehnjährigen Wiedererrichtung der Universität Salzburg Assistent*innen als Berufsziel, auch ohne Habilitation und institutioneller Diskriminierung, und nicht nur als „Transitorium“ zwischen absolvierten Studien und einem – nur in wenigen Fällen tatsächlich erreichbaren – Professorenstatus“ (Wicha 1972, S. 245). Der Vorschlag wurde aber nicht aufgegriffen.

Stattdessen wurde mit der Schaffung von außerordentlichen Hochschulprofessoren neuen Typs, unterhalb der Professor*innenebene, eine neue Gruppe geschaffen, die mehr Selbstständigkeit als Assistent*innen aufwies (§10a HOG). Die Zahl der Stellen war im Dienstpostenplan festgeschrieben und Habilitierte konnten sich persönlich bei der zuständigen akademischen Behörde darum bewerben. Die Ernennung erfolgte durch das BMWF. Diese Maßnahme war erforderlich geworden, um den Brain-Drain von den Universitäten abzuhalten. Immer mehr Dozent*innen zogen einen Wechsel in die Privatwirtschaft einem Verbleib in einer akademischen Position vor. Als weitere Transparenzmaßnahme wurde die öffentliche Ausschreibung aller Dienstposten vorgesehen (§ 9a HOG) (BGBl. Nr. 276/1972, S. 1731-1733; Fenz 2000, S. 414-421).

Es gelang der SPÖ in der Folge, ihre Möglichkeiten durch die Alleinregierung für eine Neugestaltung des universitären Organisationsrechts zu nutzen. Mit einem Ministeriumsentwurf, der um die durchgängige Drittelparität in allen akademischen Gremien entschärft war und mehr aufsichtsrechtliche, ministeriell-zentralistische Züge enthielt, war der Weg zu einem zeitgemäßen Organisationsgesetz für die Universitäten (UOG 75) frei (BGBl. Nr. 258/1975, S. 1091-1141; Fenz 2000, S. 423-424).

Erstmals seit 1873 wurden Studierende wieder als „Angehörige der Universitäten“ (III. Abschnitt, § 22 e) adressiert (Fenz 2000, S. 447). Die an den Universitäten tätigen Personen fasste das UOG 75 als „Universitätslehrer“ zusammen (§ 22a).⁴ Freie Stellen mussten ausgeschrieben werden. Die Bestellung erfolgte durch eine Personalkommission, in der die universitären Gruppen mitwirkten (§ 65, Abs. 1 c). Assistent*innen wurden als Bundesbedienstete („Universitätsassistenten“) aufgenommen (§ 40), über deren Verlängerung die Personalkommission, über das dauernde Dienstverhältnis (Definitivstellung) das zuständige Bundesministerium entschied (Bundskonferenz 1985).

In der Folge stieg die Zahl der Planstellen stark an. Im wissenschaftlichen Personal von 4.876 (1970) auf 6.882

⁴ Dazu zählten die Personen mit Lehrbefugnis (*venia docendi*) wie die Ordentlichen und Außerordentlichen Universitätsprofessor*innen, Gastprofessor*innen und Gastdozent*innen, emeritierte Universitätsprofessor*innen, die in keinem aktiven Dienstverhältnis zum Bund stehen, aber das Recht haben, universitäre Einrichtungen zu benutzen, Honorarprofessor*innen, Universitätsdozent*innen, die in keinem Dienstverhältnis zum Bund stehen, aber das Recht haben, universitäre Einrichtungen zu benutzen, Personen mit einer bestimmten Lehrbefugnis wie die Universitätsassistent*innen, die Vertragsassistent*innen, Universitätslektor*innen und Universitätsinstruktor*innen. Zudem wurden Studienassistent*innen, Demonstrator*innen und Tutor*innen als Mitarbeiter*innen im Lehrbetrieb definiert (§ 23).

(1978), wobei der größte Anstieg bis 1975 zu verzeichnen war (6.764) (Hochschulbericht 1984, S. 70). Die stark angestiegenen Studierendenzahlen (WS 1977/78 89.691) wirkten sich belastend auf das Betreuungsverhältnis aus: auf das gesamte wissenschaftliche Personal kamen 14,6, auf eine Assistent*innenstelle 19, auf eine Professur jedoch knapp 62 Studierende. Bis 1984 erhöhte sich das gesamte wissenschaftliche Personal an den Universitäten auf 7.495 Planstellen, davon entfielen auf Professor*innen 1.134 und auf Assistent*innen 5.037. Die Studierenden waren bis zum WS 1983/84 auf 142.106 angestiegen, wodurch sich die Betreuungsverhältnisse nochmals verschlechterten: im Schnitt kamen auf eine Professur 80, auf eine Assistent*innenstelle 27,3 sowie insgesamt 20,3 Studierende. Die Streuung dieser Werte zwischen den Universitäten war sehr groß (Hochschulbericht 1984, S. 29, S. 67, S. 125 und S. 286-287: Tabelle 5.2). In den folgenden Jahren bis 1990 blieb die Zahl der Planstellen an Professor*innen gleich (1.152 ordentliche sowie 580 außerordentliche), die Zahl an Assistent*innenstellen wuchs leicht (von 5.168 1987 auf 5.433 1990). Insgesamt waren für 1990 7.918 Planstellen vorgesehen (Hochschulbericht 1990, S. 89). Die Zahl der Studierenden hatte sich bis 1990 hingegen mehr als verdoppelt (WS 1989/90 188.360), sodass sich die Betreuungsverhältnisse noch mehr verschlechterten (Hochschulbericht 1990, S. 172).

Auch die 1980er Jahre waren begleitet von einer langen Periode des Versuches, das Hochschullehrer*innendienstrecht zu reformieren (Brünner 1985, S. 611-639). Zwar gab es eine hohe Fluktuation der Assistent*innen, die nicht nur, aber auch auf der langen Dauer bis zur Entscheidung über Verleiben oder Ausscheiden aus der Universität beruhte (zehn bis 14 Jahre). Allerdings führte die intensivere Spezialisierung bei Habilitationen dazu, dass diese, außer im medizinischen Bereich, immer weniger außeruniversitär beruflich verwendet werden konnten (Brünner 1985, S. 612). Projekte, die Wissenschaftler*innen auch außerhalb der Universität Berufsmöglichkeiten erwirkten sollten, wie „Wissenschaftler für die Wirtschaft“ (im Herbst 1982 begonnen), wurden zwar politisch im Sinne eines Wissenschaftstransfers zwischen Hochschulen und Wirtschaft vermarktet, blieben aber zahlenmäßig bescheiden und im Erfolg nicht nachhaltig. Seit Beginn hatten 144 Personen daran teilgenommen und 1990 waren 35 Assistent*innen in Unternehmen beschäftigt. 1986 war als weiterer Modellversuch in diesem Bereich das Programm „Wissenschaftler gründen Firmen“ mit einer Laufzeit bis 1992 eingerichtet worden, in dem bis 1990 47 Firmen gefördert wurden (Hochschulbericht 1984, S. 16 und S. 75-76; Hochschulbericht 1990, S. 255). Insgesamt waren die Reformversuche allerdings von wenigen Erfolgen gekrönt, was Christian Brünner unter anderem auch auf das mangelnde „sozialpartnerschaftliche Verhalten“ der universitären wissenschaftlichen Interessengruppen (Professor*innenverband und Assistent*innenverband) zurückführte (Brünner 1985, S. 635).

3.5 Universitäten als Dienstleistungsbetriebe

Ab der zweiten Hälfte der 1980er Jahre wurde das Hochschulsystem neuerlich reformiert (Bast o.J.; Lins/Müller

1987). Zunächst in einer Novelle des UOG 1975, die Ende 1987 vom Nationalrat beschlossen worden war (BGBl. Nr. 654/1987, S. 4703-4705). Es zeigte sich aber, dass diese Anlassgesetze den Herausforderungen einer Massenuniversität nicht gerecht wurden (Ferz 2000, S. 491-496). Im Arbeitsübereinkommen der Rot-Schwarzen Regierung Vranitzky III (17. Dezember 1990 bis 29. November 1994) sowie in der Regierungserklärung wurden zusätzliche Mittel für Hochschulen an die Erfüllung einer effizienten Organisation, an die Mitwirkung an substantiellen Reformen, an eine Leistungsüberprüfung sowie an eine Schwerpunktbildung geknüpft (Bundesministerium 1993, S. 46-52; Sten. Protokoll, XVIII. Gesetzgebungsperiode, 7. Sitzung, 18.12.1990, S. 340). Zur Umsetzung der Reform wurde im Januar 1991 eine Fachsenquete mit Vertreter*innen der Universitäten und der Interessenvertretungen abgehalten sowie an über 8.000 Universitätslehrer*innen ein Schreiben mit der Bitte um Reformvorschläge gesandt (Hochschulbericht 1993, S. 23). Neben der Ermöglichung von Fachhochschul-Studiengängen durch öffentliche und private Träger über ein Ermächtigungsgesetz 1993 war es vor allem die Schaffung einer betriebsähnlichen Organisation für die Universitäten und Hochschulen mit einem Ausbau der Budget-, Personal- sowie Organisationshoheit, die über staatliche Richtlinien und Aufsicht kontrolliert werden sollte, die im Dezember 1992 in einen Entwurf für ein Universitätsorganisationsgesetz 1993 (UOG 1993) mündete, der am 20. Oktober 1993 vom Nationalrat beschlossen wurde und ab dem 1. Oktober 1994 in Kraft trat (BGBl. Nr. 340/1993, S. 2847-2854; BGBl. Nr. 805/1993, S. 6841-6877). Als eine wesentliche Neuerung ermöglichte das Gesetz den Universitäten die „Teilrechtsfähigkeit“ womit sie selbst Verträge über die Durchführung wissenschaftlicher Arbeiten im Auftrag Dritter durchführen konnten (§3). Im Bereich des Personals brach das Gesetz nicht grundlegend mit den bisherigen Stellenkategorien (§ 19). Die Unterteilung der Professor*innenschaft in ordentliche und außerordentliche wurde aufgelassen (§ 21). Assistent*innen konnten in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen (Vertragsbedienstete) Dienstverhältnis zum Bund beschäftigt werden (§ 29). Die Aufnahme von Vertragsassistent*innen erfolgte durch die/den Rektor*in auf Vorschlag der Institutsvorstände und nach Anhörung der Institutskonferenz (§ 29, Abs. 4). Alles Weitere war besonderen Bestimmungen überlassen. Das undeutliche Berufsbild der Assistent*innen, das von Studienassistent*innen bis zu habilitierten Assistent*innen reichte, und vor allem die Begrenzung der Höchstverwendungsdauer von Vertragsassistent*innen auf vier Jahre, führte zu Unmut an Universitäten (Öhlinger 1988, S. 21-45). In den Lesungen zur Gesetzwerdung des UOG 1993 im Nationalrat war durch einen Entschließungsantrag der Grünen versucht worden, diese Grenze aufzuheben und eine dauernde Teilzeitbeschäftigung von Universitätsassistent*innen im Beamten-Dienstrecht vorzusehen (Sten. Protokoll, XVIII. Gesetzgebungsperiode, 133. Sitzung, 20.10.1993, S. 15422). Allerdings blieb dieser Vorstoß in der Minderheit. Wohl auch, weil der Verfassungsgerichtshof inzwischen per 1. Oktober 1993 den ersten Satz in Absatz zwei des § 52 Vertragsbedienstetengesetzes (VBG) aufgehoben hatte (VgGH, G134/

92 vom 01.10.1993). Damit war auch bei den Vertragsassistent*innen der bisherige „transitorische Zustand“ zugunsten einer Daueranstellung, vergleichbar der definitiv gestellten Universitätsassistent*innen, umgewandelt worden (Öhlinger 1988, S. 22 und S. 44-45).

Durch die Gleichstellung der bisherigen außerordentlichen Universitätsprofessor*innen mit den ordentlichen ergab sich dienstrechtlich ein Fenster, die habilitierten Universitätsassistent*innen aufzuwerten. In mehreren Verhandlungsrunden, die durch notwendige Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung verzögert wurden, wurde im Februar 1997 eine neue Verwendungsgruppe „Universitäts(Hochschul)assistenten“ ins BDG eingeführt und diesen der Amtstitel „außerordentliche/r Universitätsprofessor*in“ zugesprochen (§ 170 BDG). Organisationsrechtlich verblieb diese neue Gruppe aber im „Mittelbau“, was in der Folge zu anhaltenden Diskussionen und Frustrationen führen sollte (Sten. Protokoll, XX. Gesetzgebungsperiode, 81. Sitzung, 9.7.1997, Beilage 783: Bericht des Verfassungsausschusses; BGBl. I Nr. 109/1997, S. 1321-1323).

3.6 Universitäten als eigene Rechtspersönlichkeit

An einigen Universitäten war das UOG 1993 gerade erst implementiert, da kam mit dem Regierungswechsel von Rot/Schwarz auf Schwarz/Blau ein neuerlicher Impuls in die universitäre Entwicklung (Breunlich o. Jahr; Brinek/Mikosch 2000). Das Regierungsprogramm der Regierung Wolfgang Schüssel, das unter dem Motto „Österreich neu regieren“ stand, sah im Bereich der Universitäten u.a. die Weiterentwicklung der Reform zu einer „echten Selbstständigkeit“ für die Universitäten mit mehrjährigen Leistungsvereinbarungen, einem Globalbudget und voller Rechtsfähigkeit, auch im Personalbereich, vor. Ein modernes Dienstrecht sollte die Möglichkeit schaffen, „zwischen Universität und Privatwirtschaft zu wechseln“. Für junge Akademiker*innen wurde eine Verbesserung versprochen, in „wissenschaftliche Karrieren einzusteigen“. Ziel der neuen Regierung war es dabei, „dass die Universitäten innerhalb von jeweils 5 Jahren rund die Hälfte ihres wissenschaftlichen Personals neu bestellen können“ (FPÖ/ÖVP 2000, S. 57). Dieses Vorhaben wurde, trotz heftiger Proteste von Betroffenen und verschiedenster Interessengruppen, im Jahr 2002 in Form des Universitätsgesetz 2002 umgesetzt (BGBl. I Nr. 120/2002) Das Gesetz trat mit 1. Oktober 2004 in Kraft. (Grünewald/Gadner 2003; Höllinger/Titscher 2004; Meixner 2004). Im Personalbereich sah es die volle Personalhoheit der Universitäten über das gesamte Personal vor. Fortan fungiert die/der Rektor*in als oberste/r Vorgesetzte*r des gesamten Universitätspersonals (§ 23, Abs. 1, Z 5). Neuaufnahmen ab dem 1. Oktober 2004 erfolgen nur mehr in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (§ 108). Das Gesetz sah den Abschluss eines Kollektivvertrages zwischen den in einem Dachverband organisierten Universitäten (§ 108, Abs. 2) und der kollektivvertragfähigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen für alle neu aufgenommenen Arbeitnehmer*innen vor (§ 108, Abs. 3 bis 4).

Diesem Gesetz vorausgegangen war die Abschaffung der Verbeamtung des Personals an den Universitäten im Jahr 2001. In einer heftig geführten Parlamentsdebatte wur-

de von Vertreter*innen der Regierungsparteien (FPÖ und ÖVP) vor allem das unbefristete Dienstverhältnis von Assistent*innen als hemmend für die Nachwuchsförderung angeprangert (Sten. Protokoll, XXI. Gesetzgebungsperiode, 75. Sitzung, 5., und 6.7.2001, S. 110-186). Dieses neue Beamten-Dienstrecht sah weiters, mit Übergangsbestimmungen für bereits im Dienst stehende Personen, für künftige Assistent*innen das Ende einer durchgängigen Karriere vor (BGBl. I Nr. 87/2001, S. 1293-1345; Kucsko-Stadlmayer 2001). Während Professor*innen auch weiterhin befristet und unbefristet angestellt werden konnten, wurde die Verwendungsdauer bei den Assistent*innen auf sechs Jahre beschränkt (BGBl. I Nr. 87/2001, S. 1314).

Im Wintersemester 2018/19 waren an österreichischen 315.481 ordentliche Studierende eingeschrieben, 2.610 Professor*innen berufen und insgesamt 40.832 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichsten Kategorien tätig. Die Betreuungsrelation lag damit bei 108 Studierenden pro Professur sowie bei knapp 19 Studierenden pro Lehrpersonal (Taschenbuch 2019, S. 46: Tabelle 3.1, S. 82: Tabelle 5.1 sowie S. 123: Tabelle 8.7).

3.7 Vorläufiges Resümee und Ausblick

Diese Zahlen mögen ernüchternd wirken, scheint es doch über Jahrzehnte nicht gelungen zu sein, eine adäquate Personalausstattung an den Universitäten zu etablieren. Dem Studierendenzuwachs wurde überwiegend durch Personalmaßnahmen unterhalb der Professor*innenebene begegnet.

Der Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn findet heute vielfach auf einer Promotionsstelle (Prae-Doc-Stelle) und nicht mehr auf einer Post-Doc-Stelle statt. Das Dissertationsstudium ist damit nicht mehr nur ein reines Studium, sondern wird zum Einstieg in die Forschungskarriere und damit zu einer Entwicklungschance für Einsteiger*innen in die wissenschaftliche Laufbahn (Europäische Kommission 2005).

Die Fokussierung auf Anstellungsverhältnisse von Assistent*innen ließ andere, weit gravierendere Personalthemen an den Universitäten in den Hintergrund treten. Allen voran der Brain-Drain durch mangelnde Ausnutzung von Begabungsressourcen von Frauen. Auch im 21. Jahrhundert ist an den Universitäten immer noch die „gläserne Decke“ bzw. die männliche Karrierepyramide bestimmend (Blimlinger 2009). Obwohl mehr Frauen als Männer ein Studium beginnen (2018: 53,3%) und auch erfolgreich abschließen (2018: 57%), sinkt der Frauenanteil im Verlauf der Karriere deutlich ab (2018: 47% Assistentinnen, 36,3% Laufbahnstelleninhaberinnen, 24,9% Professorinnen) (Taschenbuch 2019, S. 128: Tabelle 8.11).

Das im internationalen Vergleich antiquierte („ständische“) Kuriensystem in den akademischen Gremien ist nicht motivierend für den Einstieg in eine universitäre wissenschaftliche Karriere. Pläne zur Schaffung einer Faculty (ab dem Post-Doc-Niveau) wurden rechtlich bislang nicht umgesetzt (Prisching/Hausner 2008).

Sich wandelnde Rahmenbedingungen im Europäischen Hochschulsystem (Initiative „europäische Hochschulen“) erfordern die Erweiterung des Betrachtungshorizontes

(Europäische Kommission 2017). Die Hochschullandschaft in Österreich erschöpft sich nicht in 22 Universitäten, sondern konkurriert im Inland mit anderen tertiären Bildungseinrichtungen (Privatuniversitäten, Fachhochschulen) sowie mit den umliegenden Universitäten und Fachhochschulen im EU-Binnenraum. Dies bedingt einerseits die eingangs erwähnte Konkurrenzsituation, kann aber auch als Chance und Voraussetzung zur Schaffung einer neuen Universitätslandschaft gesehen und genutzt werden.

Dem gegenüber steht aber eine (subjektiv zu beobachtende) zunehmende mangelnde Bereitschaft von immer größeren Gruppen an den Universitäten, universitas zu leben, was sich u.a. in Machtspielen und Revierkämpfen ausdrückt und durch den Geist des UG 2002 verstärkt zu werden scheint, da die Qualität des Funktionierens von Gremien und Organen sehr stark von der Persönlichkeitsstruktur deren Mitglieder abhängig ist (Meixner 2004). Im Bereich des „Mittelbaus“ spricht Franz Dotter davon, dass dieser aufgrund der letzten legislativen Entwicklungen (Abschaffung der Verbeamtung, Einführung des UG 2002) als „gestaltende Kraft der Universitäten [...] tot“ sei (Dotter 2016, S. 292).

Im Kern ist „Hochschulpolitik Personalpolitik“ und die Universitäten und die Hochschulpolitik sind gut beraten, dies auch in Zukunft zu beherzigen (Daxner 1999; Grolimund 2005).

Literaturverzeichnis

- Aichner, C. (2018): Die Universität Innsbruck in der Ära der Thun-Hohenstein'schen Reformen 1848-1860. Aufbruch in die neue Zeit (Veröffentlichungen der Kommission für Neuere Geschichte Österreichs, 117). Wien.
- Aichner, C./Mazohl, B. (Hg.) (2017): Die Thun-Hohenstein'schen Universitätsreformen 1849-1860. Konzeption – Umsetzung – Nachwirkungen (Veröffentlichungen der Kommission für Neuere Geschichte Österreichs, 115). Wien.
- Bast, G. (Hg.) (o.J.): Internationales Symposium Universitäts-Management. Wien 20./21. September 1990. Wien.
- Beck von Mannagetta, L./von Kelle, C. (Hg.) (1906): Die österreichischen Universitätsgesetze. Sammlung der für die österreichischen Universitäten gültigen Gesetze, Verordnungen, Erlässe, Studien- und Prüfungsordnungen usw. Wien.
- Becker, H. (1920): Gedanken zur Hochschulreform, 2. Aufl. Leipzig 1920.
- Blimlinger, E. (2009): 0 aus 21. Ungleichbehandlung an österreichischen Universitäten oder die Scherben der gläsernen Decke. In: Appelt, E. (Hg.): Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz (Demokratie im 21. Jahrhundert, 5). Innsbruck/Wien/Bozen, S. 213-226.
- Bock, K. (1972): Strukturgeschichte der Assistentur – Personalgefüge, Wert- und Zielvorstellungen in der deutschen Universität des 19. und 20. Jahrhunderts. Düsseldorf.
- Bodenhöfer, H.-J. (1991): Bildungspolitik. In: Dachs, H./Gerlich, P./Gottweis, H./Horner, F./Kramer, H./Lauber, V./Müller, W. C./Tálos, E. (Hg.): Handbuch des politischen Systems Österreichs. Wien, S. 546-557.
- Bornhak, C. (1901): Die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer in Preußen. Berlin.
- Breunlich, E. (Hg.) (o. Jahr): Ausgliederung von Universitäten. Beiträge zur Enquete vom 27. Mai 1999 anlässlich der Begutachtung eines Diskussionsentwurfes des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr, Wien.
- Brinek, G./Mikosch, H. (Hg.) (2000): Universitätsreform wohin? Beiträge zur Suche nach einer adäquaten Identität. In: Zeitschrift für Hochschuldidaktik. Beiträge zu Studium, Wissenschaft und Beruf, 24 (4).
- Brünner, C. (1985): Geschichte, Inhalt und Determinanten der Reform des Hochschullehrer-Dienstrechtes. In: Freisitzer, K./Höflechner, W./Holzer, H.-L./Mantl, W. (Hg.): Tradition und Herausforderung. 400 Jahre Universität Graz. Graz, S. 611-639.
- Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten und Kunsthochschulen (Hg.) (1985): UOG. Erwartungen Erfahrungen Erfolge, Wien.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2019): Statistisches Taschenbuch – Hochschulen und Forschung 2019. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (div. Jahrgänge): Hochschulbericht. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (1993): Materialien zur Studienreform II. Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppe Deregulierung des Studienrechts. Anhang: Durch Reformschwung Österreichs Chancen nutzen. Arbeitsübereinkommen zwischen der Sozialistischen Partei Österreichs und der Österreichischen Volkspartei über die Bildung einer gemeinsamen Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates. Wien, S. 46-52.
- Daxner, M. (1999): Die blockierte Universität. Warum die Wissenschaftsgesellschaft eine andere Hochschule braucht. Frankfurt/New York.
- Dotter, F. (2016): Der Mittelbau an Österreichs Universitäten oder das Leben mit der nichtidealen Universität. In: Kellermann, P./Guggenberger, H./Weber, K. (Hg.): Universität nach Bologna? Hochschulkonzeptionen zwischen Kritik und Utopie. Wien, S. 292-304.
- Europäische Kommission (2017): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur. Beitrag der Europäischen Kommission zum Gipfeltreffen in Göteborg am 17. November 2017. Brüssel. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673&from=DE> (18.06.2020).
- Europäische Kommission (2005): The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. Brussels. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf (18.06.2020).
- Europäische Kommission (2010): Europa 2020: Neue europäische Wirtschaftsstrategie. Brussels. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_10_225 (18.06.2020).
- Ferz, Sascha (2000): Ewige Universitätsreform. Das Organisationsrecht der österreichischen Universitäten von den theresianischen Reformen bis zum UOG 1993 (Rechts- und Sozialwissenschaftliche Reihe 27). Frankfurt a.M. u.a.
- Fischer, M./Strasser, H. (1973): Selbstbestimmung und Fremdbestimmung der österreichischen Universitäten. Ein Beitrag zur Soziologie der Universität. 2 Bde. Wien.
- Fischer-Kowalski, M. (1982): Universität und Gesellschaft in Österreich. In: Fischer, H. (Hg.): Das politische System Österreichs. 3., ergänzte Auflage. Wien, S. 571-624.
- FPÖ/ÖVP (Hg.) (2000): Österreich neu regieren. FPÖ-ÖVP-Regierungsprogramm. Wien.
- Goethe, J. W. v. (1996): Faust. Der Tragödie erster und zweiter Teil. In: Goethe, J. W. v.: Werke. Band 3: Dramatische Dichtungen I. 16., überarbeitete Ausgabe. München.
- Grolimund, C. (2005): Hochschulpolitik ist Personalpolitik: Lehre und Forschung im Kontext der Eidgenössischen Technischen Hochschulen. In: VSH-Bulletin, 2/3, S. 28-31.
- Grünwald, K./Gadner, J. (Hg.) (2003): Universitätsgesetz 2002 – Weltklasse oder Sackgasse? Eine kritische Auseinandersetzung (Juristische Schriftenreihe, 198), Wien.
- Heindl, W. (1982): Universitätsreform – Gesellschaftsreform. Bemerkungen zum Plan eines „Universitätsorganisationsgesetzes“ in den Jahren 1854/55. In: Mitteilungen des Österreichischen Staatsarchivs, 35, S. 134-149.
- Höllinger, S./Titscher, St. (Hg.) (2004): Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002, Wien.
- Holzer, M. (2010): Die organisationsrechtliche Stellung der österreichischen Universitätsbediensteten von 1955 bis 2002. Diplomarbeit zur Erlangung des akademischen Grades eines Magisters der Rechtswissenschaftlichen Fakultät an der Karl-Franzens-Universität Graz.
- König, T. (2012): Die Entstehung eines Gesetzes: Österreichische Hochschulpolitik in den 1950er Jahren. In: Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaften, 23 (2), S. 57-81.
- Koll, J. (Hg.) (2017): „Säuberungen“ an österreichischen Hochschulen 1934-1945. Voraussetzungen, Prozesse, Folgen. Wien u.a.
- Kucsko-Stadlmayer, G. (2001): Universitätslehrer-Dienstrecht 2001 (Manzsche Gesetzausgaben. Sonderausgabe, 106). Wien.
- Lassnigg, L. (1996): Bildungsreform gescheitert ... Gegenreform? 50 Jahre Schul- und Hochschulpolitik in Österreich. In: Sieder, R./Steinert, H./Thálos, E. (Hg.), Österreich 1945 – 1995. Gesellschaft – Politik – Kultur (Österreichische Texte zur Gesellschaftskritik, 60). 2. Auflage. Wien, S. 458-484.
- Lins, J./Müller J. (1987): Das Berufsbild des akademischen Mittelbaus. Eine empirische Studie über die berufliche Situation von Assistenten, Beamten des wissenschaftlichen Dienstes, Bundeslehrern und Lehrbeauftragten an Österreichs Universitäten und Kunsthochschulen. Wien.
- Meixner, W. (2004): Wo die Weltklasse-Universität zur Chefsache wird. In: attempto! Forum der Universität Tübingen, 16 (Mai), S. 18-19.
- Öhlinger, T. (1988): Die Rechtsstellung der Assistenten. In: Strasser, R. (Hg.): Grundfragen der Universitätsorganisation III (Beiträge zum Universitätsrecht, 8). Wien, S. 21-45.

- Perle, C. (2016):* Die neuen personalrechtlichen Bestimmungen des UG – Eine Chance, die wahrgenommen werden will. In: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, 15 (5), S. 139-153.
- Perschel, W. (1982):* Hochschulassistenten und sonstiger wissenschaftlicher Nachwuchs. In: Flämig, C./Grellert, V./Kimminich, O./Meusel, E.-J./Rupp, H. H./Scheven, D./Schuster, H. J./Graf Stenbock-Fermor, F. (Hg.): Handbuch des Wissenschaftsrechts. Band 1. Berlin/Heidelberg/New York.
- Preglau-Hämmerle, S. (1986):* Die politische und soziale Funktion der österreichischen Universität. Von den Anfängen bis zur Gegenwart. Innsbruck.
- Prisching, M./Hauser, W. (2008):* Faculty – Personalstrukturen an US-amerikanischen Universitäten. Ein Vergleich zwischen dem österreichischen und dem US-amerikanischen System. In: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, 7 (5), S. 125–154.
- Probst, J. (1869):* Geschichte der Universität in Innsbruck seit ihrer Entstehung bis zum Jahre 1860. Innsbruck.
- Rexroth, F. (2018):* Fröhliche Scholastik. Die Wissenschaftsrevolution des Mittelalters. München.
- Rosenberg, H./Schwarz, M. V. (Hg.) (2015):* Wien 1365. Eine Universität entsteht. Wien.
- Rüegg, W. (Hg.) (1993):* Geschichte der Universität in Europa. Band I: Mittelalter. München.
- Staudigl-Ciechowicz, K. (2014):* Zwischen Wien und Czernowitz – österreichische Universitäten um 1918. In: Beiträge zur Rechtsgeschichte Österreichs, 4 (1), S. 223-240.
- Surman, J. J. (2019):* Universities in Imperial Austria 1848-1918. A Social History of a multilingual Space. West Lafayette.
- Weber, M. (1968):* Wissenschaft als Beruf (1919). In: Weber, M.: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. 3. Auflage. Tübingen, S. 582-613.
- Wicha, B. (1972):* Assistent an der Universität. In: Akademische Senat der Universität Salzburg (Hg.): Universität Salzburg 1622 – 1962 – 1972. Festschrift. Salzburg, S. 244-248.

■ **Wolfgang Meixner**, Mag. Dr., Assistenzprofessor für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Universität Innsbruck,
E-Mail: wolfgang.meixner@uibk.ac.at

Aus der Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

Aletta F. Hinsken

Qualitätssicherung und Governance in der Lehrerbildung Eine Bestandsaufnahme nach der Reform in Baden-Württemberg

Reformprozesse im Hochschulrecht und Hochschulstrukturen, der Bologna-Prozess und seine Umstrukturierungen der Studienstruktur, (externe) Qualitätssicherung – mit der Hochschulreform ging eine weitreichende Veränderung einher, ein Feld, das durch politische und Machtprozesse gekennzeichnet ist.

Hauptaugenmerk der qualitativen Studie liegt auf der Qualitätssicherung in der Lehrerbildung nach der baden-württembergischen Strukturreform mit dem Erkenntnisinteresse, wie die Anforderungen an Studium und Prüfung zwischen Hochschulen und Ministerien moderiert und wie sie in Governancestrukturen an Hochschulen umgesetzt werden. Welche Maßnahmen im Bereich der Qualitätssicherung von den Hochschulen wurden umgesetzt, um die politisch vorgegebenen Ziele zu erreichen? Welche Veränderungen haben stattgefunden?

Ausgehend von einem kursorischen Überblick über die Entwicklung und insbesondere auch der jüngsten Veränderungen im Rahmen der Reform der Lehrerbildung werden die in der Reform der Lehrerbildung manifestierten Veränderungen, die Veränderungen des spezifischen Organisationstypus Hochschule auf institutioneller Ebene, in den Blick genommen. Durch die Verlagerung der Prüfungshoheit von staatlicher auf die hochschulische Ebene – ein deutliches Signal für eine gestärkte Autonomie der lehrerbildenden Hochschulen – geht gleichermaßen die Verantwortlichkeit für die Qualitätssicherung der Lehramtsstudiengänge einer. Doch die Vielfalt der qualitätszusichernden Inhalte und Prozesse erfordert in der Praxis besondere Methoden und Verfahren, die quasi von außen angelegt werden müssen, um zu geeigneten Urteilen und Verfahren einer Qualitätssicherung auf der organisationalen Ebene einer Hochschule zu kommen. Diejenigen, die das tun, müssen dafür befähigt und legitimiert sein. Damit bekommt das Vorhaben des Qualitätsmanagements im Tertiären Sektor unter anderem auch macht- und steuerungspolitische Dimensionen, hier Governance genannt, die natürlich Berührungspunkte mit der Forschungs- und Wissenschaftspolitik haben.



ISBN 978-3-946017-13-4, Bielefeld
2018, 80 Seiten, 18.95 Euro

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Doris Schöberl



Doris Schöberl

Dienstrechtsentwicklung in Österreich

Vom Beamtendienstrecht zum Vertragsbedienstetengesetz zum Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

With the "federal act on the organisation of universities and their studies", the universities perform their tasks within the limits of the law and decrees without restriction by ministerial instructions. The provisions of this act entered into force on 1 October 2002. The change of employment law for the university staff came into force on 1 January 2004. The universities formed the National University Federation, which is empowered to negotiate collective contracts. From 1 January 2004 to 30 September 2009 transitional provisions for the university staff were in force, the real change into a new employment law took place at 1 October 2009 when the first collective bargaining agreement came into force.

Ausgliederung der Universitäten

Das Universitätsgesetz 2002ⁱ (BGBl I 2002/120) trat stufenweise ab dem 1. Oktober 2002 in Kraft. Durch die Ausgliederung der Universitäten können diese ihre Angelegenheiten innerhalb der Vorgaben des Universitätsgesetzes (UG) frei regeln. Die Universitäten sind somit weisungsfrei, aber unterliegen weiterhin der Rechtsaufsicht des Bundes. Dem Bund steht unter anderem durch die Leistungsvereinbarung (oder z.B. aufgrund des Zustimmungsvorbehaltes des Bundesministers vor dem Eingehen von Haftungen oder vor der Aufnahme von Krediten ab einer Betragsgrenze von 10 Millionen Euro) und diversen Berichtspflichten Steuerungsmöglichkeiten zur Verfügung, die aber ebenfalls durch das Gesetz grundsätzlich bereits vorgegeben werden und keine Detailsteuerung zulassen.

1. Blick in die Vergangenheit

Personalrecht vor UG

Für das Universitätspersonal gilt der 01.01.2004 als Stichtag für die Ausgliederung. Vor diesem Stichtag gab es einerseits die Beamt*innen, Vertragsbediensteten und das Personal gemäß Univ.-Abgeltungsgesetz BGBl I 1974/463 (enthielt u.a. Regelungen für Studienassistent*innen, Demonstrator*innen, Lehrbeauftragte, Gastprofessoren*innen, wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter*innen in Ausbildung), deren Dienstgeber der Bund war, und andererseits das Drittmittelpersonal, das im Bereich der Teilrechtsfähigkeit angestellt wurde. Die Vorgängerbestimmung des UG, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (BGBl I 1993/805), gab den Universitäten, Fakultäten und Instituten eine Teilrechtsfähigkeit, die insbesondere im Bereich der For-

schungsförderung, Forschungsaufträge und dem Drittmittelbereich zur Anstellung von Personal genutzt wurde. In diesem Fall konnte also die Universität, eine Fakultät oder ein Institut Dienstgeber sein. Für das Drittmittelpersonal galt das private Arbeitsrecht, universitätsspezifische Vorgaben gab es nicht.

Personalrechtliche Vorgaben bei Ausgliederung der Universitäten – Überleitung des Personals auf die jeweilige Universität

Mit der Ausgliederung blieb für die Beamt*innen weiterhin der Bund Dienstgeber, allerdings, wurde ein „Amt der Universität“ an jeder Universität eingerichtet und Beamt*innen gehören ab dem Stichtag für die Dauer ihres Dienststandes dem Amt jener Universität an, deren Aufgaben sie überwiegend ausgeführt haben und sind dieser Universität zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Aufgrund der Dienstrechtsnovelle 2001 (BGBl I 2001/87) gab es bereits seit dem 30. September 2001 keine Neuanstellungen als Beamter mehr.

Das Drittmittelpersonal, das z.B. an den unterschiedlichen Instituten angestellt wurde, wurde ab diesem Stichtag auf die Universität als Dienstgeber überführt. Ebenso wurden die Vertragsbediensteten, die vormals beim Bund angestellt waren, zu Angestellten der Universität. Der Gesetzgeber legte allerdings für diese Arbeitnehmer*innen fest, dass das Vertragsbedienstetengesetzⁱⁱ (BGBl I 1948/86), in der jeweils geltenden Fassung als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität gilt. Neuanstellungen gemäß Vertragsbedienstetengesetz waren ab dem Stichtag nicht mehr möglich.

Personalrechtliche Regelungen im Universitätsgesetz

Bis zum 31.12.2003 gab der Bund durch das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979ⁱⁱⁱ (BGBl I 1979/333), Vertrags-

bedienstetengesetz 1948 (VBG) oder auch Univ.-Abteilungsgesetz genaue Personalkategorien vor, die einzuhalten waren.

Mit dem UG vielen diese Regelungen weg. Seit dem 01.01.2004 gibt es für die Neueinstellungen nur mehr einen einheitlichen Dienstgeber, die jeweilige Universität. Eine Teilrechtsfähigkeit von Instituten oder Fakultäten gibt es nicht mehr. Bis zum Inkrafttreten eines Kollektivvertrages (Tarifvertrages) galt gemäß UG das VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages. Allerdings nur für diejenigen Personalkategorien, die auch bisher im VBG geregelt waren.

Somit von der Übergangsregelung (bzw. der Anwendung des VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages) nicht mitumfasst war das Drittmittelpersonal, sowie auch das Personal, das vormals im Univ.-Abteilungsgesetz geregelt war.

Mit dem Inkrafttreten eines Kollektivvertrages wurden alle Arbeitnehmer*innen, die seit dem 01.01.2004 angestellt wurden, in den Kollektivvertrag überführt.

2. Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten^{iv} – Inkrafttreten per 1. Oktober 2009

Das UG gibt nur mehr rudimentäre bzw. organisationsrechtliche Regelungen für das Personal vor. So gibt es z.B. Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz BGBl I 1969/461 und Arbeitsruhegesetz BGBl I 1983/144 für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, eine Ausschreibungspflicht oder eine Regelung über die Dauer der Arbeitsverhältnisse (Befristungsregelung).

Einzig zur Kategorie der Universitätsprofessor*innen gibt es sehr ausführliche Regelungen zum Berufungsverfahren. Der Gesetzgeber griff mit dem 1. Oktober 2016 eine Personalkategorie (Personal, dem eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten wird, Assistenzprofessor*innen) des Kollektivvertrages auf und traf ergänzende Regelungen zum Auswahlverfahren und zu deren organisationsrechtlicher Stellung.

Die Ausgestaltung von Verwendungskategorien oder Gehalt obliegt dem Kollektivvertrag, weitere Präzisierungen können im Arbeitsvertrag erfolgen. Wie es im privaten Arbeitsrecht üblich ist, wurde von den Sozialpartnern (Gewerkschaft öffentlicher Dienst [Arbeitnehmervertretung] und Dachverband der Universitäten [Arbeitgebervertretung]) Überlegungen für ein neues Personalrecht der Universitäten angestellt, das am 1. Oktober 2009 in einem neuen Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten mündete. Der Kollektivvertrag gestaltet die Verwendungsbilder innerhalb der Vorgaben des UG, er kann das Organisationsrecht des UG nicht abändern. Der Kollektivvertrag hat nicht den Anspruch wie BDG oder VBG, die Personalkategorien abschließend zu regeln, vielmehr stellt der Kollektivvertrag eine Grenze nach unten dar. Somit ist eine Besserstellung jeweils möglich, eine Unterschreitung z.B. beim Gehalt aber nicht. Da im Dachverband eine große Bandbreite an Universitäten vertreten ist, z.B. Kunstuniversitäten oder medizinische Universitäten, haben die Sozialpartner ganz bewusst die Möglichkeit zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen eröffnet und Details können so universitäts-

spezifisch in einem Austausch von Betriebsrat und Dienstgeber bzw. der Universität geregelt werden.

3. Karriereperspektiven – Wege zur Professur

Im Folgenden widmet sich die Darstellung rein dem Modell Kollektivvertrag im Zusammenspiel mit dem Universitätsgesetz, da bereits seit der Dienstrechtsnovelle 2001 (seit dem 30. September 2001) keine Personen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Beamte) aufgenommen werden durften und ab dem 01.01.2004 keine Aufnahme gemäß VBG möglich war. Per 31.12.2019 befinden sich weniger als 9.000 Personen in den alten Personalkategorien des BDG und VBG, dies im Verhältnis zu insgesamt 60.653 Personen mit einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität.

Berufungsverfahren

Das **klassische Berufungsverfahren** ist in § 98 UG geregelt. Professuren gemäß § 98 UG sind überwiegend unbefristet bzw. sind Befristungen im Zusammenspiel mit der Kollektivvertragsregelung in § 25 Uni-KV nur mit gewissen Einschränkungen möglich. Wie international üblich wird eine Berufungskommission eingesetzt, die im Auswahlprozess die besten drei Bewerber*innen auswählt und dem/der Rektor*in vorschlägt. Der/die Rektor*in trifft die Auswahl oder er/sie weist den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurück, sollte dieser nicht die am besten geeigneten Kandidat*innen enthalten.

Zusätzlich gibt es in § 99 Abs 1 UG ein abgekürztes Berufungsverfahren. Diese Professur ist immer nur auf maximal fünf Jahre befristet und kann in der Folge auch nicht verlängert werden. Bei diesem Verfahren wählt der/die Rektor*in den/die Kandidat*in auf Vorschlag oder nach Anhörung der Universitätsprofessor*innen des fachlichen Bereichs aus.

Mit dem 01.02.2018 wurde eine weitere Form der Berufung von Universitätsprofessor*innen eröffnet, § 99a UG ermöglicht ein „**opportunity hiring**“. Wobei höchstens fünf Prozent der Professuren über § 99a UG vergeben werden können. Mittels eines vereinfachten Verfahrens soll es der Universität ermöglicht werden, herausragende Wissenschaftler*innen oder Künstler*innen für die Universität zu gewinnen. Der/die Rektor*in hat die Universitätsprofessor*innen des fachlichen Bereichs anzuhören und danach kann er/sie mit dem/der Kandidat*in verhandeln und einen Arbeitsvertrag abschließen. Zunächst ist der Arbeitsvertrag auf höchstens sechs Jahre zu befristen. Eine Entfristung kann nur nach der Durchführung einer Qualifikationsüberprüfung erfolgen.

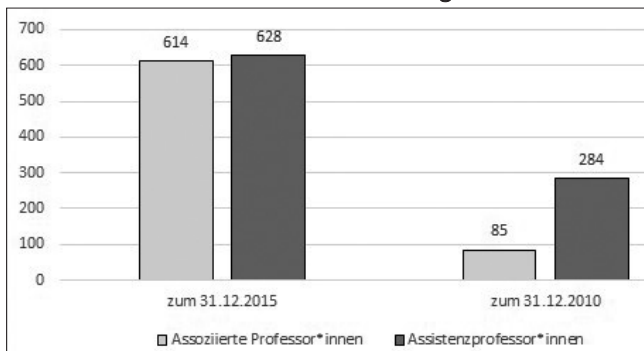
Karrieremodell des Kollektivvertrages

Mit dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages per 1. Oktober 2009 wurde ein Karrieremodell für Wissenschaftler*innen und Künstler*innen eingeführt. Bereits bei der Ausschreibung wird darauf verwiesen, dass es sich um eine Laufbahnstelle handelt, die langfristig, bei der Erreichung der vereinbarten Ziele, zu einer unbefristeten Anstellung führt.

Die Universität schreibt eine Laufbahnstelle aus und nimmt den/die beste Bewerber*in auf (Regelfall Postdoc mit bereits entsprechender wissenschaftlicher oder

künstlerischer Leistung). Entweder sofort oder spätestens nach zwei Jahren wird die Qualifizierungsvereinbarung (QV) zwischen der Universität und dem/der Universitätsassistent*in abgeschlossen. Die Qualifizierungsziele sollen innerhalb von vier Jahren erreichbar sein. Die QV beinhaltet zumeist unter anderem Ziele zu Forschung, Lehre, Mobilität, Leadership, Personalentwicklung und Drittmittelwerbung. Sowohl der/die Arbeitnehmer*in als auch die Universität werden verpflichtet, so muss auch die Universität die Qualifizierung entsprechend fördern, insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Mit Abschluss der QV wird man in die Gruppe der Assistenzprofessor*innen eingereiht. Erfüllt man die Vereinbarung wird man in die Gruppe der Assoziierten Professor*innen eingereiht. Mit diesen neuen Personalkategorien wollten die Sozialpartner wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätsmitarbeiter*innen Karriereperspektiven bieten. Ein Tenure Track Modell wurde nachgebildet. Allerdings blieb man bei der Erfüllung der QV weiterhin organisationsrechtlich dem „Mittelbau“ bzw. dem wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb angehörig. Die Sozialpartner können die organisationsrechtlichen Vorgaben zur Erreichung einer Professur, in den §§ 98 und 99 Abs 1 und § 99a UG abschließend geregelt, nicht ändern. Zu Beginn wurde diese neue Personalkategorie noch langsam aufgegriffen, aber in der Folge hat sich die QV gut etabliert und wurde an fast allen 22 Universitäten (nur zwei Kunstuniversitäten hatten zum Stichtag 31.12.2015 kein Personal in dieser Kategorie) umgesetzt.

Abb. 1: Karrieremodell Kollektivvertrag



Daten des statistischen Taschenbuchs aus dem Jahr 2011 und 2016 des bmbwf, Kopffzahlen. <https://unidata.gv.at/SitePages/Publikationen.aspx>

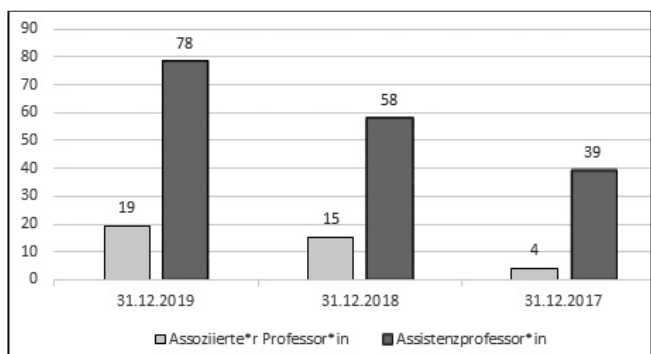
Mit dem 1. Oktober 2016 konnten keine neuen Qualifizierungsvereinbarungen nach „altem System“ abgeschlossen werden. Auf Personen, die vor dem Stichtag eine Qualifizierungsvereinbarung hatten, kommen die bisherigen Regelungen zur Anwendung. Allerdings konnten ab dem Stichtag keine neuen Assistenzprofessor*innen nach den bisherigen Regelungen aufgenommen werden.

Weiterentwicklung des Karrieremodells des Kollektivvertrages

Mit dem 1. Oktober 2016 griff der Gesetzgeber diese Regelung auf und entwickelte sie in § 99 Abs 4 bis 7 UG weiter. Für das Auswahlverfahren, eine Laufbahnstelle,

bei der eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wird, werden Mindeststandards festgelegt und des Weiteren erhalten die Universitätsprofessor*innen des Fachbereichs ein Anhörungsrecht. Die Laufbahnstellen wurden nun auch insofern attraktiver, da man bei der Erfüllung der QV der „Professorenkurie“ bzw. gem. § 94 Abs 2 Z 1 UG der Gruppe der Universitätsprofessor*innen angehört. Mit dem Erreichen der QV erhält man weiterhin die Bezeichnung Assoziierte*r Professor*in, allerdings ist man organisationsrechtlich in der gleichen Gruppe wie berufene Universitätsprofessor*innen.

Abb. 2: Entwicklung Assoz. Prof. und Assistenzprof.



Daten des unidata des bmbwf; Universitäten, Personal nach Verwendung, Kopffzahlen. <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx>

Assoziierten Professor*innen steht aber ein weiterer Karriereschritt durch ein abgekürztes Berufungsverfahren offen. Eine Universität kann ein Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs 4 UG durchführen. Stellen werden im Mitteilungsblatt der Universität ausgeschrieben, Assoziierte Professor*innen der Universität können sich bewerben. Die Auswahl des/der besten Kandidat*in trifft der/die Rektor*in nach Anhörung der Universitätsprofessor*innen des fachlichen Bereichs. Nähere Bestimmungen zu diesem abgekürzten Berufungsverfahren sind in der Satzung der Universität festzulegen.

Ein/e erfolgreiche/r Bewerber*in ist nun gänzlich den berufenen Universitätsprofessor*innen (nach § 98 und § 99 UG) gleichgestellt und führt nun auch die Bezeichnung „Universitätsprofessor*in“.

Die Universitäten setzen auch diese Möglichkeit bereits um. Per 31.12.2017 befanden sich bereits 26 Personen in der Personalkategorie und seit dem 31.12.2019 bereits 55 Personen (Daten des unidata des bmbwf; Universitäten, Personal nach Verwendung, Kopffzahlen <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>).

Von den 22 Universitäten wenden 13 das durch den Gesetzgeber ergänzte Karrieresystem bereits an. Das Personal stieg in den letzten drei Jahren langsam aber kontinuierlich in diesen Personalkategorien an.

4. Wissenschaftlich oder künstlerische Mitarbeiter*innen der Universität gemäß Kollektivvertrag - Kurzbeschreibung

Studentische Mitarbeiter*innen

Sie sind befristet beschäftigte Studierende, die bis zu 20 Stunden beschäftigt werden können. Während der lehr-

veranstaltungsfreien Zeit ist ein höheres Beschäftigungsausmaß möglich. Sie können auch im Rahmen von Projekten beschäftigt werden.

Praedoc: Universitätsassistent*innen ohne Doktorat

Mit Abschluss eines für die Verwendung in Betracht kommenden Studiums (Master, Magister, Diplomstudium) ist eine Bewerbung auf eine Praedoc Stelle möglich. Diese Stellen werden befristet vergeben. Das Arbeitsverhältnis dient zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Bildung.

Wissenschaftliche oder künstlerische Projektmitarbeiter*innen

Projektmitarbeiter*innen werden im Regelfall befristet für die Dauer eines Projekts aufgenommen, das von Dritten finanziell gefördert wird.

Senior Scientist (wissenschaftliche Fächer) und Senior Artist (künstlerische Fächer)

Diese Mitarbeiter*innen haben ein für ihre Verwendung in Betracht kommendes Studium (Master, Magister, Diplomstudium, Doktorat oder PhD) abgeschlossen. Sie werden für eine nicht nur vorübergehende wissenschaftliche oder künstlerische Verwendung aufgenommen. Im Gegensatz zu den Praedoc Universitätsassistenten dient ihr Arbeitsverhältnis nicht zu einer Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Bildung. Je nach Arbeitsvertrag können sie mit unterschiedlicher Ausprägung in der Wissenschaft oder in den Künsten, in der Verwaltung oder in der Lehre eingesetzt werden. Senior Lecturer sind eine Sonderform der Senior Scientist/Artist, da sie überwiegend in der Lehre eingesetzt werden.

Lektor*innen

Sie sind teilzeitbeschäftigt und werden ausschließlich in der Lehre eingesetzt. Sie sind im Regelfall befristet.

Postdoc: Universitätsassistent*innen mit Doktorat

Die Stellen werden im Regelfall befristet vergeben, bei der Ausschreibung wird ein abgeschlossenes Doktorat (oder der PhD-Abschluss) verlangt. Das Arbeitsverhältnis dient wie bei den Praedoc zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Bildung und auch zur Vorbereitung für die Bewerbung auf ein/e Professor*innenstelle.

- i Universitätsgesetz 2002: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20002128/UG%2c%20Fassung%20vom%2007.07.2020.pdf>
- ii Vertragsbedienstetengesetz 1948: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/10008115/VBG%2c%20Fassung%20vom%2007.07.2020.pdf>
- iii Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/10008470/BDG%201979%2c%20Fassung%20vom%2007.07.2020.pdf>
- iv Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten: <https://uniko.ac.at/organisation/dachverband/kollektivvertrag/>

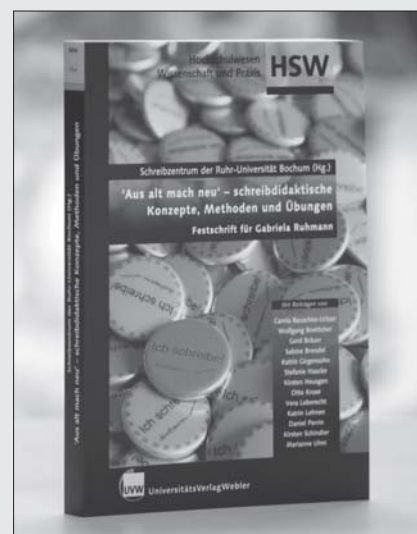
■ **Doris Schöberl**, Mag., Stellvertretende Generalsekretärin der Österreichische Universitätenkonferenz, Wien,
E-Mail: doris.schoeberl@uniko.ac.at

Schreibzentrum der Ruhr-Universität Bochum (Hg.)
'Aus alt mach neu' – schreibdidaktische Konzepte, Methoden und Übungen
 Festschrift für Gabriela Ruhmann

Gabriela Ruhmann hat die Schreibdidaktik und Schreibforschung im deutschsprachigen Raum nachhaltig geprägt und entscheidend an ihrer Entwicklung als wissenschaftliche Disziplin mitgewirkt. Neben ihrer Bedeutung für die Schreibdidaktik und die Institution ‚Schreibzentrum‘ hat sie aber insbesondere viele Menschen beruflich und persönlich sehr geprägt. Einige davon sind die Beiträgerinnen und Beiträger dieser Festschrift, die von und mit ihr gelernt und gearbeitet haben und mittlerweile alle ausgewiesene Expertinnen und Experten unseres Fachbereichs sind. In dieser Festschrift stellen sie schreibdidaktische Konzepte und Übungen vor, zu denen sie durch Gabriela Ruhmann angeregt wurden. Da Gabriela Ruhmann auch als Quer- und Neudenkerin bekannt ist, finden sich konsequenterweise auch unkonventionellere Beiträge wieder.

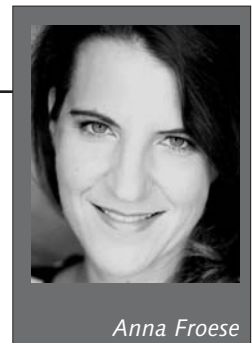
ISBN 978-3-946017-09-7, Bielefeld 2017, 203 Seiten,
33.80 Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22



Anna Froese

Wissenschaft ohne (disziplinäre) Grenzen: Wie sich Interdisziplinarität im deutschen Wissenschaftssystem verankern lässt



Anna Froese

Interdisciplinarity has gained significant popularity over the last years as it has the potential for solving complex problems and generating highly innovative research. Yet, the German research system is still structured based on the idea of separated disciplines. This article describes the advantages and challenges of interdisciplinary research. It presents strategies that help fostering interdisciplinary research and implement it as a principle of complementarity.

Interdisziplinarität ist ein Prinzip in der Wissenschaft, das in den letzten Jahren an Popularität gewonnen hat (Biancani et al. 2018): Forschungszentren, Studiengänge und Konferenzen sind – unabhängig von den konkreten Themen – immer öfter interdisziplinär konzipiert. Mit Interdisziplinarität verbindet sich die Hoffnung, hochinnovatives Wissen für die Lösung komplexer Probleme, z.B. Klimawandel, entwickeln zu können (Gibbons 1994; Rhoten/Pfirman 2007).

Doch Interdisziplinarität fügt sich nicht organisch in das deutsche Wissenschaftssystem ein. Denn nach wie vor ist das System vorrangig disziplinär strukturiert (Clark 1983): Dies gilt für Fakultäten, Fachzeitschriften wie für wichtige Drittmittelgeber. Die Einführung formaler interdisziplinärer Strukturen führt nicht automatisch dazu, dass Wissenschaftler*innen auch tatsächlich interdisziplinär arbeiten. Interdisziplinär zu forschen ist aufwändig, voraussetzungsvoll und kann ein Risiko für die wissenschaftliche Karriere darstellen. Studien belegen, dass interdisziplinär arbeitende Wissenschaftler*innen weniger Artikel publizieren und später auf eine Professur berufen werden als Forschende, die disziplinär forschen (Zuber/Hüther 2013).

Wie kann das Versprechen der Interdisziplinarität unter diesen Umständen eingelöst werden? Wie kann Interdisziplinarität zum Leben erweckt werden, um zu verhindern, dass sie ein reines „Etikett“ bleibt, um Forschungsgelder einzuwerben? Der Artikel beleuchtet die Vorteile und Risiken interdisziplinärer Forschung und beschreibt neue Ansätze zur besseren strukturellen Verankerung von Interdisziplinarität.

Das Versprechen von Interdisziplinarität

Interdisziplinarität ist eine Form der kollaborativen Wissensproduktion, durch die Forschende verschiedener Disziplinen Methoden, Ideen, Konzepte, Daten und Ergebnisse integrieren, um eine gemeinsame Forschungsfrage zu beantworten. Interdisziplinarität bedeutet also, Problemstellungen aus einer umfassenden Perspektive zu identifizieren, zu definieren und zu bearbeiten (Na-

tional Academy of Sciences und National Academy of Engineering 2005, S. 2). Und dies ist die wichtigste Voraussetzung für Interdisziplinarität. Es geht nicht nur um ein Nebeneinander, sondern um ein Miteinander (Rhoten 2003). Tatsächlich muss durch geteiltes Wissen neues Wissen entstehen.

Interdisziplinarität hat zwei entscheidende Vorteile. Erstens wird Interdisziplinarität das Potenzial zugesprochen, komplexe Probleme des 21. Jahrhunderts lösen zu können (Wissenschaftsrat 2015). So genannte Grand Challenges wie Klimawandel, Migration und Hungerkrisen verlangen nach Antworten, die sich aus der Kombination verschiedener Ansätze speisen. Dies zeigt auch die aktuelle COVID-19-Pandemie. Oft löst interdisziplinäre Wissenschaft Rätsel, die nur durch eine übergeordnete Perspektive zu bearbeiten sind. In einer zunehmend volatilen und unsicheren Welt wird es wichtiger, komplexe Zusammenhänge von Ursachen und Folgen verstehen sowie mögliche Lösungen entwickeln zu können.

Zweitens ist Interdisziplinarität ein zentraler Motor für die wissenschaftliche Entwicklung. Universalgelehrte wie Leonardo da Vinci erreichten bedeutende Innovationen in verschiedenen Gebieten der Wissenschaften wie der Malerei, Bildhauerei, Architektur, Mechanik, Ingenieurskunst und Naturphilosophie. Da Vinci definierte nicht nur neue Grundlagen für die Malerei und gilt als Wegbereiter der Farbenlehre. Zu seinen bedeutendsten Arbeiten zählen auch Anatomie- und Konstruktionsstudien, Bauwerke, technische Anlagen und Fluggeräte. Interdisziplinarität ließ sich in früheren Zeiten leichter realisieren, da der Differenzierungsgrad der Wissenschaften geringer war.

Gerade in Zeiten disruptiven Wandels bietet Interdisziplinarität signifikante Innovationsvorteile: Interdisziplinäre Forschung bringt radikale Innovationen, d.h. grundlegende Neuerungen hervor, die oftmals an der Grenze zwischen Disziplinen entstehen (Hollingsworth 2002, 2006). Sie ermöglicht ungewöhnliche und überraschende Verbindungen zwischen bisher isolierten Wissensgebieten, die besonders kreative Ergebnisse fördern können. Neues Wissen entsteht vor allem durch die Übertragung von

Konzepten einer Disziplin auf eine andere. Esther Duflo übernahm die Methode der randomisierten kontrollierten Studien, die in der Medizin bei der Zulassung von Medikamenten genutzt wird. Sie setzte Kontrollgruppen ein, um die Effektivität entwicklungspolitischer Maßnahmen zu überprüfen. Damit gelang es Duflo, das Feld der Entwicklungsökonomie zu revolutionieren. Im Jahr 2019 erhielt sie als zweite Frau in der Geschichte den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften.

Seit einigen Jahren ist zu beobachten, dass vermehrt gänzlich neue wissenschaftliche Felder, sogenannte „emerging fields“, an den Schnittstellen verschiedener Disziplinen entstehen. So formierte sich das Feld der Computational Social Sciences (Soziologie und Informatik), das soziale Phänomene vor allem mithilfe von Big-Data-Informationstechnologie untersucht. Das Feld der Neuroimmunologie entwickelte sich durch die Erkenntnis, dass sich das Immunsystem und das Gehirn wechselseitig beeinflussen. Ist unser Immunsystem gesund, sind wir vor Erkrankungen des Gehirns gut geschützt. Die Neuroimmunologie bietet grundlegend neue Therapieformen, z.B. für die Behandlung von Alzheimer, die die so genannte Neuroimmunität (Schwartz/London 2015) stärken.

Strukturelle Hemmnisse für Interdisziplinarität

Demgegenüber stößt Interdisziplinarität auf strukturelle Hemmnisse, die mit interdisziplinärer Forschung einhergehen, die wir in einer Studie im Jahre 2018 systematisch erfassten. Hierfür führten wir 35 leitfadengestützte qualitative Interviews mit Forschenden durch, die in interdisziplinären Kontexten in fünf deutschen Forschungsinstituten und fünf Universitäten arbeiten. Dabei stellten wir fest, dass die Mehrheit der Wissenschaftler*innen motiviert ist, interdisziplinär zu forschen. Universitäten und außeruniversitäre Forschungsinstitute fördern Interdisziplinarität durch abteilungsübergreifende Brückenprojekte, Forschungsgelder und interdisziplinär zusammengesetzte Projektgruppen etc. Forschungsförderprogramme wie „Horizon 2020“ der EU und die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder haben die Bildung großer interdisziplinärer Zentren gefördert. Nichtsdestotrotz richtet ein großer Teil der Wissenschaftler*innen, die in formal interdisziplinären Strukturen arbeiten, ihre Arbeit jedoch disziplinär aus. Was sind die Gründe hierfür?

Die Förderinstrumente einzelner Institute stoßen an ihre Grenzen, da innerhalb des wissenschaftlichen Feldes disziplinäre „Tiefenstrukturen“ wirksam sind (Froese et al. 2019). Karrierewege in der Wissenschaft sind durch eine lange Phase der Unsicherheit und eine zunehmende Selektivität gekennzeichnet (Rhoten/Parker 2004) – dies gilt besonders für interdisziplinäre Karrieren. Die Personalstruktur weist die Form einer Pyramide auf (Janson et al. 2007). Während ein vergleichsweise hoher Anteil der Master-Absolventen promoviert, wird nur ein geringer Anteil auf eine Professur berufen. Obwohl zunehmend interdisziplinäre Masterstudiengänge eingerichtet werden, sind interdisziplinär denominierte Lehrstühle nach wie vor die Ausnahme. Da es vielen Forschenden unrealistisch erscheint, dieses Nadelöhr passieren zu können,

wenden sie sich von interdisziplinärer Forschung ab, um Reputation in ihrer Heimatdisziplin zu erwerben (Froese et al. 2019).

Veröffentlichungspraktiken und die Bewertung von Forschung werden primär von monodisziplinären Standards bestimmt. Die karriererelevante Produktivität interdisziplinär arbeitender Wissenschaftler ist geringer. So zeigte eine Untersuchung von 850 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den USA, dass sie durchschnittlich 7 Artikel weniger, 20 statt 27, als ihre disziplinär arbeitenden Kollegen, veröffentlichten (Leahey et al. 2016). Interdisziplinäre Arbeiten werden zwar häufiger zitiert, aber dieser Effekt kann die Produktivitätsnachteile nicht ausgleichen. Häufig fehlen karrierefördernde Publikationsmöglichkeiten. Fachzeitschriften, die in Rankings die oberen Plätze einnehmen, bevorzugen monodisziplinäre Arbeiten (Rafols et al. 2012). Zudem ist die Qualität interdisziplinärer Arbeit schwerer einzuschätzen, da Fachfremde nicht mit den jeweiligen Standards vertraut sind. Sinnvolle Kriterien zur Bewertung interdisziplinärer Arbeit sind bisher nur in Ansätzen ausgearbeitet.

Ein neues Modell für das deutsche Wissenschaftssystem

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aktuell eine Inkonsistenz zwischen wissenschaftspolitischen Förderinstrumenten und den strukturellen Bedingungen besteht (Donina et al. 2017). Wissenschaftspolitische Akteure sind überzeugt, dass die Einrichtung von als interdisziplinär bezeichneter Strukturen dazu führt, dass tatsächlich interdisziplinär gearbeitet wird. Disziplinäre „Tiefenstrukturen“ erschweren dies jedoch weitgehend (Froese et al. 2019).

Dem deutschen Wissenschaftssystem geht auf diese Weise wichtiges Potenzial verloren. Gerade im internationalen Innovationswettbewerb entstehen Nachteile gegenüber Ländern wie USA und UK, die Interdisziplinarität eine höhere Bedeutung einräumen. An renommierten Forschungsuniversitäten wie der Stanford University engagieren sich insbesondere die forschungstärksten Wissenschaftler*innen in interdisziplinären Zentren. Solange Interdisziplinarität in Deutschland nicht hinreichend institutionell verankert wird, werden sich Forschende nur temporär engagieren und interdisziplinäre Forschung eine marginale Bedeutung behalten (Reybold/Halx 2012; Llerena/Meyer-Krahmer 2004).

Doch die Frage, wie Interdisziplinarität einen geeigneten Platz im Wissenschaftssystem finden kann, ist weitgehend unbeantwortet geblieben. Hierfür ist ein grundlegender Strukturwandel des deutschen Wissenschaftssystems notwendig. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Interdisziplinarität flächendeckend eingeführt werden soll. Vielmehr empfiehlt es sich, Synergieeffekte mit disziplinären Strukturen zu erreichen. Es wäre sinnvoll und notwendig, Interdisziplinarität komplementär wirken zu lassen. Reformbedürftig ist nicht nur die Organisation von Universitäten und Forschungseinrichtungen – auch die Kriterien zur Bewertung von Forschung müssen überdacht werden.

Wie würde das konkret aussehen? Das sogenannte Komplementärmodell zielt auf eine stärkere Balance zwischen Disziplinarität und Interdisziplinarität ab. In-

terdisziplinär arbeitende Wissenschaftler*innen haben in diesem Modell eine feste Heimatdisziplin, sind aber gleichzeitig Teil eines interdisziplinären Zentrums, in dem sie Projekte durchführen (British Academy 2016). Hierdurch wird die Durchlässigkeit zwischen Disziplinen erhöht, wobei eine Anbindung an „gesicherte Strukturen“ der disziplinären Ordnung bestehen bleibt.

Interdisziplinarität wird sich in nur dann institutionalisieren und verstetigen können, wenn sich die Arbeitsbedingungen in interdisziplinären Kontexten verbessern, d.h. interdisziplinäres Arbeiten mit Reputation, Forschungsgeldern und Aufstiegsmöglichkeiten belohnt wird. Es ist zentral, dass Studierende und Promovierende, die in interdisziplinären Studiengängen und Promotionsprogrammen ausgebildet werden, attraktive Optionen für interdisziplinäre Karrieren vorfinden. Hierfür ist es notwendig, den Anteil interdisziplinär denominierter Professuren zu erhöhen. Interdisziplinäre Zentren wie das Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft in Berlin beschreiben diesbezüglich in Deutschland neue Wege. Einige der eingerichteten Professuren sind an zwei Fakultäten verankert und die Lehrstuhlinhaber halten Vorlesungen an beiden Fakultäten. An einigen forschungsstarken Universitäten in den USA gehören divers zusammengesetzte Berufungskommissionen inzwischen zum Standard. Weiterhin ist es wichtig, Fragestellungen anzuerkennen, die interdisziplinäre Antworten erfordern und bisher in monodisziplinären Kontexten nicht gestellt werden. Zudem müssen interdisziplinäre Kompetenzen, die für das Gelingen voraussetzungsvoller interdisziplinärer Kooperationen essentiell sind, gezielt Teil der akademischen Ausbildung werden (Froese et al. 2019).

Förderlich wäre es, wenn hochrangige Fachzeitschriften interdisziplinäre Sektionen und Sonderausgaben etablieren und somit karriereförderliche Möglichkeiten bieten, interdisziplinäre Arbeiten zu veröffentlichen.

Bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sind neben disziplinären Standards interdisziplinäre Kriterien stärker zu gewichten. Es soll ein hybrides Bewertungssystem für Institute mit entsprechenden Kriterien entwickelt werden, das hauptsächlich weiterhin das Prinzip der Disziplinarität und ergänzend dem der Interdisziplinarität abbildet. Hierfür sind interdisziplinär zusammengesetzte Kommissionen notwendig (British Academy 2016), die disziplinäre Peer-Review-Verfahren ergänzen. Es empfiehlt sich, passende Qualitätskriterien für interdisziplinäre Forschung zu entwickeln und deren Güte systematisch zu testen.

Einen prestigeträchtigen Preis für hochinnovative interdisziplinäre Wissenschaft auszuloben, kann dazu beitragen, die Reputation, öffentliche Anerkennung und Bekanntheit für interdisziplinäre Arbeit zu erhöhen.

Nur ein ganzheitlicher Wandel des Hochschul- und Wissenschaftssystems kann dazu führen, dass die bisher ungenutzten Potenziale von Interdisziplinarität ausgeschöpft werden können. Diesen Weg zu beschreiten, ist mit vielen Widerständen verbunden, aber lohnenswert, da interdisziplinäre Forschung dringend benötigte Lösungen bietet. Auf diese Weise wird aus einer „Mission Impossible“ ein Erfolgsmodell.

Literaturverzeichnis

- Biancani, S./Dahlander, L./McFarland, D. A./Smith, S. (2018): Superstars in the making? The broad effects of interdisciplinary centers. In: *Research Policy*, 47 (3), pp. 543-557. DOI: 10.1016/j.respol.2018.01.014.
- British Academy (2016): *Crossing Paths. Interdisciplinary Institutions, Careers, Education and Applications*. Hg. v. British Academy Working Group on Interdisciplinarity. British Academy. Online verfügbar unter <https://www.britac.ac.uk/sites/default/files/Crossing%20Paths%20-%20Full%20Report.pdf> (23.08.2017).
- Clark, B. R. (1983): *The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Donina, D./Seeber, M./Paleari, S. (2017): Inconsistencies in the Governance of Interdisciplinarity. The Case of the Italian Higher Education System. In: *Science and Public Policy*, 44 (6), pp. 865-875. DOI: 10.1093/scipol/scx019.
- Froese, A./Woiwode, H./Suckow, S. (2019): *Mission Impossible? Neue Wege zu Interdisziplinarität. Empfehlungen für Wissenschaft, Wissenschaftspolitik und Praxis*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Gibbons, M. (1994): *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: Sage Publications.
- Hollingsworth, J. R. (2002): *Research Organizations and Major Discoveries in Twentieth-Century Science*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Hollingsworth, J. R. (2006): A Path-Dependent Perspective on Institutional and Organizational Factors Shaping Major Scientific Discoveries. In: Hage, J./Meeus, M. T. H. (eds.): *Innovation, science, and institutional change. A research handbook*. Oxford: Oxford University Press, pp. 423-441.
- Janson, K./Schomburg, H./Teichler, U. (2007): *Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Münster/München.
- Leahey, E./Beckman, C. M./Stanko, T. L. (2016): Prominent but Less Productive. In: *Administrative Science Quarterly*, 62 (1), pp. 105-139. DOI: 10.1177/0001839216665364.
- Llerena, P./Meyer-Krahmer, F. (2004): Interdisciplinary research and the organization of the university: general challenges and a case study. In: Geuna, A./Salter, A. J./Steinmueller, W. E. (eds.): *Science and innovation. Rethinking the rationales for funding and governance*. Northampton: Elgar (New horizons in the economics of innovation), pp. 69-89.
- National Academy of Sciences/National Academy of Engineering (2005): *Facilitating interdisciplinary research*. Washington, D.C.: The National Academies Press.
- Rafols, I./Leydesdorff, L./O'Hare, A./Nightingale, P./Stirling, A. (2012): How journal rankings can suppress interdisciplinary research: A comparison between innovation studies and business & management. In: *Research Policy*, 41, pp. 1262-1282.
- Reybold, L. E./Halx, M. D. (2012): Coming to Terms with the Meaning of Interdisciplinarity: Faculty Rewards and the Authority of the Discipline. In: *The Journal of General Education*, 61 (4), pp. 323-351.
- Rhoten, D. (2003): *A Multi-Method Analysis of the Social and Technical Conditions for Interdisciplinary Collaboration*. Final Report. Hg. v. The Social Science Research Council. Online verfügbar unter <https://www.ssrc.org/publications/view/91820A2E-B970-DE11-BD80-001CC477EC70> (07.03.2019).
- Rhoten, D./Parker, A. (2004): Education. Risks and rewards of an interdisciplinary research path. In: *Science (New York)*, 306 (5704), p. 2046. DOI: 10.1126/science.1103628.
- Rhoten, D./Pfirman, S. (2007): Women in interdisciplinary science: Exploring preferences and consequences. In: *Research Policy*, 36 (1), pp. 56-75. DOI: 10.1016/j.respol.2006.08.001.
- Schwartz, M./London, A. (2015): *Neuroimmunity. A new science that will revolutionize how we keep our brains healthy and young*. New Haven/London: Yale University Press.
- Wissenschaftsrat (2015): *Grand Societal Challenges as a Topic for Science Policy*. Stuttgart: Hg. v. Wissenschaftsrat. Online verfügbar unter http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4594-15_engl.pdf.
- Zuber, S./Hüther, O. (2013): Interdisziplinarität in der Exzellenzinitiative – auch eine Frage des Geschlechts? In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 35 (4), S. 54-81.

■ Anna Froese, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsgruppe der Präsidentin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, E-Mail: anna.froese@wzb.eu

Karin Gavin-Kramer

Allgemeine Studienberatung nach 1945: Entwicklung, Institutionen, Akteure
Ein Beitrag zur deutschen Bildungsgeschichte

Über Allgemeine Studienberatung, obwohl schon in den 1970er Jahren in bildungspolitischen Empfehlungen von KMK und WRK als wissenschaftliche Tätigkeit beschrieben, gibt es bis heute keine ausführliche Publikation. Dieses Buch füllt daher eine langjährige Lücke. Es geht darin nicht nur um Geschichte und Entwicklung der Institution „Allgemeine Studienberatung“, sondern auch um ihre Akteure. Nach einer allgemeinen Einführung in die Geschichte der Zentralen Studienberatungsstellen, ihrer bildungspolitischen Bedeutung und ihren Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen zu Studienfachberatung, Psychologischer Beratung und Berufsberatung geht es in den Kapiteln 7, 8 und 9 vor allem um die Beratungskräfte selbst. Während Kapitel 7 mit praktischen Beispielen das Aufgabenspektrum und die Eingruppierungsproblematik behandelt, geht es in Kapitel 8 um die Entwicklung der organisierten Studienberatung, v. a. ARGE, GIBeT und FEDORA. Kapitel 9, das letzte Kapitel des Buchteils, behandelt die „Beraterkooperation auf Länderebene“ und beschreibt, wie sich diese in den einzelnen Bundesländern entwickelt hat. Im Anhang I kommen dann u. a. Studienberaterinnen und Studienberater selbst zu Wort: 15 Kolleginnen und Kollegen aus sechs Bundesländern, überwiegend ZSB-Leiter*innen der zweiten Beratergeneration, haben in den Jahren 2009 bis 2014 auf Interviewfragen der Autorin geantwortet.

Einen besonderen Leistungsaspekt der Allgemeinen Studienberatung und ihrer Akteure dokumentiert anschließend die über 100-seitige Tagungschronik, die u. a. Tagungs- und Workshopthemen von 1971 bis 2017 umfasst. Anhang II bietet unter insgesamt etwa 90 Dokumenten auch frühe Resolutionen und Protokolle der organisierten Studienberaterschaft.

Das Buch ist nicht nur eine Fakten-Fundgrube für dringend notwendige neue Untersuchungen zur Allgemeinen Studierendenberatung, sondern auch für Studienberaterinnen und Studienberater, die ihr Tätigkeitsfeld besser kennenlernen wollen. Es eignet sich als Nachschlagewerk für Bildungsforscher und -politiker ebenso wie als historische Einführung in die deutsche Bildungspolitik nach 1945 einschließlich Exkursen zur Situation in der DDR und zu den Anfängen der Studierendenberatung in Österreich und der Schweiz.

ISBN 978-3-946017-15-8, Bielefeld 2018,
E-Book, 597 Seiten + 766 Seiten Anhänge (Bibliografie,
Chronik, Interviews, Dokumente etc.), 98.50 Euro



Erhältlich im Fachbuchhandel, als Campuslizenz oder direkt beim Verlag.

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte HSW, HM, P-OE, ZBS und QiW

Auf unserer Website www.universitaetsverlagwebler.de erhalten Sie Einblick in das Editorial und Inhaltsverzeichnis aller bisher erschienenen Ausgaben.

Nach zwei Jahren sind alle Ausgaben eines Jahrgangs frei zugänglich.

HSW

Das Hochschulwesen

Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik

HSW 1+2/2020

Peter-Georg Albrecht & Anne Lequy
Lehrverfassungen im Vergleich – Eine explorative Untersuchung ausgewählter deutscher Lehrverfassungen

Christine Böckelmann & Sheron Baumann
Praxiserfahrung von Dozierenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz

Martina King
Das Eignungsberatungsverfahren PARcours: Stärken, Schwächen und Nutzen für die Lehramtsstudierenden

Elena Wilhelm
Zehn Thesen zur Entwicklung der Pädagogischen Hochschulen der Schweiz

Jana Jungjohann, Larissa Fühner & Alexander Pusch
Hochschuldidaktische Seminarkonzeption für eine inklusionsvorbereitende Lehramtsausbildung in den Naturwissenschaften

Wolff-Dietrich Webler
Studium auf Distanz zur Hochschule Ein Plädoyer für selbstgesteuertes Lernen oder Selbststudium mit Hilfe traditioneller Methoden und digitaler Medien Reflexion und praktische Handlungsanleitung

HM

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

HM 1/2020
(Vorschau)

Peter Mudra & Harry Müller
Das „Nichtsemester“ ist keine Lösung Warum der Beschluss der KMK zur Durchführung des Sommersemesters 2020 zu begrüßen ist

Thorben Sembritzki
Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement

HM-Gespräch von Alexander Dilger mit Wolff-Dietrich Webler über eine Bilanz seines Lebens aus Anlass seines 80. Geburtstages

HM-Gespräch zwischen Christa Cremer-Renz und Wolff-Dietrich Webler über den „Karriereweg FH-Professur“

P-OE

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer, Programm-Organisatoren

P-OE 1+2/2020

Die digitale Transformation in Hochschulen und Universitäten

Fred G. Becker et al.
Qualität von universitären Berufungsverfahren aus der Sicht von Personalprofessor*innen: Eine empirische Studie

Melissa Hennen et al.
Mentoring als Beitrag zur Integration Geflüchteter an deutschen Universitäten am Beispiel des P2P PLUS-Mentoring-Programms der LMU

Sonja Militz et al.
Die Wirksamkeit von Mentoring im Studium am Beispiel des Peer-to-Peer-Mentoring-Programms der LMU

Katrin Klink & Andreas Tesche
Diversity Mainstreaming – wie die Verbindung von Personalentwicklung und Diversity Management zur Organisationsentwicklung beitragen kann

Alexander Bazhin
Lernzentrische persönlichkeitsorientierte Förderung von Schlüsselkompetenzen in Studium und Personalentwicklung

Dagmar Grübler
Digitalisierung und Personalentwicklung – ein Status Quo aus der Sicht einer Personalentwicklerin

Diane Pfaff
Ein Virus als Beschleuniger der digitalen Transformation an Hochschulen

Susanne Schulz
Implikationen digitaler Transformation

P-OE-Gespräch mit Bibiana Kemner

ZBS**Zeitschrift für
Beratung und Studium**

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

ZBS 2+3/2020
Umgang mit Studienzweifel und
-abbruch*Houdä Lenzen*Reproduktionstheorie und Theorie
der Interaktionsrituale. Soziologische
Impulse für die Studienberatung zur
Verhinderung von Studienabbrüchen*Carla Kühling-Thees et al.*Bedingungsfaktoren für den
Studienabbruch und Fachwechsel
in den Sozialwissenschaften*Kerstin Heil et al.*Warum nehmen Studienabbrecher*
innen und Studienzweifelnde der
Ingenieurwissenschaften an FHs selten
Beratungsangebote wahr?*Kristina Wopat & Theresa Wand*
Leuchtturmprojekt Quickstart Sachsen
– eine organisationssystemische
Betrachtung*Doreen Weichert & Irene Sperfeld*
Der Workshop „Kompetent ins Studi-
um“ an der Hochschule Dresden
unterstützt Studieninteressierte in der
Phase der Entscheidungsfindung*Bernt-Michael Hellberg et al.*
Netzwerkauf- und -ausbau als zentrale
Aufgabe im Verbundprojekt „Campus
OWL – Chancen bei Studienzweifel
und Studienausstieg“*Matthias Körber et al.*Bindung von Studienabbrecher*innen
an die Region Meck.-Pomm.*Ingo Blaich & Juliane Egerer*

Was leistet die Studienfachberatung?

*Andrea Geisler et al.*FragBeLa® der Beratungs-Chatbot für
Lehramtsstudierende: von der Idee bis
zum ersten Einsatz**QiW****Qualität in der Wissenschaft**Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in
Forschung, Studium und Administration**QiW 2/2020****Qualitätsforschung***Pascale Stephanie Petri*Das Individuum im Fokus: Was
wissen wir eigentlich über
individuelle Gelingensbedingungen
für ein Studium?
Ergebnisse empirischer
Primärstudien und Metaanalysen
zu Studienerfolg und
Studienabbruch*Florian Reith & Markus Seyfried*Qualitätsmanagement und das
Puffern externer und interner
Anforderungen*Ester Höhle & René Krempkow*
Die Prüfung der Datenqualität bei
einer heterogenen, teilweise
unbestimmten Befragengruppe**Für weitere
Informationen**

- zu unserem Zeitschriftenangebot,
- zum Abonnement einer Zeitschrift,
- zum Erwerb eines Einzelheftes,
- zum Erwerb eines anderen Verlagsproduktes,
- zur Einreichung eines Artikels,
- zu den Hinweisen für Autorinnen und Autoren

oder sonstigen Fragen,
besuchen Sie unsere Website:
universitaetsverlagwebler.deoder wenden Sie sich
direkt an uns:**E-Mail:**

info@universitaetsverlagwebler.de

Telefon:

0521/ 923 610-12

Fax:

0521/ 923 610-22

Postanschrift:UniversitätsVerlagWebler
Bünder Straße 1-3
Hofgebäude
33613 Bielefeld

Erhard Wiersing Hartmut von Hentig – Ein Essay zu Leben und Werk

Hartmut von Hentig (Jg. 1925) darf als der bedeutendste und innovativste deutsche Pädagoge des letzten Drittels des 20. Jahrhunderts gelten. Zudem hat er sich durch sein bildungspolitisches und bürgerschaftliches Engagement einen Namen gemacht und wird als ein universell an Kultur interessierter Literat und sprachmächtiger Redner und Erzähler überaus geschätzt. Beeindruckend ist so die große, ihresgleichen suchende Zahl an Veröffentlichungen. Dieses Lebenswerk würdigt Erhard Wiersing, der Autor dieses Essays, in einem kritischen Durchgang durch die am meisten beachteten Schriften Hentigs. Es wird dabei ein großer Bogen geschlagen von seinen (Schul-)Erfahrungen in Kindheit und Jugend über seine Schulkarriere als Lehrer für Alte Sprachen an einem Landerziehungsheim und einem Gymnasium, seine Professur für Allgemeine Pädagogik an der Universität Göttingen und die Konzipierung, Gründung und Leitung zweier Versuchsschulen an der Universität Bielefeld bis schließlich zu seinem Verständnis der bildungstheoretischen Bedeutung des klassischen Altertums.

Indessen aber war Hartmut von Hentig – dieser über die Jahrzehnte allseits anerkannte und mit einer Vielzahl von Preisen ausgezeichnete Wissenschaftler, bildungstheoretische und -politische Vordenker, Begründer einer Pädagogik und praktische Pädagoge – im März 2010 in die Schlagzeilen geraten, als sich herausstellte, dass sich sein langjähriger Freund Gerold Becker zur Zeit seiner

Schulleiterschaft am Landerziehungsheim Odenwaldschule zwischen 1971 und 1985 an Schülern vergangen hat, und als daraufhin ein Journalist in der Süddeutschen Zeitung die Vermutung aussprach, dass er davon gewusst haben müsse. Diese Unterstellung hat Hentig sofort und entschieden zurückgewiesen und darüber auch mehrere Erklärungen abgegeben. Da dem aber in der Öffentlichkeit nur zum Teil geglaubt worden ist, hat er zur Wiederherstellung seiner Glaubwürdigkeit in seinem Buch „Noch immer Mein Leben“ (2016) nochmals die Gründe für seine damals gegenüber dem Freund gehegte Arglosigkeit ausführlich dargelegt. Dem ist Erhard Wiersing in einer gründlichen Recherche nachgegangen. Im Ergebnis hält er alle Hartmut von Hentig gemachten Unterstellungen für grundlos. Und weil auch nach zehn Jahren keiner der Ankläger einen gegenteiligen Beweis hat erbringen können, fordert er die an der ungeprüften Verbreitung der rufschädigenden Behauptungen beteiligten Presseorgane auf, ihr damaliges Verhalten auch formell zu bedauern und an der Rehabilitation Hartmut von Hentigs mitzuwirken. Darauf habe dieser auch ein Recht.



ISBN 978-3-946017-19-6, Bielefeld 2020, 429 Seiten, 59.90 Euro zzgl. Versand

Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – auch im Versandbuchhandel (aber z.B. nicht bei Amazon).

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22