

**ÖSTERREICHISCHER
WISSENSCHAFTSRAT**

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERE UND PARTIZIPATION

**WEGE UND IRRWEGE
TAGUNGSBAND 2011**



Wissenschaftliche Karriere und Partizipation

Wege und Irrwege

Vorwort

Der Österreichische Wissenschaftsrat veranstaltet jährlich eine Tagung zu aktuellen Themen der Wissenschaftspolitik. Im Jahre 2011 lautete das Thema „Wissenschaftliche Karriere und Partizipation – Wege und Irrwege“. Damit wurde ein Thema aufgegriffen, das heute sowohl die Wissenschaft selbst als auch die Wissenschaftspolitik intensiv bewegt. Die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses, im Wissenschaftssystem Fuß zu fassen, steigen, aber es steigen auch die Risiken, die sich mit diesem Schritt verbinden. Meist sind es Projektanstellungsverhältnisse, in denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs wiederfindet, nicht auf Dauer gestellte feste Anstellungsverhältnisse im Universitätssystem. Das hat etwas mit rechtlichen Regelungen zu tun, aber auch mit dem Umstand, dass die Universität weit mehr Nachwuchswissenschaftler ausbildet, als sie selbst und das Wissenschaftssystem insgesamt an festen Stellen für diesen Nachwuchs bereitstellen können. Hinzu kommt die institutionell weiterhin ungeklärte Frage der zukünftigen Stellung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Universitätssystem und seiner Mitwirkungsmöglichkeiten in diesem System.

Entsprechend bilden den ersten Teil der Dokumentation Beiträge, in denen Karrieregesichtspunkte mit Partizipationsgesichtspunkten verbunden werden. Es folgen unter unterschiedlichen Fragestellungen nähere Analysen zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, ergänzt um einen Blick auf das amerikanische Universitätssystem und gefolgt von der Darstellung zweier vielversprechender Lösungsmodelle. Den Abschluss bildet ein allgemeiner Blick auf Vernunft und Unvernunft im Leben der Institution Universität.

Wien, im Oktober 2012

Inhaltsverzeichnis

Wissenschaftliche Karriere und Partizipation – Wege und Irrwege

Eine Einführung

Jürgen Mittelstraß..... 7

I. Miteinander

1. Was heißt Mitverantwortung im Wissenschaftsbetrieb?

Walter Berka..... 13

2. Karriere und Partizipation – Herausforderungen und Szenarien

Elmar Pichl..... 23

3. Braucht die Universität Partizipation?

Christian Brünner 29

II. Woher? Wohin?

4. Irrwege – Was läuft falsch?

Margret Wintermantel 39

5. Wege in ein post-feudales Universitätszeitalter

Caspar Hirschi 51

6. The US University System. An Example

Catharine R. Stimpson..... 65

III. Wohin geht der wissenschaftliche Nachwuchs?	
7. Karrierechancen für den akademischen Nachwuchs in Österreich	
Hans Pechar	77
8. Nachwuchs- und Personalpolitik an Österreichs Universitäten	
Christoph Kratky	93
9. Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftler – Wie viel Mitbestimmung ist möglich? Wie viel Mitbestimmung ist notwendig, und wo soll sie verankert sein?	
Rainer Blatt, Barbara Kraus	101
10. To care about ... Universitäre Zukunftsstrategie für die Nachwuchsförderung	
Andrea Schenker-Wicki	109
IV. Nachwuchsmodelle	
11. Das Zukunftskolleg der Universität Konstanz	
C. Giovanni Galizia	117
12. Die Junge Akademie	
Monika Appmann, Ruth Bendels, Robert Wolf	129
V. Die Universität	
13. Vernunft und Unvernunft im Universitätssystem	
Jan-Hendrik Olbertz	153
Autoren.....	167

Wissenschaftliche Karriere und Partizipation – Wege und Irrwege

Eine Einführung

Jürgen Mittelstraß

Auf den Tagungen, die der Wissenschaftsrat jährlich zu wichtigen wissenschafts- und hochschulpolitischen Fragen veranstaltet, geht es darum, Wege zwischen Wissenschaft und Gesellschaft zu öffnen und gemeinsam zu lernen. Keine Weiterbildungsmaßnahme also und keine Talkshow. Dafür sind die Dinge, mit denen wir uns befassen, zu komplex, zu anspruchsvoll – und zu kontrovers. Das gilt auch für diese Tagung, in der es um nicht weniger als um die Zukunft der Wissenschaftsinstitutionen, speziell der Universitäten, in Österreich geht und, als Teil dieser Zukunft, unter dem Stichwort ‚wissenschaftliche Karriere‘ um die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dazu ein paar kurze einführende Bemerkungen.

Kaum ein Akzent der neueren Universitätsgeschichte und der mit dieser verbundenen Veränderungen ist so scharf ausgefallen wie derjenige, der den wissenschaftlichen Nachwuchs betrifft. Während noch bis in die Mitte des vergangenen Jahrhunderts der universitätspolitische Akzent mehr oder weniger ausschließlich auf der professoralen Verfasstheit der Universität ruhte, diese sich quasi über das Institut des Professors definierte, sehen die Dinge heute ganz anders aus. Die wissenschaftliche und die wissenschaftspolitische Welt sind auf das Thema wissenschaftlicher Nachwuchs fixiert, Forschungsprogramme konzentrieren sich immer nachdrücklicher auf diesen Sektor, Graduiertenkollegs, Schmieden des wissenschaftlichen Nachwuchses, dürfen heute in keinem Entwicklungsplan und in keiner Exzellenzinitiative mehr fehlen.

Dahinter steht die Einsicht, dass nur mit den Jungen die Wissenschaft jung bleibt, aber auch ein institutioneller Wandel der Universität selbst. Universitäten sind heute von ehemals relativ kleinen Einrichtungen, in denen die Vertretung eines Faches durch ei-

nen einzigen Wissenschaftler* nichts Ungewöhnliches war, zu Großbetrieben geworden, die wohl noch von Einzelnen geführt, nicht aber länger durch diese in Forschung und Lehre repräsentiert sein können. Aus Wissenschaft als Berufung weniger ist Wissenschaft als Beruf vieler geworden. Lehre ist nicht länger durch ein Meister-Schüler-Verhältnis charakterisierbar, Forschung nicht länger durch das forschende Subjekt. Aus nahezu ‚privaten‘ Formen des Lehrens ist ‚die‘ Lehre geworden, aus forschenden Individuen ‚die‘ Forschung (nicht zufällig daher auch auslagerbar in außeruniversitäre Einrichtungen). Und da nicht alle und sofort Professoren sein können – dieser Stand definierte und definiert sich mit gutem Grund über lange Ausbildungs- und Leistungswege, um zur Pflege und zum Fortschritt der Wissenschaft beizutragen –, bevölkern heute die Universität Wissenschaftler ganz unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualitätsstandes. Wissenschaft als Beruf.

Und zu dieser personellen und Ausbildungsvielfalt gehört auch der wissenschaftliche Nachwuchs, der sein Nachwuchsleben oft schon mit Lehr- und Forschungsaufgaben (meist im engen, oft auch noch fremdbestimmten Projektrahmen) führt, ohne die die Universität neuer Art gar nicht existieren könnte. Nur folgt daraus noch nicht automatisch eine Mehrung der beruflichen Chancen. Fast möchte man sagen: im Gegenteil. Je größer die Zahl der (geförderten) Nachwuchswissenschaftler wird, desto schmaler wird der Weg zum Ziel aller universitären Karrierewege: das Erreichen einer Professur. Tatsächlich hat sich bereits ein Flaschenhals zwischen Graduiertenkolleg (der Promotion als erster Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter) und Nachwuchswissenschaftlerstatus gebildet (in Konstanz z.B. in Form eines ‚Zukunftkollegs‘, in dem Nachwuchswissenschaftler mit eigenen Projekten eine bislang unbekannte institutionelle Forscher-selbständigkeit praktizieren). Die universitäre Struktur ächzt, und sie muss sich verändern, wenn demnächst nicht von verlorenen (Wissenschaftler-)Generationen gesprochen werden muss und sich Lehre und Forschung, vor allem, wenn man sie in Humboldt-schem Geiste zusammenzuhalten sucht, laufend verschlechtern.

* Die im Text verwendeten personenbezogenen Ausdrücke beziehen sich, wenn nicht anders vermerkt, gleichermaßen auf Frauen und Männer.

Ein Stichwort dafür lautet ‚Partizipation‘. Den Hintergrund bildet eine Mitbestimmungsstruktur, die im Aufbruch der 1968er erfunden wurde, aber in eine Sackgasse geführt hat, insofern eine Gruppen- oder Kurienstruktur den universitären Willen institutionell teilt bzw. zu einem gemeinsamen Willen, den heute die Universität dringender denn je benötigt, unfähig ist. Vielleicht war schon der Begriff der Mitbestimmung falsch gewählt. Er geht von der Zuständigkeit aller in allen Dingen aus und übersieht, dass jedenfalls auf dem Felde der Wissenschaft, bezogen auf Forschung und Lehre, unterschiedliche Dinge, z.B. wiederum Forschung und Lehre, unterschiedliche Voraussetzungen mit sich führen, die unter Organisationsgesichtspunkten nicht einfach vernachlässigt werden dürfen (zumal wenn man sich als Universität unter Exzellenzgesichtspunkten große Ziele setzt). Das ist heute erkannt und führt auch zum Nachdenken derer, die entweder die ‚alte‘ Universität, d.h. ihre Struktur, mit Klauen und Zähnen verteidigen oder diese wiederhaben wollen, und derer, die in ihr in erster Linie ein Exerzierfeld der Demokratie sehen wollen. Das eine (‚Professorenuniversität‘) geht nicht mehr, das andere (‚Demokratieexerzitium‘) führt in die institutionelle Handlungsunfähigkeit oder unweigerlich ins universitäre Mittelmaß.

Partizipation, um die es hier geht, sollte daher auch weniger unter Entscheidungsgesichtspunkten als unter Kommunikationsgesichtspunkten gesehen werden. Das entspricht in der Regel auch den Erwartungen der Jungen, des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie der Alten. Ich selbst habe, früh als Vertreter der Assistenten in Fakultät und Senat gewählt, den eigentlichen Vorteil derartiger Mitwirkungsstrukturen immer in der Universalität von Beratungsprozessen und der Teilnahme an diesen Prozessen, nicht in der Partikularität von Abstimmungs- und Entscheidungsprozessen und der Teilnahme an diesen gesehen. Und so auch heute noch. Wäre das nicht auch eine Perspektive für eine neue Gemeinsamkeit in Universitätsdiskursen?

Von diesen Problemen soll auf unserer Tagung die Rede sein – in internationaler, aber auch in lokaler Perspektive, die in Österreich etwa mit dem UG 2002 und dem Kollektivvertrag gegeben ist. Der Wissenschaftsrat hat sich mit der Problematik wissenschaftlicher Nachwuchs und Partizipation, im Falle Partizipation unter dem Stichwort ‚Mitverantwortung‘, mehrfach in Analysen und Empfehlungen befasst. Das heißt nicht, dass er

mit diesem Thema schon fertig wäre und auf dieser Tagung lehren will. Im Gegenteil. Zweck der Tagung ist auch für den Wissenschaftsrat, zu sehen, wie andere denken, Konzepte auszutauschen und zu lernen. Und lernen wollen wir schließlich alle.

I. Miteinander

1. Was heißt Mitverantwortung im Wissenschaftsbetrieb?

Walter Berka

1.

Peter André Alt, Präsident der Freien Universität Berlin und ausgewiesener Literaturwissenschaftler, hat vor einiger Zeit in einem Artikel in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) darauf hingewiesen, dass unsere Gesellschaft zunehmend häufiger in die trügerische *Sprache des Euphemismus* ausweicht. Er illustriert das am Beispiel eines Gesprächs mit dem Vorstandssprecher eines großen Konzerns, der gerade ein wirtschaftlich marodes Finanzunternehmen aufgekauft hatte, was mit weitreichenden Einschnitten in dessen Mitarbeiterstruktur einherging. Dieser Manager eröffnete seinen Rückblick auf die Firmengeschichte mit den Worten: „Ich habe ja einen Teil des Prozesses ein wenig begleiten dürfen.“ Gemeint war, so Alt, freilich das genaue Gegenteil: Nicht ‚begleitet‘, sondern in höchster Verantwortungsstufe entschieden hatte der Manager, und was er ‚Prozess‘ nannte, bedeutete für einige tausende Menschen den Verlust des Arbeitsplatzes.

Euphemia sind Wörter von guter Vorbedeutung, die seit der Antike verwendet werden, um negative Botschaften zu beschönigen. Und Alt diagnostiziert für die Gegenwart: „Wo immer persönliche Verantwortung getragen wird, tritt die Sprache des Euphemismus auf (...). Einfluss und Entscheidungsbefugnis heißen nicht, was sie sind (...). Wer Macht ausübt, sagt das nicht, (...) und wer handelnd für klare Verhältnisse sorgt, redet zumeist in beschönigenden Vokabeln über das, was er tut.“ Er „bringt sich in Prozesse ein“, „bereitet Weichenstellungen vor“ und kommentiert Niederlagen mit den Worten: „Wir wissen jetzt besser, wo wir stehen.“ Und diese Sprache des Euphemismus, die verschleiert und täuscht, komme vor allem dort und dann zum Tragen, wo schmerzliche Entscheidungen zu treffen und zu verantworten sind.

Peter André Alt meint hauptsächlich die Politik und Wirtschaft, die sich dieses Jargons der Uneigentlichkeit bedienen, aber er ist auch ein erfahrener Universitätsmann, und so spart er ehrlicherweise die Universitäten von seiner Kritik nicht aus.

In der Tat ist auch die Hochschulpolitik nicht frei von der Zuflucht zum Euphemismus, und ein solcher war oder ist wohl auch die Rede vom ‚Faculty-Modell‘, die lange Zeit die Diskussionen um Mitbestimmung, Mitverantwortung oder Partizipation an den Universitäten bestimmt hat.

In gewisser Weise war dieses ‚Faculty-Modell‘, das viele forderten und manche befürchteten, zu einem Synonym für das Unbehagen geworden, das das Universitätsgesetz von 2002 bei manchen Betroffenen ausgelöst hat. Es war dies ein Unbehagen, in dem sich frustrierte demokratiepolitische Ambitionen ebenso spiegelten wie die Enttäuschung ambitionierter Nachwuchswissenschaftler angesichts ungesicherter Arbeitsverhältnisse und prekärer Karrierewege. Der Ruf nach dem ‚Faculty-Modell‘ schien Auswege aus Sackgassen zu ermöglichen, und er verhiß mit seiner Orientierung am Vorbild einer idealisierten angelsächsischen Universitätswelt Internationalität und Modernität. Es war ein Wort mit einer ‚guten Vorbedeutung‘.

Der Österreichische Wissenschaftsrat war weniger euphorisch und hat in einer Stellungnahme vom September 2010 auf die Vielfalt von ‚Faculty‘-Konzepten im anglo-amerikanischen Raum hingewiesen, die es ausschließe, von *einem* Modell zu sprechen. Er hat daher empfohlen, die leitbildhafte Orientierung an einem vermeintlichen ‚Faculty-Modell‘ wegen der damit verbundenen Missverständnisse nicht weiter zu verfolgen. Ob es der Autorität und Überzeugungskraft des Wissenschaftsrates zuzuschreiben ist, wenn dieser Begriff nun von der hochschulpolitischen Agenda weitgehend verschwunden ist, soll offen bleiben. Wie auch immer, es kann der Sache nur nützen, wenn man diesen Nebelbegriff vermeidet, wenn man über die Partizipation an Universitäten spricht.

Für den Wissenschaftsrat war der Umstand, dass das ‚Faculty-Modell‘ etwas von seiner die Diskussion bestimmenden Dominanz verloren hat, der Anstoß für ein Arbeitsvorhaben, in dem es darum geht, das Thema der Ausgestaltung universitärer Entscheidungs- und Verantwortungsstrukturen in einen weiteren Zusammenhang zu stellen. Über diese laufenden Arbeiten soll hier berichtet werden.

2.

Was den Begriff der *Faculty* in der österreichischen Diskussion für viele tauglich erscheinen ließ, war die damit verbundene, ausgesprochene oder unausgesprochene Forderung nach einer verstärkten Partizipation der wissenschaftlichen Mitarbeiter einer Universität unter dem Gesichtspunkt der Zugehörigkeit zu einer *einheitlichen Profession* der Forschenden und akademisch Lehrenden. Dieses Anliegen ist ernst zu nehmen und wurde auch vom Wissenschaftsrat in mehreren Stellungnahmen als legitim und wissenschaftsadäquat gewürdigt.

Freilich könnte man sich fragen, wieso Mitbestimmung, Partizipation oder Autonomie der Lehrenden und Forschenden überhaupt so virulente Themen sind, und zwar neben der betrieblichen Mitbestimmung nach dem allgemeinen Arbeitsverfassungsrecht, die es an den Universitäten genauso wie in jedem anderen größeren Betrieb ohnedies gibt. Ist den Universitäten eine binnendemokratische Verfasstheit quasi als *Proprium* eingeschrieben, sodass es ohne akademische Selbstverwaltung gar keine Universität gäbe? Mitunter wird so argumentiert, aber man muss vorsichtig sein. Weder die genossenschaftliche Organisation der mittelalterlichen *universitas magistrorum et scholarum* noch das republikanische Ideal einer Gelehrtenrepublik sind zeitlose Modelle einer Universität, und auch die demokratiepolitisch motivierte Umgestaltung der Universitäten in den 1960er- und 1970er Jahren war letztlich nicht mehr als eine Episode der jüngeren Universitätsgeschichte. Universität kann, das zumindest zeigt die Geschichte, auf ganz unterschiedliche Art und Weise organisiert sein.

Wenn man universitäre Forschung und akademische Lehre trotzdem beharrlich mit der Idee einer *persönlichen Autonomie* der dort tätigen Wissenschaftler verbindet, muss das andererseits seine Gründe haben. Ökonomen würden auf die Notwendigkeit einer intrinsischen Motivation von Wissenschaftlern hinweisen, weil der Erwerb von Wissen als öffentliches Gut mit monetären Belohnungssystemen nur begrenzt gefördert werden kann. Das legt auf Kooperation angelegte, motivierende Arbeitsverhältnisse nahe. Organisationstheoretiker stellen auf die Besonderheiten von Wissensorganisationen ab, in denen den Organisationsangehörigen notwendigerweise ein Wissensvorsprung gegen-

über der zentralen Unternehmensleitung zukommt, den es durch Mitbestimmung zu nutzen gilt. Und der Wissenschaftstheoretiker würde deponieren, dass wissenschaftliche Forschung auf der Suche nach dem Neuen notwendigerweise auf Spielräume der Freiheit angewiesen ist. Ich selbst kann es mir ohnedies einfach machen und meinem Me-tier, dem Staatsrecht, treu bleibend auf das österreichische Verfassungsrecht hinweisen, wo es in dem 2008 neu geschaffenen ‚Universitätsartikel‘ (Artikel 81c B-VG) heißt, dass die Universitäten „Stätten freier wissenschaftlicher Forschung, Lehre und Erschließung der Künste“ sind, und das heißt, weil diese Aussage notwendigerweise normativ und nicht empirisch zu verstehen ist, dass sie solche Stätten der Freiheit *sein sollen*.

Wie immer wir es also begründen, und unabhängig davon, ob wir die Autorität der Verfassung in Anspruch nehmen oder nicht: Ich unterstelle, dass es kaum einen Streit geben dürfte, dass die eigentlichen Träger der Lehre und Forschung an denjenigen Entscheidungsprozessen der Universität in angemessener Weise beteiligt sein sollten, die sich auf die akademische Lehre und die wissenschaftliche Forschung beziehen.

3.

Gibt es also gute Gründe, wieso die nach außen institutionell autonome Universität auch der *inneren Autonomie* Raum geben muss, stellt sich die Frage, wer nun tatsächlich die Träger der Lehre und Forschung sind, denen diese Mitwirkungs-chancen zustehen – und damit sind wir wieder bei der österreichischen Hochschulpolitik. Sind alle an einer Universität Forschenden und Lehrenden in gleicher Weise zu beteiligen, wie das eine verbreitete Lesart des ‚Faculty-Modells‘ suggeriert? Oder ist die Mitwirkung eine abgestufte, weil auch die Verantwortlichkeiten abgestuft sind? Gibt es noch einen einheitlichen Mittelbau, was man mit einem Blick auf die ganz unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse dieser Gruppe wohl verneinen muss, und ist nicht auch die Gruppe der Professoren heute schon viel heterogener geworden angesichts der ebenfalls sehr unterschiedlich ausgestalteten Bedingungen, unter denen heute Professoren und Professorinnen angestellt werden können? Und gibt es überhaupt noch die Gruppen und Kurien, auf die das universitäre Organisationsrecht verweist?

Wer sind also die Träger der Lehre und Forschung, die in angemessener Weise an der Universitätsverwaltung zu beteiligen sind? Wer sich ausgehend von dieser Frage in der europäischen Hochschulpolitik umschaut, wird auf zahlreiche Dokumente stoßen, die sich mit den Karrierechancen junger Wissenschaftler, mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und mit der Herausforderung beschäftigen, den Beruf Forscher im europäischen Hochschulraum mit mehr Attraktivität auszugestalten. Was allen diesen Dokumenten gemeinsam ist, ist das Insistieren auf einer möglichst früh zu erlangenden wissenschaftlichen Selbstständigkeit und, damit verbunden, das Bekenntnis zu einem *einheitlichen Rollenbild* des Forschers.

Das prominenteste Dokument dieser Art ist die *Europäische Charta für Forscher*, die mehr als 1.000 europäische Universitäten, darunter auch alle österreichischen Universitäten, unterschrieben haben. Sie haben sich damit zur Anerkennung eines einheitlichen Berufs des Forschers verpflichtet: Alle Forscher, die eine Forschungslaufbahn eingeschlagen haben, sollen als Angehörige einer Berufsgruppe anerkannt und entsprechend behandelt werden. Dies sollte, so die Charta weiter, bereits zu Beginn jeder Laufbahn gelten und sämtliche Gruppen umfassen – Doktoranden und Postdocs ebenso wie Studierende im postgradualen Stadium. Natürlich verschließt sich die Charta nicht der Einsicht, dass Forscher in unterschiedlichen Funktionen tätig sind und dass es ‚Nachwuchsforscher‘ (*Early-stage Researcher*) und ‚erfahrene Forscher‘ (*Experienced Researcher*) gibt. Aber im Vordergrund steht, was den Forschern aller Stufen als *Professionals* gemeinsam ist, und nicht das Trennende der klassischen akademischen Hierarchien, wobei die Kategorie des *Experienced Researchers* bereits jedem Promovierten und, darüber hinaus, jedem anderen Forscher zugebilligt wird, der nach seiner Graduierung mindestens vier Jahre lang in der Forschung tätig war.

Es ist das beflügelnde Bild einer macht- und hierarchiefreien Gemeinschaft Gleicher, einer wirklichen *Scientific Community*, das die Charta entwirft. Unter diesen Vorzeichen wird die Anerkennung einer frühen wissenschaftlichen Selbstständigkeit zur zwingenden Konsequenz. Das muss dann auch für die daraus abgeleiteten Rechte gelten, etwa im Hinblick auf Übernahme von Mitverantwortung bei der Universitätsverwaltung oder bei der Zuteilung von Ressourcen. Im Rückblick auf frühere, nicht selten unwürdige Abhän-

gigkeitsverhältnisse, die so manchen Assistenten zum wissenschaftlichen Wasserträger gemacht haben, kann man diesem auf Gleichheit angelegten Berufsbild des Forschers vieles abgewinnen. Wissenschaftliche Forschung ist dem Grunde nach tatsächlich auf Hierarchiefreiheit angelegt, weil das forschende Subjekt sich nur seinem Erkenntnisziel und dem Gebot methodischer Stringenz verpflichtet wissen soll und diese Verpflichtungen nur in Freiheit wahrgenommen werden können. So gesehen war die Abwendung vom Konzept des Assistenten, der seinem Lehrmeister zur Zuarbeit verpflichtet ist, überfällig.

Aber ist das schon die Antwort auf die Frage nach der richtigen Ausgestaltung universitärer Verantwortungsstrukturen? Droht hier nicht doch wieder die Gefahr des Euphemismus, der Verschleierung einer Realität, die nicht nur ihre angenehmen Seiten hat? Ich möchte dieses normative Ideal eines auf Einheitlichkeit angelegten Berufsbildes des Forschers, von dem die Charta ausgeht, nicht in Frage stellen, aber wie bei jedem Ideal darf man die *Bedingungen seiner Realisierung* nicht ausblenden. Und zu diesen Realitäten gehört die Art und Weise, wie Wissenschaft im organisatorischen Gefüge einer Universität betrieben wird und welchen Gesetzmäßigkeiten sie unterliegt, wenn sie sich im nationalen und internationalen Wettbewerb behaupten können soll. Diese Bedingungen und Realitäten nimmt die Charta nur begrenzt zur Kenntnis. Denn als organisiertes, arbeitsteilig betriebenes Unternehmen ist universitäre Forschung natürlich immer in gewissem Umfang fremdbestimmt, von der Zuteilung von Ressourcen und von Entscheidungs- und Anordnungsbefugnissen abhängig, die nie ganz hierarchiefrei funktionieren können. Und das bedeutet für die Frage nach der Mitbestimmung oder Mitverantwortung: Zwar entspricht es dem Wesen eines Wissenschaftsbetriebs, dass alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in angemessener Weise an den die Forschung und akademische Lehre betreffenden Entscheidungen beteiligt werden; insoweit kann der regulativen Idee des selbstständigen Forschers die Wirkung zukommen, dass niemand von der Mitwirkung ausgeschlossen werden darf, auf welcher Stufe der Laufbahn er auch immer stehen mag. Aber das, was man als angemessene Partizipationschancen anzusehen hat, kann man nicht losgelöst von der wissenschaftlichen Qualifikation, den

Erfahrungen oder auch der unterschiedlich gestalteten Einbindung in die universitäre Organisation sehen.

Dass jeder, auch schon der Doktorand oder PhD-Studierende, ein selbstständiger Forscher ist und damit der gleichen Profession angehört wie der erfahrene Professor mit erwiesener Kompetenz im Forschungsmanagement oder der international renommierte Ordinarius, ist daher zwar richtig. Aber es wäre fatal, aus der Gleichheit der Profession und dem gleichen Kommitment für bestimmte berufliche Werte den egalitären Fehlschluss zu ziehen, dass die Qualifikationen, die Erfahrungen in den verschiedenen Dingen, auf die es im Wissenschaftsbetrieb ankommt, und das Maß der Verantwortung, das jemand zu tragen fähig und bereit ist, auf jeder Stufe einer Laufbahn die gleichen sind. Das könnte nur zu Täuschungen und Enttäuschungen führen.

Für das Thema Mitverantwortung heißt das, dass von ihr einerseits zwar niemand ausgeschlossen werden sollte, der an einer Universität forschend und lehrend tätig ist. Das Ausmaß der übertragenen Verantwortung kann man aber andererseits nicht losgelöst von der erlangten wissenschaftlichen Qualifikation, der Bereitschaft und Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung und der unterschiedlichen Einbindung in die Organisation sehen.

Das *Kurienmodell* der früheren Gruppenuniversität ist so gesehen tatsächlich nicht mehr geeignet, für die Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Mitverantwortlichkeiten im Organisationsgefüge einer modernen Universität das Richtmaß zu liefern. Die starren Hierarchien ständisch organisierter Gruppen entsprechen nicht mehr der Wirklichkeit des heutigen Wissenschaftsbetriebs mit differenzierten Karriereverläufen, abgestuften Graden wissenschaftlicher Selbstständigkeit und unterschiedlichen Funktionen im Wissenschaftsmanagement. Wenn grundsätzlich niemand von der Übernahme von Mitverantwortung ausgeschlossen sein sollte, braucht man andere Prinzipien für die Zuweisung von Verantwortlichkeiten als das Denken in Kurien.

4.

Löst man sich von den Kategorien eines ständischen Kuriensystems, wird deutlich, dass die ‚Mitbestimmungsfrage‘ in zweifacher Weise bedingt ist: Sie kann nicht diskutiert werden, wenn man nicht auch die Ausgestaltung wissenschaftlicher Laufbahnwege mit in den Blick nimmt. Und sie ist, richtig betrachtet, nur ein Teil des Gefüges von Verantwortlichkeiten, die es an einer Universität gibt, also eigentlich eine Frage der *Good Governance* einer Universität insgesamt.

Das ist nun auch der vorläufige Diskussionsstand des Wissenschaftsrates. Er sieht das Thema der Mitverantwortung in dem angedeuteten breiteren Zusammenhang: Partizipation, wissenschaftliche Laufbahnen und universitäre Governance sind die miteinander verknüpften Themen, zu denen der Wissenschaftsrat etwas sagen möchte und hoffentlich auch sagen können wird. Die entsprechende Arbeitsgruppe steht am Anfang ihrer Überlegungen, und sie hofft auf die Anregungen von den Diskussionen, die auf dieser Tagung geführt werden. Einige Zusammenhänge liegen freilich auf der Hand, wenn man die Partizipationsfrage mit den Themen wissenschaftliche Laufbahn und universitäre Governance verknüpft.

Zum Stichwort *Karrierewege* gibt es bekanntlich keinen Mangel an Empfehlungen, was getan werden müsste, um die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Dass die österreichischen Universitäten ihren Aufgaben im Bereich der Entwicklung und Förderung der nächsten Generation von Wissenschaftlern unter den gegebenen budgetären Bedingungen freilich nicht wirklich gerecht werden können, steht ebenfalls fest. Das ändert nichts daran, dass man das Mitbestimmungsthema mit der Laufbahnfrage verknüpfen muss, gerade um Fehlentwicklungen zu vermeiden. So kann man durchaus kritisch diskutieren, ob die gruppenweise Überstellung von Dozenten der eigenen Universität in die Kurie der Professoren, also das ‚§ 99 Absatz 3-Verfahren‘, das die meisten österreichischen Universitäten in den beiden letzten Jahren durchexerziert haben, ein sinnvoller Weg war, um die Angemessenheit der Partizipationschancen für diese Personengruppe herzustellen, oder nur eine billige Lösung, die zum Teil auch auf Kosten der Betroffenen geht. So wäre es interessant zu erfahren, ob der Kollektivvertrag in der Praxis seiner nun schon mehrjährigen Anwendung tatsächlich die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt, was voraussetzen würde, dass die dort vorgesehenen Laufbahn-

stellen, die einen *Tenure Track* eröffnen, wirklich breit ausgeschrieben und in einem offenen kompetitiven Verfahren vergeben werden. Partizipation ist nur sinnvoll, wenn es auch gut ausgestaltete universitäre Laufbahnen gibt, und nichts wäre fataler, als wenn die Einräumung von Mitbestimmung als Surrogat für fehlende Karrierechancen herhalten müsste.

Zum Stichwort *Governance*: Wir sprechen von der Mitverantwortung der akademischen Lehrer und Forscher, und das bedeutet, dass jede Form der Mitbestimmung immer in ein Gefüge von Verantwortlichkeiten eingebunden ist. Mitverantwortung setzt voraus, dass jemand anderer ebenfalls Verantwortung trägt. Das ist im Falle der Universitäten zunächst das zentrale Universitätsmanagement, aber nicht nur dieses, sondern das sind auch die Verantwortungsträger auf den nachgeordneten Organisationsstufen, also auf der Ebene der Fakultäten, Fachbereiche, Departments oder Institute. Ob eine Universität insgesamt angemessene Partizipationsstrukturen hat, ist so gesehen eine Frage, die man nicht nur auf die Vertretung verschiedener Gruppen im Senat und die dort geltenden Mehrheitsverhältnisse beziehen sollte. Das aber war der Ansatz der bisherigen ‚Faculty‘-Diskussion.

Ob Forscher in angemessener Weise an den die Wissenschaft betreffenden Entscheidungen beteiligt sind, hängt indessen in erster Linie von den Gegebenheiten in den einzelnen Forschungseinheiten ab, in denen es um den Zugang zu den Ressourcen, die Ausrichtung der Forschungsvorhaben und darum geht, ob jenes Klima entsteht, in dem sich Wissenschaft in jener Autonomie entfalten kann, die sie braucht, um eine gute zu sein. Die motivierende, leistungsfördernde Kraft von mitbestimmungsfreundlichen Strukturen ist daher gerade auf der Ebene der einzelnen Forschungseinheiten gefragt. Was kann und muss getan werden, um diese motivierenden Kräfte freizusetzen? Wie sollen auf dieser Ebene Entscheidungen getroffen werden? Ist es nicht auch ein Teil der Führungsverantwortung, die ein Dekan oder Fachbereichsleiter mitzubringen hat, dass Raum für das Tragen von Mitverantwortung geschaffen wird?

Denn letztlich ist es eine Erfahrung, die uns allen nicht fremd sein dürfte: Besucht man Universitätseinrichtungen, bekommt man bei dem einen oder anderen Institut und im Gespräch mit den dort Tätigen sehr schnell das Gefühl vermittelt, dass hier mit Enga-

gument, Motivation und Freude gearbeitet wird, während man an anderen Einrichtungen eher mit Resignation oder wehleidigen Klagen konfrontiert wird und es mitunter geradezu physisch spürbar wird, dass hier mehr gegeneinander als miteinander gearbeitet wird. Mit der Kurienfrage hat das selbstverständlich nichts zu tun. Es wäre daher schon einiges erreicht, wenn wir gute und vor allem auch übertragbare Antworten auf die Frage finden, wie solche Strukturen geschaffen werden können: nämlich Strukturen, in denen sich Mitbestimmung und Mitverantwortung gar nicht mehr als Problem darstellen, sondern die als gelebte Realität wissenschaftlicher Arbeit empfunden werden.

2. Karriere und Partizipation – Herausforderungen und Szenarien

Elmar Pichl

In dem durch die zwei thematischen Achsen – ‚*Karriere*‘ und ‚*Partizipation*‘ – aufgespannten Erörterungsfeld finden sich mehrere wissenschaftspolitisch zu behandelnde Phänomene bzw. existierende (normierende) Dokumente: „Tenure Track“, „Faculty-Modell“, „Charta für Forscher“, „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“, „Universitäten-Kollektivvertrag“, „Durchlässigkeit von Karrierepfaden“, „Nachwuchsförderung“ und viele andere mehr.

Manche der genannten Themen waren in den letzten Jahren partei- oder interessenspolitisch unterstützt genug und haben es in Regierungsprogramme geschafft. Andere – für das Wissenschaftssystem vielleicht viel bedeutendere – Themen blieben eher ohne breite politische Thematisierung. Insgesamt jedoch hat sich das *Themendreieck Personalentwicklung – Karrieremodelle – Nachwuchsförderung* in den letzten zehn Jahren seit Gesetzgebung des Universitätsgesetzes 2002 – mit all seinen systemischen Reformen und notwendigen anschließenden Veränderungen der Universitätskultur – kontinuierlich an Bedeutung, Brisanz und Bewusstsein ‚hochgearbeitet‘. War das erste UG-Jahrzehnt von der Dominanz der organisatorischen Implementierung des neuen Gesetzes und der Bologna-Notwendigkeiten geprägt, verschaffen sich nun andere Topoi Zutritt in die Sphäre hochschulpolitischer Prioritäten – darunter auch die oben genannten.

Verlässt man die Schlagwortebene und blickt auf die Substanz, so sind es konkrete evidenzbasiert argumentierbare und wohl auch auf ebensolchem Weg gut lösbare *Aufgabenstellungen*, die es anzugehen gilt (wobei es für deren Bewerkstelligung im Grunde kaum neue Gesetze braucht, wohl aber neue Denkmuster, Arbeitsmodelle und Managementkulturen):

- Eine Rückkoppelung bzw. Kohärenz von Universitätsgesetz als zentralem Organisationsrecht mit dem Universitätenkollektivvertrag als zentralem Dienstrecht wird jeden-

falls notwendig durch die mit dem Kollektivvertrag geschaffenen Phänomene ‚Qualifizierungsvereinbarung‘ und ‚Assoziierte Professur‘.

- Unabhängig von den in Anspruch genommenen Instrumenten der universitären Personalentwicklung (Qualifizierungsvereinbarung, Nutzung des § 99 Abs. 3 UG etc.) muss eine entsprechende Sensibilität für die historisch gewachsenen Personalstrukturen und gelebten oder nicht gelebten inneruniversitären Kommunikationskulturen entwickelt werden, die abhängig von Universitätsstandort und Universitätstypus auch sehr unterschiedlich sein können; auch Universitäten sind soziologische Gebilde, deren soziale Strukturen insbesondere für die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit nicht ignoriert oder gar ‚überraunt‘ werden dürfen.
- Ebenso sollte eine Balance von Forschung, Lehre und Management dahingehend hergestellt werden, was die determinierenden Faktoren im Bereich der Leistungs- und Qualitätsbewertung bei Karriereentscheidungen in Wissenschaft und Forschung betrifft (z.B. in Analogie zur Bewertung der Publikationsleistung als Maßstab der erbrachten Forschungsleistung; Einbau von Elementen zur effektiven Wertschätzung erbrachter Lehrleistungen bei der Textierung von Ausschreibungen, bei der Bewertung in der Berufungskommission etc.).
- Durchlässigere Karrierepfade – z.B. zwischen Universitäten, zwischen drittmittelfinanzierten Forscher/innen-Stellen und ‚Stammpersonal‘-Stellen, zwischen Universität und Fachhochschule, zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Unternehmen etc. – sind eine Notwendigkeit der Wissensgesellschaft: Hochschulen und Forschungsstätten sind Schlüsselinstitutionen der Wissensgesellschaft und der durch sie gebildete Arbeitsmarkt ein zentraler, wachsender Produktivfaktor für unsere Gesellschaft. Wachstum des Sektors und Offenheit der Karrieremodelle sind insofern entwicklungsrelevant und erfolgskritisch.
- Vielfach bereits adäquat gesehen, aber noch keineswegs flächendeckend Realität müssen Kommunikation und Führung als explizit gelebte Managementaufgaben auf allen Ebenen der Universität verstärkt in den Fokus der Hochschulentwicklung und ministeriellen Begleitung derselben rücken. Mangelnde Kommunikationsfähigkeit o-

der auch -tätigkeit bzw. Leadership oder auch Führungsbewusstsein bei universitären Führungskräften sind oft eigentlicher Grund für Kritik an oder Unzufriedenheit mit dem ‚System‘ an sich.

- Personalentwicklung – im PhD-Bereich, im Postdoc-Bereich, bei Fragen der Entfristung oder der Qualifizierungsvereinbarung, bei Berufungen genauso wie in Administration und Support – ist als Schlüsselstrategie neben die zentralen Prozesse der Curricula-Entwicklung, der Profilbildung und Schwerpunktsetzung oder der Organisationsentwicklung getreten und ist gleichrangig und mit den betriebswirtschaftlich *state of the arts* zur Verfügung stehenden Instrumenten zu betreiben.
- Für eine stärkere Kohärenz der in Österreich verbreiteten Karrierebilder und Karriereschemata mit den international üblichen (z.B. Rolle der Postdocs oder ‚Professoren‘-Begriff) kann nur ein hochschulübergreifender Prozess sorgen, der von allen Einrichtungen aus einem ganz natürlichen gemeinsamen Interesse heraus mitgetragen wird.
- Gendersensible Karrieresichtweisen und ebensolche Karrierebewertungen sind ebenso zu integrieren wie sich faktisch ergebende Notwendigkeiten des Angebots von dualen Karrieremöglichkeiten.

Aus diesem umfangreichen Spektrum an Veränderungsnotwendigkeiten fokussierte der (funktionärs-)interessenspolitisch getriebene Diskurs die Wünsche und Erwartungen im *Regierungsprogramm 2006* auf eine „Weiterentwicklung universitärer Karrieremodelle (Tenure Track)“, die Schaffung von „1.000 neuen Stellen für NachwuchsforscherInnen (Postdocs)“ sowie auf die Forderung, „alle unbefristet auf Laufbahnstellen beschäftigten Wissenschaftler/innen sollen eine Gruppe („Kurie“) bilden“, und im *Regierungsprogramm 2008* auf eine ausführliche Diskussion mit allen Betroffenen, inwieweit das derzeitige ‚Kuriensystem‘ durch ein ‚Faculty-Modell‘ nach internationalem Vorbild abgelöst werden soll.

Unter diesen ‚Spitzen des Eisbergs‘ liegen *soziologische Energiequellen*, die den gegenständlichen Diskurs speisen: erstens der Wunsch nach neuen inneruniversitären Partizipationsstrukturen („ein gänzlich neues System“), zweitens der Wunsch nach einer

einheitlichen – d.h. ausgeweiteten – Professorenkurie („unter gleichzeitigem Verbleib im bisherigen System“), drittens der Wunsch nach neuen, klareren (sichereren) Karrierewegen für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Tenure Track, Laufbahnförderung), viertens der Wunsch nach integrativeren Kommunikationsstrukturen auf Universitäts-, Fakultäts-, (...) Organisationseinheitsebene. Je nach Universitätstypus und vorhandener (d.h. historisch entsprechend gewachsener) Personalstruktur und gelebten oder nicht gelebten inneruniversitären Kommunikationskulturen werden die Wünsche an den einzelnen Universitäten unterschiedlich artikuliert. Wobei an dieser Stelle angemerkt sein soll, dass der inneruniversitäre Umgang mit dem Thema Information, Kommunikation und Partizipation sowohl als institutionelle Aufgabe einer Expertenorganisation als auch als Leadershipaufgabe aller Führungspersonen – vom Rektor bis zum Instituts- oder Forschungsgruppenleiter – höchst unterschiedlich verstanden und umgesetzt wird. Das zeigt ein Blick in die Organisationspläne der Universitäten, der einen sehr heterogenen Eindruck hinterlässt; das bestätigt aber auch das Vernehmen, wie an manchen Orten mit den genannten Themen in den Zielvereinbarungen umgegangen wird.

Wo ansetzen, was tun? Während sich das Universitätsgesetz massiv auf die Rolle der Professoren und Professorinnen konzentriert – als Anknüpfungspunkt für Profilbildung, als Anker universitärer Qualität und Sinnbild der Einheit universitärer Forschung und Lehre, zeigt die Empirie, dass die historisch gewachsene Personalstruktur diesem Anspruch des Gesetzes quantitativ noch nicht gerecht wird: die Spitze der Pyramide ist zu eng, die Basis zu breit. Nach den Daten des Universitätsberichtes hatten wir im Jahre 2010 an den österreichischen Universitäten innerhalb der 34.600 Beschäftigungsverhältnisse, die das wissenschaftlich-künstlerische Personal ausmachen, rund 2.300 Professoren und Professorinnen und rund 2.800 Universitätsdozenten und Universitätsdozentinnen. Zusammen also rund 5.100 Beschäftigungsverhältnisse, für die die Karriere-kategorien Berufung oder Habilitation zentral sind. 5.100 klingt viel, das sind aber nur rund 1/6 aller Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich. Für 5/6 spielt sich die aktuelle wissenschaftliche Berufswelt in anderen Kategorien ab

als Berufung oder Habilitation. Insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist diese Perspektive wohl eine sehr enge.

Der *Universitäten-Kollektivvertrag* hat einiges bewegt, insbesondere mit der Einführung der Qualifizierungsvereinbarung als neuen Instruments und Basis für den neuen Typus der Assoziierten Professur, und dennoch stehen wir im Bereich der Gestaltung moderner Berufs- und Karrierebilder erst am Anfang. Da die Ausbildung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte hochschulrechtlich ausschließlich den Universitäten zugewiesen ist – nicht den Fachhochschulen, nicht den Privatuniversitäten, nicht den Pädagogischen Hochschulen –, ist es auch prioritäre Aufgabe der Universitäten, transparente, schlüssige und für das Gesamtsystem funktionale Berufs- und Karrierebilder und konkrete Karriereewege zu etablieren.

Die Verbalisierung einer diesbezüglichen *Vision* des künftigen wissenschaftlichen Berufsalltags könnte in etwa lauten: „Alle Ebenen unserer Universitäten sind geprägt von wissenschaftlich-kreativen Werkstattatmosphären mit natürlichen, weil auf Achtung kraft Kompetenz, Leistung, Exzellenz und Erfahrung aufbauenden Beziehungen. Und für junge Wissenschaftler/innen ist eine größtmögliche Unabhängigkeit Realität, mit klaren Perspektiven und unterschiedlichen, aber gleich geschätzten Karriere- und Berufsbildern.“

Derzeit gibt es im System jedenfalls *vier zentrale Qualifikationsmechanismen*, die es seitens der Universitäten für eine Verbreiterung der ‚Spitze‘ in Richtung eines moderneren Professorenverständnisses zu nutzen gilt:

- die Professur mit einem Berufungsverfahren nach § 98 UG, der neben der individuellen Karriereentscheidungsfunktion eine viel wesentlichere Funktion im Bereich der Profilentwicklung, Ressourcenzuteilung etc. der Universität zukommt,
- die Professuren nach den *zwei* (!) in § 99 UG festgelegten Verfahren,
- und seit 2007 die Qualifizierungsvereinbarung nach § 27 Kollektivvertrag, über die der Status eines Assoziierten Professors/einer Assoziierten Professorin erreicht werden kann.

Ebenso ‚Job‘ der Universitäten ist die *Weiterentwicklung der inneruniversitären Kommunikationskulturen* sowie die in ihren Grundzügen im österreichischen Hochschulraum koordinierte *Entwicklung* bzw. vor allem *Sichtbarmachung von Karrierewegen und Berufs- bzw. Karrierebildern* – inklusive des Veränderungsprozesses weg von der bisherigen Befristungskultur, hin zu einer sachadäquateren Kündigungskultur.

Die genannten Handlungsprioritäten der Universitäten begleitend, liegt ein Handlungsbedarf des Gesetzgebers darin, *Kohärenz zwischen Organisations- und Dienstrecht herzustellen*, d.h. jene Gesetzesänderungen vorzunehmen, die eine organisationsrechtliche Gleichstellung der Assoziierten Professoren und Assoziierten Professorinnen mit den Professuren nach §§ 98 f. UG herbeiführen. Rechtstechnisch böte sich eine Ergänzung des § 97 UG an – jenes Paragraphen, der den Begriff des Universitätsprofessors bzw. der Universitätsprofessorin definiert –, die klarstellt, dass Assoziierte Professoren/Assoziierte Professorinnen wie andere Professoren und Professorinnen zu behandeln sind, vor allem, wenn es um das Vorschlagsrecht der Professoren und Professorinnen für die Besetzung von Organisationseinheitsleiter/innen, die Zusammensetzung der Professorenkurie oder die Leitungsfunktionen im klinischen Bereich geht.

Damit wäre ein wichtiger Schritt getan, der sich nur einen kleinen Kritikpunkt bezüglich der Vorgangsweise gefallen lassen muss: so müsste eben in einem Gesetz auf einen Rechtsbegriff bzw. ein Rechtsinstitut eines Kollektivvertrags verwiesen werden bzw. auf diesen Bezug genommen werden.

3. Braucht die Universität Partizipation?

Christian Brünner

1. Von einem Extrem ins andere

Unter Partizipation soll die Mitwirkung an der Willensbildung und Entscheidungsfindung in einer Organisation verstanden werden. Sieht man von der Mitwirkung durch (externe) Stakeholder ab, geht es um die Frage, ob und inwieweit die Angehörigen einer Organisation durch Partizipation in die Aufgabenerfüllung der Organisation eingebunden sind.

Art und Weise von Partizipation können unterschiedlich sein. Partizipation kann faktisch erfolgen oder rechtlich ausgestaltet sein. Die Ausgestaltung kann durch Organisationsrecht und/oder durch Verfahrensrecht erfolgen. Typische organisationsrechtliche Modi sind Bestimmungen betreffend die Zusammensetzung eines Organs, verfahrensrechtliche Modi, die Einräumung von Antrags-, Stellungnahme-, Anhörungs- und Mitentscheidungsrechten sowie die Verankerung von partizipationsrelevanten Verfahrenszielen. Partizipation kann ferner durch rechtlich fundierte Allokation von Ressourcen gestärkt werden.

Lässt man die Organisationsreformen für die Universität beginnend mit dem UOG 1975 Revue passieren, zeigt sich eine ständige Rücknahme der organisations- und verfahrensrechtlichen Ausgestaltung von Partizipation der Universitätsangehörigen. Das UOG 1975 und das UOG 2002 markieren entgegengesetzte Pole auf einer Partizipationskala. Das UOG 1993 hat zwar im Vergleich zum UOG 1975 die Partizipationsintensität reduziert, folgt aber immer noch kollegialer und kurialer Willensbildung bzw. Mitwirkung und damit der partizipativen Grundstruktur des UOG 1975. Manfred Welan hat die Entwicklung pointiert wie folgt zum Ausdruck gebracht: Von der Demokratie ohne Autonomie zur Autonomie ohne Demokratie.

2. Partizipation – ein funktionales Erfordernis bei der Aufgabenerfüllung

Verwaltungswissenschaftlich betrachtet geht es bei der Universität wie bei jeder anderen Organisation darum, dass ihre Aufgaben optimal erfüllt werden. Dabei stehen zwei – miteinander in Spannung stehende – Optimierungspostulate im Raum: Aufgaben müssen möglichst effektiv (wirksam) und möglichst effizient (ressourcenschonend) erfüllt werden.

Partizipation leistet einen Beitrag zur Optimierung der Aufgabenerfüllung. Sie motiviert zur Übernahme von Verantwortung und zur Erbringung von Leistungen unabhängig von formalen Dienstpflichten, sie stimuliert Bereitschaft zur Kritik, sie erlaubt das Einbringen des Einzel- und eines etwaigen Kollektivinteresses und sie trägt zur Identifikation mit der Organisation und damit zur Corporate Identity der Organisation bei.

Die Funktionalität der Partizipation bei der Aufgabenerfüllung lässt auch die Europäische Charta für Forscher (man sollte auch von Forscherinnen reden!) erkennen, wenn es im Zusammenhang mit der Mitwirkung in Entscheidungsgremien wie folgt heißt: „Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten es als vollkommen legitim und sogar wünschenswert ansehen, dass Forscher in den einschlägigen Informations-, Konsultations- und Entscheidungsgremien der Einrichtungen, für die sie arbeiten, vertreten sind, um ihre individuellen und kollektiven Interessen als Berufsgruppe zu schützen und durchzusetzen und aktiv zur Arbeit der Institution beizutragen.“

Im Zusammenhang mit Partizipation wird immer wieder auch die Forderung erhoben, ein ‚Faculty-Modell‘ zu verwirklichen. Hinter diesem Modell steht der Wunsch, alle Forschenden und Lehrenden zu einer einheitlichen Gruppe zusammenzufassen, um dadurch die Partizipation aller Angehörigen des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals zu stärken.

Partizipationsrechte sind in der Regel an Voraussetzungen gebunden. Im Falle der (wissenschaftlichen) Universität ist zentraler Anknüpfungspunkt die Qualifikation in Forschung und Lehre. Lässt sich Qualifikation ‚stufen‘, kann diese zu ‚abgestufter Partizipation‘ führen.

Festzuhalten ist, dass der Anknüpfungspunkt ‚Qualifikation‘ deren förmliche Feststellung zur Voraussetzung hat. Sieht man vom PhD ab, liegt eine solche Feststellung nur im Fall ‚Universitätsprofessor/Universitätsprofessorin‘ und ‚assoziierter Professor/assoziierte Professorin‘, ferner mit der Bestellung zum Leiter/zur Leiterin einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben vor. Die Habilitation ist zwar eine formelle Feststellung von Qualifikation, hat aber organisationsrechtlich keine Auswirkungen.

Eine weitere Voraussetzung für Partizipationsrechte ist die Art der Verbundenheit mit der Organisation. Diese wird in der Regel in Form der Dauer der formellen Zugehörigkeit zum Ausdruck gebracht. So werden nur temporär Zugehörige mitunter von Partizipationsrechten ausgeschlossen. Partizipationsrechte werden manchmal (auch) an das Vorliegen eines (bestimmten) Dienstverhältnisses geknüpft.

Für Studierende sieht das UG 2002 ‚Mitsprache‘ vor (§ 2 Z 6 UG 2002) und weist ihnen explizite Partizipationsrechte zu. Gleiches gilt nicht für die Angehörigen des wissenschaftlichen (und künstlerischen) Universitätspersonals und das allgemeine Universitätspersonal. § 2 Z 6 UG 2002 spricht nur vom Grundsatz des Zusammenwirkens der Universitätsangehörigen. Ein explizites Partizipationsrecht hat dieses Personal nur in Form der Mitgliedschaft zum Senat.

Die Vorsitzenden der beiden Betriebsräte für das wissenschaftliche (künstlerische) Personal sowie für das allgemeine Universitätspersonal sind auf der Ebene Universitätsrat eingebunden. Mitentscheidungsbefugnis haben sie nur, wenn die Angelegenheit im ‚unmittelbaren‘ Zusammenhang mit ihrer ‚innerbetrieblichen Interessenswahrnehmung‘ steht, wobei dann das erforderliche Abstimmungsquorum der Zweidrittelmehrheit ihren möglichen Einfluss auf die Entscheidung (wahrscheinlich) reduziert.

Partizipation ist auch auf der arbeitsverfassungsrechtlichen Schiene möglich. § 4 des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten vom Mai 2009 in der Fassung vom 01.01.2011 nennt die Angelegenheiten, bei denen durch Betriebsvereinbarungen ergänzende Regelungen zum Kollektivvertrag getroffen werden können. Gemäß § 27 Abs. 8 des Kollektivvertrags können durch Betriebsvereinbarungen Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses für Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen werden (§ 4 Z 6 des Kollektivvertrags). An der Universität Graz gibt es eine

Betriebsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 8 des Kollektivvertrags, mit der ein Beirat für Vorschläge zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen geschaffen wird. In diesen Beirat werden Vertreter und Vertreterinnen verschiedener Personengruppen berufen. Festzuhalten ist, dass eine solche arbeitsverfassungsrechtliche Partizipationsschiene nicht beschränkt werden muss, da § 4 bzw. § 27 Abs. 8 des Kollektivvertrags nur eine Kannbestimmung ist.

Ob Art und Ausmaß der vorher lediglich skizzierten Partizipation der Angehörigen der Universität optimal im Hinblick auf die Aufgabenerfüllung der Universität sind, bedürfte einer genaueren verwaltungswissenschaftlichen Analyse. Meine Einschätzung ist, dass durch mehr Partizipation die oben angesprochenen Potentiale von Partizipation stärker lukriert und damit der Beitrag von Partizipation zur Optimierung der Aufgabenerfüllung gesteigert werden könnte.

3. Vorschläge betreffend Verstärkung von Partizipation

In seiner Analyse eines ‚Faculty-Modells‘ für Österreich („Ein österreichisches „Faculty-Modell?“, September 2010) unterscheidet der Wissenschaftsrat zwischen formalisierter Governancestruktur – er nennt unterschiedliche abgestufte Entscheidungs-, Zustimmungs-, Beratungs- und Anhörungsrechte – und nichtformalisierter Mitwirkung. Abgestufte Qualifikation und das unterschiedliche Verhältnis institutioneller Verbundenheit sind für den Wissenschaftsrat Anknüpfungspunkte für formalisierte Mitwirkung. Er plädiert dafür, die formalisierten Governancestrukturen nach dem Stand des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 (Teil I, BGBl I Nr. 81/2009) nicht zu verändern.

Betreffend die nichtformalisierte Partizipation schlägt der Wissenschaftsrat vor, diese rechtlich auszuformen, „wenn dies für erforderlich angesehen wird“. Er nennt in diesem Zusammenhang eine stärkere Betonung eines einheitlichen Berufsbildes des Forschers und akademischen Lehrers, eine Verpflichtung der Universitätsleitung, jedem Wissenschaftler entsprechend seiner Qualifikation und der unterschiedlichen Einbindung in die Institution Universität angemessene Mitwirkungsmöglichkeit zu geben und eine Verpflichtung zur angemessenen Ressourcenausstattung. Letztlich – so der Wissenschafts-

rat – ginge es darum, die Verantwortlichkeiten der Universitätsorgane zur Sicherung angemessener Partizipationsstrukturen auch als Amtspflichten auszuformen.

Da ich eine Stärkung der Partizipation für erforderlich ansehe, stimme ich den Vorschlägen des Wissenschaftsrates betreffend die rechtliche Fundierung nichtformalisierter Partizipation vollinhaltlich zu. Sie sollten vom Gesetzgeber aufgegriffen und umgesetzt werden.

Die Universität, die durch das UG 2002 und in Grundzügen bereits durch das UOG 1993 geschaffen worden ist, wird als ‚Managementuniversität‘ bezeichnet. Attribute dieser Universität sind Ziel- und Erfolgsorientierung, externe Kontrolle durch den Markt bzw. durch Wettbewerb etc.. In dieser Managementuniversität haben die Leitungsorgane Erfolgsverantwortung. Hier könnte und sollte das Postulat verstärkter Partizipation seinen weiteren Niederschlag finden.

Ich schlage in diesem Zusammenhang folgendes vor: Die (nichtformalisierte) Einbeziehung aller Universitätsangehörigen in die Willensbildung und die Entscheidungsfindung sollte als Leitungsaufgabe angesprochen werden. In diesem Zusammenhang kommt dem Führungsstil eine besondere Relevanz zu. Dieser beschreibt die Art und Weise, wie ein Leitungsorgan die Leitungsaufgaben wahrnimmt. Als optimaler Führungsstil gilt der kooperative Führungsstil, weil sich dieser sowohl an der bestmöglichen Aufgabenerfüllung als auch an den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und an Partizipationsmöglichkeiten orientiert. ‚Management‘ bedarf der Leitungsqualifikation. Die Rekrutierung von Organwaltern der Leitungsorgane hat auch auf diese Qualifikation abzustellen. Das Absolvieren von diesbezüglichen Schulungen (solche werden z.B. vom Programm IMHE – Institutional Management in Higher Education – der OECD angeboten) sollte integraler Bestandteil des Berufsbildes des Leitungspersonals sein.

Entgegen der Meinung des Wissenschaftsrates stehe ich auf dem Standpunkt, dass auch die formalisierte Partizipation fortentwickelt werden sollte. Folgende Vorschläge seien in den Raum gestellt.

Der assoziierte Professor/die assoziierte Professorin kommt zwar im Kollektivvertrag vor, nicht aber im UG 2002. Diese Personalkategorie sollte organisationsrechtliche Be-

rücksichtigung finden, dies (auch) dadurch, dass ihr Partizipationsrechte eingeräumt werden.

Ferner halte ich die Einschränkung der Mitwirkung der Vorsitzenden der beiden oben genannten Betriebsräte für kontraproduktiv, dies deshalb, weil ihnen dadurch mangelnde Qualifikation bei der Erfüllung der Aufgaben des Universitätsrates signalisiert wird. Schaut man sich die Liste der von der Bundesregierung bestellten Mitglieder der Universitätsräte in Österreich durch, dann kann ich nicht erkennen, dass Vorsitzende der Betriebsräte an der Universität *a priori* schlechter qualifiziert sind. Der Wissenschaftsrat ist freilich der Meinung, dass es nicht zielführend wäre, den Betriebsrat im Universitätsrat mit Stimmrecht auszustatten (Empfehlung zur Erweiterung der Mitverantwortung an österreichischen Universitäten, Februar 2008).

Gemäß § 20 Abs. 5 UG 2002 haben nur Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen ein Vorschlagsrecht an das Rektorat betreffend die Leitung einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben (mit Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst). Ich schlage vor, dass auch den in § 26 des Kollektivvertrags genannten Kategorien des wissenschaftlichen (künstlerischen) Universitätspersonals – Universitätsassistenten bzw. Universitätsassistentinnen, Senior Scientists und Senior Lecturer – ein Vorschlagsrecht eingeräumt wird. Dieses Personal erfüllt unverzichtbare Aufgaben in Forschung und Lehre, muss entsprechende Qualifikationen aufweisen und hat – insbesondere im Falle der unbefristeten Bestellung – auch die geforderte Verbundenheit mit der Institution Universität.

Die Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnenorientierung eines kooperativen Führungsstils erfordert es, allen Angehörigen des Universitätspersonals jeweils adäquate Perspektiven zu eröffnen. Ich denke in diesem Zusammenhang insbesondere an die Assistenzprofessoren/innen alten Typs und die Universitätsdozenten/innen alten Typs. Sie dürfen nicht als ‚Betriebsunfälle‘ in der Entwicklung der Universität (dieses Attribut ist in einer Auseinandersetzung an meiner Fakultät explizit gefallen) angesehen werden. Sie sollten – da sie Träger von unverzichtbaren Aufgaben in Forschung und Lehre sind – nicht als auf einem Abstellgleis geparkt behandelt werden. Eine großzügige Handhabung des § 99 Abs. 3 UG 2002 und eine Erweiterung der Bestimmung auch auf nichthabilitierte Assi-

stanzprofessoren/Assistenzprofessorinnen böte die Möglichkeit, auch diesen Personalkategorien, deren Qualifikationen seinerzeit geprüft worden ist, die notwendige Wertschätzung entgegenzubringen.

Anmerken möchte ich, dass ich wenig mit der Habilitation anfangen kann. Sie wird zwar mitunter in den Qualifikationsvereinbarungen als Leistungsnachweis gefordert, hat aber keine organisations- und dienstrechtlichen Konsequenzen. Die Personalkategorie ‚Privatdozent/Privatdozentin‘ mag außeruniversitär eine Rolle spielen; inneruniversitär hat sie keine Relevanz.

II. Woher? Wohin?

4. Irrwege – Was läuft falsch?

Margret Wintermantel

1. Bedarf an Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in und außerhalb von Universitäten

Die wissenschaftliche Laufbahn an einer Hochschule bringt bemerkenswerte Privilegien mit sich, insbesondere eine große Freiheit bei der Wahl der Themen, mit denen man sich eigenständig befassen will. Wer Freude an methodischer Arbeitsweise hat und bereit ist, viel Zeit und Kraft für den Erkenntnisgewinn und für die Weitergabe von Wissen einzusetzen und zudem weltweit mit Gleichgesinnten zu kooperieren und zu wetteifern, bringt gute Voraussetzungen für eine Tätigkeit in der Wissenschaft mit.

Für den Sprung in eine noch stärker als heute wissens-, forschungs- und innovationsorientierte Wirtschaft und Gesellschaft brauchen wir mehr Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf allen Feldern. Dies bestätigen Prognosen der Europäischen Union. Der frühere finnische Premierminister Aho beziffert in seinem Report von 2006 den Bedarf auf eine Million zusätzliche Wissenschaftler.

Die Leitinitiative ‚Innovationsunion‘ im Rahmen der ‚Europa 2020‘-Strategie der Europäischen Union vom Oktober 2010 wiederholt die von der Aho-Kommission in 2006 aufgestellte Behauptung, dass die EU eine Million neue Forscher braucht, wenn sie den Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung auf 3 Prozent des BSP (BIP) erhöhen will, wie es geplant ist.

Wir leben in einer Gesellschaft, in der individuelles und kollektives Wissen mehr und mehr zur Grundlage des Zusammenlebens und der sozialen und ökonomischen Entwicklungsperspektiven und auch grundlegend für die internationale Wettbewerbsfähigkeit wird. Wir sind auf eine forschungsintensive Produktion ebenso angewiesen wie auf wissensintensive Dienstleistungen. Wissen ist unser Rohstoff. Wir brauchen die Personen, die zu innovativen Leistungen in der Lage sind. Und wir müssen möglichst vielen Men-

schen die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Bildung geben, d.h., wir müssen ihnen eine Bildung auf hohem Niveau anbieten, die nur von Personen vermittelt werden kann, die in engem Kontakt zur Forschung und zur Entwicklung der Wissenschaft stehen. Wir sind also gut beraten, wenn wir die Voraussetzungen schaffen, damit die besten Hochschulabsolventen an der Universität bleiben und eine Promotion in Angriff nehmen und wenn nach der Promotion genügend Hochqualifizierte als Postdoktoranden in Forschung und Lehre tätig bleiben – sei es auf Funktionsstellen oder auf Qualifikationsstellen zur Professur. Die Qualifizierungswege in Lehre und Forschung sind lang, und nicht alle wissenschaftlichen Karrieren sollen auf eine Professur zielen. Auch der außerhochschulische Arbeitsmarkt braucht Akteure, die in den Prozessen des Erkenntnisgewinns und der Problemlösung erfahren sind. Auch sollten die Verweilzeiten im Hochschulbereich so bemessen werden, dass die Qualifikationswege nicht auf Dauer verstopft werden, sondern immer wieder Platz für aufstrebende junge Kräfte geschaffen wird.

In Europa gibt es einen breiten öffentlich geförderten wie privatwirtschaftlichen Arbeitsmarkt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, der insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften die unterschiedlichsten Karrierewege eröffnet und sich zunehmend auch den Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern öffnet. Wenn europäische Universitäten junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen heranbilden, tun sie dies also nicht nur für den universitären Arbeitsmarkt, sondern für einen hoch differenzierten Forscherarbeitsmarkt. Nicht zuletzt stellen wir fest, dass in Deutschland und Österreich ausgebildete junge Forschende in ganz Europa reüssieren und als Spitzenwissenschaftler gefragt sind, was man durchaus als Qualitätsausweis für die wissenschaftliche Ausbildung in Deutschland und in Österreich verstehen kann. Im Vergleich zu anderen Nationen liegt in Deutschland der Anteil derjenigen, die nach dem Studium eine Promotion ablegen, sehr hoch. 2,6 Promotionen kommen in Deutschland auf 1.000 Personen im Alter von 25 bis 34 Jahren; vergleichbar hohe Zahlen weisen nur Schweden und Großbritannien auf. Die hohe Promotionsintensität hat auch mit dem sozialen Status der Promotion zu tun.

Doch bieten wir tatsächlich die Voraussetzungen, die Besten für uns zu gewinnen, und behandeln wir diejenigen, die sich auf eine wissenschaftliche Laufbahn einlassen, immer mit der gebotenen Verantwortung?

2. Promotion als erste Phase der Forscherlaufbahn: Problempunkte

Die Schlüsselstelle einer Wissenschaftlerkarriere ist die Promotion. Sie ist die erste Phase der Forschungsausbildung – mit der individuellen Dissertation wird der Nachweis eigenständiger Forschungsleistung erbracht. Wir verstehen die Doktorandenphase vom Grundsatz her als die erste Stufe einer Forscherlaufbahn, nicht als die dritte Phase eines Studiums. Die Probleme, die ich ansprechen möchte, beziehen sich auf die Betreuung, Beanspruchung und Einbindung der Doktoranden. Sie beziehen sich aber auch auf die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, soweit die Promotion in einem Angestelltenverhältnis an der Universität erfolgt.

Doktoranden werden oft nicht angemessen betreut. Gerade bei größeren Forschungsprojekten tritt gelegentlich eine thematische Überspezialisierung ein, wenn z.B. randständige Teilaufgaben zur Bearbeitung übertragen werden. Ebenfalls ein Ergebnis unzureichender Betreuung ist ein isoliertes Arbeiten an der Dissertation, vor allem in weniger drittmitteltensiven Fächern. Dann wird oft die Themenstellung verfehlt oder es werden unangemessene Forschungsmethoden gewählt, der erreichte Arbeitsstand nicht richtig eingeschätzt und Ergebnisse im ersten Anlauf nicht professionell dargestellt. Der Umfang der von Doktoranden zu erbringenden Dienstleistungen ist insbesondere in den technischen Fächern häufig übermäßig hoch, verursacht durch die unzureichende Personalausstattung der Universitäten. Dadurch wird die Promotionsdauer unangemessen verlängert, ohne dass die Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden. Eine Folge ist nicht zuletzt ein zu hohes Promotionsabschlussalter.

Im Wissen um diese Probleme haben die Rektorenkonferenzen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz einen Appell an ihre Mitgliedshochschulen gerichtet. Er betrifft Stellung, Ziel und Zweck der Promotion:

3. Lösungsansätze: DACH-Prinzipien der Promotion

Übergeordnetes Ziel ist es, die Promotionsdauer angemessen einzugrenzen (in der Regel auf drei Jahre) und Strukturen zu entwickeln, die eine forschungsgeleitete Herausbildung methodischer, disziplinärer und interdisziplinärer Kompetenzen über die Masterausbildung hinaus gewährleisten.

- Die Betreuung und Begleitung der Doktoranden sollte durch ein Team von erfahrenen Wissenschaftlern, gegebenenfalls aus mehreren Wissensgebieten erfolgen. Ziel sollte eine ‚Mehr-Fach-Betreuung‘ im personellen wie im interdisziplinären Sinne des Wortes sein.
- Gemeinsame Zwischenbewertungen des Fortschritts der Ausbildung und der Dissertation sollten obligatorisch sein; dies ist besonders wichtig bei Doktoranden, die nicht über Stellen eingebunden sind.
- Die Doktorandenausbildung sollte in einem formalisierten Rahmen, also in Kollegs oder Graduiertenschulen, durchgeführt werden.
- Die Auswahl der in- und ausländischen Doktoranden sollte in einem kompetitiven Verfahren nach transparenten Kriterien erfolgen.
- In die Ausbildung sollten profilbezogen definierte curriculare Anteile integriert werden, um methodische, fachliche, interdisziplinäre Kompetenz und Schlüsselqualifikationen zu vermitteln.
- Die Promotion sollte institutionell und thematisch so angesiedelt sein, dass sie zur Erschließung neuer Forschungsgebiete beiträgt und die interdisziplinäre Kompetenz der Doktoranden fördert.
- Der fachliche und methodische Austausch mit Doktoranden verwandter Disziplinen sollte gezielt gefördert werden.
- Es sollten in verstärktem Maße befristete Qualifizierungsstellen für Doktoranden geschaffen werden.

Werden diese Grundsätze befolgt, dann nehmen die Universitäten ihre Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs wahr, indem sie diesem das passende wissenschaft-

liche Umfeld bieten, um darin die eigene Forschung erfolgreich zu betreiben und sich damit für eine weitere Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Universität zu qualifizieren.

Die konkrete Ausgestaltung der Promotion hängt stark von der Fachkultur und auch von dem Anspruch der Betreuer und ihrer Doktoranden ab. Die dem Qualifikationsprofil angemessene Ausbildung der Doktoranden kann dementsprechend durch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen erreicht werden. Im einen Falle mag dies eher durch individuelle Mitwirkung an größeren Projekten im Sinne eines Berufs(einstiegs) geschehen – also in vertretbarem Maße auch über das Erlernen der erforderlichen Dienstleistungskompetenz –, im anderen Falle durch die individuelle Durchdringung eines Forschungsfeldes, in beiden Fällen aber ergänzt durch zusätzliche fachübergreifende Angebote.

Entscheidend ist, dass die Verantwortung für die Ausbildung transparent und überindividuell geregelt ist, institutionell verlässlich wahrgenommen und nach außen – auch und gerade für das Ausland – dokumentiert wird.

4. Die ‚strukturierte‘ Promotion: Graduiertenkollegs, Research Schools, Graduiertenschulen

Für die Durchführung der Promotion entsprechend der genannten Kernelemente sind in Ergänzung zu den Instituten oder Fakultäten feste Einheiten hilfreich. Eine Möglichkeit stellen so genannte Graduiertenkollegs dar. Bei ihnen handelt es sich um Einrichtungen der Hochschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; sie werden in Deutschland von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für maximal neun Jahre gefördert.

Im Mittelpunkt steht die Qualifizierung von Doktoranden und Doktorandinnen im Rahmen eines thematisch fokussierten Forschungsprogramms sowie eines strukturierten Qualifizierungskonzepts. Eine interdisziplinäre Ausrichtung der Graduiertenkollegs ist erwünscht. Ziel ist es, die Promovierenden auf den komplexen Arbeitsmarkt ‚Wissenschaft‘ intensiv vorzubereiten und gleichzeitig ihre frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit zu unterstützen.

Neben den Graduiertenkollegs gibt es als Einrichtungen der strukturierten Promotionsförderung auch die im Rahmen der Exzellenzinitiative eingerichteten Graduiertenschulen. Sie sind ein wesentlicher Beitrag zur Profilierung und Herausbildung wissenschaftlich führender, international wettbewerbsfähiger und exzellenter Standorte in Deutschland. Sie sind ein Qualitätsinstrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und folgen dem Prinzip der Qualifizierung herausragender Doktoranden und Doktorandinnen innerhalb eines exzellenten Forschungsumfelds. Graduiertenschulen bieten somit innerhalb eines breiten Wissenschaftsgebietes optimale Promotionsbedingungen und fördern als international sichtbare und integrative Einrichtungen die Identifizierung der beteiligten Promovierenden mit dem jeweiligen Standort. Die „International Max Planck Research Schools“ (IMPRS) sind eine Initiative der Max-Planck-Gesellschaft und ihrer universitären Partner zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie bieten besonders begabten deutschen und ausländischen Studierenden die Möglichkeit, sich im Rahmen einer strukturierten Ausbildung unter exzellenten Forschungsbedingungen auf die Promotionsprüfung vorzubereiten.

Der Aufbau fester Strukturen hat bereits zu einer Verdopplung der Promotionen von Ausländern über die letzten 10 Jahre geführt. Umfang und Qualität fester Einheiten bei der Doktorandenausbildung sollten aber noch weiter vorangetrieben werden, weil damit auf effiziente Weise die Ressourcen der Universitäten und Forschungseinrichtungen zu bündeln und international so weit sichtbar zu machen sind, dass weltweit junge und hoch qualifizierte Menschen in Deutschland promovieren und eine wissenschaftliche Karriere starten wollen.

5. Arbeitsrechtliche Ausgestaltung von Doktorandenverträgen

Kommen wir zum zweiten Problempunkt, der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung der Verträge mit Doktoranden, die sich nicht über individuelle Stipendien finanzieren, sondern an der Universität beschäftigt werden. Sie erfolgt an den deutschen Universitäten seit 2007 im Rahmen des vom Bundesgesetzgeber geschaffenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Danach ist eine Befristung des Arbeitsverhältnisses des Wissenschaftlichen Mitarbeiters in der ersten Qualifikationsphase auf einen Zeitraum bis zu sechs Jahren, also bis zur Promotion, möglich. Weitere sechs Jahre können angeschlossen werden; in der Medizin sind es sogar neun Jahre. Der Gesetzgeber hat für den Wissenschaftsbereich mit diesem Gesetz ein Regelungswerk zur Verfügung gestellt, das eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren des deutschen Hochschulsystems ist. Es hilft den Hochschulen, Flexibilität und Handlungsfähigkeit zu wahren, beachtet aber auch die berechtigten Arbeitnehmerinteressen. Leider wird die positive Wirkung dieses Gesetzes jedoch durch die Schwierigkeit, Doktoranden in längerfristig laufende Projekte einzubinden, konterkariert. Das liegt daran, dass sich die Rahmenbedingungen, die den Befristungsregelungen zugrunde liegen, massiv verändert haben. Die Grundfinanzierung der Länder ist nicht mehr die dominante Finanzierungsquelle. Die Drittmittelfinanzierung hat stark zugenommen, hat sich aber gleichzeitig strukturell in der Weise verändert, dass neben die klassische Projektfinanzierung nicht gewidmete Drittmittel in Form von Spenden, Sponsoringmitteln, Overheads getreten sind; auch die Mittel aus dem Exzellenzwettbewerb sind häufig keine Projektmittel im strengen Sinne. Daneben sind mit den Studienbeiträgen bzw. Kompensationsmitteln sowie den Mitteln aus dem Hochschulpakt 2012/2020 weitere Finanzierungsquellen getreten, die weder ‚Haushaltsmittel‘ noch ‚Drittmittel‘ sind.

Alles dieses führt dazu, dass die Doktoranden in Deutschland zu ihrem großen Kummer zumeist nur kurzfristige Arbeitsverträge erhalten. Dies wiederum führt zu einer großen Unsicherheit im Hinblick auf verlässliche Karriereperspektiven.

Wenn wir die Früchte dieser gesetzlichen Regelung ernten wollen, müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass die Hochschulen die rechtlichen Möglichkeiten, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bietet, auch tatsächlich im Sinne der Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen ausnutzen können.

6. Postdoktorandenphase: Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleiter

Kommen wir zum zweiten Teil der wissenschaftlichen Qualifikation, zur Postdoktorandenausbildung. Die rechtliche Realität sieht verschiedene Wege vor, die nach der Promotion in die wissenschaftliche Karriere führen. Sie reichen von der klassischen Habilitation auf einer Mitarbeiterstelle über neuere Wege wie die Juniorprofessur oder die Leitung einer Nachwuchsgruppe bis zu der Möglichkeit, außeruniversitäre Berufserfahrung in eine Hochschullehrerlaufbahn münden zu lassen. Rund 20 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Österreich wie in Deutschland sind berufene Professoren und Professorinnen, größtenteils in beamteter Lebensstellung. Wird in Deutschland die zweite Qualifikationsphase im Habilitationsmodell auf einer Mitarbeiterstelle absolviert, so bleiben die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Ausgestaltungen die gleichen wie in der ersten Qualifikationsphase mit der bereits beschriebenen, oft suboptimalen Lösung bezüglich der Dauer der Verträge.

Eine Mitarbeiterstelle bringt aber eine gute Anbindung an das universitäre Institut, wobei die direkte Einbindung zugleich die notwendige technische Infrastruktur bietet. Durch die Ansiedlung sehr unterschiedlicher Forschungsprojekte an einem Institut ist zudem eine wissenschaftliche Einbindung und innerhalb der Universität der Blick über den Tellerrand gewährleistet. Habilitanden können, zusätzlich zu ihrem Spezialgebiet, ihr Wissen auf weiteren Fachgebieten vertiefen. Für das Habilitationsmodell spricht auch die gute Vernetzung: Die Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen werden sehr schnell in bestehende Netzwerke eingebunden. Davon profitieren sie bei ihrer täglichen Arbeit, z.B. bei der Beantragung von Projekten. Darüber hinaus können sie selbstständig Forschungsgelder beantragen.

Aber wie wir alle wissen, hat dieses Modell Nachteile, die bei der Frage nach den Irrwegen auf die Liste der ‚Don'ts‘ gehören: Vor allem aufgrund der finanziell begrenzten Möglichkeiten der Universitäten ist keine gesonderte Anschubfinanzierung beim Einstieg in die Habilitation vorgesehen. Dadurch ist es schwierig, sich selbstständig neue Forschungsrichtungen zu erschließen. Größter Nachteil des Habilitationsmodells ist jedoch die Perpetuierung eines Abhängigkeitsverhältnisses. Die Habilitanden sind den Professo-

ren und Professorinnen unterstellt. Diese beanspruchen sie für Lehr- und eigene Forschungsprojekte sowie für Publikationen. Sie sind auch abhängig von deren Beurteilung und Begutachtung, wenn sie sich um eine Professur bemühen. Vor diesem Hintergrund kann nicht immer zielstrebig auf den Abschluss der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation hingearbeitet werden. Die Habilitation wird dann oft erst mit 40 Jahren oder noch später erreicht. Kommt es nicht zur Berufung auf eine Professur, entsteht das Problem, anderswo noch angemessen Fuß zu fassen.

Nachwuchswissenschaftler wissen, dass sie eine Reihe hochwertiger Leistungsnachweise auf dem Weg zur Professur erbringen müssen – eine hohe Vergütung steht bei ihnen nicht im Vordergrund. Jedoch wollen die meisten eigenständig arbeiten. Vor allem aber wollen sie Planungssicherheit, d.h., sie erwarten für ihre Leistung eine faire und nachvollziehbare Beurteilung. Bei exzellenter Leistung in Forschung und Lehre müssen sie denn auch eine unbefristete, angesehene und wettbewerbsfähig dotierte Position in ihrem Berufsfeld finden können.

Einer Studie zur Zufriedenheit des wissenschaftlichen Nachwuchses lässt sich entnehmen, dass 83 Prozent der promovierten Beschäftigten an den Universitäten mit den Tätigkeitsinhalten zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind, aber nur 13 Prozent mit der Arbeitsplatzsicherheit und nur 10 Prozent mit der Planbarkeit der Karriere. Wer nach der abgeschlossenen Promotion in der Wissenschaft verbleibt, sieht sich als professionelle Wissenschaftlerin oder professioneller Wissenschaftler mit hoher Verantwortung bei der Betreuung von Studierenden und bei der Durchführung von Forschungsprojekten. Zu diesem Selbstbild passt nicht die rechtliche Ausgestaltung einer ‚zweiten Qualifikationsphase‘.

Es wurden deshalb im vergangenen Jahrzehnt verstärkt Alternativen zur klassischen Habilitation geschaffen. Das Emmy Noether-Programm möchte jungen Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen einen Weg zu früher wissenschaftlicher Selbstständigkeit eröffnen. Promovierte Forscher und Forscherinnen erwerben durch eine in der Regel fünfjährige Förderung die Befähigung zum Hochschullehrer durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe. Bewerben können sich Postdocs mit in der

Regel zwei bis vier Jahren Forschungserfahrung nach der Promotion. Die Bewerber müssen über internationale Forschungserfahrung verfügen.

Mit Einrichtung der Juniorprofessur wurde ein weiterer neuer Karriereweg geschaffen, der dem wissenschaftlichen Nachwuchs einen weiteren Zugang zur Professur ermöglicht. Ziel war und ist, jungen Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits im Alter von Anfang 30 eigenständiges Forschen und Lehren zu ermöglichen. Die Juniorprofessur wurde 2002 eingeführt. Für die Ausgestaltung – einschließlich *Tenure Track* – und Besoldung sind die Länder zuständig. Alle Bundesländer in Deutschland haben mittlerweile die Personalkategorie ‚Juniorprofessur‘ in ihren Landeshochschulgesetzen verankert. Bundesweit gibt es etwa 900 Juniorprofessuren. Von den berufenen Nachwuchskräften kam rund jeder Siebte aus dem Ausland, viele davon waren deutsche Rückkehrer. Die Juniorprofessur leistet einen wichtigen Beitrag, Deutschland und die deutsche Wissenschaft im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe attraktiver zu machen. Sie ist ein neues Modell wissenschaftlicher Qualifizierung, das insbesondere in Verbindung mit einer *Tenure Track*-Option die deutschen Hochschulen konkurrenzfähiger bei der Werbung um Forscher und Forscherinnen aus dem In- und Ausland macht. In den letzten Jahren ist eine Vielzahl entsprechender Möglichkeiten geschaffen worden, z.B. im Rahmen der Exzellenzinitiative. Es wird darauf ankommen, diese Ansätze zu verstetigen und auszubauen.

Die Hochschulen können neben der bereits genannten *Tenure Track*-Option für Qualifikationsstellen zur Professur durch eine bessere Personalentwicklung und intensivere Beratung bei der Karriereplanung dazu beitragen, dass die jungen Forschenden klarer die Wegmarken erkennen, die ihnen die Entscheidung für ein Verbleiben im Hochschulsystem oder das Einschlagen eines alternativen Weges möglich machen. Dies muss zu einem Zeitpunkt in ihrer Biographie geschehen, der einen Wechsel nicht als Zeugnis persönlichen Versagens erscheinen lässt, sondern als ein Neujustieren von persönlichen Interessen und Ansprüchen unter Berücksichtigung der vielfältigen Möglichkeiten des deutschen und des internationalen Arbeitsmarktes. Dank der Verkürzung von Schulausbildung, des Wegfalls des Wehrdienstes für Männer und der europäischen Studienreform

sind wir auf einem richtigen Weg, um Entscheidungen auf einer früheren Stufe der Wissenschaftlerbiographie treffen zu können.

7. Desiderate: frühe Selbstständigkeit, Partizipation, Sicherheit?

Insgesamt gesehen müssen die Hochschulen sicherlich mehr Verantwortung für die Karriere junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen übernehmen. Sie müssen sich selbst einen Kodex auferlegen, wie ihre Personalentwicklung ausgestaltet sein muss. Unabhängig davon sind aber auch Ehrlichkeit und eine realistische Selbsteinschätzung der jungen Forschenden gefragt.

Lassen Sie mich zum Schluss noch auf die Europäische Charta für Forscher und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern eingehen, den die EU-Kommission 2005 den Mitgliedsstaaten als Empfehlung vorgelegt hat. Wir sollten die Charta und den Kodex dazu nutzen, die Karrierewege für Doktoranden, Promovierte und Postdocs zu reflektieren und zu verbessern. Die HRK hat jedoch darauf hingewiesen, dass das dort geforderte Laufbahnangebot für jeden (!) Wissenschaftler und die „Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung“ mit der von den Hochschulen gewünschten und für die künftige Forschergeneration notwendigen kontinuierlichen Erneuerung der Personalressourcen kollidieren kann. Die Gefahr der Petrifizierung der Personalstruktur, die der Qualität der Forschung (auch nach negativen Erfahrungen mit der Schaffung von Dauerstellen unterhalb der Professur in Deutschland) nicht zuträglich ist, wird von vielen Leitungsverantwortlichen betont. Sie würde auch die strategische Steuerungsfähigkeit der Fächer und der Hochschule als Ganzes einschränken.

Eine Dauerbeschäftigung für erfahrene Forscher ohne Aussicht auf eine Professur ist aus Sicht der Hochschulleitungen nur möglich, wenn dem Arbeitgeber Sonderkündigungsrechte eingeräumt werden, etwa eine betriebsbedingte Kündigung, wenn Forschungsdrittittel als Finanzierungsgrundlage wegfallen. Dies ist offensichtlich in Großbritannien bei einer Kündigungsfrist von drei Jahren möglich. Solange solche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten nicht gegeben sind, können die deutschen Hochschulen nicht dazu beitragen „to reducing any insecurity in their (researchers’) professional future“ (Europäische

Forscher-Charta'). Doch zwischen einem Höchstmaß an Unsicherheit und vollkommener Absicherung liegt ein breites Spektrum an Möglichkeiten, und das gilt es auszufüllen.

5. Wege in ein post-feudales Universitätszeitalter

Caspar Hirschi

1. Bedenkliche Beständigkeit

Ein verlorener Krieg kann alles in Frage stellen. Als 1871 deutsche Truppen durch die Straßen von Paris marschierten, zerbrachen sich französische Politiker, Militärs und Gelehrte den Kopf über die Gründe für die brutale Niederlage ihrer Nation. Unter den Wissenschaftlern machte bald ein Argument die Runde, das der Philologe und Historiker Ernest Renan in einer Reformschrift von 1871 in die Worte fasste: „Im Kampf, der eben zu Ende gegangen ist, war die Unterlegenheit Frankreichs vor allem eine intellektuelle; was uns gefehlt hat, ist nicht das Herz, sondern der Kopf. Die öffentliche Bildung ist ein Gegenstand von kapitaler Bedeutung; die französische Intelligenz hat an Kraft verloren; man muss sie stärken. Unser größter Irrtum ist zu glauben, der Mensch komme gebildet zur Welt; der Deutsche, das stimmt, glaubt zu fest an die Bildung; das macht ihn pedantisch; wir aber glauben zu wenig an sie. Der mangelnde Glaube an die Wissenschaft ist eine große Schwäche Frankreichs; unsere militärische und politische Unterlegenheit hat keinen anderen Grund. (...) Unser Bildungssystem hat einen radikalen Reformbedarf. (...) Es ist besonders die Hochschulbildung, die eine Reform dringend nötig hat.“¹

Die Annahme, das deutsche Universitätssystem sei den französischen Hochschulstrukturen weit überlegen, führte in den darauf folgenden Jahrzehnten zu regelmäßigen Deutschlandreisen französischer Wissenschaftler, die durch eigene Anschauung in Er-

¹ „Dans la lutte qui vient de finir, l'infériorité de la France a été surtout intellectuelle; ce qui nous a manqué, ce n'est pas le cœur, c'est la tête. L'instruction publique est un sujet d'importance capitale; l'intelligence française s'est affaiblie; il faut la fortifier. Notre plus grande erreur est de croire que l'homme naît tout élevé; l'Allemand, il est vrai, croit trop à l'éducation; il en devient pédant; mais nous y croyons trop peu. Le manque de foi à la science est le défaut profond de la France; notre infériorité militaire et politique n'a pas d'autre cause; (...). Notre système d'instruction a besoin de réformes radicales; (...). C'est surtout dans l'enseignement supérieur qu'une réforme est urgente.“ (Ernest Renan, *La réforme intellectuelle et morale*, Paris 1871, 95/101). Vgl. zum Thema auch G. Lingelbach, *Der amerikanische und französische Blick auf die deutschen Universitäten im 19. Jahrhundert*, in: E. Fuchs (Hrsg.), *Bildung international, Historische Perspektiven und aktuelle Entwicklungen*, Würzburg 2006, 61-86.

fahrung bringen wollten, was denn rechts des Rheins so viel besser laufe. Nicht wenige kamen dabei freilich zum Schluss, man müsse nochmals über die Annahme selbst nachdenken. 1885 reiste ein 27 Jahre junger Soziologe, der als Lehrer an einem Provinzgymnasium in der Picardie unterrichtete, im Auftrag der französischen Regierung nach Berlin und Leipzig, um die Eigenheiten des deutschen Universitätsmodells aus der Nähe zu studieren. Zurück in Frankreich, veröffentlichte er 1887 seine Eindrücke in der *Revue internationale de l'enseignement*. Der Soziologe hieß Émile Durkheim, und er hatte Folgendes zu berichten: „Tatsächlich bilden die ordentlichen Professoren nur die Minderheit der Dozenten, die an der Universität lehren. Die anderen sind Honorarprofessoren oder außerordentliche Professoren, die bestenfalls ein sehr geringes Gehalt beziehen, oder aber schließlich Privatdozenten, deren einzige Einkünfte gewöhnlich aus den Honoraren ihrer Studenten bestehen. Gott weiß, wie sehr diese Institution bei uns gerühmt worden ist! (...) Auch ich teilte diese verbreitete Vorstellung als ich aus Frankreich abreiste. Aber die Deutschen selbst haben alles getan, mir diese Illusion zu nehmen. Nach allem, was ich gesagt habe, ist leicht zu verstehen, dass ein Privatdozent ohne persönliche Ressourcen stark Gefahr läuft zu verhungern. Damit existiert an den deutschen Universitäten ein echtes Proletariat, und dass diese Proletarier neuen Typs nicht zahlreicher sind, liegt allein daran, dass man, abgesehen von einigen jungen Leuten mit unwiderstehlicher Berufung und robustem Willen, das Risiko einer Universitätskarriere nur eingeht, wenn man über eigenes Vermögen verfügt. (...) Der Zugang zur Hochschullehre bleibt auf diese Weise manchen verschlossen, die in ihr durchaus hätten erfolgreich sein können, und eine so vollzogene Selektion läuft Gefahr, nicht zum Besten der Wissenschaft zu sein.“²

² „En effet, les professeurs ordinaires ne forment que la minorité des maîtres qui enseignent à l'Université. Les autres sont des professeurs honoraires ou extraordinaires qui ont tout au plus un très petit traitement, ou bien enfin des privat-docenten qui n'ont généralement d'autres ressources que les honoraires payés par leurs auditeurs. Dieu sait si cette institution a été vantée chez nous! (...) A mon départ de France, je partageais l'idée commune; mais les Allemands eux-mêmes ont pris soin de me détromper. En effet, d'après ce que je viens de dire, on comprend sans peine qu'un privat-docent, sans ressources personnelles, risquerait fort de mourir de faim. D'une manière générale, c'est une très grande exception qu'un privat-docent puisse se suffire. Il en résulte qu'il existe dans les Universités allemandes un véritable prolétariat, et si ces prolétaires d'un nouveau genre ne sont pas plus nombreux, c'est que sauf les jeunes gens de vocation irrésistible et de robuste volonté, on ne se risque guère dans la carrière académique si l'on ne jouit de quelque aisance. (...) l'accès de l'enseignement supérieur se trouve ainsi fermé à bien des esprits qui seraient appelés à y réussir, et qu'une sélection ainsi opérée

Das war 1887. Und was hat sich seit damals in der deutschsprachigen Hochschullandschaft getan? Man könnte mit einem leicht abgewandelten Zitat aus dem *Gattopardo* von Giuseppe Tomasi di Lampedusa antworten: „Vieles hat sich geändert, damit das Wesentliche gleich bleiben kann.“³ Die Universitäten im deutschsprachigen Raum haben auch in Zeiten des höheren hochschulpolitischen Reformfiebers und der Bekenntnisflut zur Internationalität der Wissenschaft ihre steilen Hierarchien und langen Karrierewege bewahrt. Ihre Beharrungskraft verdankt sich weniger dem anonymen Prinzip „Der Mensch ist willig, aber die Strukturen sind zäh“ als der professoralen Attitüde „Privilegien sind heilig, und nach mir die Sintflut!“ Kaum etwas zeigt dies schöner als die Tatsache, dass die ‚germanische‘ Kreatur des Privatdozenten, die bereits Durkheim für einen lebenden Anachronismus gehalten hat, weiterhin durch die universitären Korridore geistert und sich trotz unvermindert prekärer Lebensgrundlage jüngst sogar markant vermehrt hat. Noch immer erfüllen sie die Doppelfunktion, als billiges Lehrproletariat den Staatshaushalt zu schonen und als unterprivilegierte Überqualifizierte die Professoren daran zu erinnern, wie gut es das Schicksal mit ihnen gemeint hat.

2. Statistische Merkmale der ‚germanischen‘ Misere

Die Besonderheiten der universitären Strukturen im deutschsprachigen Raum lassen sich auch statistisch erfassen. Zu ihren Merkmalen gehört, dass Macht und Ehre bei einer kleinen Zahl von unbefristet angestellten Forschern konzentriert ist: den ordentlichen Professoren. Sie machen in Deutschland gut 10 Prozent, in der Schweiz 9 Prozent und in Österreich ganze 6,6 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus.⁴ Die Mehr-

risque fort de ne pas se faire au mieux des intérêts de la science.“ (É. Durkheim, *La Philosophie dans les universités allemandes*, *Revue international de l'enseignement* 13 [1887], 313-38/423-40, hier 318-19; deutsche Übersetzung in: ders., *Über Deutschland: Texte aus den Jahren 1887 bis 1915*, hg. von F. Schultheis, übers. von A. Gipper, Konstanz 1995, 34-35). Vgl. zum Thema auch: F. Schultheis, *Un inconscient universitaire fait homme: le Privatdozent*, in: *Actes de la recherche en sciences sociales* 135 (2000), 58-62.

³ Das Originalzitat lautet: „Wenn alles bleiben soll, wie es ist, muss sich alles ändern“, bzw. „Se vogliamo che tutto rimanga com'è, bisogna che tutto cambi.“

⁴ Statistisches Bundesamt Deutschland: *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010*, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden 2011, 100; (Eidgenössisches) Bundesamt für Statistik: *Personal der universitären Hochschulen 2010*, Neuenburg 2011, T7a-b, 15; Datawarehouse Hochschulbereich des (Österreichischen) Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, *Personal an Universitäten – Köpfe*. Wintersemester 2011.

heit der restlichen Lehrpersonen – und das ist das eigentlich Spezifische der ‚germanischen‘ Strukturen – ist den Professoren unterstellt und wird von den Universitäten mit befristeten Verträgen angestellt. Unter ihnen bilden die Mitarbeiter bzw. Assistenten mit 66 Prozent in Österreich, 69 Prozent in Deutschland und 74 Prozent in der Schweiz die größte Gruppe.⁵ Sie speisen das Reservoir für frei werdende Professuren, denn außer einem Abschied von der Universität gibt es für sie keine valablen Alternativen. Die Hoffnung auf eine Professur lässt sie häufig Arbeitsbedingungen annehmen, die unter anderen Umständen untragbar wären. An den öffentlichen Universitäten Österreichs z.B. verteilen sich die 32.552 Mitarbeiter auf 18.157 Vollzeitäquivalente, was einem durchschnittlichen Anstellungsgrad von knapp 56 Prozent entspricht. Da man mit einer Teilzeitarbeit im akademischen Betrieb jedoch kaum Aussichten auf ‚Erlösung‘ hat, dürften viele Mitarbeiter ein Mehrfaches ihres offiziellen Arbeitspensums leisten.

Im Vergleich zum deutschsprachigen Raum zeichnen die Zahlen zu britischen und US-amerikanischen Universitäten ein anderes Bild: An britischen Universitäten tragen zwar auch nur knapp 10 Prozent des akademischen Personals den Professorentitel, aber 67 Prozent sind mit unbefristeten Verträgen ausgestattet, und davon sind wiederum die meisten – *Lecturers* und *Readers* – den Professoren gleichgestellt.⁶ Zudem haben sie die Möglichkeit, sich auf der gleichen Stelle bis zur Professur hochzuarbeiten. Etwas anders sehen die Verhältnisse an den Fakultäten der amerikanischen Universitäten aus, wo knapp 49 Prozent der Vollzeitstellen unbefristet und unkündbar (d.h. *tenured*) angestellt sind, aber mehr als 68 Prozent der Vollzeitangestellten den Professorentitel tragen und in der Regel gleichgestellt arbeiten (es gibt also mehr Professoren als unbefristet Beschäftigte unter den Vollzeitangestellten, was auf die hohe Zahl an Assistenzprofessuren mit *Tenure Track* zurückzuführen ist).⁷

Kommen wir nach diesem synchronen Vergleich zu den diachronen Verschiebungen. Wenn sich in den letzten Jahren etwas grundlegend verändert hat, dann ist es der Umstand, dass die Hierarchien noch steiler und die Karrierewege noch unsicherer gewor-

⁵ A.a.O..

⁶ Higher Education Statistics Agency (HESA), Staff Employed at UK HE institutions 2010/11, Februar 2012.

⁷ National Center for Education Statistics (NCES), Digest of Education Statistics 2010, April 2011, Table 274, 403/Table 260, 380.

den sind. Diese Entwicklung lässt sich in nahezu allen westlichen Ländern verfolgen, wenn auch die Ausgangsbedingungen jeweils sehr unterschiedlich waren. Was sich allgemein abspielt, ist Folgendes: Das befristet angestellte Personal wächst stark bis rasant, während die Stellen auf Lebenszeit langsam steigen oder gar stagnieren. Um vorerst zwei Zahlenbeispiele zu geben: In den USA sank der Anteil der Dozierenden mit Tenure an der Gesamtheit des vollzeitangestellten *faculty staff* zwischen 1993 und 2009 von 56 auf 49 Prozent.⁸ Vollzeitangestellt waren 2009 allerdings nur noch 51 Prozent des gesamten *faculty staff*, während es 1993 60 Prozent waren.⁹ Alles in allem sitzt also derzeit etwa ein Viertel des wissenschaftlichen Personals auf Lebensstellen.

Im Vergleich zum deutschsprachigen Raum spiegeln die Zahlen zu den Vereinigten Staaten eine moderate Verschlechterung auf hohem Niveau. An den öffentlichen Universitäten Österreichs, um ein krasses Beispiel zu nennen, stiegen die Professorenstellen zwischen 1999 und 2011 von 1.909 auf 2.235, was einem Wachstum von 17 Prozent entspricht, während die Mitarbeiterstellen im gleichen Zeitraum einen Sprung von 8.017 auf 18.158 machten, was einem Wachstum von 126 Prozent gleichkommt.¹⁰

3. Faktoren der Re-Feudalisierung

Am einseitig starken Stellenwachstum im akademischen Mittelbau sind mehrere Faktoren beteiligt. Ich komme zuerst auf jene zu sprechen, die die meisten westlichen Länder betreffen, und wende mich dann einem weiteren Faktor zu, der besonders für den deutschsprachigen Raum gilt.

Ein erster Faktor sind neo-liberale Universitätsreformen, die auf der Überzeugung beruhen, dass zusätzliche Konkurrenz die wissenschaftliche Produktivität erhöhe, und die

⁸ A.a.O..

⁹ A.a.O., Table 253, 372.

¹⁰ Die Zahlen zu Österreich beziehen sich für 1999 auf ‚Planstellen‘, für 2011 auf ‚Vollzeitäquivalente‘. Das enorme Wachstum der Mitarbeiterstellen mag teilweise auch auf veränderte statistische Erhebungsverfahren zurückzuführen sein (etwa in Bezug auf die drittmittelfinanzierte Forschung, die 2011 für knapp 6.000 Vollzeitäquivalente sorgte, 1999 aber noch nicht getrennt aufgeführt wird); diese dürften aber am Gesamteindruck einer ungleichen Entwicklung wenig ändern. Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Hochschulbericht 1999, Bd. 2, Wien 2000, Tabelle 3.2a, 60; Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, Personal an Universitäten – Vollzeitäquivalente. Wintersemester 2011, 31.12.2011.

diese Konkurrenz über eine massive Mittelerhöhung für antragsbasierte Projektforschung, verbunden mit finanziellen Anreizen zur Mitteleinwerbung, zu steigern versuchen. Wie in anderen Wirkstätten neo-liberalen Reformeifers haben diese Belebensmaßnahmen an den Universitäten den Ausbau neo-feudaler Strukturen begünstigt, in denen professorale Projektleiter einen ganzen Hofstaat von befristeten Projektarbeitern um sich scharen können. Je hierarchischer die Universitätsstrukturen schon sind, desto stärker wirkt sich dieser neo-feudale Effekt aus.

Ein zweiter länderübergreifender Faktor ist die staatliche Einfrierung oder Kürzung der universitären Grundmittel bei gleichzeitigem Wachstum der Studierendenzahlen. Die dadurch entstandenen Engpässe in der Lehre hat man vielerorts mit der Beschäftigung zusätzlichen Lehrpersonals zu Dumpinglöhnen aufzufangen versucht, und dies hat unterhalb der Professur zu einer weiteren Hierarchisierung zwischen Lehrmitarbeitern und Forschungsmitarbeitern geführt. Bereits stark ausgeprägt scheint mir diese Zweiklassengesellschaft der Unterprivilegierten in Deutschland zu sein, wo sich doktorierte Projektmitarbeiter häufig nur freiwillig an der Lehre beteiligen, während so genannte ‚Lehrkräfte für besondere Aufgaben‘ zu miserablen Konditionen bis zu 24 Stunden pro Woche unterrichten.

In den USA hat die Verschlechterung der Karrierechancen junger Wissenschaftler eine intensive öffentliche Debatte ausgelöst, in der von verschiedener Seite der Ruf laut wurde, die Produktion von PhDs radikal zurückzufahren – auch in boomenden Fächern wie Biochemie –, um die akademischen Erfolgsaussichten junger Wissenschaftler nicht zu gefährden und um den ökonomischen Wert des Dokortitels nicht zu ruinieren.¹¹ Ein ehemaliger Literaturprofessor an der Universität Yale fasste die verfahrenere Situation mit den Worten zusammen: „Most professors I know are willing to talk with students about pursuing a PhD, but their advice comes down to three words: don’t do it.“¹²

¹¹ Hier eine kleine Auswahl: The Economist, The Disposable Academic. Why Doing a PhD is often a Waste of Time, Dezember 2010 (<http://www.economist.com/node/17723223>); M. C. Taylor, Reform the PhD System or Close it Down, Nature 472, 261 (2011), 20.04.2011, <http://www.nature.com/news/2011/110420/full/472261a.html>; D. Cyranoski/N. Gilbert/H. Ledford/A. Nayar/M. Yahia, Education. The PhD Factory, Nature 472, 261, 2011, <http://www.nature.com/news/2011/110420/full/472276a.html>.

¹² W. Deresiewicz, Faulty Towers. The Crisis in Higher Education, in: The Nation, 2011, <http://www.thenation.com/article/160410/faulty-towers-crisis-higher-education?page=full>.

So dramatisch solche Aussagen klingen mögen, sie werden, wie oben dargelegt, auf ein Universitätssystem bezogen, das in vieler Hinsicht besser dasteht als das deutschsprachige. Neben den althergebrachten strukturellen Unterschieden hat diese Differenz mit einem dritten Faktor zu tun, der seinen Ursprung in der Organisation der staatlichen Wissenschaftsförderung hat. Bedingt durch ihre Bündelung in einer zentralen Einrichtung – der *Deutschen Forschungsgemeinschaft*, des österreichischen *Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung* und des *Schweizerischen Nationalfonds* – hat die Entwicklung der Geisteswissenschaften in diesen drei Ländern einen anderen Gang genommen als in Großbritannien und in den USA, wo die *humanities* durch je eigene staatliche Fördereinrichtungen, den *Arts and Humanities Research Council* bzw. das *National Endowment for the Humanities*, finanziert werden.

Dieser strukturelle Unterschied hat für die deutschsprachigen Geisteswissenschaften den Vorteil, dass sie vom staatlichen Geldgeber weniger leicht zugunsten der angewandten Wissenschaften zurückgestutzt werden können als die *humanities* in den angelsächsischen Ländern. Der Preis, den sie dafür bezahlen, ist jedoch hoch. Sie haben ihre Forschungspraktiken an Fördergefäße anpassen müssen, deren finanzielle Volumen und projektförmige Organisation auf die geldintensiveren und arbeitsteiligeren Natur- und Technikwissenschaften zugeschnitten sind. Zu diesen Gefäßen gehören etwa Sonderforschungsbereiche, Nationale Forschungsschwerpunkte und Exzellenzcluster. Keines von ihnen eignet sich für etablierte Formen der geisteswissenschaftlichen Verbundforschung wie Editions- oder Ausgrabungsprojekte. Und da die Geisteswissenschaften die Projektmittel selten in teure Geräte investieren können, werden sie vor allem in Personalstellen gesteckt, was an deutschsprachigen Universitäten zum wohl einmaligen Phänomen geführt hat, dass ein einzelner Professor bis zu zwei Dutzend Doktoranden und ein Dutzend Postdoktoranden um sich scharen kann. Wie unter solchen Bedingungen qualitativ gute Forschung gelernt und gelehrt werden kann, ist mir schleierhaft.

Lassen Sie mich die Auswirkungen dieser Anpassungsleistung mit ein paar weiteren Zahlen aus Deutschland illustrieren, wo die geisteswissenschaftliche Großforschung am weitesten fortgeschritten ist. Waren 2003 an deutschen Universitäten insgesamt

104.829 Mitarbeiter angestellt, so waren es 2009 139.407 (+ 33 Prozent). Im gleichen Zeitraum haben die Professuren – inklusive Juniorprofessuren – um 2 Prozent zugelegt, von 21.629 auf 22.109.¹³ Die Gesamtzahl der Privatdozenten und Lehrbeauftragten wiederum stieg von 27.071 auf 35.076 (+ 30 Prozent).

Noch weiter hat sich die Schere zwischen Professoren- und Mitarbeiterstellen bei den Geisteswissenschaften geöffnet. Hier sind die Professuren um bloße 0,5 Prozent auf 5.228, die Mitarbeiterstellen jedoch um 43 Prozent, von 9.884 auf 14.114 gewachsen. Damit ist das Stellenverhältnis zwar noch immer ausgeglichener als im Fächerdurchschnitt, die ganze Pracht wird aber erst ersichtlich, wenn man die geisteswissenschaftliche Reservearmee der Privatdozenten und Lehrbeauftragten dazurechnet: 2009 war sie 11.004 Mann stark (+ 17 Prozent) und damit mehr als doppelt so groß wie die Professorenenschaft.¹⁴ Damit ist die Privatdozentenproduktion gerade in jenen Fächern am höchsten, in denen es alternde Forschende am schwierigsten haben, außerhalb der Universität Fuß zu fassen.

4. Folgen der Re-Feudalisierung

Wie soll man sich zu dieser Entwicklung verhalten? Was Deutschland angeht, so ließe sich immer noch argumentieren, dass es genügend Freiwillige gibt, die für den Traum einer geglückten Forscherkarriere hoch zu pokern und tief zu fallen bereit sind. In der Schweiz ist das nicht mehr der Fall. Während die Mitarbeiterstellen steigen, sinkt die Anzahl der Schweizer auf ihnen (real, nicht prozentual!).¹⁵ Das System kann nur noch durch den Import von Ausländern, vor allem von Deutschen, die in ihrer Heimat noch Schlechteres gewohnt sind, aufrechterhalten werden. Die Schweiz befindet sich damit in einer vergleichbaren Situation wie die Vereinigten Staaten, wo nahezu das gesamte Wachstum des akademischen Marktes von Immigranten getragen wird – von den vielen

¹³ Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur. Personal an deutschen Hochschulen 2003, Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden 2004, 81,85; Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur. Personal an deutschen Hochschulen 2009, Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden 2010, 94,99.

¹⁴ A.a.O., 81 (2003), 94 (2009).

¹⁵ Vgl. dazu C. Hirschi, Bilaterale Internationalität. Die Schweiz im Lichte von Ben-Davids „Wissenschaft in einem kleinen Land“, in: Nach Feierabend. Zürcher Jahrbuch für Wissensgeschichte 6 (2010), 191-215, hier 209.

mies bezahlten Teilzeitstellen bis zu den wenigen hoch dotierten Lehrstühlen. Bei allen Vorteilen eines internationalisierten Hochschulsystems birgt eine solche Entwicklung die Gefahr, dass die Universitäten in der nationalen Öffentlichkeit an Rückhalt verlieren, und in der Schweiz wie in den USA gibt es dafür schon deutliche Anzeichen: Die Hochschullandschaften beider Staaten werden im Ausland für ihre Qualität und Internationalität bewundert, während sie im Inland von nationalistisch-konservativen Kräften in immer schrilleren Tönen als Lebensraum einer fremden Spezies desavouiert werden.

Noch einschneidender dürften aber zwei andere Implikationen sein, welche die Vereinigten Staaten weniger betreffen als die deutschsprachigen Länder. Die erste Implikation ist im weitesten Sinne eine volkswirtschaftliche. Wenn ein Hochschulsystem, angetrieben durch einen hochgezüchteten Wettbewerb um immer größere Drittmittelsummen, die Produktion junger Wissenschaftler massiv steigert, ohne ihnen an den Universitäten längerfristige Perspektiven bieten zu können und ohne die privatwirtschaftliche Nachfrage nach wissenschaftlichem Personal zu berücksichtigen, dann verschleudert es wertvolle finanzielle und noch wertvollere personelle Ressourcen. Im deutschsprachigen Raum scheint mir diese Verschleuderung besonders ausgeprägt, weil hier das akademische Nadelöhr zu einer Lebensstelle meist erst in einem Alter erreicht wird, in dem es für einen zweiten Karriereanlauf außerhalb der Universität zu spät ist (von einer einigermaßen an der menschlichen Biologie orientierten Familienplanung ganz zu schweigen). Die Rhetorik der ‚Wissensgesellschaft‘, wonach persönliche und staatliche Investitionen in Bildung und Wissenschaft den Weg in eine prosperierende Zukunft wiesen, wird von der akademischen Praxis performativ widerlegt.

In Deutschland, wo diese Verschleuderung wohl am größten ist, hat der Wissenschaftsrat das Problem durchaus erkannt, sich seiner aber mit der Prognose entledigt, das „globale Wissenschaftssystem“ werde nach dem Auslaufen der Exzellenzinitiative den überflüssigen Kohorten „vielfältige Optionen“ bieten.¹⁶ Angesichts der strapazierten Staatsaushalte in nahezu allen westlichen Ländern erscheint mir diese Prognose nicht sehr realistisch. Sie verrät jedoch, dass der *brain drain* aus dem deutschen Wissen-

¹⁶ Deutscher Wissenschaftsrat, Stellungnahme zu den Programmen Sonderforschungsbereiche und Forschungszentren der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Berlin 2009, 51.

schaftsbetrieb bei weitem nicht nur von *pull-factors*, sondern immer mehr auch von *push-factors* bestimmt wird.

Mein zweites Argument gilt den strukturellen Möglichkeitsbedingungen für die Entfaltung wissenschaftlicher Originalität. Ich bin weit davon entfernt, zu behaupten, dass es eine bestimmte institutionelle Struktur gibt, die für die wissenschaftliche Innovation ideal ist. Dafür sind die disziplinären Kulturen zu unterschiedlich. Gleichzeitig bin ich aber auch weit davon entfernt zu glauben, dass steile Hierarchien, lange Abhängigkeiten und hohe Unsicherheiten der Innovationskraft von Wissenschaftlern besonders förderlich sind. Im Gegenteil, ich glaube eher, dass sie die vorseilende Anpassung an herrschende Forschungsmeinungen begünstigen und junge Wissenschaftler dazu verleiten, von riskanten Forschungsgegenständen die Hände zu lassen und ihre wissenschaftlichen Projekte an den Interessen mächtiger Fachvertreter auszurichten. Mit anderen Worten: Die Absicht der neo-liberalen Universitätsreformer, über mehr Wettbewerb um Forschungsmittel eine höhere wissenschaftliche Innovativität herbeizuführen, hat einer strukturellen Entwicklung Vorschub geleistet, die Innovativität wegen zu hoher Machtunterschiede zwischen Wissenschaftlern gerade zu behindern droht.

5. Mögliche Maßnahmen

Mit welchen Maßnahmen ließen sich die akademischen Karrierewege so umstrukturieren, dass wissenschaftliche Talente eher an Universitäten bleiben und dort ihr intellektuelles Potential auch tatsächlich entfalten können? Ich beginne mit der Doktoratsstufe und gehe dann zur Postdoktoratsphase über.

Das Doktoratsstudium unterliegt derzeit im gesamten deutschsprachigen Raum einem Strukturierungsschub – auch in der Schweiz, obwohl sich dort die Rektorenkonferenz noch vor wenigen Jahren gegen eine „Ausweitung des Bologna-Modells auf die Doktoratsstufe“ ausgesprochen hat.¹⁷ Ich muss gestehen, dass mir nach der Verschulung des Studiums die zusätzliche Verschulung des Doktorats nicht ganz einleuchtet, kann mir

¹⁷ CRUS, Exzellenz durch Forschung. Gemeinsames Positionspapier der Schweizer Universitäten zum Doktorat, 2009, 1.

aber zugleich vorstellen, dass sie bei einer konsequenten Umsetzung den glücklichen Nebeneffekt haben könnte, längst Überlebtes über Bord zu werfen.

Eine große Chance strukturierter Doktoratsprogramme besteht in der Reorganisation der Betreuungsverhältnisse und Prüfungsverfahren. Die noch immer vorherrschende Einzelbetreuung nach dem Lehrer-Schüler-Schema ist für Doktorierende mit starken Abhängigkeiten und limitierten Lernmöglichkeiten verbunden, umso mehr, als Betreuer im deutschsprachigen Raum vergleichsweise milde Konsequenzen zu gewärtigen haben, wenn ihre Doktoranden spät, schlecht oder gar nicht abschließen. Die jüngsten Skandale um Dissertationsplagiate in Deutschland haben zudem gezeigt, dass die Promotionsverfahren an deutschsprachigen Hochschulen für eine verlässliche Prüfung und transparente Notengebung ungeeignet sind. Strukturierte Doktoratsprogramme bieten eine Gelegenheit, diese chronischen Probleme zu beheben. Sie erfordern eine verstärkte Kooperation zwischen den Betreuern und erleichtern damit eine Mehrfachbetreuung von Doktoranden sowie eine Verständigung über die Bewertungskriterien von Dissertationen. Im Idealfall könnte dieser Prozess dazu führen, dass Betreuer ihr Prüfungsrecht abtreten, um den Befangenheiten, die mit ihrer Doppelrolle verbunden sind, ein Ende zu bereiten. Dafür würde sich ein Verfahren wie in Oxford und Cambridge anbieten, wo ein *internal* und ein *external examiner* die Thesenverteidigung abnehmen (und nicht selten auch ablehnen), während der *supervisor* an der Prüfung nicht beteiligt ist.

Die Bemühungen zur Einrichtung strukturierter Doktoratsprogramme fallen in eine Zeit, wo der Ruf nach einer Verkürzung der Promotionsdauer lauter wird. Ein Grund dafür ist das Versagen ähnlicher Bemühungen bei der Bologna-Reform. Wenn nun jedoch die Vorstellung aufkommen sollte, eine stärkere Strukturierung ermögliche eine Zeitersparnis beim Doktorieren, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass ein zweites Mal das Gegenteil dessen herauskommt, was beabsichtigt war. Im Mutterland des strukturierten Promovierens, den Vereinigten Staaten, haben gerade mal 49 Prozent der geisteswissenschaftlichen Doktoratsstudierenden 10 Jahre nach ihrer ersten Einschreibung als *graduate students* ein PhD, und die durchschnittliche *time to degree* (inklusive MA) beträgt

fast 10 Jahre.¹⁸ Die bisher laufenden Doktoratsprogramme an deutschsprachigen Universitäten geben wenig Anlass zur Hoffnung, dass die Dinge hier einen konträren Lauf nehmen. Angesichts der Frequenz von Workshops, Kolloquien und Konferenzen, die Doktoranden zu gewärtigen haben, ist das auch nicht weiter erstaunlich. In jenen Ländern, in denen schnell abgeschlossen wird, ist die Strukturierung des Doktorats oft gering, der administrative Druck auf die Betreuer dagegen gewaltig: Wer an britischen Universitäten den Großteil seiner Doktoranden nicht in drei bis vier Jahren zur Promotion führt, wird keine neuen Doktoranden mehr erhalten.

Die bisherigen Erfahrungen mit strukturierten Doktoratsstudiengängen lassen es ratsam erscheinen, bei der Planung weiterer Programme den Anspruch auf kürzere Promotionsdauern aufzugeben. Das soll nicht heißen, dass die Studiengänge dafür mit Zusatzveranstaltungen beliebig aufgebläht werden können, sondern dass sie der veränderten Stellung des Doktorats innerhalb und außerhalb der Universität Rechnung tragen. Denn während das Doktorat unter dem Einfluss der amerikanischen Kultur in der Wirtschaft an Bedeutung und in der Gesellschaft an Anerkennung verliert, wird es an den Universitäten zu einem Instrument der akademischen Akkulturation aufgewertet.

Es scheint zum Normalfall zu werden, dass man während des Promovierens schon Artikel publiziert, Tagungen organisiert, Vortragsreisen absolviert und dafür nun auch ECTS-Punkte kassiert. Damit verengt sich das Doktorat zusehends zu einem akademischen Karriereversuch. Das ist nicht unbedingt ein Nachteil, denn jene Dissertationen, die von Beginn an als Mittel zum Titel geplant sind, tragen in der Regel wenig bis nichts zur Forschung bei. Wenn aber die Promotion, ähnlich wie in Großbritannien und den USA, stärker zu einem ersten Schritt eines universitären Laufbahnversuchs wird, dann müssen zwei zusätzliche Anpassungen erbracht werden: Die Anzahl der Promotionen muss deutlich gesenkt und die Selektion der Promovenden muss sorgfältiger und transparenter vorgenommen werden. Anstatt informeller Rekrutierungen durch zukünftige Betreuer braucht es Gremienentscheide, die aufgrund von Motivationsschreiben, eingesandten wissenschaftlichen Texten und Interviews gefällt werden.

¹⁸ Council of Graduate Schools, Ph.D. Completion and Attrition. Analysis of Baseline Program Data from Ph.D. Completion Project, Dezember 2007, National Science Foundation, Time to Degree of U.S. Research Doctorate Recipients, März 2006, 3.

Geht die Entwicklung tatsächlich in dieser Richtung weiter, stellt sich auch die Frage nach dem Sinn der Habilitation als endgültigem akademischem Reifezeugnis noch schärfer. Wenn die akademischen Karrierewege verkürzt werden können und sollen, dann durch die Abschaffung der Habilitation und die Vorverlegung des akademischen Nadelöhrs auf die ersten Jahre nach der Dissertation: Spätestens im Anschluss an ein zwei- bis dreijähriges Postdoc, wenn möglich im Ausland, ganz bestimmt aber an einer anderen Universität, sollten junge Wissenschaftler mittels transparenter Berufungsverfahren unbefristet angestellt oder endgültig entlassen werden. Eine unbefristete Anstellung sollte dabei gleichbedeutend sein mit wissenschaftlicher Selbstständigkeit, und sie sollte die Möglichkeit einer weiteren Beförderung bei hervorragender wissenschaftlicher Leistung bieten. Die dreistufige Karriereleiter des britischen oder amerikanischen Wissenschaftssystems scheint mir dafür ein brauchbares Modell zu sein.

Es wird sich allerdings nur umsetzen lassen, wenn die meisten Lehrstühle durch flexible Stellen ersetzt werden, die bei der Pensionierung wieder auf die Ausgangsposition für junge Wissenschaftler zurückgestuft werden. Universitäre Karrieren würden damit weniger häufig in biographischen Ruinen enden, das akademische Klima könnte innovationsfreundlicher und egalitärer werden, und die Wirtschaft würde von Universitäten mit hochqualifizierten Arbeitskräften versorgt, die noch in einem Alter sind, wo eine berufliche Neuordnung leicht möglich ist.

Einige Leser werden jetzt wohl fragen: Wie soll das alles bezahlt werden? Ich sehe zwei Möglichkeiten, die man gut kombinieren könnte und die – noch wichtiger – ohne staatliche Mehrinvestitionen auskommen würden. Die erste Möglichkeit besteht in der Einführung von Studiengebühren, und zwar nicht in der Höhe von einigen hundert, sondern von einigen tausend Euro pro Jahr. Alle diejenigen, die bei diesem Vorschlag innerlich zusammenzucken oder laut aufschreien, seien daran erinnert, dass, wer gegen Studiengebühren ist, faktisch für eine Umverteilung von unten nach oben plädiert. Ein gebührenfreies Studium privilegiert die zukünftigen akademischen Mehrverdiener auf Kosten der arbeitenden Nichtakademiker. Ein Hochschulsystem mit Studiengebühren von ca. 5.000 Euro pro Jahr, kombiniert mit einem Stipendienprogramm für Studierende aus armen Verhältnissen, wäre sozial ungleich gerechter als der unentgeltliche Hochschul-

zugang für alle, der in Österreich und Deutschland zum Teil noch immer mit Händen und Füßen, aber wenig Köpfchen verteidigt wird.

Die zweite Möglichkeit besteht in der Erhöhung der Grundmittel und einer Verringerung der Drittmittel. Abgesehen davon, dass eine solche Umkehr sowohl die Qualität der Lehre als auch die Forschungszeit der Wissenschaftler erhöhen könnte, würde sie den Wettbewerb unter Wissenschaftlern wieder dorthin verlagern, wo er hingehört: weg von den Drittmittelsummen hin zu den Forschungspublikationen. All das bedürfte einer neuen akademischen Förderphilosophie, die man auf die Formel bringen könnte: Es wird auf Reiter gewettet, nicht auf Pferde. Die Gewinner wären dann jene Universitäten, die Wettstrategien zu entwickeln wüssten, mit denen eine höhere Gewinnausschüttung erzielt werden kann. Mit anderen Worten: Es geht dann vor allem darum, die Rekrutierungsverfahren zu optimieren, und zwar von den Doktoranden bis zu den Professoren. Glaubt man Dieter Imboden, dem Präsidenten des Schweizerischen Nationalfonds, haben die meisten Universitäten im deutschsprachigen Raum diesbezüglich noch beträchtliches Verbesserungspotential, gerade im Vergleich zu amerikanischen Spitzenuniversitäten, wo ein Großteil der Energie, die wir in Projektanträge stecken, für Stellenbesetzungen aufgespart wird.

Insgesamt haben die Hochschulen in unseren Gefilden gute Chancen, an den hohen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte zu wachsen. Sie können aber genauso gut an ihnen zerbrechen – dann nämlich, wenn ihre Repräsentanten weiterhin denken, man müsse nur soviel verändern, damit das vermeintlich Wesentliche, die eigene Machtstellung, erhalten bleibe.

6. The US University System. An Example

Catharine R. Stimpson

“A discerning mind seeks knowledge, but the stupid man feeds on folly.”

(The New English Bible, “Proverbs”, 15:14)

I wish to express the profound debt all United States academics owe to Europe for the very idea of the university, for models of the university that we have adopted and adapted, and for the scholarship of individual Europeans that has so shaped our own.

My subject is to be the contemporary United States university, which has these enduring debts, and its training of young scientists in the disciplines. Before doing so, let me note what all university systems share today: the effects, for better or worse, of globalization; the transformation from being elite to being more accessible institutions, commonly if unpoetically known as *massification*; the uncertain employment prospects of some of their graduates; the rise of new competitive universities and university systems in China, India, South Korea, and other countries; and in Europe, the evolution of the *Bologna Process*.

Obviously, these developments affect the United States. Yet, the United States system is unusual in many ways. Today, the literature about the education of young scientists in the United States is plentiful. It reflects three hopes. First, that universities in the United States will produce a rigorous yet creative generation of leading scholars and researchers. Next, that these scholars and researchers will also be good teachers. Teaching a subject lucidly to a variety of audiences is proof positive that one really knows the fundamentals of that subject. And finally, at our most idealistic, we hope that young scientists in all disciplines will be discerning minds who will seek knowledge and reject folly.

In fulfilling these hopes, higher education in the United States has four features that contribute to its strength. Without being parochial and chauvinistic, I would suggest that these features have global relevance. They are: (1) a diversity of governance and funding, (2) practices that keep institutional autonomy from degenerating into institutional chaos, (3) a well-developed ladder of institutions of higher education, (4) a reform movement within graduate education, now two decades old.

To take each in turn.

1. A diversity of governance and funding

Colleges and universities in the United States are both public and private. This includes the research universities and research medical centers that are the primary source of the training of young scientists. The public institutions are answerable to individual states – such as New York, Illinois, or California. The private institutions are answerable to self-selected boards of trustees that have some public oversight. Moreover, both public and private institutions have multiple sources of funding. They include tuition and fees, support from private foundations, individual philanthropy, and various government agencies, be they state or federal. The quest for philanthropic dollars is undertaken seriously. My own institution, New York University, recently completed a \$ 2 billion capital campaign. It will soon launch another major campaign. The for-profit institutions, such as the University of Phoenix, have the profits from their operations. Significantly, although for-profit institutions offer some training for the professions, such as nursing or business, they have not yet gone into the long, laborious, socially necessary work of training young scientists. The consequences of this pluralism, this diversity in governance and financing, are incalculable. They include innovation, creativity, and institutional autonomy. The United States has escaped from overweening government control.

2. Practices that keep institutional autonomy from degenerating into institutional chaos

As Alexis de Tocqueville remarked in his 19th century study of the then-fledgling United States democracy, we are a nation of *joiners*. We like to belong to associations and affinity groups. Even if we are competitors, we join together as collaborators to help set the rules of the game and to endorse the importance of the game. In the United States, faculties belong to disciplinary organizations, such as the Modern Language Association. Institutions belong to institutional organizations, such as the Association of American Universities, which began in 1900, or the Council of Graduate Schools. Private citizens with educational interests work for non-profit, national and international organizations, such as the Ford Foundation or the Carnegie Corporation. Significantly, private organizations, not the government, administer the tests that aspiring candidates to a college or university must take. In 1935, the Graduate Record Examination started at the Carnegie Foundation. Together, all of these organizations reach a consensus about, articulate, and then sustain national norms and best practices.

A second reason for an absence of institutional chaos is that United States research universities use several common national and international measurements of the comparative quality of individual graduate programs and of graduate schools as a whole. None is perfect, but together they offer a rough guide to the state of the art of higher education. Crucially, the faculty is the primary guardian of quality. In most institutions, the faculty admits students to graduate programs – although a graduate school may articulate overarching standards (for example, a minimum grade point average from an undergraduate institution). The faculty trains these students, teaching their courses, running their labs, and supervising their theses and dissertations. A lazy or mediocre faculty means bad training of young scientists. A hard-working and academically strong faculty means good training of young scientists. Insuring a hard-working and academically strong faculty are rigorous standards and procedures, including peer review, for hiring, promotion, and tenure. Preferably, universities do not hire their own graduates. To avoid cronyism and cloning, they seek new faculty members from other institutions.

In the United States, we have other guardians of quality as well. They include the granting and then the periodic renewal of accreditation by recognized bodies; the rankings

that newspapers and news magazines publish, rankings at which we scoff but which we read; and the much-publicized global rankings, such as the Shanghai rankings. Like Jamil Salmi¹ and Ellen Hazelkorn², I am dubious about the value of these rankings. I do believe they encourage an educational *arms race* that inhibits a nation from developing a range of excellent, useful colleges and universities. Every ten years or so, the National Research Council of the National Academies of Sciences also assesses research doctoral programs in the United States. The most recent assessment of 220 programs used only criteria that were based on data, a methodology that had both its virtues and its drawbacks.³

3. A well-developed, well-understood ladder of institutions of higher education

For better or worse, higher education in the United States began with undergraduate colleges. Our first institution, Harvard, was modeled in 1636 on the residential colleges of Cambridge and Oxford. Even after the United States became an independent country, higher education meant undergraduate education. It took time before the university began to supplement the college within higher education. Graduate education did not begin until the 19th century, especially after over 10,000 Americans came to study at the great European universities, primarily in Germany. Our first graduate institution, Johns Hopkins University, opened in 1876. Some powerful figures resisted this evolution. In 1903, William James, among most magnificent of American philosophers and psychologists, mocked the doctoral degree as an *octopus* whose arms were strangling honest academic values and the ability to teach. Despite James and others, the evolution continued. Its next stage was the development in the 20th century of the two-year or community college, which now enrolls about 50 per cent of all students in higher education. Then, after World War II, the master's degree took on far more importance. In 1985, a total of less than 300,000 master's degrees had been earned. Now more than 400,000

¹ See J. Salmi, *The Challenge of Establishing World-Class Universities*, Washington, D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2009.

² See E. Hazelkorn, *Rankings and the Reshaping of Higher Education: The Battle for World-Class Excellence*, Hampshire, England 2011.

³ I was a member of the committees that devised the methodology for the most recent study and then conducted it.

are each year. Indeed, United States universities can be divided into those that focus on master's education and those that offer both master's and doctoral degrees. The master's degree is appealing because it fulfills several functions. It can be a pathway to the doctorate, or a free-standing degree professional degree (for example, the master's of business administration), or a vehicle for self-exploration. Whatever the reason for a student's seeking a master's degree, in the Knowledge Society or Information Society it has become as useful a credential as the bachelor's degree was after World War II.⁴

To summarize, the ladder has four, clearly-demarcated degree-granting rungs: the associate's degree from a two-year school; the bachelor's degree; the master's degree; and the doctoral degree. After the doctoral degree, a post-doctoral stage is possible, but it grants no degrees, only experience and income. Traditionally, the post-doctoral degree has been available for mathematicians, and for biological and physical scientists. However, more opportunities are being created for humanists. For a young scientist, this ladder may seem to stretch out and out and out. It becomes, in the doctoral years, very hard to combine work and family life. Indeed, a recent study at the University of California showed young scientists leaving the training in a research career because of this difficulty. Including the baccalaureate degree, a natural scientist may receive a doctoral degree after 8 years of advanced training; a humanist after 10 or 12. However, the young scientist has his or her baccalaureate years to spend in exploration. These years prevent premature specialization. A 20-year old physics major may decide that he is actually a poet; a 20-year old literature major may decide that she will be a lawyer. The length of these years also helps to develop young scientists with some maturity.

4. A well-documented reform movement within graduate education, now two decades old

Under external and internal scrutiny, graduate education has since the 1990s been experiencing a reform movement that has produced its own literature of recommendations for change. The supporters of reform have been as diverse as United States higher ed-

⁴ The best account of the growth, accomplishments, and promise of the United States research university is that of J. R. Cole: *The Great American University: Its Rise to Preeminence, Its Indispensable National Role, Why It Must Be Protected*, New York 2009, 616.

ucation itself. They include individual universities, foundations, professional associations, and public agencies. Their goals have been as diverse. They take up each stage of the training of young scientists from recruitment to the finding of a first job. Among them are preparing future teachers more adequately; helping students understand what it means to be a *professional* scientist and scholar and how to enter the scientific workforce; at the same time, showing what careers lie outside of academy, especially for humanists; bringing more women of all races and more minorities of both genders into research and expanding *the pipeline* demographically; lowering a truly alarming attrition rate; and shortening *time-to-degree*, that is, making sure that training is but a phase in a young scientist's life, not the life itself.

Each of these reforms is significant. Still another is of special interest to me, the development of scholars who are capable of collaborative work that crosses boundaries. Doing collaborative work can take at least two forms, both important in a fast-moving, wired Global Knowledge Economy that places great pressure on all sorts of borders. One form is work that crosses geographical and political boundaries. This can mean research projects that involve scholars and students from several different countries, or increasingly, it can mean joint or dual degrees from several different countries that combine faculty strengths. The French *cotutelle* is a model.

A second form of collaborative work crosses disciplinary boundaries, an adventure that demands both curiosity and the knowledge of how disciplines function. This is perhaps the academic equivalent of the *Gesamtkunstwerk*. I argue that a scholar cannot do good interdisciplinary work unless he or she has a disciplinary home in which he or she has learned how to ask questions and design answers. Lacking such training, a scholar – young or old – babbles in superficialities. If a young scholar has curiosity and an understanding of what a discipline is, he or she can see the connections among disciplines and the shape of new questions. As a Graduate Dean at New York University, I established what we named Graduate Forums. In them, ten students, drawn from across the university, meet at least one a month over dinner to discuss their scholarship with each other. A young man studying cancer cells talks with a young woman studying travel literature. Forming a collegial community of advanced inquiry, a symposium if you will, they

point to new landscapes of thought. They also begin to learn what it means to be a citizen of a university.

Deploying these four strengths, the United States now awards more than 40,000 doctorates per year⁵. This reflects a huge growth over the course of the bloody 20th century, both in the number of doctorates and in the diversity of the people who have earned them. By 1900, the total of earned doctorates was only 3,500. The United States has climbed many mountains and forded many streams. Scholars have traced the reasons for this growth. In part, a growing nation needed more educated citizens and a highly skilled work force. In part, immediately after World War II, the federal government made a crucial policy decision. It would fund research in science and technology through the universities whose purpose is to fuse research and graduate training. Then, in 1957, under the spur of competition with the Soviet Union, Congress passed the National Defense Education Act (NDEA) that released even more money for fellowships and traineeships in a variety of fields, including the humanities. Strengthening academic excellence was the presence of refugees from the Europe of the 1930s and the very early 1940s.

However, the trainers of young scientists are now like a mountain-climber who has reached a very high peak, and then looks out to see still more challenging peaks stretching towards the horizon. He hears, not the rush of exhilarating winds, but a vociferous, icy clamor of disparagement about higher education from all points on the political spectrum. One of the country's best-known scholars, Anthony Grafton, has published a review of several books with the title, "Our Flunking Universities."⁶ Some of the criticism is deserved. A reform movement would not exist if there were nothing to reform. However, much of the criticism is ideological, polemical and politically self-serving. Because the United States has historically made undergraduate education the focus of higher education, the criticism, good and bad, has tended to be about undergraduate education. Nevertheless, advanced training has been under severe scrutiny as well.

⁵ See National Research Council of the National Academies, *A Data-Based Assessment of Research Doctoral Programs in the United States*, Washington, D.C. 2011, 304.

⁶ See A. Grafton, *Our Flunking Universities*, *New York Review of Books*, 58 (2011), 18, 38-42.

What challenges are to be taken seriously? In the United States, I see three that are linked together: a reluctance to support higher education; a global increase in the number of strong universities; and a narrow defense of the training of young scholars. To amplify: the United States, particularly individual states, are withdrawing their ideological and financial support from higher education, particularly from our great public institutions such as the University of California system. As Roger Geiger and others have shown, this *de-investment* has been going on since the 1970s. To oversimplify, higher education is seen, not as a public good, but as a private good for which private citizens should pay. Research is seen, not as a public good, but as a public/private good for which entrepreneurial scholars and corporations should pay as partners whose self-interest happens to mesh.

Simultaneously, United States universities are in a far more competitive world than they were after World War II. For several decades, they were the so-called *Gold Standard* of research universities and a primary destination for international graduate students; it is well-known that many nations and regions are now building and rebuilding their universities. Between 1998 and 2006, the number of doctorates in Japan went up by 46 per cent. The United States has depended on international talent, especially in science and technology. Since 1958, the average annual growth of doctoral education has been 3,6 per cent⁷. Much of that has been in science and engineering. Crucially, this growth depends on temporary visa holders. In 1989, 27 per cent of all science and engineering doctorates went to them; in 2009, 37 per cent. Three countries – China, India, South Korea – account for nearly half of the doctorates awarded to temporary visa holders. Today, these are major nations intent on establishing major university systems and helping to lessen “brain drains” from their countries. A consequence is that the United States may lose a great external pool of scientific talent without creating its own internal pool. In the United States, report after report, university leader after university leader, has warned about this situation. It is hardly a secret. The reports say, correctly, that now is not the time to de-invest in education. On the contrary, now is exactly the time to invest in education – from pre-kindergarten to research universities. Whether this warning will

⁷ National Research Council of the National Academies, *A Data-Based Assessment of Research Doctoral Programs in the United States*, Washington, D.C., 2011, 304.

be heeded is one of the decisions that the United States must make – and, I hope, make wisely.

Unfortunately, in the United States and elsewhere, the defense of the training of young scholars is too often instrumental and far too focused on science and technology. The familiar argument goes this way: science and technology are the keys to the future. No nation can compete in the global economy unless it is strong in science and technology. Therefore, we must train scientists if we are to be competitive. The much-vaunted descriptions of the change from Mode 1 to Mode 2 universities may pay lip service to the humanities and the arts, but they are mostly about science and technology. Young scholars become, advertently or inadvertently, cogs in the machinery of economic development – with greater or lesser capacities for entrepreneurial success. What these arguments perilously ignore is the stubborn reality that the humanities, the social sciences, and the arts are also keys to a livable, sustainable future.

My own manual for climbing the mountains of the education of young scientists is to draw on the humanities. We need to teach the young scientists in all disciplines what I call *humane excellence*. The trinity of values embedded in humane excellence in graduate education consists first in integrity, the absolute insistence that the work in our graduate schools must be trustworthy and honestly done. If mistakes happen, and they will, they will be corrected. The second side is the belief in mutual respect among all learners, the repudiation of bullying and harassment and diminution of others. Such is the ethics of a decent cosmopolitanism. The third side, bonding and binding to the other two, is the hard-won ability to practice academic freedom. Academic freedom can enable snarkiness, hostility, curse words, rancid skepticism of authority, and babyish irony. I would rather hear them all than to whisper, or be censored, or have the voice box and larynx of thought ripped from my throat.

Surely, the discerning minds of the future deserve no less.

III. Wohin geht der wissenschaftliche Nachwuchs?

7. Karrierechancen für den akademischen Nachwuchs in Österreich

Hans Pechar

Seit Beginn der Hochschulexpansion haben sich die Rahmenbedingungen für akademische Karrieren in Österreich mehrfach verändert. Das UOG 1975 hat mit der Ordinarienuniversität gebrochen und dem Mittelbau Partizipationsrechte eingeräumt. Mit dem Übergang zum UG 2002 sind an die Stelle öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse privatrechtliche getreten. Schon davor wurden mit der Dienstrechtsnovelle 2001 unterhalb der Professur nur noch befristete Dienstverhältnisse eingeführt. Mit dem im Jahre 2007 vereinbarten, aber aus finanziellen Gründen erst 2009 implementierten Kollektivvertrag für das wissenschaftliche Personal wurde ein als *Tenure Track* bezeichnetes Karrieremodell eingeführt. Diese Veränderungen werden in diesem Beitrag aus einer historischen und einer international vergleichenden Perspektive analysiert.

1. Brüche....

Man kann für die Universitätsreformen seit den 1960er Jahren zwei Reformzyklen unterscheiden (vgl. Abb. 1). Auch die Veränderungen in der rechtlichen Stellung des akademischen Personals fügen sich in dieses Schema:

- Der 1. Reformzyklus begann Mitte der 1960er Jahre und erreichte seinen Höhepunkt mit dem UOG 1975. In diesen Jahren wurde Hochschulpolitik erstmals zu Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik in Beziehung gesetzt. Das übergreifende Ziel dieses Reformzyklus war die ‚Öffnung‘ der traditionellen Ordinarienuniversität, worunter nicht nur eine Inklusion bildungsferner Schichten verstanden wurde, sondern auch eine Aufwertung des Mittelbaus und eine Demokratisierung der inneruniversitären Entscheidungsstrukturen.
- Nach einer Phase der Konsolidierung, aber auch der ‚Erschöpfung der Reformenergien‘ in den 1980er Jahren setzte in den 1990er Jahren ein 2. Reformzyklus ein, der

von den hochschulpolitischen Paradigmen der früheren Reformphase deutlich abwich. Zentrale Ziele wurden nun Qualitätssicherung, Effizienzsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit. Das Kernstück dieses Reformzyklus war die Umwandlung der Universität von einer staatlichen Anstalt zu einem öffentlichen Unternehmen, welche in zwei Schritten (UOG 1993 und UG 2002) erfolgte.

Diese einschneidenden und zum Teil gegenläufigen Reformen der Universitätsorganisation haben jeweils tiefe Spuren in der Rechtsstellung des akademischen Personals und dem Verhältnis der universitären Statusgruppen zueinander hinterlassen. Die diesbezüglichen Veränderungen folgten in groben Zügen den oben skizzierten Grundphilosophien der beiden Reformzyklen.

Während des ersten Zyklus zielten die Reformen auf eine materielle und korporationsrechtliche Besserstellung des akademischen Mittelbaus ab. Die Problemlage um den Mittelbau war entstanden, weil die Universitäten ab der Mitte des 19. Jahrhunderts aus funktionellen Notwendigkeiten – Ausbau des wissenschaftlichen Großbetriebs, wachsende Beanspruchung durch die Lehre – zunehmend unterstützendes Personal unterhalb der Professur benötigten. Die staatliche Hochschulpolitik hat auf diese Problemlage schon früh mit der Schaffung neuer Personalkategorien reagiert.¹ Aber der Mittelbau blieb in vieler Hinsicht ein Fremdkörper innerhalb der Ordinarienuniversität. Denn obwohl die Assistenten einen quantitativ und qualitativ wachsenden Teil der Aufgaben in Forschung und Lehre übernahmen, hielt die Universitätsverfassung an der Vorstellung fest, der Ordinarius würde sämtliche Belange seines Fachs eigenverantwortlich und in vollem Umfange abdecken.

¹ 1896 erhielten Universitätsassistenten den Status von Staatsbeamten mit einer für die Pension anrechenbaren Dienstzeit und genau geregelter Bestellungsmodus. Vgl. H. Engelbrecht, Geschichte des österreichischen Bildungswesens IV (Von 1848 bis zum Ende der Monarchie), Wien 1986, 234.

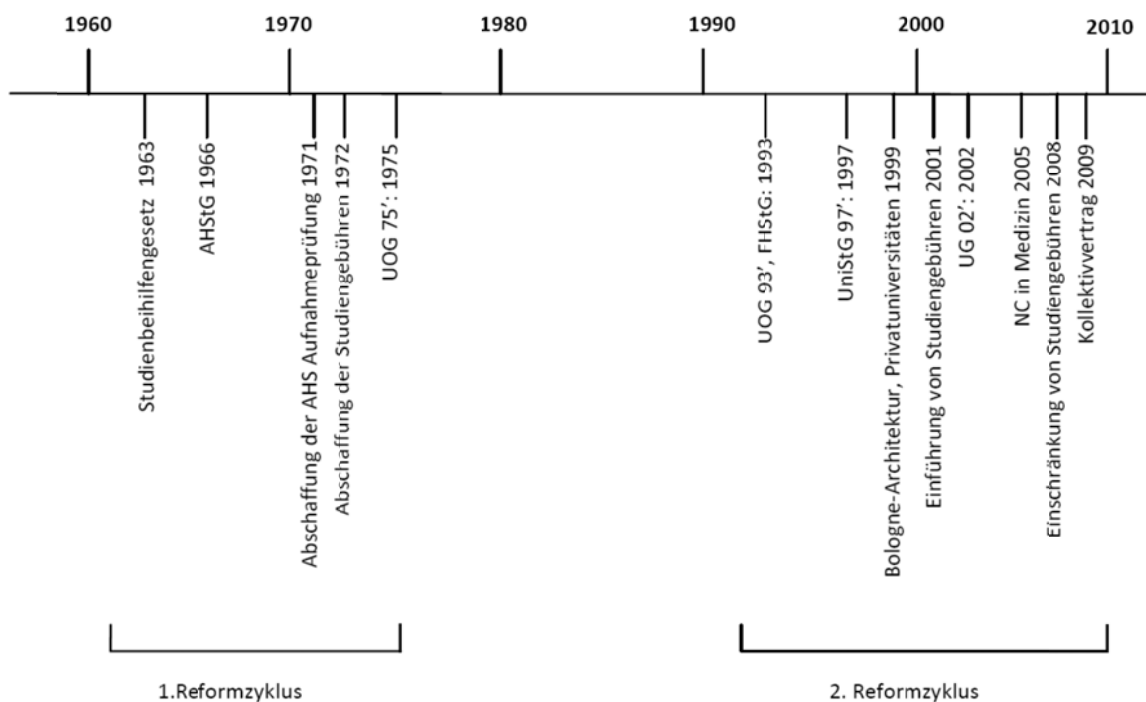


Abb. 1: Zwei hochschulpolitische Reformzyklen, 1960 bis 2010 (eigene Zusammenstellung).

Bis zu den 1960er Jahren konnte der akademische Mittelbau in Österreich eine bescheidene sozial- und besoldungsrechtliche Besserstellung erreichen², blieb aber aus den universitären Entscheidungsgremien ausgeschlossen. Erst das UOG 1975 brachte hier eine grundlegende Wendung. Durch dieses Gesetz erfolgte nicht nur eine ihren tatsächlichen Funktionen näherkommende Definition der Aufgaben des Mittelbaus, sondern es kam auch zu einer korporationsrechtlichen Aufwertung, indem nach Kurien gestufte Mitbestimmungsrechte in den Kollegialorganen eingeführt wurden.

Durch die Kräfteverschiebung zugunsten des Mittelbaus waren die Entscheidungsprozesse in den Kollegialorganen ab Mitte der 1970er Jahre stärker durch Konsensfindung und Interessensabgleich gekennzeichnet. Die Personalvertretung konnte die Dynamik

² Ab 1948 konnten Hochschulassistenten nach zwölfjähriger Dienstzeit ein ständiges Beschäftigungsverhältnis erhalten. Dadurch wird eine „verlässliche Basis der Selbstrekrutierung geschaffen; der zukünftige Gelehrte muss nicht (...) die Wissenschaft neben einem Broterwerb betreiben, bis ihn der Ruf an eine Lehrkanzel erreichte, sondern verblieb im Verband der Hochschule.“ H. Engelbrecht, Geschichte des österreichischen Bildungswesens V (Von 1918 bis zur Gegenwart), Wien 1988, 451.

der Gruppenuniversität auch zur Durchsetzung höherer Beschäftigungssicherheit für die Angehörigen des Mittelbaus nutzen. Für Personen, die einmal in der Universität Fuß fassen konnten, entwickelte sich eine Art Karriereautomatismus, der ‚Überleitungen‘ von ‚zeitlich begrenzten‘ in ‚provisorische‘ und schließlich ‚definitive‘ öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse vorsah, sofern von der vorgesetzten Dienstbehörde ein ‚positives Ergebnis‘ festgestellt wurde. Bis zum Ende der 1980er Jahre konnten nur habilitierte Assistenten in ein definitives Beamtenverhältnis übernommen werden; aber danach wurde das Erfordernis der Habilitation für eine Definitivstellung aufgeweicht und es wurde auch eine wachsende Zahl nichthabilitierter Assistenten pragmatisiert. In Kombination mit der demographischen Entwicklung – von Mitte der 1970er bis Mitte der 1990er Jahre traten geburtenstarke Jahrgänge in wissenschaftliche Karrieren ein – führte diese Praxis zu einer extremen Insider-Outsider-Spaltung: Wer einmal ‚drinnen‘ war, wurde zumeist ‚übergeleitet‘ und schließlich pragmatisiert.³ Für die jüngeren Kohorten des akademischen Nachwuchses wurde hingegen der Zutritt zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis immer schwieriger. Ungeachtet ihrer Leistungsfähigkeit wurden sie in prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt.

Die dienstrechtlichen Veränderungen während des 2. Reformzyklus versuchten diese Entwicklung zu stoppen und umzukehren. Wie beim ersten Zyklus kulminierten die Reformbestrebungen auch in dieser zweiten Phase in einer grundlegenden Organisationsreform, dem UG 2002. Dieses Gesetz verwandelte die Universitäten von staatlichen Anstalten in Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit. Das akademische Personal steht nicht länger in einem öffentlich-rechtlichen, sondern ab nun in einem privaten Dienstverhältnis.⁴ Aber noch vor diesem Bruch mit der kulturstaatlichen Tradition führte die Dienstrechtsnovelle von 2001 zu gravierenden Veränderungen in den Beschäfti-

³ „Nach 10 Jahren an einem Institut, also etwa Mitte dreißig, war die Kandidatin oft fest in der Institution verankert und hatte ihre Fürsprecher gefunden. Zwei interne Gutachten reichten zur Dozentur; wenn das nicht glückte, konnte die Stelle zu einer „wissenschaftlichen Beamtin“ heruntergestuft werden.“ H. Hrachovec, Das Personalkarussell der Wissenschaft, Heureka 3 (2010), <http://www.falter.at/web/heureka/blog/?p=972> (Stand 10.7.2012).

⁴ Zur Diskussion über die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Arbeitsplatzsicherheit des akademischen Personals vgl. H. Pechar, The Changing Academic Workplace. From Civil Servants to Private Employees, in: J. Enders/E. de Weert (Hrsg.), The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Frankfurt am Main 2004, und H. Pechar, Hire and Fire? Akademische Karrieren unter den Bedingungen des UG 2002, in: H. Welte/M. Auer/C. Meister-Scheytt (Hrsg.), Management an Universitäten. Zwischen Tradition und (Post-)Moderne, München 2005.

gungsmöglichkeiten des Mittelbaus. Um den oben beschriebenen Karriereautomatismus zu beenden, übernahm Österreich weitgehend das in Deutschland übliche Stufenmodell, das unterhalb der Professur nur befristete Dienstverhältnisse kennt.⁵ Um das Insider-Outsider-Problem zu entschärfen, wurde die Position des ‚oberen Mittelbaus‘ als unbefristete Stelle eliminiert. Damit wurde aber nur ein Problem durch ein anderes ersetzt. Denn in Kombination mit der gesetzlichen Beschränkung durch Kettenverträge führt eine strikte Stellenbefristung dann zu Karrieresackgassen, wenn am Ende der Frist keine realistische Möglichkeit besteht, die Laufbahn auf einer höheren Stufe fortzusetzen. Genau das ist in Österreich der Fall, wo es – wie in den meisten europäischen Hochschulsystemen – ein massives quantitatives Ungleichgewicht zwischen Mittelbau- und Professorenstellen gibt. Unter diesen Bedingungen sind Karrieresackgassen unvermeidlich.⁶ In Deutschland musste deshalb in den letzten Jahrzehnten eine große Zahl qualifizierter Forscher nach der Habilitation ihre universitäre Laufbahn – und häufig jede Art beruflicher Forschung – beenden. Auch in Österreich hat die Phase der radikalen Befristungsphilosophie zu erheblichen Problemen geführt. Mit dem seit 2009 geltenden Kollektivvertrag wurden kontinuierliche Karriereverläufe wieder möglich.

⁵ „Die neuen Vertragsbedienstetenverhältnisse waren grundsätzlich befristet mit automatischem Auslauf ohne Verlängerungs- und Überleitungsanspruch (so die wissenschaftlichen Mitarbeiter, Universitätsassistenten und Vertragsprofessoren). Ausnahmen davon waren die Staff Scientist (entsprechend den früheren wissenschaftlichen Mitarbeitern) und die Universitätsprofessoren.“ M. Novak, Universitäten, in: B. C. Funk u.a., Handbuch des österreichischen Hochschulrechts, Wien und Graz 2006, 129.

⁶ 2005 waren nur 16,4 Prozent (2.102 von 12.779) aller hauptberuflichen akademischen Positionen an Universitäten Professorenstellen. Vgl. R. Kreckel (Hrsg.), Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig 2008, 286.

.... und Kontinuitäten

Die tiefgreifenden Veränderungen, die im vorhergehenden Abschnitt diskutiert wurden, dürfen nicht den Blick für die Kontinuitäten verstellen, durch die sich Österreich als Teil der deutschsprachigen Tradition vom Großteil der anderen Hochschulsysteme unterscheidet. Sie bestehen in der akademischen Standesordnung, die durch das UOG 1975 und das UG 2002 zwar modifiziert und geschwächt wurde, von der sich aber wichtige Elemente erhalten haben. Das Kernelement dieser ständischen Struktur ist die tiefe Kluft zwischen professoralen und nichtprofessoralen Positionen, die durch keine berufliche Vorrückung überwunden werden kann. Nur durch den gleichsam sakralen Akt der Berufung⁷ ist ein Wechsel vom niedrigen in den gehobenen Stand möglich. Der Weg zur Professur führt über eine „Leiter ohne Sprossen“ (so – affirmativ in seiner Polemik gegen die „Nicht-Ordinarien“ – Lujo Brentano 1908),⁸ vgl. M. Schmeiser 1994, 42). Das macht den extremen Risikocharakter der Statuspassage vor der Professur aus.⁹

Grundlage dieser akademischen Standesordnung ist die Habilitationsnorm, welche im Zuge der neuhumanistischen Universitätsreformen die Qualitätsstandards für die Erlan-

⁷ Aufschlussreich sind die Konnotationen dieses Begriffs: Im Gegensatz zu einer Bewerbung geht bei der Berufung die Initiative nicht von der Person aus, die eine bestimmte Stelle besetzen soll, sondern an diese Person wird die Bitte herangetragen, ein Amt anzunehmen. Tatsächlich war beim klassischen Privatdozenten eine selbstständige Bewerbung ausgeschlossen. Noch 1960 polemisiert Ernst Anrich gegen den um diese Zeit gemachten Vorschlag einer selbständigen Bewerbung, dass dies „mit dem Wesen des Professors von Rang, jedenfalls des deutschen Professors, nicht von äußeren sondern von innerem Rang und echter Wissenschaftlichkeit, zu der eine gewisse Zurückhaltung und eine gewisse Würde der Bescheidenheit gehört“ unvereinbar sei. „Nicht berufen zu werden, bedeutet keine Kränkung oder Verletzung, berufen zu werden ohne sich gemeldet zu haben, bedeutet eine Ehrung, die Ehrung, die akademischem Brauch und Wesen entspricht.“ E. Anrich, Die Idee der deutschen Universität und die Reform der deutschen Universitäten, Darmstadt 1960, 138f. Bemerkenswert ist die „Situationsdeutung des werdenden Professors als Braut (...), die eine Schlüsselmetapher der akademischen Berufskultur des 19. und 20. Jahrhunderts darstellt“. M. Schmeiser, Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920, Stuttgart, 1994, 66. „Ein Privatdozent ist wie eine Braut, man muss sich um ihn bewerben, er selber darf es nicht tun“. „Der Privatdozent befindet sich in der gleichen Lage wie eine heiratslustige Jungfrau, die auf das Kommen eines Freiers wartet.“ (Diese und weitere Zitate bei M. Schmeiser, Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920, Stuttgart 1994, 66f.).

⁸ Vgl. M. Schmeiser, a.a.O., 42.

⁹ Erstmals in voller Schärfe hat Max Weber darauf hingewiesen, dass das Ergreifen der Universitätslaufbahn „einfach Hasard ist. Gewiss: Nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt.“ M. Weber, Wissenschaft als Beruf, in: ders., Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen 1988, 585.

gung der Professur angehoben hat.¹⁰ Mit diesem Schritt vollzog sich die Ablösung der alteuropäischen Familienuniversität und ihres Ideals enzyklopädischer Ausbildung durch das Erfordernis spezialisierten Fachwissens an der Forschungsuniversität. Zeitgleich und als logisches Pendant der Habilitation wurde die Privatdozentur institutionalisiert. Der Privatdozent ist der Anwärter auf eine Professur, er besitzt die volle Lehrbefugnis und gehört korporationsrechtlich bereits dem Lehrkörper an, steht aber in keinem Dienstverhältnis zur Universität. Martin Schmeiser bezeichnet diese Form der Rekrutierung akademischer Positionen – im Anschluss an Max Weber – als „charismatischen Auslesemodus“¹¹. Das Charisma bezieht sich auf den Akt der Forschung, der in den durch die Habilitationsnorm geprägten Universitätssystemen als außeralltäglicher Prozess begriffen wird.¹² Charismatisches Handeln ist nicht regelgebunden und nicht erlernbar. Charisma kann nur erweckt und erprobt werden. Dem dient die Statuspassage der Privatdozentur, deren unsicherer Status nicht als Problem, sondern als Vorteil gesehen wird. Denn – so die Annahme – nur, wenn der Kandidat wirtschaftliche Opfer auf sich nimmt und auf Sicherheit verzichtet, kann seine ‚Sendung‘ für die Forschungslaufbahn getestet werden.¹³ Wenn der Kandidat seine ‚innere Berufung‘ unter Beweis gestellt hat, wird ihn auch ein Ruf von außen ereilen.

Der charismatische Auslesemodus war im frühen 19. Jahrhundert, als die Forschungsuniversität in den Kinderschuhen steckte, nicht unplausibel. Der Ausbau von Professorenstellen machte zu dieser Zeit die ‚charismatische Frühberufung‘ zur Regel. Nur durchschnittlich drei Jahre benötigten damals Privatdozenten zur Fertigstellung ihrer Habilitation. Der zeitliche Abstand zwischen Dissertation und Habilitation stieg aber kontinuierlich an und betrug im Sample Schmeisers bei den nach 1900 geborenen Privat-

¹⁰ In Österreich wurde das Habilitationsverfahren 1848 eingeführt. Vgl. H. Engelbrecht, *Geschichte des österreichischen Bildungswesens IV (Von 1848 bis zum Ende der Monarchie)*, Wien 1986, 222. Es beruhte zunächst auf einer provisorischen Regelung und wurde erst 1888 definitiv durch eine Verordnung des Ministeriums geregelt. Vgl. S. Ferz, *Ewige Universitätsreform. Das Organisationsrecht der österreichischen Universitäten von den Theresianischen Reformen bis zum UOG 1993*, Frankfurt 2000, 255.

¹¹ M. Schmeiser, *Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920*, Stuttgart 1994, 34ff..

¹² Der Psychiater Emil Kraepelin hat diese Vorstellung in seiner Polemik gegen die Nicht-Ordinarien so formuliert: „Ein tüchtiger Beamter kann man bei einiger Begabung durch Fleiß und Ausdauer werden; Forscher ist man von Gottes Gnaden.“, a.a.O., 35.

¹³ Im 19. Jahrhundert wird auch befristete Ehelosigkeit als Signal für vollständige Hingabe und innere Berufung gewertet („Der Flug des Genius erlahmt unter der Sorge für Weib und Kind“, a.a.O., 38f.).

dozenten durchschnittlich bereits 12 Jahre. Das kann als Prozess wissenschaftlicher Rationalisierung verstanden werden, in deren Folge die Eingangsvoraussetzungen für die Professur anspruchsvoller werden und sich nicht mehr durch außeralltägliche Einzelleistungen, sondern nur durch langjährige kontinuierliche und systematische Arbeit nachweisen lassen.¹⁴ Zugleich kommt darin auch eine quantitative Verschiebung zwischen Professorenstellen und Bewerbern zum Ausdruck. Seit 1890 geraten Ordinarien gegenüber Extraordinarien und Privatdozenten in die Minderheit, wodurch sich die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses, jemals eine Professur zu erreichen, stark verschlechtern.¹⁵

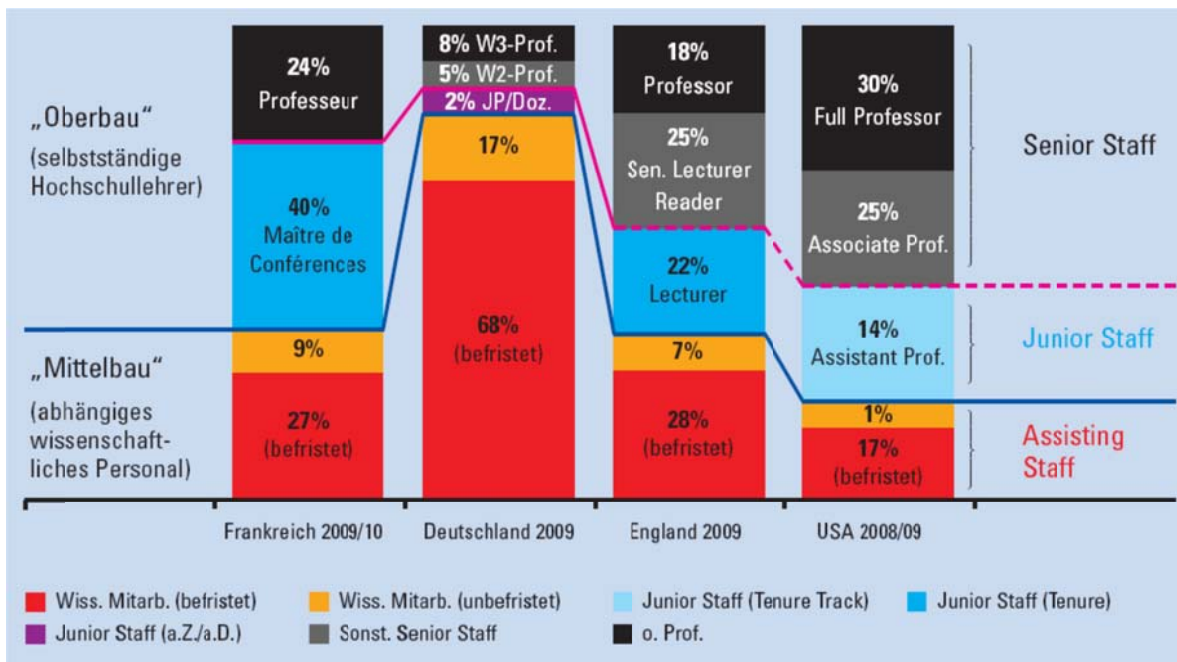


Abb. 2: Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. Quelle: Kreckel, 2012.

Als Folge dieser Verschiebungen konstituierte sich im deutschen Sprachraum gegen Ende des 19. Jahrhunderts die Nicht-Ordinarienbewegung, welche die Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses als Teil der sozialen Frage formulierte. Von der

¹⁴ Vgl. a.a.O., 43.

¹⁵ P. Lundgreen, Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Bd X (Das Personal an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1953 bis 2005), Göttingen 2009, 18.

überwiegenden Mehrzahl der etablierten Professoren wurden deren Forderungen „als sittlich verwerflicher Dolchstoß gegen das Wesen der neu humanistischen Universität gewertet“¹⁶. Daher haben sich nach Statusgruppen getrennte Interessensorganisationen des akademischen Personals gebildet, die teilweise unterschiedliche Ziele verfolgten und bis heute Instrumente des akademischen Standeskampfes sind.¹⁷ Die Interessensorganisationen des Mittelbaus haben im Laufe der Jahre zahlreiche Erfolge erreicht. Aber ungeachtet aller Annäherungen zwischen den akademischen Statusgruppen in Hinblick auf ihre soziale Absicherung und ihre Arbeitsbedingungen ist die Professur in den deutschsprachigen Systemen eine exklusive und zahlenmäßig sehr begrenzte Position geblieben, in die man nicht über den Weg gradueller professioneller Bewährung vorrücken kann, sondern in die man berufen wird. Die Folgen für die akademischen Beschäftigungsverhältnisse werden in Abb. 2 deutlich, wobei die Habilitationsnorm hier durch Deutschland repräsentiert wird, wo es in Bezug auf die Befristung unterhalb der Professur besonders strenge Regelungen gibt.

¹⁶ R. v. Bruch, *Universitätsreform als soziale Bewegung. Zur Nicht-Ordinarienfrage im späten deutschen Kaiserreich*, *Geschichte und Gesellschaft* 10 (1984), Nr. 1, 81.

¹⁷ Im Gegensatz dazu wurde in den USA etwa zur selben Zeit die ‚American Association of University Professors‘ nicht als Standesorganisation, sondern als professionelle Organisation gegründet, die alle akademischen Statusgruppen umfasste. Die Initiative zu ihrer Gründung ging nicht von den um soziale Rechte kämpfenden Nachwuchs aus, sondern von den führenden Mitgliedern der akademischen Profession. „The fact that this initiative was assumed by the academic elite in this country points to the special context in which the call for professional unity arose. Here professors were not members of autonomous guilds or of a high and privileged stratum of the civil service; they were employees of lay governing boards in private and public institutions.“ W. Metzger, *The Academic Profession in the United States*, in: B. Clark (Hrsg.), *The Academic Profession. National, Disciplinary, Institutional Settings*, Berkeley 1987, 168.

Habilitationsnorm und *Tenure Track*

Mit anderen deutschsprachigen Ländern teilt Österreich folgende Merkmale:

- Die Professur – in allen Hochschulsystemen die höchste und prestigereichste Stufe einer akademischen Karriere – ist kategorisch von allen anderen Karrierestufen abgehoben. Der Zugang zu dieser Position – das Berufungsverfahren – unterscheidet sich qualitativ vom Eintritt in jede andere Stufe. Das macht die Professur inkommensurabel und ist Basis eines ‚Kurienmodells‘, das die akademischen Statusgruppen nach dem Muster der Standesordnung gliedert. Streng genommen ist die Professur die einzige vollwertige akademische Position, in der Forschung und Lehre gemäß dem Humboldtschen Ideal synergetisch zusammenwirken.
- Da nur die Professur als vollwertig betrachtet wird, sind alle darunter liegenden Karrierestufen als auf sie bezogene Qualifikationsstellen konzipiert. Eine strikte Auslegung des Lehrstuhlprinzips erlaubt unterhalb der Professur nur befristete Qualifikationsstellen.¹⁸ In dieser rigorosen Form wird das nur in Deutschland gehandhabt. In Österreich hat man – mit Ausnahme der Abweichung durch die Dienstrechtsnovelle 2001 – der Realität der Massenuniversität besser Rechnung getragen. Da ein Großteil der Lehre vom ‚oberen Mittelbau‘ (habilitierte Assistenten) geleistet wird, gibt es für diese Gruppe dauerhafte Stellen. Es handelt sich dabei um einen aus der Not geborenen Kompromiss; streng genommen ist ein ‚verstetigter Mittelbau‘ mit der Logik des Lehrstuhlmodells nicht vereinbar. Das kommt auch in den statusrechtlichen Spannungen und Standeskämpfen zum Ausdruck.
- Bis zum Berufungsverfahren für eine Professur sind alle karriererelevanten Entscheidungen durch eine starke Insiderorientierung geprägt. Die ersten Karrierestufen verschmelzen nahtlos mit der Endphase des Studiums. Assistenten werden überwiegend intern und ohne rigoroses Ausschreibungsverfahren rekrutiert. Die Gefahr des Nepotismus wird gemäß der Logik des Lehrstuhlmodells dadurch unterbunden, dass der Zugang zur einzig vollwertigen Position, der Professur, nur über ein Beru-

¹⁸ R. Kreckel (Hrsg.), *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*, Leipzig 2008, 50.

fungsverfahren möglich ist. Eine Professur sollte nicht intern (über Hausberufung) besetzt werden.

- Der akademische Nachwuchs befindet sich in einer ungewöhnlich langen Phase der Abhängigkeit von professoralen Mentoren. Nicht habilitierte Assistenten werden als Teil der ‚Ausstattung‘ von Professoren betrachtet, was eine selbstständige Ausübung von Lehre und Forschung verhindert bzw. stark einschränkt. Kreckel führt die „Neigung deutscher Professoren, Assistenzprofessoren nicht als Kollegen, sondern als ‚unselbstständige‘ Assistenten zu begreifen“¹⁹ auf die „fortlebende Habilitationsnorm“ zurück. Der als Qualifikationsphase kategorisierte Karriereabschnitt erstreckt sich häufig bis ins vierte Lebensjahrzehnt.
- In Summe ergibt sich aus diesen Merkmalen eine besonders steile Hierarchie zwischen den akademischen Statusgruppen und eine scharfe Interessenspaltung, die eine gemeinsame Identität einer akademischen Profession nicht aufkommen lässt. Während es in allen Systemen Spannungen zwischen den Statusgruppen gibt, werden diese im Lehrstuhlmodell massiv verschärft, weil der Abschnitt zwischen Promotion und Professur eine extrem risikoreiche Statuspassage darstellt.

Neben dem deutschsprachigen Lehrstuhlmodell (mit einem gesonderten Berufungsverfahren als Gatekeeper) gibt es unterschiedliche Tenure-Modelle, in denen auch unterhalb der Professur (etwa auf der Position des Lecturers/Senior Lecturers) selbstständige Lehre und Forschung stattfindet.²⁰ Nach einer – in der Regel kurzen – Probezeit erfolgt eine unbefristete Anstellung. Ein interner Aufstieg zur Professur ist möglich. Allerdings ist der Aufstieg zur Professur nicht der Regelfall. Das folgt schon aus dem Anteil der Professoren am Lehrkörper, der in den verschiedenen Systemen stark variiert, aber überall relativ gering ist: „In Schweden kommen auf einen Professor zwei Lecturers/Senior Lecturers, in den Niederlanden liegt das Verhältnis bei eins zu drei, in Großbritannien (...) bei eins zu vier bis fünf.“²¹

¹⁹ A.a.O., 367.

²⁰ Vgl. die Fallstudien zu Großbritannien, den Niederlanden und Schweden bei R. Kreckel.

²¹ A.a.O., 17.

Das nordamerikanische *Tenure Track*-System hat – nicht nur wegen der dominanten Stellung des amerikanischen Hochschulsystems – eine weltweite Ausstrahlungskraft.²² Es zeichnet sich gegenüber dem deutschsprachigen Lehrstuhlmodell, aber auch gegenüber den europäischen Tenure-Modellen durch eine Reihe von Besonderheiten aus:

- Die erste Laufbahnstelle (Assistant Professor²³) ist befristet, aber eine Festanstellung wird in Aussicht gestellt. Nach einer sechs- bis siebenjährigen Bewährungsphase erfolgt eine verpflichtende und rigorose Evaluierung, die gewisse Parallelen zur deutschsprachigen Habilitation aufweist.²⁴ Bei positiver Evaluierung erfolgt die Beförderung in die nächste Stufe (Associate Professor), die nun eine unbefristete Position mit relativ hohem Kündigungsschutz ist. Im negativen Fall wird die Beschäftigung nicht fortgesetzt (*up or out*).
- Der erste grundlegende Unterschied zum deutschsprachigen Lehrstuhlmodell besteht in der selbstständigen Lehre und Forschung des Assistant Professors. Ein Assistant Professor wird nicht als Teil der ‚Ausstattung‘ eines Professors betrachtet, von ihm bzw. ihr werden keine Hilfstätigkeiten für einen professoralen Mentor erwartet. Diese Karrierestufe ist keine Qualifikationsphase, sondern eine Phase der Bewährung. Das unterscheidet die Evaluierung des Assistant Professors von der Habilitation: Man muss beweisen, dass die hohen Erwartungen, die mit der Aufnahme in den *Tenure Track* verbunden sind, gerechtfertigt waren.
- Mit dem hohen akademischen Niveau nordamerikanischer Forschungsuniversitäten ist die frühzeitige Selbstständigkeit der Junior Faculty aus zwei Gründen vereinbar. Erstens ist das PhD-Studium ein wesentlich anspruchsvolleres Forschungstraining als das traditionelle deutschsprachige Doktoratsstudium. Zweitens wird schon die erste Laufbahnstelle auf kompetitiver Basis nach meritokratischen Kriterien besetzt. Sofern sich keine geeignete Person beworben hat, wird eine Ausschreibung wieder-

²² Auch der Kollektivvertrag für die österreichischen Universitäten nimmt zumindest terminologisch auf dieses Modell Bezug.

²³ Der Terminus ‚Professor‘ ist in Nordamerika keine Standesbezeichnung (wie in den deutschsprachigen Systemen), sondern eine Berufsbezeichnung für alle Statusgruppen der ‚academic profession‘ (auch für den – noch befristeten – Assistant Professor).

²⁴ A.a.O., 179.

holt.²⁵ Im Gegensatz zur überwiegend internen Rekrutierung europäischer Universitäten wird in Nordamerika der Gefahr des *inbreeding* durch externe Rekrutierung auf der Eingangsstufe entgegengewirkt.²⁶ Diese Regel soll junge Forscher zwingen (man könnte auch sagen: soll es ihnen erleichtern), sich am Anfang ihrer professionellen Karriere in einem neutralen Umfeld zu bewähren. Sowohl die deutschsprachigen wie die nordamerikanischen Systeme erwarten eine hohe Mobilitätsbereitschaft vom akademischen Personal. Von großer Bedeutung ist aber der Unterschied im Zeitpunkt, zu dem man das angestammte Umfeld verlassen soll: im Lehrstuhlmodell beim letzten Karriereschritt (zumeist im vierten, gelegentlich auch im fünften Lebensjahrzehnt), im Tenure Track-Modell zu Beginn der Karriere (im dritten Lebensjahrzehnt).²⁷

- Der zweite gravierende Unterschied zum deutschsprachigen Lehrstuhlmodell besteht in der Möglichkeit des internen Aufstiegs in die nächste Stufe, dem Full Professor. Es ist kein eigenes Berufungsverfahren und kein Wechsel auf eine andere Stelle nötig, sondern man rückt – bei positiver Evaluierung – in der Laufbahn vor. Im Prinzip können alle Mitglieder des akademischen Kernpersonals in die höchste Statusgruppe vorrücken. In einem meritokratischen System kann es keinen Automatismus für Vorrückung geben, aber es gibt die implizite Erwartung, dass Personen mit Tenure zum Full Professor vorrücken. Ob dieses Ziel erreicht wird, hängt von individueller Bewährung ab, nicht von der Verfügbarkeit freier Planstellen.
- Das *Tenure Track*-Modell erlaubt somit eine frühe Selbstständigkeit in Forschung und Lehre ohne Qualitätsverlust; und es begünstigt flache Hierarchien und solidarische Beziehungen innerhalb der akademischen Profession über die Statusgrenzen

²⁵ Das aufwendige Besetzungsverfahren ist für die Funktionsfähigkeit dieses Systems essentiell. In jedem kollegial strukturierten System gibt es eine hohe Barriere, Personen, die einmal eine Mitgliedschaft erlangt haben, gegen deren Willen wieder auszuschließen. Das trifft auch auf den Assistant Professor zu, der noch keine Tenure, aber die Aussicht darauf hat. Es ist daher unerlässlich, nur Personen mit einer hohen Erfolgswahrscheinlichkeit aufzunehmen.

²⁶ In den USA wird diese Regel strenger gehandhabt als in Kanada. In den USA gibt es einen größeren Bewerberpool und eine höhere Mobilität. Auch in Kanada gilt eine externe Besetzung als wünschenswert, aber wegen des kleineren Pools kommt es häufiger zu internen Besetzungen.

²⁷ In diesem Alter ist Mobilität einfacher als zu einem späteren Zeitpunkt (Familiengründung). Eine besondere Erleichterung ist das für akademische Karrieren von Frauen, denn die Mobilitätsbereitschaft von Männern zu Gunsten der Karriere ihrer Frauen ist geringer als umgekehrt.

hinweg. Die strukturelle Voraussetzung dafür ist eine ausgewogene Verteilung der Positionen auf den verschiedenen Laufbahnstufen. Diese Voraussetzung ist in Nordamerika erfüllt.²⁸ In Österreich hingegen verhalten sich Positionen des nichthabilitierten Assistenten, des habilitierten Assistenten und der Professur annähernd im Verhältnis sechs zu drei zu zwei.²⁹

2. Die österreichische Variante des *Tenure Track*

Der Erfolg des nordamerikanischen Tenure Track-Modells spricht gegen die in den deutschsprachigen Systemen weitverbreitete Auffassung, kontinuierliche Karrieren und Arbeitsplatzsicherheit unterhalb der Professur würden akademische Leistungsstandards unterminieren. Es zeigt aber auch die Notwendigkeit rigoroser Auswahlverfahren sowie periodischer Evaluierungen, um allfällige Fehlentscheidungen bei der Stellenbesetzung korrigieren zu können. Vielleicht besteht der wichtigste Unterschied zum deutschsprachigen Karrieremodell in der frühzeitigen meritokratischen Selektion des akademischen Personals. Die deutschsprachigen Systeme, die in diesen frühen Karrierephasen stark auf informelle Mechanismen und Beziehungsgeflechte vertrauen, erzeugen damit eine Insiderdynamik, der sie beim Übergang zur Professur mit einem gesonderten Berufungsverfahren und dem Hausberufungstabu entgegenwirken.

Der seit 2009 geltende Kollektivvertrag hat nicht nur die Fehlentwicklungen der Dienstrechtsnovelle 2001 korrigiert, er kann auch als Signal gewertet werden, dass ein *Tenure Track*-Modell auch in Österreich als eine realistische Option gesehen wird. Allerdings unterscheidet sich der Tenure Track des Kollektivvertrags in zwei Punkten maßgeblich vom nordamerikanischen Modell. Zum einen endet die kontinuierliche Laufbahn mit dem Associate Professor. Der Aufstieg zur vollen Professur ist nur über ein eigenes Berufungsverfahren möglich und erfordert, dass eine entsprechende Position verfügbar ist. Somit wird die akademische Standesordnung bekräftigt. Das zu ändern, lag gar nicht in der Macht der Kollektivvertragspartner, denn die ständische Gliederung des akademi-

²⁸ Für die USA vgl. R. Kreckel, a.a.O., 352.

²⁹ Vgl. a.a.O., 286.

schen Personals ist im UG 2002 festgeschrieben. Um eine durchgängige Laufbahn zu ermöglichen, wäre daher eine Novellierung dieses Gesetzes notwendig.

Zweitens sieht der Kollektivvertrag keinen kompetitiven Einstieg ausreichend qualifizierter Bewerber in den *Tenure Track* vor. Scheinbar vertraut man darauf, dass eine ernsthafte Prüfung der Eignung zur akademischen Karriere ohnehin an der Schnittstelle zur Professur stattfindet. § 27 des Kollektivvertrags definiert Assistenzprofessoren als akademische Mitarbeiter, „mit denen eine Qualifikationsvereinbarung getroffen wurde“. Die Universität kann eine solche Vereinbarung solchen Mitarbeitern „anbieten“, bei denen „die bereits erbrachten (...) Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Leistungen erwarten lassen“. In § 26 wird als Qualifikation der in Frage kommenden Mitarbeiter ein Master-/Diplom- oder ein Doktors-/PhD-Abschluss definiert. Gemäß internationalen Standards können aber weder der Master-/Diplom- noch der traditionelle Doktorsabschluss (im Gegensatz zum PhD) als ausreichende Eingangsqualifikation in das Laufbahnschema betrachtet werden.

Schlussbemerkung

Dieser Beitrag hat Konflikte zwischen den Statusgruppen des akademischen Kernpersonals diskutiert. Die Spannungen werden von Interessensgegensätzen anderer Art überlagert, die nicht Gegenstand dieser Überlegungen waren. Jedes Hochschulsystem kennt die Unterscheidung zwischen dem akademischen Kernpersonal (Planstellen) und anderen Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Lektoren, Drittmittelbeschäftigte, Postdocs).³⁰ Diese sind häufig befristete und/oder Teilzeitstellen, aber auch wenn es sich um unbefristete Beschäftigungsverhältnisse handelt, haben sie eine geringere Arbeitsplatzsicherheit als die akademischen Kernfunktionen.³¹ Nicht zielführend erscheinen Überlegungen, die diese Unterscheidung aufheben und die Beschäftigungsverhältnisse von Lektoren oder Drittmittelangestellten an die des Kernpersonals angleichen wollen. Für

³⁰ In Österreich handelte es sich vor dem UG 2002 um den Unterschied von öffentlich-rechtlichen („Bundesstellen“) und privatrechtlichen Dienstverhältnissen. Der Umstand, dass seither auch das neueintretende Personal auf Kernpositionen privatrechtliche Dienstverträge hat, ändert nichts an der grundsätzlichen Unterscheidung zwischen Positionen innerhalb und außerhalb des Stellenplans.

³¹ Viele dieser Funktionen werden nicht über das Grundbudget, sondern über Drittmittel finanziert; sofern keine Deckung über Drittmittel mehr gegeben ist, müssen diese Verträge beendet werden.

die außerhalb ihrer Kernaufgaben liegenden Aufgaben benötigen die Universitäten Personal, dessen finanzielle Bedeckung nicht mit derselben Langfristigkeit geplant werden muss wie Laufbahnstellen.

Umstritten ist, in welchen quantitativen Relationen diese beiden Beschäftigungssegmente zueinander stehen sollten. So hat z.B. im amerikanischen Hochschulsystem in den letzten beiden Jahrzehnten der Anteil von Positionen außerhalb des *Tenure Tracks* deutlich zugenommen. Diese Verschiebungen sind Gegenstand massiver Konflikte und haben bei einigen Beobachtern zur Vermutung geführt, das Tenure-System sei insgesamt in Auflösung begriffen. In Österreich wurde unter dem Druck knapper Ressourcen ein sehr hoher Teil der Lehre auf Lektoren ausgelagert (eine Entwicklung, die schon lange vor der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten eingesetzt hat). Die eigentliche Funktion externer Lektoren besteht aber nicht in einer Kostenreduktion der Lehre, sondern darin, außeruniversitäre Expertise in das Lehrangebot einzubringen. Die daraus resultierenden Konflikte waren nicht Gegenstand dieser Überlegungen.

8. Nachwuchs- und Personalpolitik an Österreichs Universitäten

Christoph Kratky

Die vorliegenden Zeilen entstanden aus einer Panel-Diskussion zum Thema „Wissenschaftliche Karriere und Partizipation – Wege und Irrwege in der österreichischen Universitätslandschaft“. Die Moderatorin dieser Diskussion, die Journalistin Lisa Nimmervoll, hat jedes der Panelmitglieder – soweit es sich um wissenschaftlich tätige Personen handelt – als Einstieg in das Thema gefragt, ob er oder sie der Meinung sei, dass es für den heutigen wissenschaftlichen Nachwuchs leichter sei als seinerzeit, als die derartig befragte Person seine oder ihre wissenschaftliche Karriere begann.

Was meine Person betraf, so habe ich diese Frage spontan mit einem klaren Nein beantwortet; für mich war der Einstieg in die Wissenschaft ungleich leichter als es für den heutigen Nachwuchs der Fall ist. Nach meinem Studium hatte ich diverse Angebote für Assistentenstellen an drei österreichischen Universitäten, hatte also von Anbeginn an eine Stelle mit einer lebenslangen Perspektive, nach heutigen Begriffen ein absoluter Traum. Zwischen mir und der Pragmatisierung stand lediglich die Habilitation – eine damals wie heute kaum wahrnehmbare Hürde. Nach Überwindung derselben war ich pragmatisierter Beamter und genoss (und genieße bis heute) Privilegien, die man gegenüber Normalsterblichen eigentlich nicht rechtfertigen kann: nach erfolgter Pragmatisierung hätte es meiner beruflichen Karriere (zumindest was das Finanzielle betrifft) kaum geschadet, wenn ich seither in die vollkommene wissenschaftliche Untätigkeit verfallen wäre.

Zu meiner partiellen Ehrenrettung kann ich allerdings das eine oder andere ins Treffen führen. Ich hatte Chemie an einer renommierten ausländischen Universität studiert; Chemiker waren damals heißbegehrt und konnten in der Industrie deutlich mehr verdienen als an einer österreichischen Universität. Universitäten waren damals in einer Phase rasanten Wachstums, was einen konstanten Nachschub neuer Stellen sicherte. Schließlich war das Ansehen der Universitäten – wenige Jahre nach den 1968er Unru-

hen – denkbar schlecht („unter den Talaren der Muff von tausend Jahren“). Außerdem habe ich meine Assistentenstelle nach Studium und Postdoc-Aufenthalt (ebenfalls im Ausland) angetreten – es war damals durchaus üblich, dass junge Wissenschaftler derartige Stellen bereits während ihrer Dissertation bekommen haben, und sich somit bereits als Dissertanten besagter lebenslanger Perspektive erfreuen konnten.

Und hier bin ich bereits bei einem Punkt, in dem es dem heutigen wissenschaftlichen Nachwuchs möglicherweise doch besser geht als uns seinerzeit. Er betrifft das Forschungsumfeld, welches sich in den letzten Jahrzehnten an den österreichischen Universitäten dramatisch verbessert hat. Es war damals allgemeiner Konsens an den Universitäten (der von den für die Universitäten zuständigen Ministerialbeamten durchaus geteilt wurde), dass ‚Forschen‘ als karriereförderndes Hobby einzelner Wissenschaftler anzusehen ist, welchem keinerlei weitergehende Bedeutung innewohnt. In so einem Umfeld ist es verständlicherweise nicht leicht, sich als Wissenschaftler zu entwickeln, und insbesondere ist es schwer, Forschung auf internationalem Niveau zu betreiben. Wiewohl diese Grundeinstellung gegenüber der Forschungstätigkeit junger Wissenschaftler noch nicht ganz ausgerottet ist (ich kenne eine Universität, in der sich die geforderte Lehrtätigkeit mehr als verdoppelt, sobald jemand habilitiert ist, mit der Begründung, dass wissenschaftliche Leistungserbringung für diesen Menschen nicht mehr so wichtig sei ...), ist heute doch weitgehend akzeptiert, dass eine erfolgreiche Forschungstätigkeit auch für die Universität und für die Gesellschaft nützlich ist.

Wissenschaftliche Karrieren – und hier meine ich Karrieren an öffentlich finanzierten und der Grundlagenforschung verpflichteten („Humboldtschen“) Universitäten – finden in einem Spannungsfeld zwischen universitären Erwartungen und jungforscherlichen Hoffnungen statt. Ich darf hier die beiden Positionen auf eine plakative (immerhin reden wir von einer Panel-Diskussion) Weise schildern.

Sehen wir uns auf der einen Seite die Interessenlage eines Nachwuchswissenschaftlers (bzw. einer Nachwuchswissenschaftlerin) an, und nehmen wir eine idealtypische Person an, die klug, leistungsbereit und voll Idealismus für die Forschung ist. Für ihn (oder sie) wäre es natürlich wünschenswert, wenn er/sie möglichst früh eine lebenslange Perspektive erhält. Das muss nicht unbedingt (wie es für meine Generation üblich war) eine

pragmatisierte Beamtenstelle sein. Lebenslange Perspektive heißt: eine Stelle, für deren Verlängerung klare (und erreichbare) Leistungskriterien vorgegeben sind, bei deren Erfüllung eine Weiterbeschäftigung garantiert ist. Eine derartige frühe Absicherung befreit den Jungforscher von unproduktiver Suche nach alternativen Stellen, vor erzwungener und familiensprengender Mobilität und damit vor vielen Zukunftsängsten. Da kann Kreativität ungehindert walten, und unser Jungforscher (bzw. unsere Jungforscherin) kann auch längerfristige Projektideen verfolgen. Sollte sich irgendwann eine Berufung an dieselbe oder eine andere Universität einstellen: umso besser. Wenn nicht, ist das Leben auch nicht umsonst gelebt.

Die idealtypische Universität hat zwar kein inhärentes Interesse an prekär beschäftigten Dienstnehmern, allerdings sollen all jene, die bei ihr langfristig angestellt sind, auch wissenschaftlich erfolgreich sein (und bleiben). Ihr strukturelles Interesse sollte also sein, möglichst viele Bewerber und Bewerberinnen eine Zeit lang zu beschäftigen, um seine oder ihre wissenschaftliche Produktivität beobachten zu können. Wir alle wissen, dass es fast unmöglich ist, einen jungen Menschen beim ersten Hinsehen im Hinblick auf die zu erwartende wissenschaftliche Leistung einzuschätzen, also sollte man ihn bzw. sie (am besten auf Kosten einer externen Institution wie dem FWF) einige Jahre gewähren lassen und dann entscheiden, wer von den vielen ambitionierten Jungforschern und Jungforscherinnen bleiben darf. Dieses Vorgehen hat den (für die Universität) angenehmen Nebeneffekt, dass in diesen ‚Probejahren‘ gute Forschungsleistungen auf eine für die Universität kostengünstige Art erbracht werden. Irgendwann muss man – das ist allen klar – dann aber eine Entscheidung fällen. Da sich die Universität aus dem großen Angebot nur die Besten aussucht, ist die Gefahr klein, dass sie auf einer Nieme sitzen bleibt – eher besteht die Möglichkeit, dass ihr der hoffnungsvolle Jungforscher oder die hoffnungsvolle Jungforscherin früher oder später wegberufen wird. Das ist dann zwar ein Brain-Drain, aber immerhin vermindert er die Gefahr der Sklerotisierung.

Natürlich wird unsere idealtypische Universität, wenn es um die Besetzung potentieller Dauerstellen geht (nennen wir sie der Einfachheit halber Karrierestellen), auch Bewerber und Bewerberinnen von außerhalb der Universität ins Auge fassen, sofern diese besser qualifiziert sind (aufgrund erbrachter Forschungsleistungen) als die Bewerber

und Bewerberinnen von innen. Sie wird hier versuchen, eine subtile Balance zu halten. Einerseits muss sie selbstverständlich schauen, dass sie immer nur die bestqualifizierten Personen fix anstellt, andererseits hat sie auch ein gewisses Interesse daran, dass nicht immer nur Personen von außen zum Zug kommen, weil unter Umständen dadurch der Nachwuchs abgeschreckt wird. Sie wird auf alle Fälle größtmögliche Transparenz und Fairness walten lassen.

Die Realität an unseren Universitäten ist so verwirrend, dass es fast unmöglich ist, einen kohärenten Überblick zu gewinnen. Selbst innerhalb einzelner Universitäten variiert die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses oft zwischen Fakultäten oder sogar zwischen einzelnen Instituten innerhalb derselben Fakultät. Dennoch werde ich versuchen, einige der Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses anhand einer hypothetischen mittelgroßen österreichischen Universität aufzuzeigen.

Es existieren an dieser Universität zwei Arten von Jungwissenschaftlern. Die einen gehören dem sogenannten Stammpersonal an, sie besetzen eine sogenannte Karrierestelle oder sind von vornherein unbefristet angestellt. Die anderen sind befristet angestellt; sie werden häufig von externen Geldgebern (wie dem FWF) finanziert, und man lässt sie von Anbeginn wissen, dass sie nach sechs, acht oder maximal zehn Jahren die Universität verlassen müssen. Es gibt nämlich im Universitätsgesetz ein sogenanntes Kettenvertragsverbot, welches verletzt wird, wenn man eine Person mehrmals befristet über die maximal erlaubte Dauer anstellt. Dieses Kettenvertragsverbot wurde paradoxerweise erfunden, um Bedienstete vor universitärer Willkür und Ausbeutung zu schützen. Nun könnte man meinen, dass das Stammpersonal sich aus dem Pool der Drittmittelangestellten rekrutiert, dass also irgendjemand die klügsten und fleißigsten aus diesem Pool befristet Angestellter auswählt im Sinne des obigen Idealbildes. Kurioserweise ist das aber nicht so; die beiden Gruppen von Bediensteten werden nach vollkommen unterschiedlichen Logiken rekrutiert, und es gibt kaum Austausch zwischen ihnen.

Karrierestellen sind Stellen, die gemäß einem viele Jahre vorausblickenden Stellenplan bewirtschaftet (das heißt tatsächlich so) werden. Sie sind also fachlich gewidmet. Wenn z.B. am Institut für organische Chemie eine solche Stelle frei wird, so wird sie in der Regel mit der fachlichen Widmung ‚organische Chemie‘ neuerlich ausgeschrieben und ist

mit dem bestqualifizierten Kandidaten/der bestqualifizierten Kandidatin zu besetzen (so schreibt es das Gesetz vor).

Ein erstes Problem liegt in der fachlichen Widmung an sich. Diese hat natürlich mit dem Umstand zu tun, dass der Stellenplan in erster Linie auf die Erfordernisse der universitären Lehre ausgerichtet ist. Es kann also leicht geschehen (und geschieht oft), dass in einem Institut eine Karrierestelle durch eine wissenschaftlich mittelmäßige Person besetzt wird, während im Nebeninstitut ein brillanter Jungforscher trotz hervorragender wissenschaftlicher Qualifikation mangels fachlicher Kompatibilität leer ausgeht.

Ein zweites Problem liegt in der Art des Umganges mit der fachlichen Widmung. Bleiben wir beim Beispiel der Karrierestelle am (hypothetischen) Institut für organische Chemie. Es liegt im Ermessen des Institutsvorstandes, neben dem Fach ‚organische Chemie‘ noch Zusatzqualifikationen zu verlangen, z.B., dass sich die Person mit der Chemie heterozyklischer Verbindungen besonders gut auskennen sollte. Oft ist der Verdacht nicht ganz von der Hand zu weisen, dass die Ausschreibung so formuliert wird, dass sie genau auf das Qualifikationsprofil einer bereits im Vorhinein feststehenden Person passt, was man dann mit Fug und Recht als abgekartetes Spiel bezeichnen kann.

Man muss eingestehen – und das ist ein drittes Problem –, dass die Konstruktion der Karrierestellen gemäß dem derzeit gültigen Kollektivvertrag eine fatale Fehlkonstruktion ist: das Prinzip dieser Stellen besteht darin, dass zwischen Universität und Jungforscher/Jungforscherin eine sogenannte Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wird, in welcher Leistungen (typischerweise Publikationen und Einwerbung kompetitiv vergebenen Drittmittel) spezifiziert werden, welche von der jeweiligen Person innerhalb eines Qualifizierungszeitraums erbracht werden müssen. Dies ist konzeptionell identisch mit dem früheren Dienstrecht (dort war das Qualifizierungserfordernis die Habilitation), welches bekanntlich dazu geführt hat, dass viele Institute über Jahrzehnte mit beamteten Angehörigen des universitären Mittelbaus verstopft wurden. Angesichts der bei uns nicht besonders ausgeprägten Kultur der Qualitätsfeststellung und Leistungsermittlung von Kollegen ist zu erwarten, dass praktisch alle, die eine Karrierestelle ergattern konnten, auch die Qualifizierungshürde überwinden werden. Dies macht besondere Selektivität

bei der Auswahl jener erforderlich, denen Qualifizierungsvereinbarungen angeboten werden.

Und schließlich gibt es noch einen weiteren Kritikpunkt, den man eigentlich nur in die Kategorie ‚Unfug‘ einordnen kann. Der Kollektivvertrag kennt auch die Personalkategorien ‚Senior Scientist‘ und ‚Senior Lecturer‘. Senior Scientists sind Personen, die gewisse infrastrukturbezogene Leistungen zu erbringen haben, z.B. die Betreuung eines wissenschaftlichen Großgeräts. Senior Lecturers sollen offenbar mit einem Schwergewicht in der Lehre eingesetzt werden. Es ist in der Tat absurd, dass beiden Personengruppen so etwas wie eine ‚wissenschaftliche Karriere *light*‘ abverlangt wird. Abgesehen von der mit diesen Bezeichnungen einhergehenden Sprachverwirrung – Senior Scientists sind in nichtuniversitären Forschungseinrichtungen die Top-Wissenschaftler und Top-Wissenschaftlerinnen – sind derartige Berufsbilder die wissenschaftliche Bankrotterklärung einer Universität. Langt es bei jemandem, der nun schon einige Zeit da ist, tatsächlich nicht für eine Karrierestelle, so wird er eben Senior Scientist. Und Senior Lecturers werden eingestellt, um in einzelnen Massenfächern Lehrveranstaltungen abzuhalten, für die das Konzept der ‚forschungsgeliteten Lehre‘ nicht gilt (nicht gelten kann), die also im Wesentlichen das Profil eines Mittelschullehrers aufweisen.

Gute Personalpolitik kann man weder verordnen, noch durch gesetzliche Regelungen erzwingen, sie ist eine Frage der institutionellen Kultur. Man kann aber gleichwohl eine Reihe von Kriterien aufstellen, die für beide – Universität und wissenschaftlichen Nachwuchs – hilfreich wären.

Da wäre zunächst eine strikte Orientierung an wissenschaftlichen Leistungen, auch in Fällen, wo es um die Erfüllung von Stellenplanerfordernissen geht. Als zweites wäre ein fairer und offener Wettbewerb zu fordern, welcher durch ein ausreichend breites Qualifikationsprofil sicherzustellen ist. Weiters ist für Transparenz im Entscheidungsverfahren zu sorgen, worunter auch ein Begründungserfordernis gegenüber Dritten fällt. Und schließlich die Forderung nach Berechenbarkeit für Bewerber und Bewerberinnen. Insbesondere sollte die Universität Kriterien aufstellen, durch deren Erfüllung ein Jungwissenschaftler bzw. eine Jungwissenschaftlerin auch dann von einer befristeten Stelle auf eine Karrierestelle wechseln kann, wenn nicht gerade eine einschlägige Stelle aus dem

Stellenplan verfügbar ist. Beispiele für derartige Kriterien – die durchaus restriktiv ausfallen können – wäre Erfolg bei der Einwerbung eines START-Preises oder eines ERC-Grants.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, dass sich obige Zeilen nur auf die Situation des universitären Nachwuchses beziehen. Die Situation im Zusammenhang mit der Berufung auf Professuren ist meiner Wahrnehmung nach deutlich besser, da hier ein Mehraugenprinzip (Berufungskommission) institutionalisiert ist. Es ist darauf hinzuweisen, dass die voraussichtlichen Personalkosten für die Dauer der aktiven Tätigkeit für eine Professur wie für eine Karrierestelle im Bereich des Mittelbaus annähernd gleich sind, da Personen des Mittelbaus zwar weniger verdienen, dafür aber in der Regel länger bleiben und weniger leicht wegberufen werden. Die lange durchschnittliche Verweildauer macht eine schlechte Personalpolitik im Bereich des ‚Mittelbaus‘ tatsächlich besonders verhängnisvoll.

9. Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftler – Wie viel Mitbestimmung ist möglich? Wie viel Mitbestimmung ist notwendig, und wo soll sie verankert sein?

Rainer Blatt und Barbara Kraus

In jedem Betrieb, in jeder Einrichtung ist die Förderung von Nachwuchskräften eine der wichtigsten und vornehmsten Aufgaben der Führungskräfte. Schließlich sind langfristige Planungen und strategische Ausrichtungen die zentralen Managementaufgaben, die es zu bewältigen gilt. Dazu gehört in erster Linie das Heranbilden von Menschen, sowohl in fachlicher Hinsicht als auch in der charakterlichen Entwicklung (soziale Kompetenz), da sie ja die (hoffentlich) kompetenten zukünftigen Entscheidungsträger werden sollen. Diese Aufgabe ist besonders wichtig im universitären Bereich, da es die Aufgabe der Universitäten ist, nicht nur Fachkräfte, sondern vor allem Führungskräfte heranzubilden. Klarerweise kommt daher der Karriereentwicklung des akademischen Nachwuchses eine außerordentlich wichtige Rolle zu; es geht um die Findung von Entscheidungsträgern und Führungskräften, die wiederum Führungskräfte ausbilden sollen.

Es ist eine Erfahrungstatsache, dass solchermaßen qualifizierte Personen nicht ‚vom Himmel fallen‘, also plötzlich da sind, sie müssen vielmehr behutsam an diese Aufgaben herangeführt werden. Selbstverständlich gehört dazu die im Laufe der Zeit zunehmende Übernahme von Verantwortung, d.h., Mitbestimmung ist nötig. Aber sie ist in dem Maße nötig, wie sie von der heranzuführenden Person auch verantwortungsvoll getragen werden kann. Dazu gehört, dass zunächst einmal die persönlichen Stärken und Schwächen einer jeden Person von den Führungskräften erkannt werden; nur so ist ein Heranführen ohne Über- oder Unterforderung möglich. Das erfordert ein gehöriges Maß an ‚Fingerspitzengefühl‘, und es stellt sich die Frage: wie führt man den wissenschaftlichen Nachwuchs heran, wie viel Mitbestimmung sollte sein, und wo soll sie, muss sie und kann sie verankert sein? Braucht es dazu neue Gesetze und Regeln, und brauchen wir eine neue Karrieremöglichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs?

Nun gibt es den wissenschaftlichen Nachwuchs auf jeder Ebene; z.B. bilden wir Diplomanden und Doktoranden aus, als Führungskräfte, die in der Regel in der Wirtschaft und in der Industrie oder auch im Dienstleistungssektor arbeiten. Das soll nicht betrachtet werden. Wir werden uns auf die Wissenschaftlerkarriere beschränken und genauer ausleuchten, was Mitsprache, Mitbestimmung und Eigenverantwortung hier wirklich meinen.

Wie viel Mitspracherecht ist notwendig? Im universitären Bereich sollte, wie in einem gut geführten Betrieb, idealerweise jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin, egal ob Universitätsprofessor bzw. Universitätsprofessorin oder Studierender/Studierende, so viele Rechte als auch Pflichten haben, dass er/sie sich als Teil einer Arbeitsgemeinschaft fühlen kann. Zum Mitspracherecht sollte die Einbindung aller Mitarbeiter in Themen wie die Erstellung von Studienplänen, in Besprechungen zu geplanten Projekten, Berufungsverfahren etc. zählen. Sinnvoll sind auch regelmäßig stattfindende Besprechungen sowohl innerhalb der Arbeitsgruppen als auch innerhalb des gesamten Instituts. Hierbei sollten alle Mitarbeiter ihre Meinung kundtun können und sich nicht davor scheuen müssen, auch kritische Bemerkungen einfließen zu lassen, ohne dass dies zu negativen Konsequenzen führt. In einer Gruppe mit gutem Arbeitsklima ist dies selbstverständlich. Das bedeutet auch, dass bei der Durchführung geplanter Vorhaben für jeden gewisse Pflichten anfallen. Dies wiederum führt automatisch dazu, dass Mitarbeiter sich dort am meisten einbringen werden, wo sie auch etwas verändern können. Entsprechend sollte Mitbestimmung auch geregelt werden. Die Möglichkeit zur Mitbestimmung muss einhergehen mit dem Anteil der daraus resultierenden Pflichten. So wird z.B. die Meinung eines Studenten bei einem Berufungsverfahren wertvoll sein, kann und soll aber nicht denselben Stellenwert einnehmen wie die Meinung eines Professors, der viele Jahre mit dem neuen Kollegen zusammenarbeiten wird.

In der wissenschaftlichen Karriere ist es nach dem Doktoratsstudium zunächst üblich, eine gewisse Zeit als Postdoktorand/Postdoktorandin zu verbringen. Das ist so wie bei den Handwerkern auf der Walz, nämlich so, dass man dies in einem etwas anderen Arbeitsgebiet und weit weg von dort macht, wo man seine Ausbildung genossen hat. Diese ersten Jahre nach dem Doktorat sind eine entscheidende Zeit für die Selbstfindung,

für die Standortbestimmung und auch für die Peers, die jetzt erkennen können, ob sich da eine wissenschaftliche Nachwuchskraft entwickelt. Üblicherweise spricht sich das schnell herum, jedenfalls in einem kleinen Gebiet wie etwa der Quantenoptik, aber auch im größeren Bereich der Physik. Mit einer guten Empfehlung nach einer Postdoktorandenzeit hat man in der Regel bereits die erste Sprosse der Karriereleiter erklommen.

Nun geht es darum, eine Stelle zu finden, auf der man diese Leiter weiter erklimmen kann, und natürlich braucht man neben einem Umfeld, das dies fördert, auch Mentoren, die einen unterstützen, gegebenenfalls führen und anleiten. Hier teilen sich bereits die Meinungen und die Möglichkeiten. Vor allem im US-amerikanischen Bereich gibt es hier die Möglichkeit einer Assistenzprofessur, bei der man besonders qualifizierten Nachwuchskräften einige Zeit der Bewährung gibt und ihnen dann, nach dem sogenannten *Tenure Track*-Verfahren, gegebenenfalls eine Lebensstellung zuteilwerden lässt. In Großbritannien ist die erste Stufe der Karriere eine sogenannte ‚Lecturer‘-Position, auf der man die Karriereleiter über eine ‚Reader‘-Stelle gegebenenfalls zur vollen Professorenstelle aufsteigen kann. In Deutschland war es dagegen üblich, nur Zeitstellen zu vergeben; für eine Professur musste man sich an anderen Orten bewerben, Hausberufungen waren und sind meist ein Tabu. In Österreich war das ähnlich, allerdings zusätzlich erschwert durch das Kuriensystem, das oft an ein Kastensystem erinnert.

Jedes dieser Systeme hat sein Für und Wider; allerdings ist es oft unbefriedigend für junge Wissenschaftler, als Assistent bzw. Assistentin oder gar auf einer zweiten Postdoc-Stelle ohne Aussicht auf irgendeine Festanstellung die Karriereleiter aufzusteigen. In Deutschland wurde aus diesem Grund bereits vor vielen Jahren die Juniorprofessur eingeführt, ein Schritt, der allerdings nicht konsequent dem amerikanischen Vorbild folgte. Die Juniorprofessoren sind zwar selbständig in der Forschung, sie müssen sich aber auch selbst ums Geld kümmern, ein eigenes Labor aufbauen und selbständig Lehre betreiben. Für viele ist das zugleich die Zeit einer Familiengründung; kurzum: das Erklettern der Karriereleiter ist so äußerst mühsam, noch dazu mit nicht immer rosigen Erfolgsaussichten.

Alternativ hierzu gibt es in Österreich immer noch die Zuordnung von Assistentenstellen, also von zeitlich befristeten Stellen, auf denen sich junge Nachwuchswissenschaftler

weiter qualifizieren können. Solche Stellen sind in der Regel befristet auf sechs Jahre; in dieser Zeit sollen junge Wissenschaftler, meist eingebunden in eine Arbeitsgruppe eines Professors, lehren und forschen und sich durch eigenständige Arbeiten, z.B. mit einer Habilitation, weiter qualifizieren. Kritisiert wird daran oft, dass die eigenständige Arbeit doch eher behindert werde, dass man sich nicht eigenständig entwickeln könne und dass man gegebenenfalls sogar wissenschaftlich ausgenutzt würde. Das sind exakt jene Gründe, die zur Einführung einer Juniorprofessur in Deutschland geführt haben, die aber im deutschsprachigen System nicht wirklich erfolgreich war. Andererseits liegt es an den jeweils verantwortlichen Führungspersonen, den Nachwuchswissenschaftlern gerade den Freiraum und die Forschungsumgebung zu schaffen, sich so zu entwickeln, wie sie es möchten und können, natürlich eingebunden mit Mitspracherecht und mit jener Verantwortung, die ihnen als Teil einer Gruppe, eines Institutes oder einer Fakultät zukommt. Diese eher traditionelle Nachwuchsförderung kann sehr erfolgreich sein, stellt aber wohl (leider) die Ausnahmesituation in Österreich dar.

Das führt dazu, dass neue Wege zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses beschritten werden müssen. Wenn die wissenschaftliche Qualifikation nach der Postdoktorandenzeit aussichtsreich erscheint, ist es unbedingt erforderlich, dass die Führungskräfte dem wissenschaftlichen Nachwuchs mehr und mehr Mitsprache und auch Mitbestimmung einräumen – bis hin zur völligen Freiheit der wissenschaftlichen Arbeit und zur Ausbildung von jungen Diplomanden und Doktoranden. Wie viel davon und zu welcher Zeit ist eine schwierige Frage, die nur im Einzelfall beantwortet werden kann und stets ein sehr persönliches Vertrauensverhältnis zwischen der Führungskraft und der Nachwuchskraft erfordert. Andererseits bedeuten mehr Mitsprache und mehr Mitbestimmung als junge Nachwuchskraft auch die Übernahme von mehr Verantwortung nicht nur für die eigene Forschung und das eigene Vorankommen, sondern auch für die Institution, für deren Ziele und für die Ausbildung junger Menschen in der Universität. Dieser Übergang von der Freiheit auf einer Postdoktorandenstelle hin zur verantwortlichen Führungskraft erfordert Anstrengung und Verpflichtung auf beiden Seiten, d.h. vom Arbeitsgeber Universität, aber auch von der wissenschaftlichen Nachwuchskraft selbst. Wann und wie viel Verantwortung übertragen wird, muss im Einzelfall ent-

schieden werden, eine generelle (gesetzliche ?) Regelung erscheint eher nicht angebracht, da sie weder einer Person noch einer Situation gerecht wird. Andererseits ist eine Anstellung, auch mit Aussicht auf die Weiteranstellung im Sinne eines *Tenure Track*, durchaus gerechtfertigt, denn hier liegen die Anstrengung und die Verpflichtung auf Seiten des Arbeitgebers, in einer angemessenen Weise eine Karriereleiter zur Verfügung zu stellen. Das wiederum erfordert die Einführung eines formalen Verfahrens für die Einstellung und die Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Klarerweise müssen die Berufungsverfahren am Anfang der akademischen Karriere stehen und nicht erst, wenn die Habilitation oder vergleichende Qualifikationen erreicht sind.

Wenn in Zukunft alle akademischen Stellen auf diese Weise besetzt werden, wird man sich dem amerikanischen oder dem britischen System annähern. Dabei sollte nicht übersehen werden, dass eine solche Regelung die Abschaffung des bisherigen Mittelbaus mit all ihren Konsequenzen nach sich zieht. Die Abschaffung der Kurien ist damit vorprogrammiert. Eine allmähliche Änderung des universitären Systems mit einer Angleichung an anglo-amerikanische Systeme wird die Folge sein; ein ‚Faculty‘-System (wobei als Mitglieder der ‚Faculty‘ alle berufenen Universitätslehrer gelten) wird eingeführt.

Ist eine solche Lösung die einzig mögliche zur (besseren) Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses? Die österreichische Universitätslandschaft stellt für die Förderung der wissenschaftlichen Karriere Stellen zur Verfügung, die mit einer Qualifizierungsvereinbarung (QV) versehen sind, d.h., es besteht die Möglichkeit, bei Erfüllung ebensolcher QV, eine permanente Stelle zu erhalten, die im jetzigen Kuriensystem die Erlangung einer Dauerstelle ermöglicht und einen Aufstieg bis zum assoziierten Professor erlaubt. Ein sehr österreichischer Kompromiss – von einigen Universitäten wird er sogar als ein *Tenure Track* verkauft, der aber in diesem System doch nur zu einer Mittelbaustelle führt. Letzten Endes verhindert das real existierende Kuriensystem eine vollständige Mitbestimmung und eine Karriereentwicklung, wie man sie sich eigentlich wünschen würde.

Wie sollen Mitbestimmung und Mitverantwortung verankert sein? In einem verantwortungsvoll geführten Forschungs- und Lehrbetrieb werden sich alle Beteiligten so einigen

und die Mitbestimmung regeln, dass sich die Frage nach einer (gesetzlichen) Verankerung gar nicht stellt; alle anfallenden Aufgaben werden in gemeinsamer, verantwortungsvoller Anstrengung erledigt. Leider ist das eine Idealvorstellung, die oft nicht realisiert wird. Insgesamt wäre eine solche (Nicht-)Regelung zu begrüßen, denn sie gestattet eine große Flexibilität in der Heranführung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die es wiederum erlaubt, den persönlichen Profilen und den je besonderen Forschungsanforderungen Rechnung zu tragen. Das verlangt eine große Selbstdisziplin seitens der Führungskräfte. Im Sinne einer verankerten Regelung wäre daher wohl eher ein echtes *Tenure Track*-Verfahren zu bevorzugen, also eine ‚Berufung‘ bereits auf eine Assistentenstelle, auf der nach und nach die akademische Selbstständigkeit erreicht werden kann. Dies sollte die Möglichkeit zur Erlangung einer vollen Professur gestatten, wobei die Tenure-Verhandlung nach ca. 4-5 Jahren eine erste Schwelle darstellt, die zunächst zur Beförderung auf eine assoziierte Professur und eine Dauerstellung führt, die dann gegebenenfalls zu einer vollen Professur erweitert werden kann.

Im Bereich der Quantenphysik in Innsbruck – das sind der Fachbereich Physik in der Fakultät für Mathematik, Informatik und Physik (MIP) und das Institut für Quantenoptik und Quanteninformation (IQOQI) der Österreichischen Akademie der Wissenschaften – wird bereits seit einigen Jahren versucht, das oben skizzierte Konzept umzusetzen. Das hat zu einer ganzen Reihe von höchst qualifizierten Nachwuchswissenschaftlern geführt, von denen ein großer Teil bereits wegberufen wurde; andere sind noch in Innsbruck tätig.

Im Folgenden werden zwei Sichtweisen, die des Universitätsprofessors und wissenschaftlichen Direktors des Institutes für Quantenoptik und Quanteninformation Rainer Blatt und die der Nachwuchswissenschaftlerin Barbara Kraus in persönlicher Form dargestellt. Beide arbeiten im Bereich der Quantenphysik in Innsbruck und suchen hier anhand der eigenen Erfahrungen, das österreichische Karrieremodell betreffend, aufzuzeigen, wie Mitbestimmungsrechte und damit verbundene Pflichten vereinbart und geregelt werden können:

Wir sind uns darüber einig, dass der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) eine zentrale Rolle in der österreichischen Wissenschaft spielt und vor

allem in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses große Bedeutung hat. Der FWF vergibt Forschungsgelder nur nach einer internationalen Begutachtung an die besten Bewerber. Durch diese kompetitiv vergebenen Mittel wird es den Nachwuchswissenschaftlern erst ermöglicht, unabhängige Forschungsziele zu verfolgen und schließlich ein eigenes Forschungsprofil zu erarbeiten. Allerdings sei hier festgehalten, dass diese Unabhängigkeit ohne eine Einbindung in eine Instituts Umgebung nicht ausreichend ist, um eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Unserer Meinung nach ist es für eine universitäre Karriere grundlegend wichtig, in die Arbeitsgruppe(n) eingebunden zu sein und Verantwortung zu übernehmen. Damit ergeben sich automatisch Mitspracherechte, aber auch Verpflichtungen, um am Institutsleben aktiv teilzuhaben und so in den Wissenschaftsbetrieb hineinzuwachsen. Nach Meinung der Betroffenen konnten die Führungskräfte der österreichischen Quantenphysik in Innsbruck dafür sorgen, ein sehr gutes Arbeitsklima innerhalb ihrer Forschungsgruppen und in den Instituten zu schaffen. Weiters gibt es in Innsbruck zahlreiche gemeinsame Projekte zwischen den verschiedenen Instituten – eine Aktivität, die sicher nicht an allen Fachbereichen vorzufinden ist, die aber für eine äußerst konstruktive Arbeitsatmosphäre sorgt. In diesem Zusammenhang spielt der Spezialforschungsbereich des FWF in der Quantenphysik eine zentrale Rolle. Österreichweit kommen die verschiedensten Arbeitsgruppen, die sich mit den Themen der Quantenphysik beschäftigen, innerhalb des SFB zum Erfahrungs- und Wissensaustausch zusammen. Vier bis fünf Mal im Jahr wird ein Workshop veranstaltet, in dem nicht nur neue Ergebnisse in Form von Vorträgen und Postern präsentiert werden, sondern auch genügend Zeit für Diskussionen bleibt. Ein gemeinsamer ‚Social Event‘ darf auch nie fehlen.

Innsbruck nimmt, nach Meinung der hier sprechenden Nachwuchswissenschaftlerin, eine vorbildliche Rolle bezüglich der Karriereförderung ein. Wissenschaftler, die das Talent, den Ehrgeiz und den nötigen Einsatz zeigen, werden auch gefördert. Allerdings zählt für Wissenschaftler, die eine Karriere in Innsbruck anstreben, nicht nur das wissenschaftliche Talent, sondern auch die soziale Kompetenz. Das heißt, es wird sehr viel Wert darauf gelegt, dass ihnen nicht nur die Zukunft ihrer eigenen Forschungsgruppe, sondern auch die der Institute im Allgemeinen ein Anliegen ist. Nur mit solchermaßen

aktiven Mitarbeitern kann der existierende Sinn für eine im besten Sinne kohärente Zusammenarbeit aufrecht erhalten werden.

Besonders hervorzuheben ist auch, dass aufgrund der Initiative der wissenschaftlichen Direktoren am Institut für Quantenoptik und Quanteninformation in Innsbruck und in Zusammenarbeit mit der Universität Innsbruck zwei *Tenure Track*-Stellen ausgeschrieben wurden, je eine für einen Experimentalphysiker/eine Experimentalphysikerin und eine für einen Theoretiker/eine Theoretikerin, wobei hier *Tenure Track* im amerikanischen Sinne und nicht im österreichischen zu verstehen ist. Das bedeutet, dass es erstens ein sehr strenges internationales Auswahlverfahren gibt, und zweitens, dass der erstgereihten Person zunächst eine Stelle auf fünf Jahre am IQOQI angeboten wird, die nach positiver Evaluierung in eine Professur an der Universität Innsbruck ‚umgewandelt‘ wird. Hier ist zu erwähnen, dass die Hearings bereits wesentlich sorgfältiger durchgeführt werden als bei einer Professur. Alle Mitglieder der Kommission verbringen durchschnittlich zwei bis drei Stunden mit dem Kandidaten/der Kandidatin, wobei neben dem Vortrag und dem Interview mit dem Kandidaten/der Kandidatin und der gesamten Kommission jedes Kommissionsmitglied einzeln mit dem Bewerber/der Bewerberin spricht. Der Grund für diese intensiven Hearings liegt auf der Hand: Der Kandidat/die Kandidatin muss erstens ein hervorragender Wissenschaftler/eine hervorragende Wissenschaftlerin sein und zweitens auch menschlich in das mühevoll in Innsbruck aufgebaute Forscherteam hineinpassen. Damit diese Auswahl bereits auf der Basis von noch sehr jungen Nachwuchswissenschaftlern gelingt, bedarf es besonders intensiver Gespräche.

Die Nachwuchswissenschaftler in der Quantenphysik in Innsbruck sind sich darüber einig, dass ein solches Verfahren eine sehr faire Lösung zur Karriereförderung für beide Seiten darstellt. Es wäre zu begrüßen, wenn es in gleicher oder zumindest ähnlicher Weise auch für andere Wissenschaftsdisziplinen eingeführt und umgesetzt werden könnte.

10. To care about ... Universitäre Zukunftsstrategie für die Nachwuchsförderung

Andrea Schenker-Wicki

Die Nachwuchsförderung ist für das universitäre System zentral. Ohne geeigneten Nachwuchs ist das System nicht überlebensfähig und kann seinen vielen Aufgaben, die ihm von der Gesellschaft überbunden werden, nicht gerecht werden. Ein gut ausgebildeter wissenschaftlicher Nachwuchs ist daher etwas vom Wertvollsten, was die Universitäten – insbesondere die öffentlich finanzierten – neben der Ausbildung der Studierenden der Gesellschaft zurückgeben können, sozusagen als *return on investment*.

Die Frage, die im Zusammenhang mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den letzten Jahren allerdings immer häufiger gestellt wurde, ist diejenige nach der besten Förderung und insbesondere danach, wie sich im Rahmen der Bologna-Reformen die PhD-Programme als dritter und letzter Studienabschnitt entwickeln sollen. Auf diese Frage gibt es keine einfache Antwort: Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses muss bereits auf Doktoratsstufe differenziert angegangen werden, denn eine typische, öffentlich finanzierte Universität in Kontinentaleuropa befindet sich hier in einem Dilemma. Dieses besteht in erster Linie darin, dass die meisten Universitäten sowohl promovierte Nachwuchskräfte für den akademischen Arbeitsmarkt als auch für den nichtakademischen Arbeitsmarkt ausbilden. Der Grund für diese Parallelität ist in der europäischen Tradition zu suchen, die dafür verantwortlich ist, dass in vielen Ländern Europas der Dokortitel bzw. die Promotion immer noch eine Bedingung ist, um höchste Führungspositionen in Wirtschaft und Gesellschaft wahrnehmen zu können. Im Vergleich zu den Vereinigten Staaten, wo sich die Eliteuniversitäten der *Ivy-League* in der Nachwuchsförderung spezialisiert haben und im Wesentlichen nur für den akademischen Arbeitsmarkt ausbilden, gestaltet sich diese Aufgabe in Europa komplexer. Für unsere Universitäten bedeutet dies konkret, dass sie – sofern sie an ihren Traditionen festhalten wollen – nicht umhin kommen, Konzepte für parallele Karrierewege zu entwickeln, die unterschiedlichen Regeln und Standards gehorchen.

Der akademische Arbeitsmarkt richtet sich nach internationalen Normen, die nicht mehr von den einzelnen Ländern, sondern von einer weltweiten wissenschaftlichen Community bestimmt werden. Dazu gehören unter anderem eine frühe Selektion, ein sehr früher Einbezug in die Forschung, eine strukturierte Ausbildung auf PhD-Stufe sowie internationale Erfahrungen. Diesen Weg müssen auch unsere Universitäten für ihre besten Köpfe vorsehen, um ihnen eine Chance zu geben, international konkurrenzfähig zu werden. Dabei versteht es sich von selbst, dass eine solche Förderung nicht für alle Studierenden, die promovieren möchten, zielführend sein kann, sondern denjenigen vorbehalten bleiben muss, welche tatsächlich eine Universitätslaufbahn einschlagen möchten und eine entsprechende Begabung dafür mitbringen. Dass diese Selektion relativ früh in der Karriere erfolgen sollte, nämlich schon zu Beginn eines Doktoratsstudiums, ist für alle Betroffenen nur von Vorteil und verhindert spätere Frustrationen. Ein solcher Selektionsentscheid darf und kann allerdings nicht von einem einzelnen Professor oder einer einzelnen Professorin gefällt werden, sondern braucht ein entsprechendes Gremium, das unter dem Titel ‚Doktoratskommission‘ an vielen Universitäten bereits gelebte Realität ist.

Auch die Postdoc-Phasen sehen sich auf internationaler Ebene ziemlich ähnlich, mit Ausnahme des deutschsprachigen Raumes. Im Wesentlichen geht es in dieser Phase um eine weitergehende Qualifikation, in der vollständig selbstständige Forschungsaktivitäten erfolgen. Im nichtdeutschsprachigen Raum wird der wissenschaftliche Nachwuchs in der Regel nach Beendigung eines entsprechenden PhD auf eine Assistenzprofessur berufen, wo er in einem bestimmten Rhythmus evaluiert und wo bei Stellenantritt vereinbart wird, welche Kriterien für eine erfolgreiche Evaluation und eine Weiterbeschäftigung ausschlaggebend sind. Damit sind die Spielregeln von Anfang an klar, die Selbstständigkeit der jungen Menschen und deren Mitwirkung gegeben, denn als sogenannte *young faculty* gehören die Assistenzprofessoren und Assistenzprofessorinnen zur Fakultät und können dort ihre Stimme einbringen. Im Gegensatz dazu muss sich bei uns der obere Mittelbau weiter qualifizieren, ohne in die Fakultät eingebunden zu sein und am fakultären Leben und den entsprechenden Entscheidungen zu partizipieren. Damit verbunden sind oft auch unklare Spiel- oder Entscheidungsregeln sowie Abhängigkeiten von

Lehrstühlen, was immer wieder zu Konflikten führen kann. Obwohl die Habilitation bei uns immer noch weit verbreitet ist, beginnt auch hier das System der Assistenzprofessuren Fuß zu fassen. So wird z.B. der Term ‚Habilitation‘ in den Stellenausschreibungen für Professuren zunehmend ergänzt durch ‚gleichwertige Qualifikationen‘ und verliert damit an Wichtigkeit und Relevanz für eine akademische Karriere. Dieser Shift von der Habilitation hin zur Assistenzprofessur verlangt allerdings von den Fakultäten ein Umdenken und bedingt, dass wir unser sehr stark auf Ordinariate fokussiertes System umgestalten und vermehrt Assistenzprofessuren schaffen, indem Stellen des oberen Mittelbaus umgewidmet werden. Auf der Gegenseite verlangt dieses System – das international ausgerichtet ist – von den jungen Leuten eine größere Flexibilität und Mobilität. Der internationale Bedarf an gut ausgebildeten, motivierten und flexiblen Nachwuchskräften ist riesig und lässt eigentlich keine Frustrationen zu. Denn was für den gesamten Markt gilt, gilt auch für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt: Asien und Lateinamerika sind neue Wachstumspole, insbesondere auch was Bildung und Forschung angeht.

Neben dem wissenschaftlichen Nachwuchs, der eine universitäre Karriere ergreifen möchte, gibt es eine nicht unbedeutende Anzahl von PhD-Studierenden, welche eine Karriere auf dem regulären Arbeitsmarkt vorziehen. Auch diese Studierenden, die anspruchsvolle Aufgaben in Wirtschaft und Gesellschaft übernehmen, sollen an unseren Universitäten gut ausgebildet werden. Geht man davon aus, dass sich die Wissensgesellschaft weiterhin so rasant wie bis anhin entwickelt, ist die Gesellschaft auf diese gut ausgebildeten jungen Leute dringend angewiesen. Die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften, die aus dem universitären System ausscheiden und in den regulären Arbeitsmarkt übertreten, erfordert allerdings andere Konzepte als diejenigen für den akademischen Arbeitsmarkt, da auf den verschiedenen Märkten unterschiedliche Kompetenzen nachgefragt werden. Wie ein solches modernes, den kontinentaleuropäischen Traditionen verpflichtetes Doktorat aussehen könnte, darüber wird an einigen Universitäten bereits intensiv diskutiert. Um diese Diskussion voranzutreiben und mögliche Modelle zu testen, hat z.B. die Schweizerische Universitätskonferenz in Absprache mit der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten beschlossen, für die Jahre 2013-2017 ein entsprechendes Programm zu lancieren. In der Schweiz herrscht nicht die Meinung

vor, dass die Anzahl der Doktorate grundsätzlich reduziert werden sollte, sondern dass für eine wissenschaftliche Qualifikation, die nicht auf den akademischen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, die Verbindung zum regulären Arbeitsmarkt zu stärken ist.

Kurz zusammengefasst erfordern alle Typen von Karrieren, aber insbesondere Universitätskarrieren, die sehr spezifisch sind und sich über einen langen Zeitraum hinziehen können, klare Spielregeln. Damit gekoppelt ist eine intensive Auseinandersetzung der Fakultätsmitglieder mit den jungen PhD-Studierenden bereits zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit. Es geht darum, sich um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu kümmern, ihn zu unterstützen und zu motivieren, um ihm den anspruchsvollen und schwierigen Weg etwas einfacher zu machen. Es braucht aber auch Ehrlichkeit und Zivilcourage von Seiten der Betreuenden, wenn klar wird, dass die Qualifikationen nicht ausreichen. Dabei gilt, dass eine möglichst frühe Selektion hilft, eine Karriere entsprechend zu planen. Denn es gibt nichts Schlimmeres, als wenn jemand erst nach einer Habilitation erfährt, dass es in der universitären Welt keinen Platz für ihn gibt und der reguläre Arbeitsmarkt mit den bisher erworbenen Qualifikationen nichts anfangen kann.

Was die Situation in Österreich angeht, sind die derzeitigen Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zwar nicht optimal, aber doch mit Entwicklungsperspektiven ausgestattet, von denen einige an dieser Tagung deutlich geworden sind.

Die Universitäten verfügen in Österreich über eine große Autonomie, weshalb sie die Ausgestaltung entsprechender PhD-Ausbildungen selbst in die Hand nehmen und die Autonomie mit Leben füllen können. Sie müssen neue Konzepte und Spielregeln entwickeln, wie sie mit denjenigen Studierenden umgehen, die sich nicht für den akademischen Arbeitsmarkt entscheiden, und sie müssen gleichzeitig den universitären Nachwuchs für den Wettbewerb auf dem nichtakademischen Arbeitsmarkt fit machen. Während die Ausbildungsregeln und -konzepte für den nichtakademischen Arbeitsmarkt noch definiert werden können, stehen sie für den internationalen, akademischen Arbeitsmarkt fest. Hier können keine nationalen Sonderzüge gefahren werden. Wichtig ist in jedem Fall, dass den jungen Leuten eine realistische Perspektive geboten wird und man sich intensiv um sie kümmert. Sind die Perspektiven klar, kann sich der Nachwuchs

darauf einstellen, Planbarkeit ist gegeben und Frustrationen werden vermieden. Diese Verantwortung kann den Universitären und Fakultäten nicht abgenommen werden.

IV. Modelle

11. Das Zukunftskolleg der Universität Konstanz

C. Giovanni Galizia

Das Zukunftskolleg ist eine Einrichtung der Universität Konstanz mit dem Ziel, jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ideale Bedingungen für eine akademische Karriere anzubieten. Wie sehen ideale Bedingungen aus? Welche Ziele soll eine Universität verfolgen, wenn sie Strukturen für den wissenschaftlichen Nachwuchs aufbaut? Im Folgenden werde ich diese Aspekte beleuchten und insbesondere den Weg vorstellen, den die Universität Konstanz mit dem Zukunftskolleg eingeschlagen hat.

1. Der Balanceakt junger Wissenschaftlerinnen¹

In der akademischen Karriere gibt es immer wieder kritische Entscheidungsmomente, in denen es gilt, sich bewusst für etwas zu entscheiden, was gleichzeitig andere mögliche Entscheidungen ausschließt. Das beginnt schon bei der Wahl des Studienfaches, beim Promotionsthema, bei dem Entschluss, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Besonders schwierig gestaltet sich der Hintergrund einer akademischen Laufbahn aber in den späten Nachwuchsjahren, in der Zeit, die kurz nach der Promotion anfängt und auf eine Professur zusteuert. Dies sind Jahre, die oft durch Unsicherheiten gekennzeichnet sind, in denen man sich im disziplinären Umfeld behaupten und sichtbar werden muss und trotzdem noch nicht weiß, ob der Einsatz gekrönt sein wird durch das erfolgreiche Erreichen des eigenen Berufsziels. Dies ist eine Zeit, in der die Balance innerhalb von Spannungsfeldern gehalten werden muss – und diese liegen sowohl in der Person selber, als auch in der Institution oder Universität, an der sie arbeitet. Welches sind die wichtigsten?

Freiheit – Sicherheit

¹ Gemeint sind sowohl die Wissenschaftlerinnen als auch die Wissenschaftler. Ich werde im Folgenden mal die weibliche, mal die männliche Form verwenden, mal explizit beide. Gemeint sind immer beide.

Oft geht der Gewinn an Sicherheit mit einem Verlust an Freiheit einher, etwa mit der freien Wahl des eigenen Forschungsthemas. Begibt sich eine junge Forscherin in das Umfeld eines Lehrstuhls, so ist damit eine Forschungsrichtung vorgegeben, ein Verlust an Freiheit, der aber durch Sicherheit kompensiert wird. Kann, soll eine Universität die Forschung thematisch einschränken? In Zeiten zunehmender Verbundforschung und Verbundfinanzierung wird eine zentrale Vorliebe für bestimmte Forschungsgebiete immer stärker.

Vollfinanzierung – Drittmittelinwerbung

Die Forschung wird zunehmend durch Projektgelder finanziert, die über Anträge eingeworben werden, etwa (in Deutschland) von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Drittmittelinwerbung ist also ein wichtiger Bestandteil des Forscherlebens. Wie früh kann man ein eigenes Drittmittelprojekt erwarten? Und wie groß soll der Anteil sein, den die Universität zusätzlich finanziert – bis hin zu einer universitären Vollfinanzierung?

Fokus auf eine Disziplin – interdisziplinäre Kreativität

Es wird oft behauptet, dass die spannenden Ergebnisse in der Zukunft an den Überschneidungsbereichen der Disziplinen liegen werden. Aber Interdisziplinarität birgt auch immer die Gefahr der Oberflächlichkeit, denn um wirklich tief in eine Materie einzudringen, ist eine starke Fokussierung notwendig. Aus Sicht der Institution ergibt sich daher die Frage, wie stark wir interdisziplinäre Kommunikation fördern und fordern sollten.

Autonomie – Unterstützung

Wie viel Unterstützung soll einer Wissenschaftlerin gegeben werden? Je mehr, desto geringer wird die Autonomie, die aber für eine Entfaltung der eigenen Forschungsarbeit wichtig ist. Aber reine Autonomie ohne Unterstützung führt nur selten zu herausragenden Ergebnissen.

Persönlicher Support – administrativer Support

Die Universitäten erkennen zunehmend, dass Menschen in wichtigen Fragen Unterstützung und Beratung brauchen. In frühen Jahren ist das die Studienberatung, in der Zeit als junge, selbstständige Wissenschaftlerinnen ist aber nicht minder eine Unterstützung nötig. Das alte Modell des Habilitationsvaters (oder gelegentlich der Habilitationsmutter) ist nur noch selten anzutreffen. Die Verantwortung des Habilitationsvaters lag und liegt nicht nur in der Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen, sondern ist von umfassender Natur: man lernt das Halten von Vorträgen, das Schreiben von Artikeln und das Entwerfen von Forschungsprojekten. Darüber hinaus hat man auch einen kompetenten Ansprechpartner in grundsätzlichen Karrierefragen – sofern die Beziehung zum Habilitationsvater gut ist und die Verantwortung auch gelebt wird. Durch frühere Selbständigkeit der Wissenschaftlerinnen müssen wir den Betreuungsbedarf institutionell auffangen: zentrale universitäre Beratungsangebote (administrativer Support) gehen vom persönlichen Coaching bis zur Übung von Vorstellungsgesprächen, von der Karriereberatung bis zur Kinderbetreuung.

Individualität – Gemeinschaft

Wie ist der Elfenbeinturm gestaltet – ist er einsam? Oder kann man als Gruppe hinein? Und wie viel Gemeinschaft können wir als Institution bieten, um die Phantasie zu fördern, ohne die Konzentration zu gefährden?

Forschung – Lehre

Die akademische Universitätslaufbahn ist eine Laufbahn in Forschung und Lehre, und beides muss geübt werden. Zu viel Lehre schwächt die Forschung. Wieder ein Punkt, der austariert werden muss – sowohl von der Institution als auch vom einzelnen. Wobei der Punkt ‚Lehre‘ differenziert werden muss: spezialisierte Lehre im eigenen Forschungsgebiet, die sich an fortgeschrittene Studierende richtet, wirkt sich anders aus als die Grundvorlesung, die das ganze Fachgebiet abdeckt und für die Erstsemester angeboten wird.

Wurzeln – Mobilität

Wer lange Zeit an einem Ort ist, kann dort besser arbeiten, etwas Konsistentes aufbauen, Wurzeln schlagen. Aber: er läuft Gefahr zu verarmen und ein eigenes Süppchen zu kochen. Wer mobil ist, entgeht dieser Gefahr, zu viel Mobilität führt aber auch zu einer zerstückelten Karriere und meist zu schlechteren Perspektiven.

Die genannten Spannungsfelder sind Beispiele – teilweise überlappen sie sich, umfassend sind sie sicherlich nicht. Zu ihnen gehört auch der Balanceakt zwischen Arbeit, Familie und Freizeit; bekanntes Schlagwort ist dazu die *work-life-balance* – und noch andere Bereiche könnten angesprochen werden. Wichtig erscheint mir, die doppelte Natur dieser Spannungsfelder zu beleuchten. Jeder, jede ist für sich selbst verantwortlich, beim Austarieren die richtige Stelle zu finden: keine Institution kann da zu stark eingreifen. Wo die richtige Balance liegt, ändert sich auch mit der Zeit: ein paar Jahre weniger Lehrverantwortung, dann etwas mehr, kann eine bessere Lösung sein als immer gleich viel. Und doch: die Institution ist innerhalb dieser Spannungsfelder in der Pflicht, die Forschenden zu unterstützen. Wir müssen uns überlegen, wo die richtige Balance liegt, und wir müssen die Möglichkeit schaffen, dass diese Balance an unserer Institution auch erreicht werden kann. Das gehört zur Fürsorgepflicht einer akademischen Institution.

2. Akademische Laufbahnen in Deutschland

Die letzten Jahre haben die typischen akademischen Laufbahnen in Deutschland stark verändert. Zwar gibt es den traditionellen Weg weiterhin (und nichts deutet darauf, dass dieser Weg verschwinden wird): man arbeitet nach der Promotion als Assistent an einem Lehrstuhl, habilitiert und bewirbt sich dann an anderen Universitäten auf frei werdende Professorenstellen. In den letzten Jahren sind aber viele neue Möglichkeiten entstanden.

So nimmt das Angebot selbstständiger Nachwuchsgruppen zu. Ursprünglich von der VolkswagenStiftung eingerichtet, gibt es nun die Emmy Noether-Nachwuchsgruppen der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Nachwuchsgruppen bei der Max-Planck-Gesellschaft sowie von weiteren Drittmittelgebern finanziert. Der Grundgedanke ist, dass histo-

risch betrachtet die großen Entdeckungen eher in jungen Jahren gemacht wurden und darum ein selbstständiges Arbeiten auch möglichst früh möglich sein soll – was als Assistent immer von der Persönlichkeit des Habilitationsvaters abhängt. Nachwuchsgruppenleiter erhalten ausreichende Finanzmittel, um eine kleine Forschergruppe aufzubauen, im Allgemeinen für einen Zeitraum von fünf bis sechs Jahren, typischerweise mit einer Zwischenevaluation.

Juniorprofessuren sind die universitäre Antwort darauf. Auch hier steht die frühe Selbstständigkeit im Vordergrund. Allerdings ist die Themenfreiheit reduziert, denn Juniorprofessuren werden thematisch vergeben. Die Lehrbelastung ist vergleichsweise hoch. Dafür haben zumindest manche Universitäten ein *Tenure Track*-Modell eingeführt, d.h., nach einer Evaluation kann der Zeitvertrag des Juniorprofessors in einen Dauervertrag (Tenure) überführt werden.

An der Universität Konstanz haben wir nun neben Assistenz, Nachwuchsgruppe und Juniorprofessur einen vierten Weg eingeführt, der sich hinzugesellt: die Möglichkeit, Fellow im Zukunftskolleg zu werden. Auch hier steht die frühe Selbstständigkeit in der eigenen Forschung im Vordergrund, aber noch weitere wichtige Aspekte, insbesondere die fächerübergreifende, interdisziplinäre Kultur und der generationenübergreifende Austausch. Ich werde im Folgenden dieses Modell genauer beschreiben.

3. Das Zukunftskolleg an der Universität Konstanz

Unser Ziel ist es, junge Talente auf dem Weg zu starken Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern, eine kreative, internationale und generationenübergreifende Gemeinschaft zu schaffen und die frühe Unabhängigkeit der Fellows zu garantieren.

Das Zukunftskolleg wurde am 1. November 2007 im Rahmen der Exzellenzinitiative gegründet. Es war eines der zentralen Elemente in der Zukunftsstrategie der Universität Konstanz, mit der die Universität zu einer der neun Exzellenzuniversitäten in Deutschland gekürt wurde. Das Zukunftskolleg war dabei aber kein ‚Retortenbaby‘: es baute auf der Erfahrung mit dem „Zentrum für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (ZWN) auf, einem Zentrum, in dem alle selbständig arbeitenden jungen Wissenschaftler der Universität zusammenkamen, um gegenseitig von ihrer Erfahrung zu profitieren. Eingangsvor-

raussetzung im ZWN war ein erfolgreiches Drittmittelprojekt sowie ein ausgearbeiteter Forschungsplan, der begutachtet wurde. Die Erfahrungen aus dem ZWN sind direkt in die Gestaltung des Zukunftskollegs eingeflossen. Besonders wichtig hierbei ist die disziplinäre Diversität: das Zukunftskolleg ist für alle an der Universität vertretenen Disziplinen offen, egal ob Geistes-, Sozial- oder Naturwissenschaft.

Die frühe Selbstständigkeit soll nicht auf Kosten fehlender Integration erkaufte werden. Darum sind alle Fellows auch Mitglieder in den Fachbereichen. Der Kontakt in die Fachbereiche ermöglicht es den Fellows, Mitglieder der fachspezifischen internationalen Gemeinschaft zu sein. Als zentraler Bestandteil der universitären Strategie in der Nachwuchsförderung gilt: Das Zukunftskolleg ist nicht eine Institution *an* der Universität, es ist *in* der Universität.

Interdisziplinarität

Charakteristisches Merkmal des Zukunftskollegs ist der Austausch zwischen den Fellows, die aus verschiedenen Fachbereichen kommen. Durch diesen zusätzlichen intensiven Kontakt untereinander entstehen neue Forschungsfelder.

Zentrales Element ist ein wöchentliches Treffen – der *Jour Fixe*. Bei diesem Treffen kommen viele verschiedene Themen zum Ausdruck; üblicherweise berichtet ein Fellow aus der eigenen Forschungsarbeit. Was entsteht, ist eine Form von partizipativer Interdisziplinarität, ein Reifungsprozess auf beiden Seiten: der berichtende Fellow lernt, den eigenen Forschungsgegenstand so darzustellen, dass intelligente Menschen ihn verstehen, auch wenn sie keine Vorbildung in dem Gebiet haben. Diese Fähigkeit ist für Akademiker fundamental wichtig, etwa in der Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien, aber auch in der Interaktion als Professor mit den Kollegen. Aber auch die zuhörenden Fellows lernen dazu – und nicht nur über das spezifische Thema. Sie lernen, sich auf fachfremde Themen zu konzentrieren; sie lernen disziplinspezifische Konventionen kennen (etwa den sehr unterschiedlichen Gebrauch visueller Hilfsmittel in wissenschaftlichen Vorträgen). Diese Form der Interdisziplinarität – die ‚passive Interdisziplinarität‘ – ist eine wichtige Errungenschaft jedes Fellows im Zukunftskolleg.

Darüber hinaus kommt es auch zur ‚aktiven Interdisziplinarität‘, wenn sich zwei Fellows aus verschiedenen Disziplinen finden, die an der Schnittstelle der beiden Bereiche ein neues Arbeitsfeld entdecken. Wir verlangen diese neuen Forschungsideen nicht, aber wir fördern sie, wo die Keime entstehen. So gibt es im Zukunftskolleg Forschungsthemen zwischen Philosophen und Psychologen, zwischen Psychologen und Biologen, zwischen Biologen und Informatikern, zwischen Informatikern und Archäologen ...

Auswahlverfahren

Das Zukunftskolleg wählt die Fellows in einem kompetitiven Verfahren aus. Auf eine Ausschreibung folgt eine strikte Auswahl der Kandidaten. Spannend ist hierbei die Zusammensetzung der Kommission: da alle an der Universität vertretenen Fächer möglich sind, laden wir Vertreter aus jedem der 13 Fachbereiche ein, die von mindestens gleich vielen externen Gutachtern ergänzt werden, um so der Gefahr einer ‚Konstanzer Provinzialität‘ zu begegnen. So hat uns etwa in der fünften Ausschreibungsrunde 2009 eine Gruppe von 26 renommierten Akademikern aus ganz Europa unterstützt. Die Kommission sichtet alle Bewerberinnen; für eine Auswahl werden externe Gutachten eingeholt, und auf der Basis dieser Gutachten eine weitere Auswahl getroffen. Schließlich werden 12 bis 14 Kandidaten nach Konstanz eingeladen und bei einem zweitägigen Symposium in der Regel fünf neue Fellows ausgesucht. Dieses dreistufige Verfahren ist zwar aufwendig, aber auch ein intellektueller Genuss: allein die zwei Tage Symposium, in dem Themen aus den verschiedensten Disziplinen vorgestellt werden, faszinieren durch die Freude an der Wissenschaft, die dabei vermittelt wird. In den Jahren 2007 bis 2010 hat die Zahl der Bewerberinnen stark zugenommen: weniger als 80 waren es in der ersten Runde, mehr als 160 in der fünften. In der sechsten Runde hatten wir wieder weniger Bewerbungen (38), da wir hier durch ein Nominierungsverfahren einen der drei Auswahlsschritte vor die Ausschreibung gelegt hatten. Nur die nominierten Bewerberinnen nahmen dann an dem weiteren Auswahlverfahren teil.

Über die Hälfte aller Bewerbungen kamen aus dem Ausland, 36 Prozent waren von Frauen. Den Frauenanteil konnten wir bei der Aufnahme ins Zukunftskolleg mit 37 Prozent halten. Etwas über 40 Prozent der Fellows haben einen ausländischen Pass, aber

über die Hälfte war an ausländischen Hochschulen, bevor sie nach Konstanz ins Zukunftskolleg kamen. Damit erfüllt das Zukunftskolleg auch eine wichtige Funktion in der Diversifizierung und Internationalisierung der Universität Konstanz.

Die Förderung im Zukunftskolleg

Fellows im Zukunftskolleg erhalten zunächst eine Stelle für zwei Jahre, die auf fünf Jahre verlängert wird, wenn ein Drittmittelprojekt erfolgreich eingeworben wird.² Das Zukunftskolleg bietet dann in der Forschung finanzielle Unterstützung bei Sach-, Reise- und Personalmitteln. Unter anderem können Fellows mit ihrer neu gegründeten Arbeitsgruppe einen *Scientific Retreat* organisieren.

Wichtig ist auch die institutionelle Förderung, die im Zukunftskolleg zusammen mit der gesamten Universität aufgebaut wird: das Kinderhaus der Universität unterstützt die Vereinbarkeit, selber wissenschaftlicher Nachwuchs zu sein und menschlichen Nachwuchs großzuziehen; das Welcome Center hilft gerade den internationalen Fellows dabei, sich im deutschen System zurecht zu finden, denn für jemanden, der aus dem Ausland kommt, erschließen sich viele Gepflogenheiten nicht so schnell. Das betrifft auch ganz pragmatische Schritte, etwa bürokratische Vorgänge beim Einwohnermeldeamt oder beim Eröffnen eines Bankkontos. Das ASD (Academic Staff Development) leistet mit Karriereberatung, persönlichem Coaching und in der Kompetenzförderung einen wichtigen Beitrag zur akademischen Personalentwicklung, und der Research Support unterstützt beim Schreiben von Drittmittelanträgen. Hier entstehen in Kooperation mit dem Zukunftskolleg auch neue Modelle von Unterstützungsmaßnahmen. So haben wir ein Forschungsseminar entwickelt, mit dem sich die Fellows untereinander beim (meist ersten) Schreiben eines Forschungsantrags helfen können – ein bisher sehr erfolgreiches Modell, das nun auch mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität praktiziert wird.

² Diese Struktur werden wir ab 2012 dahingehend ändern, dass wir zwei getrennte Fellowships anbieten werden: ein zweijähriges, ohne die Pflicht, einen Drittmittelantrag zu schreiben, und ein fünfjähriges, bei dem ein Drittmittelprojekt Eintrittsvoraussetzung ist.

Senior Fellows

Ein weiteres Kernelement des Zukunftskollegs ist die Gemeinschaft unterschiedlicher Generationen. In den Jahren 2008-2001 hatten wir insgesamt 28 Senior Fellows: Etablierte Wissenschaftler aus der ganzen Welt werden als Senior Fellows nominiert und zu einem Forschungsaufenthalt an der Universität Konstanz im Zukunftskolleg eingeladen. Die Nominierungen gehen von den Research Fellows aus. Sie erzeugen eine einmalige, generationenübergreifende Gemeinschaft von Intellektuellen, die sich nur einer Leidenschaft hingeben: mehr über unsere Welt zu erfahren. Senior Fellows können bis zu neun Monaten nach Konstanz kommen, wobei viele ihren Aufenthalt in kürzere Abschnitte teilen, um die Arbeit an ihrer Heimatinstitution mit der Forschung in Konstanz verbinden zu können.

Derzeit (Ende 2011) umfasst das Zukunftskolleg eine Gemeinschaft von 33 Research Fellows und 15 Assoziierten Fellows.³ Die assoziierten Fellows sind junge Wissenschaftlerinnen der Universität, die für eine bestimmte Zeit Mitglieder des Zukunftskollegs sind, aber keine finanzielle Förderung erhalten.

Partizipation

Das Zukunftskolleg ist eine Institution der Universität Konstanz für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Vor allem aber ist das Zukunftskolleg auch eine Institution des wissenschaftlichen Nachwuchses selber: alle wichtigen Entscheidungen werden im Vorstand getroffen, besonders wichtige im Plenum aller Mitglieder entschieden. Der Vorstand besteht aus einer Gruppe von fünf gewählten Research Fellows zusammen mit einem Senior Fellow und dem Direktor sowie den in beratender Funktion teilnehmenden Koordinatoren. Das bedeutet auch, dass die Fellows zu einem großen Teil selber über die Mittel des Zukunftskollegs entscheiden und diese mitverwalten. Die Fellows entscheiden über interne Forschungsanträge des Zukunftskollegs, loben eigene Förderprogramme für Wissenschaftler an der gesamten Universität aus, entscheiden über die einzuladenden Senior Fellows. Sie sind Teil der strategischen Überlegungen, wie sich das

³ An diesen Zahlen kann man auch sehen, dass das Zukunftskolleg nicht als Organisation für alle Nachwuchsforscher der Universität Konstanz fungiert, sondern als ein Weg von vielen, dafür ein besonderer.

Zukunftskolleg in der Zukunft verändern soll – denn eine Institution wie das Zukunftskolleg muss in ständiger Bewegung bleiben, um am Puls der Zeit zu sein, und um die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erkennen und ihnen entsprechend zu begegnen. Die Fellows organisieren selber wissenschaftliche Workshops, Tagungen und Ereignisse. Auf diese Weise ist das Zukunftskolleg nicht eine Institution *für* die Fellows, sondern die Fellows selbst sind das Zukunftskolleg.

Governance

Ein wissenschaftlicher Beirat aus etablierten Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland, die auf ihrem Forschungsgebiet international Anerkennung genießen, fungiert als wohlwollende und beratende Aufsicht im Zukunftskolleg. Der Beirat unterstützt und berät den Vorstand und den Direktor und wird in die Auswahlverfahren einbezogen.

Die Geschäftsstelle besteht aus Koordinatoren, die sich um die Organisation, die Gestaltung, die Umsetzung der Förderprogramme, die Kommunikation nach außen, die Öffentlichkeitsarbeit und die Vernetzung innerhalb der Universität kümmern, sowie einem Sekretariat und Computersupport. Wie oben erwähnt arbeitet das Zukunftskolleg auch innerhalb der Universität mit anderen Support-Einrichtungen zusammen: Welcome Center, Gleichstellungsreferat, International Office, Academic Staff Development und Research Support.

Die Fellows

Dies ist leider nicht ein Artikel, in dem ich die herausragenden Leistungen der einzelnen Fellows hervorheben kann: die Leser seien auf unsere Dokumentation im Internet verwiesen (<http://www.zukunftskolleg.uni-konstanz.de>). Aber die folgenden Fragen werden die meisten Leser haben: Ist das Modell erfolgreich? Schaffen es die Fellows, Drittmittelprojekte einzuwerben, und sind sie auf dem Arbeitsmarkt kompetitiv? Eine strukturelle Schwäche des Zukunftskollegs lässt sich damit benennen, dass wir zwar eine Altersgruppe ansprechen, die in anderen Ländern um *Assistant Professorships* konkurriert, aber keine langfristigen Perspektiven bieten können (insbesondere kein *Tenure Track*, d.h., selbst bei herausragenden Leistungen endet ein Fellowship nach fünf Jahren). Umso mehr müssen wir evaluieren, ob es unseren Fellows gelingt, sich nach der Zeit am Zukunftskolleg erfolgreich in der akademischen Welt zu positionieren. Obwohl das Zukunftskolleg noch jung ist, sehen wir hier einen sehr erfreulichen Trend: allein in den Jahren 2010 und 2011 haben 14 Fellows das Zukunftskolleg verlassen, weil sie einen Ruf auf eine Professur (12) oder auf eine Forscherstelle erhalten haben (zwei, davon eine unbefristet). Das ist ein großartiger Erfolg für die Arbeit der Fellows.

Die Zukunft

Was sind die Herausforderungen für die Zukunft? Nichts ist so beständig wie der Wandel, und gerade in den jungen Forscherjahren verändert sich die Lage der internationalen Bedingungen rasant. Es ist also wichtig für das Zukunftskolleg, sich immer wieder neu zu erfinden. Wir wollen den Wettbewerb um die klügsten Köpfe aktiv mitgestalten, neue Wege einschlagen und die Brücken zwischen den Disziplinen beschreiten, um wie in einem Laboratorium die wirksame wissenschaftliche Nachwuchsförderung weiterzuentwickeln. Es gilt, immer wieder neu die Balance innerhalb der Spannungsfelder auszutarieren, insbesondere zwischen Selbständigkeit und Begleitung, zwischen Eigenständigkeit und Partizipation. Wir verbessern dadurch nicht nur die Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen selber, sondern auch die der Universität und der wissenschaftlichen Landschaft insgesamt.

12. Die Junge Akademie

Monika Appmann, Ruth Bendels, Robert Wolf



Die Gründungsidee

„Wir haben den Eindruck, dass das deutsche Wissenschaftssystem in herausragender Weise altersfreundlich ist (...) Die Entfaltung des Nachwuchses wird verlangsamt. Er wird zu spät selbständig und zu lange gerontokratisch beherrscht oder paternalistisch betreut. In der geistigen Blüte seiner Jahre hat er nur wenig Möglichkeiten, sich autonom und institutionell abgesichert in den Wissenschaftsprozess einzubringen und diesen – und damit seine Zukunft! – mitzugestalten.“

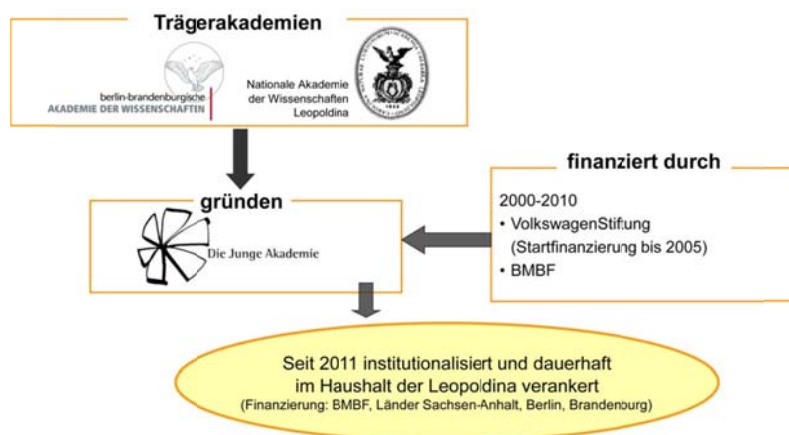
Dieter Simon, Präsident der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 1995-2005

1. Geschichte

Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina wurde am 30. Juni 2000 gegründet. Das gemeinsame Projekt der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina wurde auf zunächst 10 Jahre angelegt. Es wurde in diesen ersten 10 Jahren gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und als Startförderung bis 2005 (bzw. verlängert bis 2008) durch die VolkswagenStiftung. Als Projekt war sie bei der BBAW angesiedelt. Aufgrund ihrer ausgezeichneten Evaluationen in den Jahren 2003 und 2007 wurde im Jahre 2010 positiv über eine Weiterführung entschieden.

Die Evaluierung durch eine international besetzte Expertenkommission im Jahre 2007 führte nach einhelliger Einschätzung aller Beteiligten zu einem uneingeschränkt positiven Ergebnis: Die Junge Akademie sei „als Instrument der institutionellen Förderung des hochbegabten wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland einzigartig und mit Initiativen anderer deutscher Akademien auf dem Gebiet der Nachwuchsförderung nicht vergleichbar“, heißt es im Schlussbericht der Expertenkommission.

Seit 2011 ist die Junge Akademie institutionalisiert und dauerhaft im Haushalt der Leopoldina verankert; die Zuwendungen kommen seither zu 80 Prozent vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie jeweils zu 10 Prozent vom Land Sachsen-Anhalt bzw. den Ländern Berlin und Brandenburg. Sie wird weiterhin von den beiden Mutterakademien BBAW und Leopoldina getragen.



2. Aufgabenstellung: Zielsetzung, organisatorische und inhaltliche Vorgaben

Die Junge Akademie wurde als weltweit erste Akademie des wissenschaftlichen Nachwuchses gegründet. Mit ihr sollte „eine institutionalisierte, an den Leitgedanken des disziplinübergreifenden akademischen Diskurses orientierte Form der Förderung“ geschaffen werden, die zugleich ein Defizit des deutschen Wissenschaftssystems kompensiert: Herausragende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sollten die einzigartige Möglichkeit erhalten, – abweichend von den gerontokratischen Strukturen in der Wissenschaftslandschaft – in einem Alter „autonom und mit institutionell abgesicherter Kraft“ „Inhalt und Struktur von Wissenschaft und Forschung“ mitzuprägen, in dem ein Großteil bedeutender wissenschaftlicher Leistungen erbracht wird. In einer „Kompensationsleistung für das deutsche Wissenschaftssystem“ sollte die Junge Akademie „eine Art Altersscharnier der Elitenbildung und der Flexibilisierung von wissenschaftlichen Karrieren“ darstellen.

Die Zielrichtung war dabei eine doppelte: die Förderung der Mitglieder der Akademie und die Teilhabe von Wissenschaft und Gesellschaft an den Ergebnissen dieser Förderung – durch Denkanstöße, neuartige wissenschaftliche Fragestellungen sowie durch ein starkes Engagement der Jungen Akademie im Schnittfeld von Wissenschaft und Gesellschaft.

Entsprechend ihrem Gründungsstatut soll die Junge Akademie einen institutionellen Rahmen bilden, in dem die Förderung des herausragenden wissenschaftlichen Nachwuchses „von der Ebene einzelner Personen und Karrieren auf die Ebene einer Gemeinschaft“ angehoben werden kann. Diesem Auftrag entsprechend sind die wissenschaftliche und die wissenschaftspolitische Arbeit der Jungen Akademie, die Nachwuchsförderung sowie die Ergebnisse dieser Arbeit vom Aufbau der Institution und ihrer Arbeitsformen nicht zu trennen. Diese bilden die Plattform und den Brennpunkt der Aktivitäten der Jungen Akademie; in sie sind alle wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Diskussionen eingebettet, und in ihnen werden sie fortgeführt. Der Rat der Jungen Akademie bemerkte in einer Stellungnahme von 2004 ausdrücklich: „Die ungewöhnliche Intensität und Qualität des Austauschs innerhalb dieser Gruppe, die sich

auch in ihren Aktivitäten nach außen mitteilt, verdankt sich, wie wir sicher vermuten dürfen, weniger dem zufälligen, glücklichen Zusammentreffen einiger begabter und kommunikationsfreudiger Individuen, als vielmehr der günstigen Situation, die durch die Einrichtung einer solchen Akademie für eine Elite des wissenschaftlichen Nachwuchses geschaffen wurde.“

Die in ihrem Statut festgelegten Rahmenbedingungen umreißen sowohl inhaltlich als auch organisatorisch den Raum, auf dem sich die Junge Akademie entwickelt hat: Die Junge Akademie widmet sich ihren inhaltlichen Schwerpunkten, „der Pflege des wissenschaftlichen Diskurses und der Kooperation zwischen den Disziplinen, (...) der Förderung von Initiativen an den Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft“ und ist „autonom in der Gestaltung ihrer inhaltlichen Arbeit“. Dabei organisiert sie „sich selbst unter der übergeordneten Verantwortung der Präsidenten der BBAW und der Leopoldina“. „In der Wahl ihrer Arbeitsformen und Arbeitsorte ist Die Junge Akademie frei.“

Nach einer schrittweisen Aufstockung in den ersten Jahren ab dem Gründungsjahr 2000 sind beständig 50 Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen Mitglieder der Akademie. Sie stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen, zeichnen sich durch eine herausragende, nicht länger als sieben Jahre zurückliegende Promotion und eine weitere exzellente Arbeit danach aus und werden jeweils für fünf Jahre gewählt. Die jährliche Zuwahl von 10 Mitgliedern aus dem deutschen Sprachraum erfolgt im Wechsel durch BBAW und Leopoldina einerseits und durch die Junge Akademie andererseits. BBAW, Leopoldina und Junge Akademie sind in der Festlegung ihrer Zuwahlverfahren frei.

In ihren eigenen Zuwahlverfahren fordert die Junge Akademie explizit zur Selbstbewerbung auf. Sie bittet darüber hinaus nicht nur Akademiemitglieder und Förderorganisationen, sondern seit 2005 auch die deutschen Hochschulleitungen um Vorschläge. Seit dem Zuwahlverfahren 2003 lässt sie die Bewerbung von Künstlern und Künstlerinnen zu, wenn sie über künstlerische Exzellenz hinaus einen fruchtbaren Dialog zwischen Wissenschaftlern und Künstlern versprechen. Die Zuwahl ist nicht nach fach- oder genderspezifischen Gesichtspunkten quotiert, Auswahlkriterium ist allein wissenschaftliche und intellektuelle Qualität.

Jedes Mitglied erhält ein einmaliges und flexibles Budget von aktuell 25.600 Euro, das in gemeinsame Vorhaben bzw. in Vorhaben eingebracht wird, die in direktem Zusammenhang mit den Zielen der Jungen Akademie stehen. Eine Reihe von Projekten konnte durch eingeworbene Drittmittel aufgestockt werden.

Arbeitsformen und -ergebnisse

In ihrer Startphase hat die Junge Akademie seit Anfang 2001 ihre Geschäftsstelle aufgebaut, sich eine Geschäftsordnung gegeben, ein System des Zusammenwirkens zwischen der Geschäftsstelle und den Organen der Jungen Akademie, insbesondere dem Plenum und dem seit 2003 fünfköpfigen Vorstand, entwickelt und wichtige Arbeitsformen eingerichtet. Sie hat dies über die Jahre etabliert und weiterentwickelt, neue Arbeitsformen hinzugenommen, Projekte initiiert, neuen Gegebenheiten angepasst oder abgeschlossen und durch neue Projekte ersetzt.

Plenarsitzungen und Ideenwerkstatt

Alle Mitglieder treffen sich dreimal jährlich im Plenum. Die Plenarsitzungen dienen der Diskussion und der Beschlussfassung über wichtige Themen der Akademietätigkeit. So wird etwa vom Plenum regelmäßig ein Betrag des jedem Mitglied satzungsgemäß zur Verfügung stehenden individuellen Forschungsbudgets festgesetzt, der zur Finanzierung der Arbeitsgruppen bzw. gemeinsamer Projekte verwendet wird. Über die übrigen Mittel kann das einzelne Mitglied jeweils frei verfügen. Jährlich beschließt das Plenum über die Verwendung dieses ‚gemeinsamen‘ Forschungsetats.

Im Laufe der Zeit erhielt das Plenum zusätzlich einen stärkeren wissenschaftlichen Akzent. ‚Mitgliedervorträge‘, in denen einzelne Akademiemitglieder ihre jeweiligen Forschungsarbeiten aus einer übergreifenden Perspektive vorstellen, erhielten mit den Jahren ein eigenes Gewicht. Der Austausch über laufende und neu zu planende Arbeitsgruppen entwickelte sich zunehmend zu Diskussionen, in denen die Berichterstattung in den Hintergrund trat zugunsten so genannter ‚Werkstattgespräche‘ über konkrete Themen und Thesen. Regelmäßig werden externe Gastreferenten eingeladen. Im Sommer ist die Plenumsitzung mit einer öffentlichen Festveranstaltung verbunden, in der die

neu gewählten Mitglieder begrüßt und die ausscheidenden verabschiedet werden. Daran schließt sich ein Sommerfest an.

Jährlich findet eine ‚Ideenwerkstatt‘ statt, die der Entwicklung neuer gemeinsamer Initiativen und der Reflexion über die Entwicklung der Jungen Akademie allgemein gewidmet ist.

Arbeitsgruppen

In bisher über 40 Arbeitsgruppen, die thematisch von der Frage nach der ‚Zukunft der Arbeit‘ über einen interdisziplinären Blick auf die Bedeutung von ‚KlangWelten‘ für den Menschen bis zur Frage nach ‚Kunst als Forschung‘ reichten, wurden und werden weiterhin die Möglichkeiten offener, interdisziplinärer Forschung ausgelotet. Die Ergebnisse schlagen sich in einer Vielfalt von wissenschaftlichen Publikationen nieder, darunter einige in durchaus ungewöhnlicher Form der Gestaltung und Präsentation.

Arbeitsgruppen, die neben Plenum und Vorstand das zentrale Arbeitsinstrument der Jungen Akademie bilden, werden vom Plenum auf Antrag durch mindestens drei Mitglieder eingesetzt und können aus den Mitteln der Jungen Akademie einen jährlichen Etat zur Deckung der Kosten für ihre Projekte erhalten. Die Gruppen bestimmen selbst ihre Arbeitsweise. Sie organisieren öffentliche Tagungen oder Sommerschulen, Podiumsdiskussionen oder Expertengespräche, führen Studien durch, stellen Bibliographien oder Reader auf ihren Internetseiten zur Verfügung und geben Broschüren und wissenschaftliche Buchpublikationen heraus. Die vielfältigen Themen, Veranstaltungen und Publikationen der Arbeitsgruppen finden sich auf den AG-Webseiten unter www.diejungeakademie.de/ag.

Neben den Arbeitsgruppen entstanden Kooperationen zwischen einzelnen Mitgliedern, die gezielt spezifischere Themen bearbeiten (z.B. ein gemeinsames Projekt der Soziologen Beckert und Rössel zur „Preisfindung auf dem Markt für zeitgenössische Kunst“ oder der Biologin Cremer und des Mathematikers und Systembiologen Theis zur Krankheitsausbreitung in Sozialen Netzwerken – in einer Verbindung von Forschungen zur Interaktion in Ameisengesellschaften und der Ausbreitung von Krankheiten mit Arbeiten in der Modellierung von Dynamiken in Netzwerken). Darüber hinaus wurden Veranstal-

tungen oder Projekte durch den Vorstand oder ad hoc eingesetzte, AG-unabhängige Teams durchgeführt.

Für die Themen der unterschiedlichen Arbeits- und Projektgruppen lässt sich kein einheitliches Ordnungsmuster beschreiben – ihr Gemeinsames ist das Neuartige und Experimentelle, Interdisziplinarität und Vielfalt. Sehr stark interdisziplinär geprägte Arbeitsgruppen – in Kooperation über die ‚zwei Kulturen‘ hinweg – oder Modellhinterfragungen im Dialog zweier Disziplinen/Disziplingruppen (z.B. „Zufall, Zeit und Zustandssumme“) wechseln sich mit stärker disziplinär ausgerichteten Arbeitsgruppen ab, die sich konkreteren aktuellen Forschungsfragen zuwenden, und zwar sowohl auf Seiten der Geistes- und Sozialwissenschaften („Das Irrsinn hilft“, „Solidarität jenseits des Nationalstaats“, „Menschen – Rechte“) als auch auf Seiten der Naturwissenschaften („PercAction“, „Transportprozesse“, „Wasser“, „Gedächtnis“), bisweilen auch mit dem expliziten Versuch, Randbereiche von Wissenschaften auszuloten („Grenzen der Quantentheorie“).

Dennoch zeigt sich, dass die Möglichkeit der offenen interdisziplinären Arbeit, die nicht von vornherein auf eine bestimmte Ergebnisrichtung festgelegt ist, als Chance wahrgenommen wird, auf verschiedenen Ebenen Schlüsselfragen anzugehen – dies oft nicht in einem abstrakt allgemeinen Zugriff, sondern in einer spezifischen Herangehensweise, die das Wagnis eingeht, verschiedene Disziplinen wirklich in Auseinandersetzung miteinander treten zu lassen. Einige Arbeitsgruppen beleuchten einen Schlüsselbegriff oder ein für viele Disziplinen grundlegendes Konzept aus der Sicht verschiedener Fächer („Abwehr“, „Autonomie“, „Grenzen“, „Relativität“, „Repräsentation“, „Rhythmus“, „Selbstorganisation“). Andere reflektieren die Prämissen, Implikationen und Konsequenzen oder auch die Chancen der Wissenschaften und des Wissenschaftsbetriebs, seien es ethische („Ethik in der Praxis“, „Ethik in den Wissenschaften“, „Medizin- und Bioethik“), historische („The recent history of infectious diseases“), wissenschaftstheoretische („Heureka“, „Zur Deutungsmacht der Biowissenschaften“, „Kunst als Forschung“, „Wieso SoWi“) oder soziale („Manieren!“). Anthropologische und soziale Fragen werden interdisziplinär beleuchtet („Klang(welten)“, „Klima & Kultur“, „Minderheiten in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft“, „Evolution“, „Evolution von Genen, Sprachen und Kulturen“, „Information“, „Other Minds“, „Renaissance des Religiösen?“). Zugleich hat sich

gezeigt, dass durch die vielfältigen, insbesondere auch informellen Möglichkeiten des Austauschs Arbeitsgruppen in den Dialog miteinander treten, weiterentwickelt werden oder übergeordnete Fragestellungen angehen. Insgesamt, so stellte der Rat der Jungen Akademie bereits 2004 fest, werden in den interdisziplinären Arbeitsgruppen „eine Reihe von Fragen und Problemkomplexen bearbeitet (...), für die es in den bestehenden wissenschaftlichen Einrichtungen und Verbänden bisher keinen Ort und – über punktuelle Veranstaltungen hinaus – keinen nachhaltigen Erörterungszusammenhang gab. Dazu gehören sowohl Fragen der Wissenschafts- und Forschungsethik als auch Themen der Wissensentstehung, -ordnung und -vermittlung.“ Als besonders hilfreich habe „sich die geradezu künstlerische Kreativität“ gezeigt, „mit der die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ihre Fragen formulierten – so dass sich Wahrnehmungsfelder verschoben und interessante Problemlagen allererst in Sicht kamen.“

Themenschwerpunkt Wissenschaftspolitik

Einen besonderen Themenschwerpunkt bildete von Anfang an die Wissenschaftspolitik. Die Mitglieder der Jungen Akademie verfolgten ihre wissenschaftspolitischen Anliegen bis ins Jahr 2008 im Rahmen der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik und widmeten sich Themen wie etwa Doppelkarrieren von Akademikerpaaren, der ‚Ökonomisierung‘ der Hochschulen und dem Einfluss von Unternehmensberatern auf die Wissenschaftspolitik, der ‚Wissenschaftssprache‘ sowie Defiziten in der Forschungsförderung. Zur Reform des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und der Einführung der Juniorprofessur führte die Junge Akademie eine qualifizierte Studie durch, die Basis für zahlreiche öffentlich und bundesweit geführte Diskussionen war. Zuletzt beschäftigte sich die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik mit Evaluationen von Wissenschaft und Forschungsratings, mit Fragen zur Lehre an deutschen Universitäten sowie mit dem Thema Gleichstellung in der Wissenschaft.

Über die Jahre sind die wissenschaftspolitischen Anliegen und Projekte der Jungen Akademie so vielgestaltig geworden, dass das in den Gründungsjahren bewährte Dach einer umfassenden ‚AG Wissenschaftspolitik‘ nicht mehr optimal erschien: Seit 2009 werden daher die verschiedenen wissenschaftspolitischen Projekte deutlicher in selbstständigen Arbeitsgruppen und Vorhaben sichtbar, z.B. in den Arbeitsgruppen ‚Lehre‘ und ‚Égalité‘, oder durch Positionspapiere wie etwa „Qualität statt Quantität – auch in Berufungsverfahren“.

Die Mitglieder haben im Namen der Jungen Akademie seit der Gründung mehr als 10 öffentliche, zumeist breit diskutierte wissenschaftspolitische Thesenpapiere und Stellungnahmen zu hochschul- und forschungspolitischen Themen publiziert, öffentliche Diskussionsveranstaltungen durchgeführt und zu nicht-öffentlichen Expertenanhörungen eingeladen.

Projekte an der Schnittstelle zur Gesellschaft

„Initiativen an den Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft“ gehören statuts-gemäß zu den Aufgaben der Jungen Akademie. Beziehen sich bereits zahlreiche Arbeitsgruppen inhaltlich auf „an den Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft liegende Fragestellungen“, so hat die Junge Akademie immer wieder versucht, auch durch besondere Formate den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft voranzutreiben und zu intensivieren.

Mit der Vortragsreihe „Enzyklopädie der Ideen der Zukunft“ und der jährlichen Ausschreibung einer Preisfrage wurde ein gesellschaftlich breites, allgemein interessiertes Publikum angesprochen und aktiv miteinbezogen. Beide Initiativen spielten mit Ideen der Aufklärung – der Enzyklopädie als eines Kompendiums zeitgenössischen Wissens der Menschheit und der akademischen Preisfrage – und regten an, einerseits Fragen zu Konzepten der Gegenwart und Ideen der Zukunft zu stellen, andererseits eigene Ideen zu zentralen gesellschaftlichen Fragen zu entwickeln.

Die Vorträge der „Enzyklopädie der Ideen der Zukunft“ fanden an unterschiedlichen (Hochschul-)Orten im deutschsprachigen Raum statt, veranstaltet auf Initiative von wechselnden Mitgliedern. „Ideen, die die Gegenwart näher an die Zukunft rücken“, sollten von herausragenden Vertretern ihrer Zunft imaginiert, der Öffentlichkeit präsentiert und diskutiert werden. Insgesamt fanden 12 Vortragsabende statt. Die Bandbreite der Themen reichte von „Außerirdisches“ (Harald Lesch) und „Gott“ (Volker Gerhardt) über „Bionik“ (Antonia B. Kesel) bis zu „Denken“ (Bernhard Dotzler) und „Schönheit“ (Ingeborg Harms).

Die Preisfrage wurde in den Jahren 2001 bis 2009 ausgeschrieben – mit Anzeigen in der *ZEIT* sowie mit Faltblättern und Plakaten, die an Schulen und Hochschulen, Bibliotheken und Buchhandlungen sowie andere Einrichtungen von Wissenschaft und Kultur versandt wurden. Mehrere hundert (zwischen 180 und 735) Antworten wurden jeweils auf die Preisfragen (von „Was ist es, das in uns schmerzt?“ bis „Wer kriegt die Krise?“) eingesandt – Essays, Erzählungen, Gedichte, Theaterstücke, Hörspiele, Bilder und Skulpturen, Videos, Websites und Skizzen für (Raum-)Installationen sowie einige Kompositionen. So vielfältig wie die Antworten waren auch die Einsender selbst: Kinder aus unterschiedlichen

Schularten, Männer wie Frauen aus verschiedenen Berufszweigen, Senioren (Näheres unter www.diejungeakademie.de/preisfrage.) Das Preisgeld, im ersten Jahr finanziert aus den Budgets der Mitglieder, wurde seit 2002 von der Commerzbank-Stiftung gestiftet, die seitdem auch den Druck der jährlichen Publikation zur Hälfte mitfinanzierte. Aus der Preisfrage wurde ein viel beachtetes, ungewöhnliches Projekt, das einerseits dazu anregte, „die Herausforderung, ja das Abenteuer des Denkens an[zun]ehmen“, wie Hendrik Werner in der *Welt* vom 7.9.2004 schrieb, andererseits den Akademiemitgliedern Gelegenheit gab, sich mit den Gedanken und Meinungen unterschiedlichster Vertreter anderer gesellschaftlicher Gruppen auseinanderzusetzen.

Dennoch wurde die Preisfrage 2010 eingestellt. Die Einsendungen gingen mit der Zeit zurück – vielleicht, weil in der immerwährenden Kommunikation zwischen Chatroom, Twitter und Homepage ohnehin die dauernde Möglichkeit besteht, sich, zu was auch immer, zu Wort zu melden. Die Junge Akademie jedenfalls hat diesen Schluss gezogen und versucht, mit zwei größeren neuen Projekten diesen Veränderungen gerecht zu werden. Diese moderieren stärker, filtern aus Kommunikationszusammenhängen heraus, was sich zu lesen oder anzuschauen lohnt – und treten auf der anderen Seite in direkte Interaktion, sollen den Dialog mit der Gesellschaft auf neue Weise führen. Beide



fokussieren stärker Wissenschaft als Teil des (individuellen) Lebens: ‚Wissenschaft‘, ‚Wissenschaftslandschaft‘ und die Frage, wie man mit und in ihr lebt. Beide sind deutlicher interaktiv und projektartig ausgerichtet.

Das Projekt „Die Junge Akademie macht Schule“, für das Drittmittel der Robert Bosch Stiftung eingeworben werden konnten, will Schülern und Schülerinnen vermitteln, was Wissenschaft auszeichnet, und einen besonderen Blick auf die Personen dahinter ermöglichen. 11 Schüler und Schülerinnen wurden im Oktober 2010 zu einem Symposium nach Berlin eingeladen, um in einer kleinen Gruppe hautnah zu erfahren, was (interdisziplinäre) Wissenschaft ist, wie man Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler wird und wie man mit der Wissenschaft lebt. Die Begeisterung der Schüler war groß, der Erfolg des Symposiums ebenso. Weiterentwickelt werden sollen in Zukunft die Möglichkeiten, in Kontakt mit Schülern und Schülerinnen zu treten und mehrere Schülergruppen einzubinden, ohne die besondere Atmosphäre dieses ersten Symposiums zu verlieren.

„UniGestalten – Der Ideen-Wettbewerb“ ist ein Projekt, das die Junge Akademie in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft durchführt. Entwickelt wurde ein Online-Ideenwettbewerb, der nach den Perspektiven für die Hochschule von morgen fragt. Ziel ist es, einen Ideenpool mit konkreten Vorschlägen zu generieren, die den Alltag in Hochschulen durch neue Ansätze und Perspektiven erleichtern und verbessern. Befragt werden Akteure direkt vor Ort; die Ideen werden kommentiert und moderiert. In der Wettbewerbsphase von Oktober bis Dezember 2011 konnten auf dem Wettbewerbsportal www.unigestalten.de neue Ideen aufgezeigt, diskutiert und weiterentwickelt werden. Eine unabhängige Jury hat im März 2012 die besten Ideen prämiert. Das Ideenportal wird als Ideenpool aufbereitet und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, die Ergebnisse des Wettbewerbs in Form von Publikationen zusammengestellt. Damit werden konkrete und umsetzbare Ideen zur besseren Gestaltung der Universitäten einer breiten Öffentlichkeit zugänglich.

The screenshot shows the UniGestalten website interface. At the top, there is a navigation menu with links: Startseite, Idee eingeben, Ideenpool, Community, Über den Wettbewerb, and Registrierung. The main content area features a video player with a 'PLAY' button and a progress bar. To the right of the video, there is a list of steps: 1. Werden Sie Teil der Community, 2. Reichen Sie eine Idee ein, and 3. Bewerten Sie die Ideen. Below this is a 'Statistik' section with icons and numbers: 748 Mitglieder, 467 Ideen, 4025 Bewertungen, and 3698 Kommentare. A 'Twitter' section follows with a 'Folge Uns' button and a tweet from 07.02.2012 @ 15:36. At the bottom, a text box provides details about the competition: 462 Ideen bei UniGestalten! 688 Studierende, Alumni, Mitarbeiter/innen aus Lehre, Forschung, Verwaltung und Partner aus der Wirtschaft haben am Ideen-Wettbewerb teilgenommen. Die Preisträger der insgesamt 15.000 Euro werden im Frühjahr 2012 bekannt gegeben. Neue Ideen können weiterhin eingegeben und diskutiert werden. Der UniGestalten Ideenpool wird der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Tagungen, Konferenzen, Vorträge

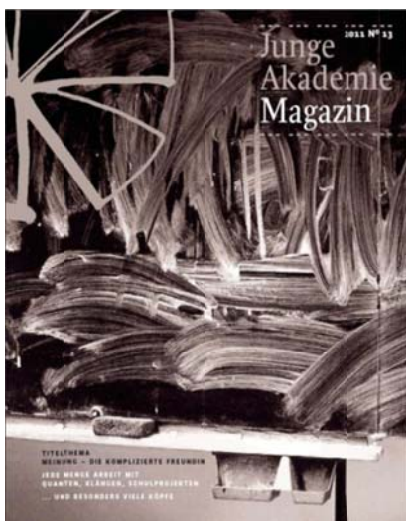
Regelmäßig organisierte die Junge Akademie wissenschaftliche Tagungen, Diskussionen und Vortragsreihen, häufig auch in Kooperation mit Stiftungen, Forschungs- und anderen Organisationen. Die Themen reichten von „Angewandte Ethik – Praktische Urteilskraft“ über „Universelle Menschenrechte – partikulare Moral“ bis „Quantum Coherence and Entanglement on Macroscopic Scales“. Veranstaltet wurden Workshops, Buchpräsentationen, Foren, Symposien (z.B. das interdisziplinäre Symposium „Between Nations and Disciplines“ zum zehnjährigen Jubiläum der Jungen Akademie in Kooperation mit nationalen Nachwuchsakademien), Akademievorlesungen und Salons („Salon Kunst + Wissenschaft“, Präsentationen auf dem „Salon Sophie Charlotte“ der BBAW). Für verschiedene Veranstaltungen konnten Drittmittel eingeworben werden – darunter insgesamt rund 130.000 Euro von der VolkswagenStiftung für die zweiteilige Sommerschule „Junge Akademie der Gefühle“.

Fortbildungen und Seminare

Regelmäßig wurden Fortbildungen und Seminare von der Jungen Akademie für ihre Mitglieder speziell organisiert (etwa eine hochschuldidaktische Workshopreihe, spezielle Fortbildungen zur Verbesserung der Führungskompetenz, zu Konfliktmanagement, zu Wissenschaft und Öffentlichkeit oder (wissenschafts-)essayistischem Schreiben) oder den Mitgliedern die Teilnahme an spezifischen, der Arbeit in der Jungen Akademie direkt zuzuordnenden Workshops und Coachings ermöglicht.

3.1 Die Junge Akademie und die Öffentlichkeit

Zielten einige der Projekte der Jungen Akademie direkt auf ein größeres Publikum (etwa die Preisfrage oder die „Enzyklopädie der Ideen der Zukunft“), so entfalteten die Mitglieder der Jungen Akademie auch darüber hinaus vielfach unterschiedliche Aktivitäten, die die Öffentlichkeit – mit wechselndem Fokus zwischen Fachöffentlichkeit, wissenschaftspolitisch Interessierten und der allgemeinen Öffentlichkeit – ansprachen.



Publikationen

Die Liste der Publikationen ist lang. Entstanden sind wissenschaftliche Sammelbände, zu denen außer den Nachwuchswissenschaftlern auch zahlreiche hochkarätige etablierte Autoren aus verschiedenen Disziplinen beigetragen haben oder die interdisziplinäre Pionierarbeit leisten, wie etwa der Band *Mediale Emotionen*, der in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) als gelungene Einführung in das neue Gebiet der „transdisziplinären Emotionsforschung“ begrüßt wurde (FAZ vom

21.11.2005). Es gibt in Fragestellung und Buchgestaltung besonders ausgefallene Publikationen wie etwa *Gesichter der Wissenschaft*, verschiedenste Aufsätze und Artikel, Stellungnahmen, Broschüren, Internetpublikationen und nicht zuletzt das *Junge Akademie Magazin*, das – in der konkreten Ausrichtung immer wieder neu entwickelt – Einblicke in die vielfältigen Themen und laufenden Projekte der Nachwuchswissenschaftler geben will und Streitgespräche, Diskussionen und Reportagen präsentiert. Auf beson-

ders große Presseresonanz stießen im letzten Jahr die Bände *Mekkas der Moderne. Pilgerstätten der Wissensgesellschaft* und *HEUREKA – Evidenzkriterien in den Wissenschaften* (mit Berichten im *WDR* und *MDR*, in der *FAZ*, bei *Welt online*, in *Forschung & Lehre*, *DUZ* u.a.).

Vorträge und Diskussionen

Darüber hinaus hielten die Mitglieder vielfach Vorträge bei Veranstaltungen, die im wei-



teren Sinne dem ‚Dialog mit der Gesellschaft‘ dienten, nahmen etwa an den „Einstein-Lectures“ der Berliner Wissenschaftsorganisationen und dem „Einstein-Salon“ der BBAW im Einstein-Jahr 2005 teil, in jüngerer Zeit am „Salon Sophie Charlotte“ der BBAW, führten Akademievorlesungen durch, beteiligten sich an Podiumsdiskussionen wie dem ZEIT Forum Wissenschaft 2009 und vieles mehr. Insgesamt waren die Mitglieder der Jungen Akademie jenseits der eigenen Veranstaltungen an über hundert anderen Diskussionen, Vortragsreihen, Gremien, Juries etc. beteiligt.

3.2 Kooperationen und Kontakte

Internationale Kontakte

Über individuelle Kontakte einzelner Mitglieder hinaus bemüht sich die Junge Akademie um internationale Vernetzung auf institutioneller Ebene. Zu nennen ist insbesondere die Kooperation mit der Royal Society und der Alexander von Humboldt-Stiftung in der regelmäßigen Durchführung eines britisch-deutschen „Frontiers of Science“-Meetings (BriGFoS), in dem junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Ländern einander über die neuesten Forschungsergebnisse in ihren Fächern informieren. Darüber hinaus werden zahlreiche internationale Workshops und Konferenzen, zum Teil in Kooperationen mit Universitäten oder Forschungsorganisationen im Ausland, durchgeführt.

Eine besondere Rolle spielen Kontakte zu Gründungsinitiativen von Nachwuchsakademien. Die Junge Akademie nimmt mit ihrer interdisziplinären und nationalen Organisationsstruktur eine Vorbild- und Beraterfunktion für die Gründung von Jungen Akademien in anderen Ländern ein. Bei den Gründungsinitiativen für eine mögliche European Young Academy (EYA), für Junge Akademien in Schweden, den Niederlanden und Afrika war die Junge Akademie auf deutscher Seite Beratungs- und Kooperationspartner der beteiligten Institutionen und Initiativen wie der European Federation of National Academies of Sciences and Humanities (ALLEA), der European Science Foundation (ESF) oder der Academy of Sciences for the Developing World (TWAS). Zahlreiche weitere Kontakte bestehen, unter anderem nach Israel und in den arabischen Raum. Die Global Young Academy, die noch in diesem Jahr ihre Geschäftsstelle in Berlin einrichten wird, wurde von der Jungen Akademie mitinitiiert.

Hinzu kommen zahlreiche Teilnahmen an internationalen Konferenzen wie an der „German-Middle East International Conference“ in Amman, Jordanien, oder dem German-Israeli Frontiers of Humanities Symposium 2009 „On the Move: People, Ideas, and Artefacts“ in Jerusalem, an international ausgerichteten wissenschaftspolitischen Einrichtungen wie etwa einer Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Europäischen Forscher-Charta oder einer Veranstaltung des „German Academics International Network“ (GAIN) sowie an wissenschaftlichen Veranstaltungen etwa von Botschaften oder ausländischen For-

schungsorganisationen wie der Académie des Sciences, Paris. Umgekehrt wird die inhaltliche Arbeit der Jungen Akademie international wahrgenommen, ihre Tagungen, Workshops und Symposien sind international besetzt.

Kontakte zu Kunstakademien und Stiftungen

Seit ihrer Gründung knüpfte die Junge Akademie vielfältige Kontakte zu Organisationen und einzelnen Vertretern aus dem Bereich der Bildenden Kunst. Viele spannende Projekte und Veranstaltungen, Werkstattgespräche, Ausstellungen, Salons („Kunst + Wissenschaft“) oder auch Arbeitsgruppen („Kunst als Forschung“), die auf diesen Kontakten beruhten oder von ihnen profitierten, erweiterten das intellektuelle Spektrum und trugen in besonderer Weise zum kreativen, Neues gestaltenden Impetus der Jungen Akademie bei.

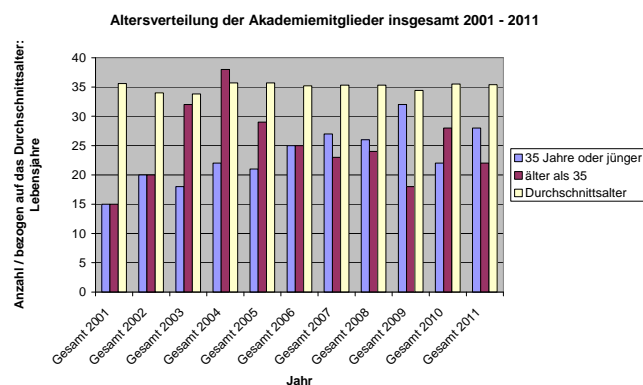
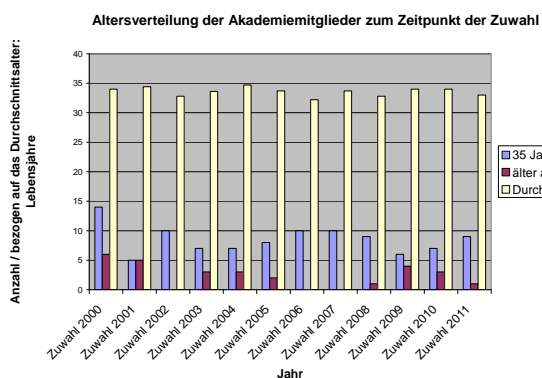


Wohin mit den Göttern? Eine theatrale Expedition im Wissenschaftsjahr 2009.

Der Rat der Jungen Akademie

Der im Jahre 2002 ins Leben gerufene ‚Rat‘ besteht aus hochrangigen Persönlichkeiten der Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Medien, die das Projekt der Jungen Akademie als kritische Beobachter und Berater begleiten, Ideen und kritische Anregungen zu einzelnen Vorhaben geben, ermutigen oder rückfragen. Derzeit Mitglied im Rat sind Prof. Dr. Lorraine Jenifer Daston, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte Berlin, Prof. Dr. Wolf Lepenies, Wissenschaftskolleg zu Berlin, Prof. Dr. Karin Lochte, Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung, Bremerhaven, Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin, Ludwig-Maximilians-Universität München, Prof. Dr. Pierre Rosenberg, de l’Académie française, Prof. Dr. Helmut Schwarz, Alexander von Humboldt-Stiftung, Prof. Dr. Margret Wintermantel, Deutscher Akademischer Austauschdienst.

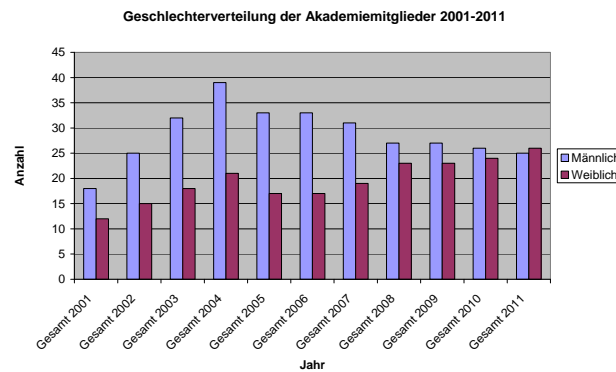
Engagierte sich der Rat in den Anfangsjahren der Jungen Akademie etwa durch eine gemeinsame Stellungnahme zum Fortsetzungsantrag der Jungen Akademie, sind Ratsmitglieder aktuell z.B. als Botschafter bzw. in der Jury im neuen Projekt „UniGestalten“ aktiv.



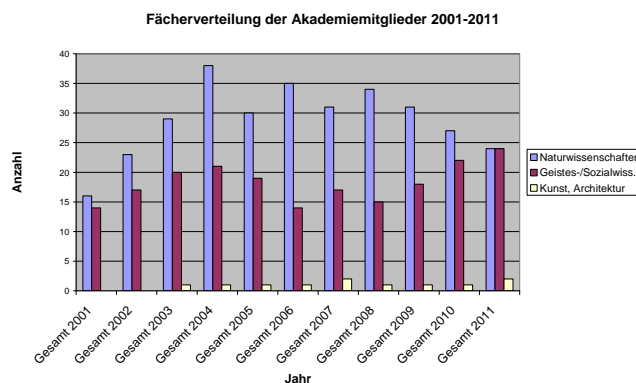
4.1 Akademiemitglieder

Die Junge Akademie hat von 2000 bis 2010 120 Akademiemitglieder gefördert. Ihre jeweils 50 Mitglieder sind fachlich exzellente und interdisziplinär vernetzte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum.

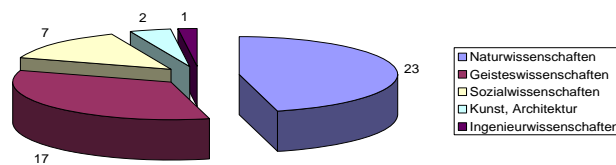
Während das Durchschnittsalter der Akademiemitglieder insgesamt über die Jahre mehr oder weniger konstant um die 35 Jahre lag, hat sich in der Geschlechterverteilung – trotz einer Zuwahl ohne jede Quotierung – im Laufe der Zeit beinahe Parität eingestellt.



Die Fächerverteilung zwischen Naturwissenschaften (inkl. Mathematik und Ingenieurwissenschaften) auf der einen, Sozial- und Geisteswissenschaften auf der anderen Seite, ist ausgewogen, der Bereich Kunst und Architektur ist naturgemäß kleiner.



Fächerverteilung Akademiemitglieder Stand 2011



4.2 Was macht die Junge Akademie unverwechselbar? Stimmen der Mitglieder

Karin Hofstetter (Bauingenieurwesen), Mitglied der Jungen Akademie seit 2008: „Es handelt sich um außergewöhnliche junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, denen die Möglichkeit geboten wird, sich mit Personen in einer ähnlichen Karrieresituation auszutauschen, die sie sonst nie getroffen hätten. Dieses Zusammenkommen von jungen Menschen aus unterschiedlichen Bereichen finde ich am wichtigsten – und das in einer wenig reglementierten Atmosphäre ohne den Druck, am Ende ein repräsentatives Ergebnis vorweisen zu müssen“ (Junge Akademie Magazin, 2010, Nr. 12, 54).

Kärin Nickelsen (Wissenschaftsgeschichte), Mitglied der Jungen Akademie von 2005 bis 2010: „Zweifelloos haben sich das Selbstverständnis und die Interessenschwerpunkte der Jungen Akademie seit ihrer Gründung verändert. Und genau das ist ihr Programm: Jede neue Generation der Jungen Akademie trägt zum permanenten Wandel bei. Die ständige Rotation der Mitglieder führt dazu, dass dieselben Fragen zu Struktur und Inhalt der Jungen Akademie immer wieder aufs Neue verhandelt werden. Der gegenseitige Respekt und ein ehrliches Interesse an der Kompetenz des anderen, sachbezogene Debatten, in denen die Ellenbogen weniger zählen als die Argumente, Freude über unerwartete Berührungspunkte. Diese Atmosphäre aufrecht zu erhalten ist vielleicht der bemerkenswerteste Erfolg der Jungen Akademie – mit Sicherheit ist es eine Erfahrung, die alles andere als selbstverständlich ist und von vielen Mitgliedern hervorgehoben wird“ (Junge Akademie Magazin, 2010, Nr. 12, 47).

Klaus Oschema (Mittelalterliche Geschichte), Mitglied der Jungen Akademie seit 2009: „Im universitären Alltag stehen nur zu häufig schon am Beginn von Forschungsvorhaben

Anträge, die so detailliert und ausgearbeitet sind, dass sie überraschenden – und damit originellen – Ergebnissen kaum noch eine Chance lassen. Der Freiraum der Jungen Akademie bietet hier seit zehn Jahren ein bedeutendes Gegengewicht – ganz im Zeichen der Überraschung und Kreativität“ (Junge Akademie Magazin, 2010, Nr. 12, 44).

Ulrich Schollwöck (Physik): Mitglied der Jungen Akademie von 2000 bis 2005: „Abgesehen davon, dass wir das Original sind, macht das hohe Maß an Selbstgestaltung und Autonomie die Junge Akademie einmalig“ (Junge Akademie Magazin, 2010, Nr. 12, 5).

V. Die Universität

13. Vernunft und Unvernunft im Universitätssystem

Jan-Hendrik Olbertz

1. Verstand und Unverstand, Vernunft und Unvernunft

Auf den ersten Blick scheint es, als seien Vernunft und Unvernunft in der Wissenschaft einfacher zu behandeln als in Bezug auf das Universitätssystem. Denn Wissenschaft für sich genommen ist per se mit Vernunft assoziiert. Spätestens seit der Aufklärung kennen wir ‚Vernunft‘ als ihr Schlüsselkriterium. Das Wort assoziiert ein vernünftiges Urteil bzw. einen vernünftigen Schluss dann, wenn ihm allein *Wahrheit* und *Rationalität*, *Verstand* und *Einsicht* zu Grunde liegen.

Im Gründungsstatut der Universität Wien von 1365 beispielsweise, einer der ältesten europäischen Universitäten, steht, die Universität habe vier Aufgaben zu wahren:¹

- res publica (öffentliche Sache),
- equitas iudicii (Gerechtigkeit),
- humanus intellectus (Menschenverstand, menschliches Denken),
- ratio (Rationalität).

Vor allem die Philosophische Fakultät sollte ‚Menschenverstand‘ (humanus intellectus) und Rationalität (ratio), auf englisch *reasoning and rationality*, befördern – einer der frühen Vernunftbezüge der alten Universität. Diesen Hinweis verdanke ich Georg Winckler, dem letzten Rektor der *Alma Mater Rudolphina Vindobonensis*. So hinderlich einem – gerade als Universitätspräsident – gesunder Menschenverstand und Rationalität im Alltag einer Universität auch gelegentlich erscheinen mögen, sollte man sich auf diese alten Bestimmungen der Institution gelegentlich besinnen.

Vernunft ist das Erbe der Aufklärung. „Sapere aude – habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen“, war ihr Credo², begleitet von Christian Wolffs philosophischem

¹ K. Mühlberger, Die Universität Wien. Kurze Blicke auf eine lange Geschichte, Wien 1986.

Rationalismus, von Voltaire und Diderot und vielen weiteren Philosophen vor allem der ersten Hälfte des 17. Jahrhunderts.

Aus dieser Zeit stammt das Diktum, dass die Wissenschaft allein der Wahrheit zu dienen habe, der unverstellten Erkenntnis, zu der sich in der klassischen deutschen Philosophie das Motiv der Veredelung des Menschen gesellte. In Verbindung mit der unbedingten, zweckfreien Wahrheitssuche sollte der Gelehrte, so Fichte, der sittlich beste Mensch seines Zeitalters sein, und das war zugleich der vernünftigste Mensch.³

Seitdem ist zumindest klar, dass es Vernunft ohne Wahrheit nicht gibt, wohl aber Wahrheit ohne Vernunft, wie ich hier zeigen will. Und Verstand ist noch nicht Vernunft – zwischen Verstand und Vernunft liegt *Einsicht*, liegt die *Idee*, die beide erst vereinigt. Als Universitätspräsident handle ich so gut wie nie ohne Verstand, aber manchmal durchaus ohne Vernunft. Womit hängt das zusammen?

Ebenfalls von Immanuel Kant stammt angeblich die schöne Bemerkung: „Die Notwendigkeit, zu entscheiden, reicht weiter als die Fähigkeit, zu erkennen“. Damit ist Unvernunft (genau genommen *Unverstand*) gleichsam unausweichlich, wenn man in der Erkenntnis voranschreiten will; sie ist der Weg zur Vernunft. Da er kein Ende kennt, bestimmt uns Unvernunft. In der Wissenschaft kann man, jedenfalls rückblickend, nicht ‚vernünftig‘ beginnen – Vernunft ist das Ziel, nicht die Bedingung. In der Bandbreite von Wahrheit und Irrtum ist sie auf beiden Seiten zu Hause. Der Irrtum gehört zu den vernünftigsten Einrichtungen unseres Denkens, denn an ihm lernen wir. Daraus eine Pflicht, zu irren, abzuleiten, ginge indes zu weit.

Eigentlich dürfte es für ‚vernünftig‘ und ‚unvernünftig‘ keinen Komparativ und keinen Superlativ geben. Vernünftigerweise aber sieht unsere Sprache solche Skalen vor. Wir handeln mehr oder weniger vernünftig. Die Vernunftsmaxime bildet eben nicht nur einen Maßstab für den Augenblick und die direkten Folgen, sondern vor allem ein längerfristiges Kriterium. Es kann im Wissenschaftsmanagement der Universität taktische oder gar strategische Beweggründe geben, z.B. gegenüber einem Hochschulministerium ‚ver-

² I. Kant, Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung?, Berlinische Monatsschrift, Dezember-Heft (1784), 481.

³ J. G. Fichte, Einige Vorlesungen über die Bestimmung des Gelehrten (1794), in: ders., Über den Gelehrten, Berlin 1956, 81.

nünftig' einzulenken, also einer unvernünftigen Entscheidung zu folgen. Prospektiver Vernunft liegen dann nicht nur ‚rein‘ rationale Urteile und Schlüsse zu Grunde, sondern auch Folgenreflexionen und Kompromisse. Grillparzer hat Recht, wenn er bemerkt, „die Vernunft ist nur der durch die Phantasie erweiterte Verstand“⁴.

Wenn Wissenschaft auf Vernunft baut, dann heißt das längst nicht, dass auch wissenschaftliche Organisationen oder Institutionen nach diesem Grundsatz handeln, d.h. die von ihnen verantworteten Prozesse immer vernünftig verlaufen. Wie vernünftig steuert eine Universität ihre Selbstorganisation, wie vernünftig kann sie das unter den jeweils obwaltenden – vernünftigen oder unvernünftigen – Rahmenbedingungen tun?

2. Wie vernünftig ist der Staat, der die Universitäten veranstaltet?

Humboldt hat bekanntlich in seiner Schrift „Ideen zu einem Versuch, die Grenzen der Wirksamkeit des Staates zu bestimmen“ die Funktion des Staates vor allem darin gesehen, die „Entwicklung der Kräfte der einzelnen Bürger in ihrer Individualität“ zu ermöglichen. Er dürfe deshalb „nie etwas andres zu einem Gegenstand seiner Wirksamkeit machen (...), als das, was sie allein nicht selbst sich zu verschaffen vermögen“⁵. Dieser Satz lässt sich ohne Einschränkung auch auf die Universitäten anwenden.

Die Wissenschaftsentwicklung selbst, ihre Ausdifferenzierung und Anwendungsdichte, ihre Kommunikations- und Kooperationsformen usw. haben dazu geführt, dass sich die Rolle des Staates sehr verändert hat. Zieldiskussionen haben sich immer mehr an die Basis des Lehr- und Forschungsgeschehens verlagert und werden zunehmend dort ausgehandelt. So ist es heute vor allem Aufgabe des Staates, einerseits Ressourcen bereitzustellen und Vielfalt zu gewährleisten, andererseits ‚Vergleichbarkeit‘ zwischen *gewollt ungleichen* Zielen zu ermöglichen und zu fördern. Alles weitere wird innerhalb der Fachwelt geklärt und in Zielvereinbarungen mit den Universitäten verankert. Diese Pluralität setzt neue Ansprüche an die Konsensbildung. Aber funktioniert das?

⁴ R. Eisler, Vernunft – Jacobi, Bolzano, Fichte, Hegel, in ders., Wörterbuch der philosophischen Begriffe, Berlin 1904, <http://www.textlog.de/5493.html> (Stand 06.07.2012).

⁵ W. v. Humboldt, Wilhelm von Humboldt's gesammelte Werke VII, Berlin 1852 (Photomechanischer Nachdruck, New York 1988), 17.

Es gibt in Deutschland eine inzwischen durchaus lebendige und kontroverse Hochschulreformdebatte. Doch die Diskussion wird unverbindlich, halbherzig und vor allem innerlich zusammenhangslos geführt. Begleitet wird sie von einem zum Teil eigenwilligen, halb englischen, halb deutschen Modernisierungsvokabular:

- ‚Standortprofilierung‘ wird gefordert, aber ohne eine starke Autonomie der Hochschulen, insbesondere in Bezug auf ihre Planungskompetenz, ist an Profilierung und Schwerpunktbildung nicht zu denken; ohne eine Modernisierung des Verhältnisses von Hochschule und Staat münden Hochschulkooperationen allenfalls in ‚Schutzbündnisse‘.
- ‚Budgetierungen‘, ein weiteres Schlagwort, wurden eingeführt, aber zugleich gingen sie fast überall mit Mittelreduzierungen einher. Wird die Universität genötigt, ein Budget kameralistisch zu verwalten, erweist es sich als Paradoxon. Die Stichworte brauche ich hier nicht zu nennen: Übertragbarkeit von Mitteln ins Folgejahr, Rücklagenbildung usw.. Aber selbst, wenn das Budget vergleichsweise frei bewirtschaftet werden kann, führt es oft zur Problemverlagerung vom Staat auf die Universität. Konflikte über mangelnde Ausstattung werden jetzt ‚vor Ort‘ ausgetragen, die Politik schaut interessiert zu, so wie z.B. im Land Berlin.
- Die Universitäten sollen sich an international begutachteten Wettbewerben um die Anerkennung wissenschaftlicher Exzellenz beteiligen, bei denen es aber in Wirklichkeit weniger um die besten Ideen und klügsten Entwürfe geht, als vielmehr um Geld, das von den Universitäten angesichts ihrer misslichen Finanzsituation dringend gebraucht wird.
- Bachelor- und Masterstudiengänge sollen internationale Kompatibilität und Mobilität sichern, kollidieren aber mit dem traditionellen Studiengangsystem. Und ob eine weitgehende Angleichung der Studiengangstrukturen in Europa ein besonderer Anreiz zu mehr Mobilität der Studierenden wäre, bleibt ebenfalls fraglich.
- Die Vergütung der Hochschullehrer soll leistungsgerecht erfolgen, die Einführung des neuen, flexiblen Besoldungssystems aber kostenneutral sein.

- Qualität soll ähnlich wie in Wirtschaftsunternehmen geprüft, Studiengänge und ganze Institutionen sollen akkreditiert werden, Aufwand und Kosten aber sind unermesslich und die tatsächlichen Selbstgestaltungsspielräume der Hochschulen nicht adäquat.
- Mit Kooperationsprojekten zwischen universitären und außeruniversitären Forschungsinstituten soll gegen die ‚Versäulung‘ des deutschen Wissenschaftssystems angetreten werden, um sinnvolle Synergien zu entfalten – die föderale Verfassung der Bundesrepublik Deutschland aber verlangt zum Teil obskure Trennungsrechnungen zwischen Bundes- und Landesanteilen in der Finanzierung solcher gemeinsamer Forschungsplattformen. In Berlin hat die Politik zudem zwei Senatsverwaltungen einander gegenübergestellt: eine für Wissenschaft (Forschung und Lehre an Hochschulen) und eine für Forschung (außeruniversitäre Forschungsinstitute). Jede vernünftige Wissenschaftskooperation muss sich jetzt mit zwei politischen Verwaltungen auseinandersetzen – Reibungsverluste sind programmiert. Parallel zur wissenschaftlichen Vernunft feiert die wissenschaftspolitische Unvernunft Triumphe.
- Die Bildung wissenschaftlicher ‚Cluster‘ wird belohnt, auch dann, wenn sie allein zum Erhalt der Belohnung erfolgt. Der unterfinanzierte Wissenschaftsbetrieb vollbringt Anpassungsleistungen, die keineswegs garantiert vernünftig sind, aber alternativlos, weil anders an Fördermittel kaum noch heranzukommen ist.

Die wettbewerbliche Erfüllung aller dieser vielfältigen Erwartungen bringt fraglos Bewegung ins System; es werden enorme Ressourcen eingesetzt, die aber in wachsendem Umfang nicht nur auf die Forschung, sondern auf ihre ‚Performance‘ verwendet werden. Die Richtung des Ganzen gibt zunehmend Rätsel auf. ‚Visibility‘ heißt das Zauberwort; die Wissenschaft wird zunehmend – oft mit professioneller Begleitung – über ihre Strukturen, Plattformen, Cluster und Verbände sichtbar gemacht, und abnehmend über ihre Ergebnisse.

Wenn ich diese Entwicklung des Universitätswesens beurteilen soll, fällt mir die Heisenbergsche Unschärferelation ein. Sie besagt, dass es nicht möglich ist, den Ort und den Impuls eines Quantenobjektes gleichzeitig zu messen. Die Messung der Position eines Quantenobjektes ist zwangsläufig mit einer Störung seines Impulses verbunden, und

umgekehrt. Das heißt, genaues Wissen darüber, wo sich ein Teilchen befindet, schließt es aus, seinen Impuls festzustellen. Mit anderen Worten: Je tiefer wir in die Materie hineinschauen, desto mehr verwischen die Elementarteilchen vor unserem Auge: Entweder weiß man, wo man ist, aber nicht, wohin man geht, oder man weiß, wohin man geht, aber nicht, wo man ist.

Auf der anderen Seite erweisen sich die Universitäten zum Glück gegenüber Veränderungen ihrer grundlegenden Arbeitsweisen auch immer wieder als erstaunlich resistent; Spötter meinen, gerade diese Resistenz sei bisher die Gewähr dafür gewesen, dass sie sich seit rund 800 Jahren behaupten – als die ältesten und stabilsten Kulturinstitutionen. Nimmt man die antike Akademie als Referenz, dann sind sie so alt wie das Theater und diesem durchaus nicht unähnlich.

Aber es wird damit wichtiger denn je, dass die Steuerung einer Universität – in ihren internen wie in den externen Steuerungsprozessen – ‚wissenschaftsadäquat‘ erfolgt. Das bedeutet, dass möglichst viele Merkmale originären wissenschaftlichen Arbeitens auch in die Steuerungs- und Mitbestimmungsprozesse einer Universität und ebenso ihrer Lenkung durch den Staat Eingang finden: Sie sollte rational und analytisch sein, wahrheits- und verantwortungsgebunden, methodisch abgesichert, transparent, kooperativ und diszipliniert – um nur diese Beispiele zu nennen. Das funktioniert natürlich nur, wenn diese Ansprüche auch von allen Kooperationspartnern der Universitäten, vor allem vom Staat, anerkannt und praktiziert werden. Wie sehr wissenschaftsadäquates Denken nützt, zeigt ein Beispiel, das ich kürzlich erlebte, als ich mich an die Senatsverwaltung für Inneres wandte, um das Gehalt einer Juniorprofessorin aufzustocken, die andernfalls mit ihrer Berufung weniger Geld als zuvor verdient hätte. Die Antwort lautete, es seien ja drei offensichtlich geeignete Kandidaten auf der Liste – ich könne ja einen davon auswählen, bei dem dieses Problem nicht auftrete.

3. Exzellenz und Vernunft: Wie vernünftig sind wir selbst an der Universität?

In Bezug auf den Staat droht der Freiheit nach Humboldt „aber nicht bloß Gefahr von ihm, sondern auch von den Anstalten selbst, die, wie sie beginnen, einen gewissen Geist annehmen und gern das Aufkommen eines anderen ersticken“⁶.

Für Humboldt waren „auf der Universität (...) Antagonismus und Reibung heilsam und notwendig, und die Collision, die zwischen den Lehrern durch ihr Geschäft selbst entsteht, (...) (könne) auch unwillkürlich ihren Gesichtspunkt verrücken“⁷. In einem Brief an seine Frau Caroline wird er noch deutlicher: Es handle sich bei den Fachgelehrten um „die unbändigste und am schwersten zu befriedigende Menschenklasse – mit ihren sich ewig durchkreuzenden Interessen, ihrer Eifersucht, ihrem Neid, ihrer Lust zu regieren, ihren einseitigen Ansichten, wo jeder meint, dass nur sein Fach Unterstützung und Beförderung verdiene“⁸.

So muss ich unsere Hoffnung bezüglich von Vernunft in der Wissenschaft in der Tat etwas zerstreuen. Schon Ideen oder Entdeckungen lösen einander nicht von allein ab, sondern bedürfen dazu neben rationalen Denkopoperationen auch der sozialen Wirkkraft handelnder Wissenschaftler. Diese Wirkkraft ist in weiten Teilen außerwissenschaftlicher Natur. Der Wissenschaftsfortschritt verläuft also keineswegs nur vernünftig – nicht nur auf Grund von Irrwegen oder Fehlern, sondern schon in seiner sozialen Qualität und Prozesshaftigkeit.⁹

Besonders spannend in Bezug auf Vernunft oder Unvernunft unseres eigenen Handelns ist es, die gerade laufende Exzellenzinitiative von Bund und Ländern zu beobachten, die derzeit die Hochschul- bzw. Wissenschaftspolitik in Deutschland weitgehend bestimmt. Auch die Humboldt-Universität nimmt daran teil – deshalb (also aus Vernunftgründen) muss ich von nun an vorsichtiger und vielleicht etwas abstrakter formulieren.

⁶ W. v. Humboldt, Ueber die innere und äußere Organisation der höheren wissenschaftlichen Anstalten in Berlin, 1810, in: ders., Werke in fünf Bänden IV (Schriften zur Politik und zum Bildungswesen), Stuttgart 1964, 259.

⁷ Ebd. 264f..

⁸ P. Berglar, Wilhelm von Humboldt. In Selbstzeugnissen und Bilddokumenten, Reinbek 1970; W. v. Humboldt, Briefe an Caroline, in: A. von Sydow (Hrsg.), Wilhelm und Caroline von Humboldt, Berlin 1909, III, Brief vom 22.5.1809.

⁹ T. S. Kuhn, Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt am Main 1978, Postskriptum.

Wenn sich z.B. eine Universität am Exzellenzwettbewerb beteiligt, um das damit verbundene Geld einzuwerben, und wenn dabei der Wissenschaftsalltag so organisiert wird, dass er den Wettbewerbskriterien möglichst nahe kommt, dann kann das durchaus ‚vernünftig‘ sein. Die euphemistische Formulierung lautet dann, man schreibe ein universitäres Zukunftskonzept ‚im Format‘ der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern.

Ähnlich handeln auch die Fächer. Wird von der Wissenschaftspolitik ‚Clusterbildung‘ als erstrebenswert erachtet und zum Wettbewerbskriterium erhoben, dann verlassen selbst die Altgermanisten die Bibliotheken und Archive, um sich zu vernetzen. Die Frage nach der Vernunft eines solchen Vorgehens wird überlagert von der Einsicht, dass es vernünftig ist, erfolgreich zu sein und die Ressourcen zu sichern, die man in der Bibliothek und im Archiv braucht.

Es ist in der Tat so, dass die Kriterien und kompetitiven Mechanismen der Exzellenzinitiative im Wesentlichen von den Gegenständen und Arbeitsweisen der Naturwissenschaften abgeleitet sind. Geisteswissenschaftler arbeiten nicht in demselben Maße in Netzwerken und Verbundforschungsvorhaben – ihr Arbeitsstil ist häufiger kontemplativ, einsam und frei, eben hochindividuell. Als ich einen namhaften Historiker meiner Universität fragte, wie man denn die Geisteswissenschaften befördern könnte, also was ihm in dieser Hinsicht für unseren Exzellenzantrag hilfreich erschiene, antwortete er: „Am besten würde es meine Arbeit befördern, wenn Sie mich in Ruhe lassen.“ Ich kann das verstehen, aber wie soll ich dieses Bedürfnis in einen Förderantrag, z.B. bei der DFG, kleiden? Der Antrag müsste ja kurz sein, eigentlich nur aus wenigen Sätzen bestehen, denn sonst würde der Prozess der Antragstellung selbst wieder ‚ruhestörend‘ sein.

Langfristig verändert sich mit der Exzellenzinitiative die Wissenschaft, denn es ist ein ernstzunehmender Unterschied, ob Entscheidungen über Schwerpunkte, Gegenstände und vor allem Methoden der Wissenschaft rationalen Ableitungen aus den jeweiligen Forschungsfragestellungen folgen oder dem Anspruch, in einem Wettbewerb um Geld erfolgreich zu sein, der zwischen unterfinanzierten Universitäten ausgetragen wird.

Die Ergebnisse der ersten beiden Runden dieses großangelegten nationalen Wettbewerbs können sich sehen lassen. Es ist tatsächlich enorme Dynamik in das universitäre Wissenschaftssystem gekommen; man baut die oben erwähnte ‚Versäulung‘ zwischen

universitären und außeruniversitären Instituten ab, interdisziplinäre Projekte werden gemeinsam angelegt, Querschnittsthemen hochkooperativ bearbeitet, Ressourcen gemeinsam genutzt, Lösungen gemeinsam verwertet. Auf der anderen Seite hat der Wettbewerb aber schonungslos auch eine beträchtliche Disparität in der deutschen Forschungslandschaft offengelegt. Nie war die Schere zwischen Nord und Süd, vor allem zwischen West und Ost in der deutschen Wissenschaft so weit geöffnet wie derzeit. Die Folgen kumulieren, beschleunigen sich selbst, sozusagen nach dem Matthäusprinzip. Die besten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wandern ab in Richtung Bayern und Baden-Württemberg. Für die Politik sollte diese Entwicklung ein Signal sein, dass das freie Spiel der Kräfte auf Dauer keine gestaltende Wissenschaftspolitik ist.

Es müsste einmal berechnet werden, wie viel Zeit und Kraft Forscher und Forscherinnen in Deutschland in das Stellen von Anträgen bzw. das Absolvieren von Evaluationen zur Antragsverlängerung investieren, und zwar im Verhältnis zur originären wissenschaftlichen Arbeit. Es ist sicher nicht übertrieben, davon auszugehen, dass mindestens die Hälfte der Zeit nicht geforscht, sondern Förderanträge gestellt werden. Das kann man den Kollegen und Kolleginnen nicht einmal verübeln, denn sie sind für zahlreiche junge Nachwuchswissenschaftler verantwortlich, deren Arbeitsverhältnisse von der erfolgreichen Drittmittelinwerbung abhängen. Mich macht es aber schon gelegentlich depressiv, zuzuschauen, wie viel Geld für Gutachterverfahren, Reise- und Hotelkosten, Drucker und Papier, Präsentationsmaterialien, Übersetzungsbüros, Beratungsagenturen (ohne einen Coach und regelmäßige Supervisionen braucht man gar nicht anzutreten, und im Misserfallsfall braucht man im Grunde auch eine Therapie, für die aber niemand mehr Mittel bereitstellen dürfte) benötigt wird, für das ich mir auch andere Ausgabezwecke vorstellen könnte. Ganz gewiss hätte man unter Verzicht auf die zum Teil monströsen Antragsformate mehr Geld für die originäre wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung.

Man kann auf der anderen Seite nicht behaupten, all diese Tendenzen liefen der Kreativitätsentwicklung in der Wissenschaft zuwider – das Gegenteil ist der Fall, es gibt virtuose Antragskünstler –, nur über die Richtung der Kreativität wäre nachzudenken.

Ich hatte vor einiger Zeit ein Gespräch mit Kollegen aus den Sozialwissenschaften, die ein großes Forschungscluster aufbauen wollten, mit ausgeklügelten Strukturen, diversen

Gremien, einer Satzung und einer Geschäftsstelle (für die ein Koordinator eingestellt werden sollte) usw., aber als ich nach dem zu bearbeitenden Thema fragte, stellte sich heraus, dass vergessen worden war, darüber nachzudenken.

4. Vernunft in der Lehre (These: In der Lehre herrscht weniger Vernunft als in der Forschung)

Lassen Sie mich einen weiteren Gesichtspunkt aufgreifen. Da mir im Humboldtschen Sinne die Einheit von Forschung und Lehre so vernünftig scheint, will ich kurz noch darauf eingehen.

Mit dem frühen 19. Jahrhundert ist Wissenschaft zur *Methode des Erkennens* geworden, sie repräsentierte nicht mehr das kanonische Lehrgebäude des Mittelalters und auch nicht mehr die Summe des enzyklopädischen Wissens des 18. Jahrhunderts. Forschung trat auf die Tagesordnung.¹⁰ Die Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden ersetzte das bisherige Lehrer-Schüler-Modell, sie waren nicht mehr jeweils füreinander, sondern „beide für die Wissenschaft“¹¹ da. Die ursprünglich pädagogisch gedachte Konstellation der alten Universität erlosch. – mein Fach z.B., die Pädagogik, schloss bis ins späte 18. Jahrhundert noch ganz selbstverständlich die Universitäten in ihren Gegenstand ein (man denke an die *Hodegetik* als akademische Vernunftlehre¹²) –, zog sie sich von nun an auf die allgemeine Bildung in den Schulen zurück.

Von da ab datiert die auffällige Vernachlässigung der Lehre an den deutschen Universitäten. Seitdem kann man auf exzellentes Lehrgeschick und entsprechendes Engagement keine akademische Karriere mehr gründen. Besonderer Einsatz für die Lehre wird als Abschied von der Forschung interpretiert, Professoren verstehen und profilieren sich – jenseits der ursprünglichen Traditionen ihres Berufsstandes – als Forscher und nicht

¹⁰ Vgl. F. Schmithals, Pädagogik – die unmögliche Wissenschaft, in: E. Leitner/D. v. Queis/F. Schmithals (Hrsg.), Die pädagogische Herausforderung der Universität, Weinheim 1990, 7ff..

¹¹ W. v. Humboldt, Über die innere und äußere Organisation der höheren wissenschaftlichen Anstalten in Berlin (1810), in: ders., Werke in fünf Bänden IV (Schriften zur Politik und zum Bildungswesen) Stuttgart 1964, 256.

¹² Vgl. J. H. Olbertz, Hodegetik – hallesche Wurzeln einer universitätspädagogischen Denktradition im Licht der akademischen Freiheit, in: G. Jerouschek/A. Sames, (Hrsg.), Aufklärung und Erneuerung. Beiträge zur Geschichte der Universität Halle im ersten Jahrhundert ihres Bestehens (1694-1806), Hahn und Halle 1994.

als Lehrer. Als ich 1990 Gastprofessor in Bielefeld war, wollte die Universität als eine der ersten in Deutschland einen Preis für gute Lehre vergeben. Es fanden sich schnell Vorschläge zu herausragenden, von den Studierenden besonders geschätzten Kandidaten. Aber fast alle lehnten die Annahme des Preises ab – ja, sie erschrakten förmlich, denn sie fürchteten um ihren guten Ruf als Forscher.

Welche Argumente verbergen sich hinter diesen zutiefst unvernünftigen Vorbehalten? Was verbirgt sich hinter der verbreiteten Auffassung, es bedürfe gar keiner besonderen Anstrengungen zur Verbesserung der akademischen Lehre. Folgende Argumente begegnen mir bis heute immer wieder:¹³

1. Was in sich selber logisch und folgerichtig sei, teile sich auch von alleine mit, ohne dass es einer besonderen didaktischen Aufbereitung bedürfe; der Umkehrschluss wird merkwürdigerweise nicht gezogen.
2. An der Universität habe man es mit volljährigen und ‚final‘ erzogenen Menschen zu tun – wer in der Wissenschaft nicht wolle oder nicht könne, werde (und solle) scheitern, woran auch die ausgeklügeltste hochschulpädagogische Prävention oder gar Intervention nichts zu ändern imstande sei.
3. Der Versuch einer ‚Pädagogisierung‘ der Hochschule münde geradewegs in ihre Verschulung und unterminiere die akademische Lehr- bzw. Lernfreiheit.

Für das erstgenannte Argument, das *a priori* und nicht sehr phantasievoll eine Identität von Sachlogik und Lehrlogik voraussetzt, lassen sich immerhin berühmte Kronzeugen aufrufen: Goethes Faust mit der Verszeile „Es trägt Verstand und rechter Sinn / mit wenig Kunst sich selber vor“ oder George Bernard Shaw mit dem ironischen Ausspruch „Wer kann, der macht, wer nicht kann, lehrt“.

Aber schauen wir uns nur an, mit wie viel Unverstand und Unvernunft wir in Deutschland die sogenannte Bolognareform umgesetzt haben – wobei ich gar nicht in Frage stelle, dass diese Reform im Kern vernünftige Ziele verfolgt. Aber wie oft wurden dabei bestehende Curricula der Diplom- oder Magisterstudien einfach in die neuen Formate hinein-

¹³ Vgl. J. H. Olbertz, Hochschulpädagogik – Ende vom Anfang?, in: Pädagogik und Schule in Ost und West, Oldenburg 1991, 394.

gepresst. Wie oft wurde damit die Idee, curriculare Entlastungen durch mehr exemplarische Konzentration und berufspraktische Relevanz herbeizuführen, konterkariert? Wie schwer fiel und fällt es in den Studiengängen, sich von der Fiktion der Vollständigkeit zu verabschieden? Und mehr als einmal habe ich beobachtet, wie sich aus der Regel, jedes Modul sollte mit maximal einer Prüfung abgeschlossen werden, einfach mehrere ‚Teilprüfungen‘ ergaben, mit denen dem Geltungsbedürfnis eines jeden Professors Rechnung getragen wurde. Dass die Studierenden aus dem Staccato von Anforderungen gar keinen Ausweg mehr finden, kontemplative Suchphasen innerhalb des Studiums Seltenheitswert bekommen, ist bis heute kaum zur Kenntnis genommen worden. Für diese von ihnen fast schon resignativ ‚Bulimie-Studium‘ genannte Praxis kann man jedenfalls nicht eine Regierung oder den Staat verantwortlich machen; die Wurzel dieses Übels liegt mitten im Kern der Universität – in sozusagen hausgemachter Unvernunft.

5. Vernunft in der akademischen Selbstverwaltung

Ein letztes Thema wäre die elaborierte Unvernunft der Gremienuniversität (mit Endlositzungen, falsch verstandener Binnendemokratie, Kontrollwahn statt Mandatskultur und vielem mehr). Wir haben an der Humboldt-Universität z.B. drei Personalräte. Das liegt daran, dass es einen Personalrat für die Gruppe der Mitarbeiter und einen weiteren für die Studierenden (genauer: die studentischen Hilfskräfte, die nach einem eigenen Tarifvertrag an der Universität tätig sind) gibt. Nach Berliner Gesetzeslage verlangt das Vorhandensein zweier Personalräte einen ‚Hauptpersonalrat‘ – der sich damit als dritter hinzugesellt. Dieses Gremium ringt natürlich um Sinn und inszeniert in verlässlicher Regelmäßigkeit Beweise seiner Existenzberechtigung – auf Kosten unzähliger Universitätsmitglieder, die sich eigentlich am liebsten in der Forschung und in der Lehre engagieren würden. In der Regel ist es so, dass Einstellungen von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, soweit von Hochschullehrern betrieben, von den Personalräten abgelehnt werden. Das hat zur Folge, dass man als Präsident regelmäßig dorthin geht und die Interessen des Personals gegenüber dem Gremium vertritt.

Schluss

Aber wie immer es sich mit all diesen – natürlich subjektiv und zum Teil mit einem Augenzwinkern interpretierten – Aspekten tatsächlich verhält: Wenn man sich ansonsten in der Welt umschaute, kommt man doch wieder zu der Erkenntnis, dass Vernunft in der Welt der Wissenschaft noch am ehesten zu Hause ist. Selbst die beschriebenen Störungen sind ihr Daseins- und Funktionsbeweis. Nicht ohne Grund unterscheidet Aristoteles leidende und tätige Vernunft. Beides muss man als Präsident einer Universität aufbringen. Und sie bergen Erkenntnis – die wichtigste lautet: Wahrheit ist nicht immer ‚vernünftig‘. Anders verhält es sich mit Wahrhaftigkeit, der letztlich wichtigsten Prämisse von Vernunft. Nur mit ihrer Hilfe ist man in der Lage, Unvernunft in Vernunft zu konvertieren. Von Schelling stammt der schöne Satz: „Die Funktion der Vernunft ist es, (...) gerade am Negativen festzuhalten, wodurch eben der Verstand genötigt ist, das Positive zu suchen, dem allein jene sich unterwirft.“¹⁴ Wendet man das z.B. auf die deutsche Exzellenzinitiative an, kann sie doch noch zu einem vernünftigen Wettbewerb um die förderlichsten Bedingungen für Forschung und Lehre an einer Universität werden.

¹⁴ R. Eisler, Vernunft – Jacobi, Bolzano, Fichte, Hegel, in: ders., Wörterbuch der philosophischen Begriffe, Berlin 1904, <http://www.textlog.de/5493.html> (Stand 06.07.2012).

Autoren

Monika Appmann

Studium der Fächer Geschichte und Deutsch in Berlin, Freiburg und London; 1995 Abschluss des Ersten Staatsexamens für das Lehramt an Gymnasien. Seither Tätigkeiten vor allem im Bereich der internationalen Zusammenarbeit und externen Kommunikation, unter anderem als Mitarbeiterin in der Pressestelle der Vertretung der Europäischen Kommission in Bonn, als Leiterin des Europäischen Verbraucherzentrums bei der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen und als Programmkoordinatorin in der Auswahlabteilung der Alexander von Humboldt-Stiftung. Seit Dezember 2011 Wissenschaftliche Koordinatorin bei der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina in Berlin.

Ruth Bendels

Studium der Literaturwissenschaften in Münster (1991-1997), Auslandsaufenthalt in Mexiko, Verlagsvolontariat und Tätigkeit im Lektorat, Promotion zum Verhältnis zwischen Naturwissenschaft und Literatur (2000-2004), Forschungsaufenthalt unter anderem an der Yale University. Verschiedene Tätigkeiten in den Bereichen Interdisziplinarität und Dialog Wissenschaft/Gesellschaft. Arbeit im Wissenschaftsmanagement seit 2007, bis 2011 für die Leibniz-Gemeinschaft (zuständig für Geistes- und Sozialwissenschaften, Forschungsmuseen, Politikberatung; Referatsleitung Wettbewerb), seit 2011 Leiterin der Geschäftsstelle der Jungen Akademie.

Walter Berka

Studium der Rechts- und Staatsphilosophie, Publizistik und Rechtswissenschaften an der Universität Salzburg (1967 – 1972), Promotion in Rechtswissenschaften und Habilitation in den Fächern Allgemeine Staatslehre, Verfassungs- und Verwaltungsrecht. 1992 bis 1994 Ordentlicher Professor für Öffentliches Recht an der Universität Linz und Vor-

stand des Instituts für Verwaltungsrecht. Seit 1994 Ordinarius für Verfassungs- und Verwaltungsrecht an der Universität Salzburg. Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät von 1998 bis 2003. Wirkliches Mitglied der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und Vorsitzender des Akademierates. Vorstandsmitglied der European Association for Education Law and Policy. 2005 Ernennung zum Mitglied des Österreichischen Wissenschaftsrates. Unter den Veröffentlichungen: Die Grundrechte. Grundfreiheiten und Menschenrechte in Österreich (1999); Autonomie im Bildungswesen (2002); Praxiskommentar zum Mediengesetz (zusammen mit Höhne, Noll, Heindl), 3. Auflage (2012); Lehrbuch Verfassungsrecht, 4. Auflage (2012).

Rainer Blatt

Studium der Physik, 1981 Promotion an der Universität Mainz bei Günter Werth. 1982 Postdoktorand in Boulder (USA), Arbeit mit John L. Hall auf dem Gebiet der Laserkühlung von Atomstrahlen. 1984 Assistent bei Peter Toschek an der Universität Hamburg, Arbeit mit einzelnen gespeicherten Ionen. 1994 Professor an der Universität Göttingen. Seit 1995 Professor am Institut für Experimentalphysik der Universität Innsbruck, seit 2003 Wissenschaftlicher Direktor am Institut für Quantenoptik und Quanteninformation der Österreichischen Akademie der Wissenschaften in Innsbruck. 2006 Schrödingerpreis der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, 2009 Carl-Zeiss-Preis zusammen mit I. Cirac, 2012 Stern-Gerlach-Medaille der Deutschen Physikalischen Gesellschaft.

Christian Brünner

Studium der Rechtswissenschaften an der Karl-Franzens-Universität Graz; 1959/60 Stipendium des American Field Service, Minneapolis, Minnesota/USA; 1976 Habilitation für Verfassungsrecht, Verwaltungsrecht, Allgemeine Staatslehre und Verwaltungslehre; 1978 Extraordinarius; 1980-2010 Ordinarius für Öffentliches Recht an der Universität Graz; 1983-1985 Dekan; 1985-1989 Rektor der Universität Graz; 1987-1989 Vorsitzender der Österreichischen Rektorenkonferenz; seit 1984 Funktionen in verschiedenen

internationalen und nationalen hochschulpolitischen Gremien (z.B. Executive Committee von TRACE, Paris; Hochschulplanungskommission; Präsidium des FWF; Rat für Technologieentwicklung etc.); 1991 bis 2009 Vorstandsvorsitzender der Ausbildungspartnerschaft Südösterreich/European Programmes for Technologies and Training; 1990-1994 Abgeordneter zum Nationalrat; 1996-2000 Klubobmann des Liberalen Forums im Steiermärkischen Landtag; seit 2003 Mitglied des Boards des ECSL Paris (European Centre for Space Law); 2004-2012 Stellvertretender Vorsitzender der wissenschaftlichen Steuerungsgruppe der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur AQA (Austrian Agency for Quality Assurance); seit 2009 korrespondierendes, seit 2012 Mitglied der International Academy of Astronautics. Forschungsschwerpunkte: Religionsrecht, Weltraumrecht, Kulturverwaltungsrecht (Bildung, Schule, Hochschule), Hochschulmanagement, Verwaltungslehre/New Public Management.

C. Giovanni Galizia

Studium der Biologie an der Freien Universität (FU) Berlin, 1993 Promotion in Zoologie an der University of Cambridge, UK, danach Postdoc am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie in Tübingen und am Institut für Neurobiologie an der FU Berlin. 1999-2004 Arbeitsgruppenleiter an der FU Berlin (finanziert von der VolkswagenStiftung), 2002 Habilitation in Zoologie. 2003-2005 Associate Professor for Entomology and Entomologist an der University of California, Riverside. Seit 2005 Professor für Zoologie und Neurobiologie an der Universität Konstanz, seit 2009 Direktor des Zukunftskollegs an der Universität Konstanz. Mitglied der Royal Norwegian Society of Sciences and Letters, Visiting Professor der Università Cagliari, Gründungsmitglied der „Jungen Akademie“ an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Leopoldina. Zahlreiche Mitgliedschaften und Veröffentlichungen in Zeitschriften. Monographien: Honeybee Neurobiology and Behavior (eds. Galizia, Eisenhardt, Giurfa, 2012, Springer), Heureka – Evidenzkriterien in den Wissenschaften (eds. Engelen, Fleischhack, Galizia, Landfester, 2010, Spektrum), Wie kommen die Düfte ins Gehirn (2010, Universitätsverlag Konstanz).

Caspar Hirschi

Studium der Geschichte und der deutschen Literatur in Fribourg (CH) und Tübingen (D). 2004 Promotion in frühneuzeitlicher Geschichte an der Universität Fribourg. 2007 Research Fellow am Clare Hall College in Cambridge (Lehre und Forschung an der History Faculty). 2010 Wechsel mit Ambizione-Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds an die Professur für Wissenschaftsforschung der ETH Zürich. Seit 2011 Professor für Allgemeine Geschichte an der Universität St. Gallen. Regelmäßige Beiträge für die Frankfurter Allgemeine Zeitung und gelegentlich für die Neue Zürcher Zeitung. In beiden Zeitungen neben Beiträgen zu historischen Themen auch Forderungen zur Reform der universitären Karrierewege, die 2011 im Deutschen Bundestag und 2012 im Schweizer National- und Ständerat diskutiert wurden. 2012 Veröffentlichung bei Cambridge University Press *The Origins of Nationalism: An Alternative History from Ancient Rome to Early Modern Germany*; derzeit Arbeit an einer Rollengeschichte des Experten, Kritikers und Intellektuellen vom 17. bis 21. Jahrhundert.

Christoph Kratky

Diplomstudium der Chemie und anschließendes Doktoratsstudium an der Eidgenössischen Technischen Hochschule in Zürich, Postdoc an der Harvard University, Cambridge (USA). Universitätsassistent am Institut für Physikalische Chemie der Universität Graz, Habilitation in Physikalischer Chemie (1985), Berufung zum Ordinarius für Physikalische Chemie der Universität Graz (1995). Sabbatical an der Arbeitsgruppe für Strukturelle Molekularbiologie, MPG, Hamburg, Gastprofessur an der Universität Innsbruck. Seit 2001 Mitglied der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Seit 2002 Referent und seit 2005 Präsident des österreichischen Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Barbara Kraus

Nach Studium der Physik (1994-1999) und Mathematik (1994-2003) in Innsbruck 2003 Promotion (Physik) in Innsbruck. Seit 2010 Assistenzprofessorin am Institut für Theoreti-

sche Physik in Innsbruck. 2010 START-Preis des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), 2011 Ludwig-Boltzmann-Preis der Österreichischen Physikalischen Gesellschaft.

Jürgen Mittelstraß

Nach Studium (1956-1961) der Philosophie, Germanistik und Evangelischen Theologie in Bonn, Erlangen, Hamburg und Oxford 1961 philosophische Promotion in Erlangen, 1968 Habilitation. 1970-2005 Ordinarius für Philosophie und Wissenschaftstheorie in Konstanz. 1997-1999 Präsident der Allgemeinen Gesellschaft für Philosophie in Deutschland. 2002-2008 Präsident der Academia Europaea (London). Seit 2005 Vorsitzender des Österreichischen Wissenschaftsrates. 1989 Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Unter den Veröffentlichungen: *Der Flug der Eule* (1989); (mit M. Carrier) *Geist, Gehirn, Verhalten* (1989, engl. 1991); *Leonardo-Welt* (1992); *Die Häuser des Wissens* (1998); *Wissen und Grenzen* (2001). Herausgeber: *Enzyklopädie Philosophie und Wissenschaftstheorie*, I-IV (1980-1996, 2. Auflage, in 8 Bänden, 2005ff.).

Jan-Hendrik Olbertz

Lehramtsstudium (1974-1978) in den Fächern Deutsch und Musik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, danach Forschungsstudium der Erziehungswissenschaft, 1981 Promotion. 1989 Habilitation mit der Arbeit „Akademisches Ethos und Hochschulpädagogik – eine Studie zu interdisziplinären theoretischen Grundlagen der moralischen Erziehung an der Hochschule“. 1992 Berufung zum Professor für Erziehungswissenschaft an der Universität Halle-Wittenberg. 2000-2002 Direktor der Franckeschen Stiftungen zu Halle. 2002-2010 Kultusminister des Bundeslandes Sachsen-Anhalt. Seit 2005 Mitglied im Präsidium des Deutschen Evangelischen Kirchentages. Seit 2010 Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin; dort Professor für Erziehungswissenschaft. Forschungsschwerpunkte: allgemeine und historische Bildungsforschung – insbesondere zur Hochschule –, Hochschulpädagogik, Erwachsenenbildung sowie kulturelle Bildung.

Hans Pechar

Studium der Erziehungswissenschaften an der Universität Wien. 1986-1996 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. 1990/91 Research Fellow am Center for Studies in Higher Education, UC Berkeley. Ab 1996 Assistent am Institut für interdisziplinäre Forschung, 2002 Habilitation. A.o. Professor für Hochschulforschung an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Mehrere Gastprofessuren an der University of British Columbia, Vancouver. Mitglied des Vorstands der „Gesellschaft für Hochschulforschung“ und im „Demokratiezentrum Wien“. Österreichischer Vertreter im Governing Board von OECD/CERI. Unter den Publikationen: Bildungsökonomie und Bildungspolitik (2006), mit Lesley Andres: Higher-Education Policies and Welfare Regimes: International Comparative Perspectives, in: Higher Education Policy (2011), Bildungsgerechtigkeit in der Wissensgesellschaft, in: Wirtschaftspolitische Blätter (2011).

Elmar Pichl

Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Graz (Mag.). Ab 1997 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Öffentliches Recht in Graz. Mai bis Oktober 1999 Leitung der Flüchtlings- bzw. Wiederaufbauprogramme von „World University Service Austria“ in Tetovo/Mazedonien bzw. Prishtina/Kosovo. 2000 bis Anfang 2007 in unterschiedlichen Funktionen tätig in der ÖVP-Bundespartei, zuletzt als Leiter der Abteilung Politik. 2007 bis 2010 (und einige Monate 2011) Kabinettchef im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (für die Minister Dr. Johannes Hahn, Dr. Beatrix Karl sowie interimistisch für Dr. Karlheinz Töchterle). Seit 1. Dezember 2010 stellvertretender Sektionsleiter in der Hochschulsektion des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (Bereichsleitung u.a. für Leistungsvereinbarungen und Rechtsangelegenheiten, Universitätssport, Weiterentwicklung der Lehrer/innenbildung einschließlich der Kooperation der Universitäten mit den Pädagogischen Hochschulen, Lifelong Learning). Diverse Funktionen bzw. Mitgliedschaften, u.a. seit August 2011 Aufsichtsratsvorsitzender OeAD-GmbH. Veröffentlichungen u.a. zu rechtlichen und politikwissenschaftlichen Fragen Südosteuropas, zu Integration und Migration, zu Kommunikation, Kampagnenführung und Wahlkampf sowie zur österreichischen Universitätspolitik und Hochschulentwicklung.

Andrea Schenker-Wicki

Nach dem Studium der Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften an der ETHZ und der Universität Zürich (1978-1986) Promotion in Fribourg (1990) und Habilitation in St. Gallen (1996). 1993-1997 Informationschefin der Nationalen Alarmzentrale (Einsatzorganisation des Bundes). 1997-2001 Chefin der Sektion Universitätswesen im Bundesamt für Bildung und Wissenschaft. Seit 2001 Ordinaria für Betriebswirtschaftslehre und Direktorin der Executive MBA Weiterbildung an der Universität Zürich. Forschungsschwerpunkte in Performance Management, Hochschulmanagement und Systemtheorie. Visiting Positions an der Wirtschaftsuniversität Wien und der Stern School of Business der New York University. Von 2008-2012 Präsidentin des wissenschaftlichen Beirats des Organs für Akkreditierung und Qualitätssicherung der schweizerischen Hochschulen. Seit 2010

bzw. 2012 Mitglied im Österreichischen Wissenschaftsrat und im Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierat. 2012 Wahl zur Vizerektorin der Universität Zürich.

Catharine R. Stimpson

University Professor and Dean Emerita of the Graduate School of Arts and Science at New York University. Author of a novel, editor of eight books, and author of over 150 monographs, essays, and reviews in the fields of culture, education, literature, and women and gender studies. In 1974, founding editor of *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, now a leading international journal. She has lectured at approximately 400 colleges, universities, other organizations, and conferences inside and outside of the United States. She has served as the President of the Modern Language Association and of the Association of Graduate Schools. Active in non-profit organizations, she works with the Open Society Foundation, Union Theological Seminary, and Creative Capital, the innovative arts organization, where she chaired the board. She holds degrees from Bryn Mawr College, Cambridge University, and Columbia University, and is the recipient of 13 honorary degrees.

Margret Wintermantel

Nach Studium (1966-1970) der Psychologie und Publizistik in Mainz 1972 Promotion (Dr. rer. nat.); 1986 Habilitation in Heidelberg. Seit 1992 Universitätsprofessorin an der Universität des Saarlandes. 2000-2006 Präsidentin der Universität des Saarlandes. 2006-2012 Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Seit 2012 Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD). 2005 Ritter der Ehrenlegion. 2009 Verdienstkreuz 1. Klasse der Bundesrepublik Deutschland. Unter den Veröffentlichungen: *Forschung zwischen Bildung und Ausbildung*, in: K.M. Girardet/W. Brücher/G. Sauder (Hg.), *Bildung. Ziele – Wege – Probleme*, St. Ingbert 2004, 275-286; *Verstehen von Personenbeschreibungen*, in: G. Rickheit/T. Herrmann/W. Deutsch (Hg.), *Psycholinguistik. Ein internationales Handbuch*, Berlin/New York 2003, 643-652; *Die sprachliche Darstellung von Sachverhalten und Ereignissen*, in: T. Herrmann/J. Grabowski

(Hg.), Enzyklopädie der Psychologie, I, Göttingen ect. 2003, 659-685; Eindrucksbildung aus Personbeschreibungen: Der Einfluss der syntaktischen Kohärenz auf die soziale Kognition, Zeitschrift für Sozialpsychologie 33 (H), 2002, 45-64.

Robert Wolf

Chemiestudium (1997-2002) in Leipzig und Cambridge; 2005 Promotion an der Universität Leipzig, anschließend Forschungsaufenthalte an der University of California, Davis, und der Vrije Universiteit Amsterdam; 2008-2011 Nachwuchsgruppenleiter an der Universität Münster; seit 2011 Professor für Anorganische Chemie an der Universität Regensburg; Mitglied der Jungen Akademie seit 2009. Forschungsinteressen: Die Synthese neuer metallorganischer Verbindungen und ihre Anwendung in katalytischen Reaktionen.

