

## Wissenschaft als Beruf: ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848

Keller, Andreas

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
W. Bertelsmann Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keller, A. (2011). Wissenschaft als Beruf: ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848. In K. Himpele, A. Keller, & A. Ortman (Hrsg.), *Traumjob Wissenschaft?: Karrierewege in Hochschule und Forschung* (S. 13-18). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6001592w013>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>



## Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848

von: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hg.)

DOI: 10.3278/6001592w013

Erscheinungsjahr: 2011  
Seiten 13 - 18

**Schlagerworte:** Beruf, Beschäftigungsstruktur, Deutschland, Forschung, Geschichte, Hochschule, Wissenschaft

Wissenschaft als normaler Beruf - diese Forderung stellt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in ihrem Templiner Manifest. Diese wurde auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz im September 2010 entwickelt und spitzt die Forderungen zu Reformen der Personalstruktur in zehn Punkten zu. Dabei wird deutlich, dass die fehlende Planbarkeit und die fehlende Absicherung zentrale Probleme sind. Diese Probleme sind jedoch keinesfalls neu, sondern können auf eine lange Tradition im deutschen Wissenschaftssystem zurückgreifen. Der Autor zeichnet die auch historisch gewachsenen Ursachen für die wichtigsten Probleme der Beschäftigungsstruktur in der Wissenschaft nach. Dabei benennt er Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung.

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz  
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

### Zitiervorschlag

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hg.): Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848. Bielefeld 2011. DOI: 10.3278/6001592w013

## Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848<sup>1</sup>

*Andreas Keller*

Wissenschaft als normaler Beruf – diese Forderung stellt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in ihrem Templiner Manifest. Diese wurde auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz im September 2010 entwickelt und spitzt die Forderungen zu Reformen der Personalstruktur in zehn Punkten zu. Dabei wird deutlich, dass die fehlende Planbarkeit und die fehlende Absicherung zentrale Probleme sind. Diese Probleme sind jedoch keinesfalls neu, sondern können auf eine lange Tradition im deutschen Wissenschaftssystem zurückgreifen.

Bereits im 19. Jahrhundert wurden die Strukturdefizite der Personalstruktur der deutschen Universität thematisiert (vgl. grundlegend: Busch 1959; Bock 1972; Keller 2000a: 29 ff.). Zu diesem Zeitpunkt wuchs die Anzahl der Studierenden erheblich an, die Universitäten entwickelten sich so zunehmend zu Großbetrieben. Aus den beschaulichen kleinen Einrichtungen wurden wachsende Institutionen, die einen entsprechenden Personalbedarf auswiesen. Der Anstieg der Studenten wurde jedoch nicht durch einen entsprechenden Anstieg der regulären Professuren ausgeglichen. Vielmehr differenzierte sich die Hochschullehrerschaft zunehmend aus: Neben den ordentlichen Professoren (Ordinarien) etablierten sich außerordentliche Professoren (Extraordinarien) ohne Selbstverwaltungsrechte und mit geringerer Bezahlung. Die Einführung der Habilitation als zusätzlicher Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur führte zur Entstehung der neuen Personalkategorie der Privatdozenten: habilitierte, aber noch nicht berufene Hochschullehrer, die zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet waren – zum Teil über viele Jahre und ohne die Garantie, am Ende tatsächlich Professor zu werden. Der Anteil der ordentlichen Professoren unter den Hochschullehrern betrug 1910 nur noch 32 % – bei 22 % außerordentlichen Professoren und 37 % Privatdozenten; die außerordentlichen Professoren und Privatdozenten hielten 72 % aller Vorlesungen an den Universitäten des Deutschen Reichs (Busch 1959: 76, 111).

Gegen diese Missstände formierte sich im Zuge der bürgerlichen Revolution 1848 eine regelrechte „Nichtordinarienbewegung“ (vgl. Keller

1 Der folgende Beitrag ist in Teilen eine überarbeitete Fassung von Keller/Himpele 2011.

2000a: 40 ff. und die dort angegebene Literatur). Auf der *Beratenden Versammlung der deutschen Hochschullehrer* 1848 in Jena wurde die Forderung nach einem *Corpus Academicum* erhoben, dem neben den ordentlichen Professoren auch die Nichtordinarien sowie die Studenten angehören sollten. Letztlich ging es dabei um eine Zuerkennung von Statusrechten an die Nichtordinarien und damit eine Mitgliedschaft in der Körperschaft Hochschule. Der Protest blieb jedoch ohne Erfolg: Ebenso wie die Revolution scheiterte 1849 die Studenten- und Nichtordinarienbewegung.

Die Strukturprobleme an den deutschen Hochschulen blieben jedoch bestehen. Nach wie vor war das Erlangen einer Professur fast die einzige Möglichkeit, dauerhaft wissenschaftlich an einer Hochschule beschäftigt zu sein. Die 1909 gegründete *Vereinigung außerordentlicher Professoren* und der 1910 gegründete *Verband Deutscher Privatdozenten*, die 1912 zum *Kartell deutscher Nichtordinarien* fusionierten, griffen das Thema wieder auf und versuchten, Verbesserungen für die Nichtordinarien durchzusetzen. „Sie versuchten vor allem, das harte Los der statusniedrigen Gruppen [...] zu verbessern, vor allem ihre katastrophale finanzielle Lage“ (Fröhlich 2002: 267). Letztlich sollte es aber bis zur Hochschulreform der sechziger und siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts nicht gelingen, die Personalstruktur der deutschen Ordinarienuiversität zu brechen.

Erst um 1968 wurde das Thema der universitären Personalstruktur wieder breiter aufgegriffen und politisiert: Parallel zur Studierendenbewegung formierte sich eine Assistent/-innenbewegung. Die Bundesassistentenkonferenz (BAK) legte das *Kreuznacher Hochschulkonzept* vor, 1969 folgten die Vorschläge der BAK zur „Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur“ (Bundesassistentenkonferenz 1968 und 1970, vgl. Keller 2000b). Die Situation, in der sich die sogenannten „Nachwuchswissenschaftler/-innen“ befanden, wurde 1969 auch vom *Spiegel* aufgegriffen. Über den langen und unsicheren Weg hin zu einer Professur hieß es hier: „Den Ruf auf einen ordentlichen Lehrstuhl erhält er in der Regel nur, wenn er die Ochsentour der Universitäts-Karriere mit viel Zeit, Geduld und Anpassungsbereitschaft ohne Murren hinter sich bringt. Im Verlaufe dieser Aufstiegs-Arbeit vom Assistenten bis zum Ordinarius stellt sich dann mitunter ein, was der Göttinger Politologe Professor Rudolf Schuster so umschrieb: ‚ein vielfach gebrochenes Rückgrat‘“ (Der Spiegel 14/1969: 50).

Herzstück des BAK-Reformkonzepts war die Forderung nach Einführung von Assistenzprofessuren anstelle der Assistenturen. Nach dem

Motto „Wer lehrt ist Hochschullehrer“ sollten sie mit den Professorinnen und Professoren gleichgestellt werden und die gleichen Aufgaben wie diese wahrnehmen. Den Unterschied zu den Professoren sah die BAK allein darin, dass die Assistenzprofessorinnen und -professoren aufgrund ihrer geringeren Erfahrung einen höheren Lernbedarf hatten und Nachweise ihrer besonderen Befähigung für die Bewerbung auf eine Professur zu erbringen hatten. Ihnen sollte daher ein höherer Zeitanteil für Forschungstätigkeiten sowie für die Zusammenarbeit mit dem „Interdisziplinären Zentrum für Hochschuldidaktik, Berufsforschung und Forschungsökonomik“ eingeräumt werden, das nach dem Reformkonzept der BAK an allen Hochschulen eingerichtet werden sollte.

Die BAK forderte die Abschaffung der Habilitation, weil diese „nicht nur die Leistungen, sondern unter dem tradierten Kooptationsgesichtspunkt auch den Mann als solchen“ beurteilte und damit eine Funktion wahrnahm, die eigentlich der konkreten Entscheidung über eine Stellenbesetzung vorbehalten bleiben sollte (Bundesassistentenkonferenz 1970).<sup>2</sup> Die – durchaus für notwendig erachtete – Fortbildung der Assistenzprofessorinnen und -professoren sollte sich nicht in Abhängigkeit von einem Professor, sondern in Freiheit und Selbstbestimmung vollziehen.

Die Forderungen der BAK wurden 1976 mit dem Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes (HRG)<sup>3</sup> zumindest teilweise erfüllt: Die Lehrstühle wurden als Organisationseinheiten der Hochschulselbstverwaltung abgeschafft, die Assistenturen in Hochschulassistenturen umgewandelt. Diese hatten zwar nicht die Selbstständigkeit der von der BAK geforderten Assistenzprofessuren oder der späteren Juniorprofessuren, aber die Zuordnung zu einem Professor wurde zugunsten der Zuordnung zum Fachbereich aufgehoben. Damit war eine wesentliche Voraussetzung für eine stärkere Unabhängigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen. Allerdings wurden diese Reformen schon bald wieder zurückgenommen. Bereits 1985 wurden die traditionellen wissenschaftlichen Assistent/-innen wiedereingeführt, zudem die Personalkategorien der Oberassistent/-innen und Obergeringenieur/-innen als zusätzliche Karrierestufe zwischen Habilitation und Professur geschaffen, also eine neue

2 Mit der Formulierung „den Mann als solchen“ hatte die BAK – unbeabsichtigt – auf eine zentrale Funktion des Selbstkooptationsmechanismus und Initiationsritus der Habilitation aufmerksam gemacht: die strukturelle Ausgrenzung von Frauen aus verantwortlichen Positionen in der Wissenschaft. Unbewusst, weil die BAK im Übrigen das in dieser Zeit eklatante Problem der strukturellen Ausgrenzung von Frauen komplett aus ihren Analysen und Reformkonzeptionen ausblendete.

3 Das HRG hat 2006 nach der Föderalismusreform I seine Bindekraft verloren.

Personalkategorie für den habilitierten „wissenschaftlichen Nachwuchs“ erfunden und auf diese Weise die Hochschullehrerlaufbahn noch weiter verlängert. In einer weiteren HRG-Novelle wurden schließlich 1986 die Befristungsregelungen der §§ 57a ff. eingeführt, seit 2007 regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die sachgrundlose Befristung bei Stellen in der Wissenschaft. Damit bekamen die Hochschulen ein rechtssicheres Instrument in die Hand, um als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnete hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler immer wieder befristet zu beschäftigen – auch in Fällen, in denen dies nach allgemeinem Arbeitsrecht oder geltenden Tarifverträgen vor 1986 nicht zulässig war.

Die durch die halbherzigen und nach kurzer Zeit wieder zurückgenommenen Neuordnungsansätze im HRG ins Stocken geratene Debatte um eine Reform der Personalstruktur an den Hochschulen wurde in den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts von gewerkschaftlicher Seite neu angestoßen. Richtungweisend für die Positionsbestimmungen waren die Arbeiten von Harro Plander, der in Anlehnung an die Diskussion im angelsächsischen Raum um den „scientific worker“ das Reformmodell „Wissenschaft als Beruf“ politisch operationalisierbar machte (vgl. insbesondere Plander 1986). Ausgangspunkt des Ansatzes von Plander und der Beschlusslage der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit ihrem Gewerkschaftstag 1986 ist die Forderung, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Ausübung von Wissenschaft als Beruf in einem gesicherten Status zu ermöglichen und auf diese Weise zu einer Professionalisierung wissenschaftlicher Tätigkeit in Forschung und Lehre beizutragen – auch wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keine Professur innehaben. Plander forderte seine Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich dazu auf zu akzeptieren, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Der dadurch eingeleitete Paradigmenwechsel gewerkschaftlicher Strategie eröffnete zugleich eine stärkere Orientierung auf den Tarifvertrag als neues Instrument zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen an den Hochschulen neben dem traditionellen, auf den Beamtenstatus zugeschnittenen Weg der Gesetzgebung.

Einen anderen Versuch, die Strukturen aufzubrechen, wurde durch die Regierung Schröder unternommen: Durch die Einführung der Juniorprofessur 2002 sollte eigentlich die Habilitation als Voraussetzung für eine Professur vollständig entfallen und eine neue Personalkategorie etabliert werden. Die Idee war richtig; letztlich scheiterten die Pläne jedoch, da die Habilitation beibehalten wurde (Keller 2004). Zudem wurden bisher nur

wenige Juniorprofessuren eingerichtet<sup>4</sup>, sodass sich die Ausgangslage heute gegenüber der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nicht wesentlich verbessert hat: Die akademische Laufbahn ist lang und steinig und wird erst mit der Berufung auf eine Professur abgeschlossen. Bis dahin gelten auch hoch qualifizierte Wissenschaftler/-innen als unselbstständiger und weiter auszubildender „wissenschaftlicher *Nachwuchs*“; die wenigen Ausnahmen im Rahmen von Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppenleitungen des Emmy-Noether-Programms bestätigen dabei die Regel eher, als sie aufzubrechen – zumal ihre wissenschaftspolitischen Aspekte noch hinter den Erwartungen zurückblieben (Gülker 2010).

Während die Abhängigkeit der nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein Kontinuum der deutschen Universitätsgeschichte seit dem 19. Jahrhundert ist, haben sich die Berufsperspektiven der Betroffenen in Hochschule und Forschung seit 1968 dramatisch verschlechtert. Profitierte die Generation der BAK noch von einem massiven Ausbau der Hochschulen Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre, ist die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere heute mit einem ungleich größeren Risiko verbunden. Entweder klappt am Ende der Ruf auf eine Professur, oder es droht eine berufliche Sackgasse: ohne weitere Beschäftigungsperspektive in der Wissenschaft und „überqualifiziert“ für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt.

Diese – zum Teil sehr alten – Strukturprobleme waren Thema der 4. Wissenschaftskonferenz der Bildungsgewerkschaft GEW in Templin. Auf Basis des *Templiner Manifests* formiert sich – nach der Nichtordinarien- und Privatdozentenbewegung des vorletzten und der Assistentenbewegung des letzten Jahrhunderts – eine neue Bewegung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung.

## Literatur

**Bock, Klaus-Dieter 1972:** Strukturgeschichte der Assistentur. Personalgefüge, Wert- und Zielvorstellungen in der deutschen Universität des 19. und 20. Jahrhunderts, Düsseldorf.

**Bundesassistentenkonferenz 1968:** Kreuznacher Hochschulkonzept. Reformziele der Bundesassistentenkonferenz. 2. Aufl. Bonn.

**Bundesassistentenkonferenz 1970:** Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur. 2. Aufl. Bonn.

**Busch, Alexander 1959:** Die Geschichte des Privatdozenten. Eine soziologische Studie zur großbetrieblichen Entwicklung der deutschen Universität, Stuttgart.

4 Für das Jahr 2008 zählt das Statistische Bundesamt 897 gegenüber 1.800 Habilitationen. Da eine Juniorprofessur in der Regel über einen Zeitraum von sechs Jahren läuft, stehen den 1.800 Habilitation rechnerisch 150 (abgeschlossene) Juniorprofessuren gegenüber.

- Fröhlich, Gerhard 2002:** Entstehung und Funktion wissenschaftlicher Gesellschaften, in: Kammerhofer-Aggermann, Ulrike: Ehrenamt und Leidenschaft. Vereine als gesellschaftliche Faktoren, Salzburg, 255–278.
- Gülker, Silke 2010:** Autonomer, aber weiter unsicher: Neue Führungspositionen haben das Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft nur wenig verändert, in: WZB-Brief Arbeit, Heft 5, 1–6.
- Keller, Andreas 2000a:** Hochschulreform und Hochschulrevolte. Selbstverwaltung und Mitbestimmung in der Ordinarienuniversität, der Gruppenhochschule und der Hochschule des 21. Jahrhunderts, Marburg.
- Keller, Andreas 2000b:** Ein uneingelöstes Vermächtnis. Konzeptionen zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen seit 1968, in: hochschule ost, Heft 3–4, 15–29.
- Keller, Andreas 2004:** Auslaufmodell Juniorprofessur, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 1038–1041.
- Keller, Andreas/Himpele, Klemens 2011:** Wissenschaftskarrieren im Umbruch. Strukturdefizite und Alternativen, in: BdWi et al. (Hg.): Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft. Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, Marburg, 9–12.
- Plander, Harro 1986:** Arbeitsplatz Hochschule. Wissenschaftspolitik, Beschäftigung und Personalstruktur im Hochschulbereich, Freiburg.