

### Kanzlerdämmerung in Bayreuth

Rosefeldt, Tobias

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

**Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Rosefeldt, T. (2019). Kanzlerdämmerung in Bayreuth. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-81933-0>

**Nutzungsbedingungen:**

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

**Terms of use:**

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Tobias Rosefeldt | Essay | 17.12.2019

## Kanzlerdämmerung in Bayreuth

*Als die Götter von den Flammen gänzlich verhüllt sind, fällt der Vorhang.*

Wagner, Götterdämmerung, 3. Akt

### Das Imperium schlägt zurück

Die Stellenstruktur an deutschen Universitäten bedarf dringend einer Reform, die zu mehr Arbeitsverhältnissen mit einer Entfristungsperspektive führt. Diese Einsicht hat sich in den letzten Jahren zunehmend ihren Weg in das akademische und außerakademische Bewusstsein gebahnt. Sie kommt nicht nur in diversen Stellungnahmen und Initiativen der *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW) zum Ausdruck,<sup>1</sup> sondern ist auch das zentrale Thema zweier Positionspapiere der *Jungen Akademie*<sup>2</sup> und wird von vielen Vertreter:innen des akademischen Nachwuchses geteilt. In etlichen Fächern wird zudem deutlich, dass die gegenwärtige Stellenstruktur unzumutbar für die darin Beschäftigten ist, dass sie entscheidende Nachteile beim Werben um die klügsten Köpfe auf dem internationalen akademischen Arbeitsmarkt mit sich bringt und außerdem die dringend erforderliche Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft erschwert.<sup>3</sup> Auch in den außerakademischen Medien stoßen die Argumente für eine Reform auf eine mehrheitlich positive Resonanz.

Mit der *Bayreuther Erklärung* haben nun erstmals die deutschen Universitätskanzler:innen Stellung bezogen und sich dezidiert für dasjenige System ausgesprochen, an dessen Selbstverständnis die Reformbemühungen rütteln.<sup>4</sup> Die Kanzler:innen haben drei Forderungen formuliert: Erstens wollen sie anerkannt wissen, „dass ein wesentlicher gesetzlicher und gesellschaftlicher Auftrag der Universitäten darin besteht, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren und zu fördern“. Diese Qualifikation bereite „überwiegend auf eine berufliche Karriere außerhalb des Wissenschaftssystems vor“. Zweitens wird der „Erhalt und die Entwicklung von Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen entsprechend den angestrebten Qualifizierungszielen“ gefordert, denn nur solche Befristungsmöglichkeiten könnten garantieren, dass jeder akademischen Generation ausreichend Qualifizierungsstellen zur Verfügung stünden. Die zum Beispiel von der GEW erhobene Forderung nach mehr entfristeten Stellen im Mittelbau würde somit die „besondere Funktion des Wissenschaftssystems unterlaufen und mittelbar den Fachkräftemangel in Wirtschaft und Gesellschaft weiter verstärken“. Drittens fordert die *Bayreuther Erklärung* eine „nachhaltige Finanzierung der Universitäten zum

Erhalt und zur Förderung verlässlicher und planbarer Qualifizierungschancen der nächsten Generationen“.<sup>5</sup>

Die entscheidende rhetorische und argumentative Nebelkerze des Positionspapiers ist die undifferenzierte Rede von *dem* wissenschaftlichen Nachwuchs und *dem* akademischen Mittelbau. Für alle zentralen Aspekte der Diskussion über Entfristung ist es entscheidend, innerhalb der so benannten Gruppe zwischen zwei Arten von Personen zu unterscheiden: Personen, die eine Promotion anstreben, und Personen in der Phase nach der Promotion, die sich für eine unbefristete Professur qualifizieren wollen. Beide Personengruppen werden derzeit überwiegend auf befristeten Stellen beschäftigt: die ersten auf befristeten Promotionsstellen, die zweiten auf befristeten Mitarbeiter:innen-Stellen mit der Möglichkeit zu Habilitation, auf Stellen von *Emmy-Noether*- oder Nachwuchsgruppen-Leiter:innen<sup>6</sup> oder auf Juniorprofessuren, von denen der Großteil nicht mit einer *Tenure-Track-Option*<sup>7</sup> verbunden ist.

Von welcher dieser beiden Gruppen (Promovierenden oder Postdocs) sprechen die Kanzler:innen in ihrer Erklärung? Die vorgetragenen Argumente passen ausschließlich zur Gruppe der Promovierenden. Nur die von Promovend:innen besetzten Positionen bereiten „überwiegend auf eine berufliche Karriere außerhalb des Wissenschaftssystems vor“ und nur die dauerhafte Besetzung dieser Stellen durch Entfristung ihrer Inhaber:innen würde „mittelbar den Fachkräftemangel in Wirtschaft und Gesellschaft weiter verstärken“. Es ist also erst einmal naheliegend, die Forderung der Kanzler:innen dahingehend zu verstehen, dass Promovierende auch in Zukunft nicht in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt werden sollten. Ist diese Forderung nicht völlig legitim?

Natürlich ist sie das. Promotionen sollen die Fähigkeit nachweisen, eigenständige wissenschaftliche Arbeit auf hohem Niveau leisten zu können. Wie könnte man jemandem guten Gewissens eine Dauerstelle in der Wissenschaft geben, der diesen Nachweis noch nicht erbracht hat? Allerdings hat keine der Parteien, die für eine Reform des Stellensystems plädieren, je etwas Gegenteiliges verlangt. Weder die GEW, noch die *Junge Akademie*, noch irgendjemand anderes, der sich öffentlich für eine Reform ausgesprochen hat, hat die absurde Forderung erhoben, Doktorand:innen auf unbefristeten Stellen zu beschäftigen. Die GEW engagiert sich zwar auch gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Promotionsphase, aber dies zielt auf Befristungen, die kürzer dauern, als man zum Promovieren braucht. Das deckt sich – zumindest dem Wortlaut nach – mit der von den Kanzler:innen ausgegebenen Losung, dass sich die Befristungsdauer an den „angestrebten Qualifizierungszielen“ orientieren soll.

Damit die *Bayreuther Erklärung* also kommunikativ überhaupt Sinn ergibt, muss man sie als Ausdruck der Forderung verstehen, Wissenschaftler:innen auch in der Phase zwischen Promotion und Erstberufung auf eine W2- oder W3-Professur weiter befristet und ohne *Tenure Track* zu beschäftigen. Welche Argumente finden wir für diese Forderung in der Erklärung? Das Argument des gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrags zur Qualifikation von wissenschaftlichem Nachwuchs für den außerakademischen Arbeitsmarkt kann nur die Befristung bis zur Promotion rechtfertigen. Der außerakademische Arbeitsmarkt schreit ja nicht gerade nach arbeitslosen Privatdozent:innen Mitte 40. Und dass mehr Entfristung die Aufstiegsmöglichkeiten nach der Promotion auf dem innerakademischen Arbeitsmarkt für eine ganze Generation blockiert, wäre nur dann zu befürchten, wenn in einem Fach sämtliche Mittelbaustellen in Deutschland auf einmal unbefristet besetzt werden würden. Das ist nicht nur ein *de facto* völlig unrealistisches Szenario, sondern wurde ebenfalls nie von jemandem gefordert. Andere Gründe gegen mehr Entfristung werden in der Erklärung nicht genannt.

Wir stellen also fest: Für die einzige kommunikativ sinnvolle Forderung in der *Bayreuther Erklärung* wird darin überhaupt kein Argument gegeben. Die Stellungnahme wirkt deswegen weniger wie ein ernst gemeinter Debattenbeitrag, sondern vielmehr wie das trotzig Aufstampfen eines alten, inzwischen aber nicht mehr unhinterfragten Systems, dem schwant, dass es ihm bald an den Kragen geht. Dass ausgerechnet die Stadt der Uraufführung von Wagners *Götterdämmerung* zur Namenspatronin der Stellungnahme gekürt wurde, kann vor diesem Hintergrund als durchaus gelungen bezeichnet werden.

## **Worum es in der Bayreuther Erklärung eigentlich geht**

Aber wenn die Kanzler:innen sich nicht inhaltlich mit den neueren Vorschlägen für eine Reform der Stellenstruktur an den Universitäten auseinanderzusetzen wollen, weshalb haben sie diese Erklärung dann überhaupt abgegeben? Ein plausibler Anlass ist schnell gefunden. Am 3. Mai 2019 hat die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz* (GWK) die neue Bund-Länder-Vereinbarung *Innovation in der Hochschullehre* verabschiedet. Einen Monat später haben sich die Regierungschef:innen von Bund und Ländern auf dieser Grundlage auf den Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken* geeinigt, der den bisherigen Hochschulpakt ersetzen soll.<sup>8</sup> Beiden Beschlüssen waren lange und kontroverse Verhandlungen zwischen Bund und Ländern vorausgegangen, in denen es unter anderem auch um mehr unbefristete Stellen für das wissenschaftliche Personal ging. Der *Wissenschaftsrat* hatte die Erhöhung derartiger Beschäftigungsverhältnisse gefordert und zugleich empfohlen, die Zuweisung der Mittel an die Anzahl der jeweils vorhandenen

Professuren oder anderer Dauerstellen zu knüpfen.<sup>9</sup> Mit dieser Empfehlung hat sich der *Wissenschaftsrat* schließlich nicht durchgesetzt. In der Verwaltungsvereinbarung ist stattdessen das weniger rigide Instrument einer Selbstverpflichtungserklärung der Länder vorgesehen. Ein genauer Blick auf die Vorgaben für diese Erklärungen zeigt, wie sehr die vereinbarten Regelungen das Ergebnis eines Kompromisses sind.

Auf der einen Seite hat man sich gerade beim Thema Befristung ersichtliche Mühe gegeben, dass das Instrument der Selbstverpflichtung nicht wie ein zahloser Tiger wirkt: Das Ziel des Ausbaus dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse wird in Paragraph 1 Absatz 2 der Vereinbarung explizit genannt und die Richtlinien zu den Verpflichtungserklärungen (Paragraph 2) verweisen ausdrücklich darauf, dass die Länder insbesondere hinsichtlich dieses Ziels Stellung zu den Maßnahmen seiner Umsetzung beziehen müssen. Auf der anderen Seite lassen verschiedene Formulierungen im betreffenden Paragraph 2 den Ländern genügend Raum, das gemeinsam formulierte Ziel – die Schaffung von mehr dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen – letztlich doch nicht umzusetzen: Die Länder setzen alle Maßnahmen „in eigener Verantwortung“, nach „Konsultationen“ mit dem Bund um und sie „wählen die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen unter Berücksichtigung der hochschulplanerischen Zielstellungen eines Landes und der jeweiligen hochschulspezifischen Gegebenheiten und Herausforderungen aus“. In Anhang 1 zur Vereinbarung ist dann tatsächlich der Ausbau von Dauerbeschäftigungen gar nicht mehr als eigenes Ziel, sondern nur als eine von drei möglichen und „beispielhaften“ Maßnahmen zur Verbesserung der Betreuungssituation genannt. Das alles lässt viel Platz für Abweichungen vom zuerst formulierten Ziel – ebenso wie für deren Legitimation.

Der Eindruck, dass diese Hintertür in die Bund-Länder-Vereinbarung ganz bewusst eingebaut wurde, verstärkt sich in Anhang 2 der Vereinbarung, der unter anderem das Verfahren zur Erstellung der Verpflichtungserklärungen regelt. Zwischen Herbst 2019 und Januar 2020 sollen die Länder einen ersten Entwurf vorlegen, der zuerst vom Bund und dann von der GWK „geprüft“, in „Facharbeitsgruppen besprochen“ und „aus einer länderübergreifenden und überregionalen Perspektive heraus betrachtet“ wird. Bund und GWK können „Empfehlungen und Änderungsvorschläge übermitteln“, es sind „Anpassungen durch das Land [...] möglich“. Im Sommer 2020 werden die finalen Verpflichtungserklärungen dann von der GWK „zur Kenntnis genommen“ und „veröffentlicht“.

Diese Verfahrensbeschreibung macht zweierlei klar: 1. Der Bund hat keinerlei rechtlich bindende Möglichkeiten, die Länder daran zu hindern, die ihnen im Rahmen des Bund-

Länder-Pakts zur Verfügung gestellten Mittel doch nicht zum eigentlich anvisierten Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen zu verwenden. 2. Die Länder können die Mittel nicht „einfach so“ anders verwenden, sondern stehen dabei unter einem gewissen Rechtfertigungsdruck gegenüber Bund, GWK und Öffentlichkeit. Um vom festgelegten Ziel abzuweichen, brauchen sie also ein plausibles Narrativ, weshalb sich die Schaffung von mehr unbefristeten Stellen eben doch nicht mit der „hochschulplanerischen Zielstellungen“ eines Landes oder den „jeweiligen hochschulspezifischen Gegebenheiten und Herausforderungen“ verträgt.

Ich halte es nun für naheliegend, die *Bayreuther Erklärung* als wichtigen, wenn nicht gar entscheidenden Beitrag zu einem solchen Narrativ zu verstehen. Für diese Kontextualisierung spricht nicht zuletzt, dass die Kanzler:innen ein genuines Interesse daran haben, die neuen Mittel nicht für Dauerstellen zu verwenden. Kanzler:innen sind die obersten Verwalter:innen ihrer Universitäten, und eine ihrer wichtigsten Aufgaben ist es, einen ausgeglichenen Universitätshaushalt vorzulegen. Dafür aber ist das gegenwärtige Befristungssystem viel praktikabler als seine Alternative und zwar aus zwei Gründen:

(i) Aufgrund der Gehaltsprogression in den Erfahrungsstufen innerhalb einer Besoldungsgruppe werden die Angestelltenstellen für die Universität teurer je länger sie schon besetzt sind. Für eine Mitarbeiter:innen-Stelle in der Besoldungsgruppe E13 muss zum Beispiel sechs Jahre nach dem Einstieg in Erfahrungsstufe 1 bereits etwa 25 Prozent mehr Bruttolohn gezahlt werden. In der Erfahrungsstufe 6 liegt der Lohnunterschied bei fast 50 Prozent. Für eine Universität ist es deswegen viel billiger, Mittelbaustellen in der Phase nach der Promotion als befristete Habilitationsstellen auszuschreiben, die nach sechs Jahren wieder neu besetzt werden können.

(ii) Kanzler:innen haben nicht selten die Aufgabe, Haushaltslöcher zu stopfen, die durch nicht nachhaltig finanzierte Projekte und Versprechen entstanden sind. So sind beispielsweise in den letzten beiden Jahrzehnten an vielen Universitäten zahlreiche neue Stabsstellen in der zentralen Universitätsverwaltung für Aufgaben wie Drittmittelakquise, Alumni-Networking, Marketing, Strategieentwicklung und anderes geschaffen worden. An meiner eigenen Universität ist es üblich, die durch diese Stellen entstandenen Haushaltslöcher dadurch zu stopfen, dass den Fakultäten Sparauflagen vorgegeben werden. Die Vorgaben werden dann in der Regel dadurch erfüllt, dass vakante Stellen im Mittelbau für ein oder zwei Semester nicht besetzt werden. Das geht relativ geräuschlos vor sich, weil dafür kein Eingriff in den Stellenplan nötig ist. Deswegen bleibt auch die Anzahl der Studierenden, die ein Fach aufnehmen und versorgen muss, konstant – denn diese

richtet sich nach den offiziellen Kapazität seines Lehrkörpers. Solche „leisen“ Kürzungsrunden funktionieren natürlich dann am besten, wenn möglichst häufig Stellen frei werden. Und das ist genau dann nicht mehr der Fall, wenn diese unbefristet besetzt werden.

Obwohl beide Gründe für Befristung (Gehaltsprogression und Sparauflagen) aus Sicht der Kanzler:innen durchaus nachvollziehbar sind, eignen sie sich schlecht dazu, das Festhalten am System der Massenbefristung in der Öffentlichkeit zu rechtfertigen. Einfacher ist es, das Prinzip der Befristung als unvermeidbaren Bestandteil einer am Leistungsprinzip orientierten Universität zu verkaufen, die ihren gesamtgesellschaftlichen Auftrag erfüllt. Das ist meines Erachtens der eigentliche Hintergrund der *Bayreuther Erklärung*.

Man kann als Reaktion auf dieses Narrativ deutlich machen, dass das Befristungssystem für die davon Betroffenen zu unakzeptablen Lebens- und Arbeitsbedingungen führt – in der Rede vom „akademischen Prekariat“ und in Initiativen wie *Frist ist Frust* findet diese Strategie ihren Ausdruck. So berechtigt und aus der Perspektive der GEW geradezu zwingend eine solche Argumentation ist, sie birgt auch Gefahren. Wer die Diskussion über Befristung primär anhand der klassischen Dichotomien des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konflikts führt, der akzeptiert, dass sich die Orientierung am Leistungsprinzip und die Herstellung gerechter und sozial verträglicher Arbeitsbedingungen als Antagonismus gegenüberstehen, zwischen dessen beiden Polen es im Einzelnen zu vermitteln gilt. Damit können die Entfristungsgegner:innen ihre Position als eine inszenieren, die einem dieser beiden Polen zu seinem unbestreitbaren Recht verhilft.

So rechtfertigt Dieter Kaufmann, Kanzler der Universität Ulm und gewählter Sprecher der deutschen Kanzler:innen, die Befristung in der Phase zwischen Promotion und Erstberufung in einem begleitenden Interview zur *Bayreuther Erklärung* als „Realität in einem leistungsbasierten, wettbewerblichen System, bei dem eine Bestenauslese zur Berufung als Professor führt. Man garantiert ja auch nicht jedem Teilnehmer beim Hawaii-Marathon beim Start, dass er als Erster durchs Ziel läuft.“<sup>10</sup> Das klingt ungemein suggestiv, und man muss kein:e Hellseher:in sein, um zu ahnen, dass wir viel Ähnliches zu lesen bekommen werden, wenn einzelne – oder vielleicht sogar alle? – Länder im nächsten Sommer in ihren Selbstverpflichtungserklärungen begründen werden, weshalb sie die Gelder aus dem neuen Bund-Länder-Pakt nun doch nicht zur Schaffung von mehr dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen ausgeben. In den spezifischen „hochschulplanerischen Zielstellungen“ des eigenen Landes, so wird es dann heißen, sei eben die Orientierung am Leistungsprinzip ganz groß geschrieben. Zusammen mit dem

Hinweis auf die Rolle der Universitäten für den außerakademischen Fachkräfte-Arbeitsmarkt werden die Länder damit bei einer CDU-Bildungsministerin sicher auf offene Ohren stoßen. Vor diesem Hintergrund muss betont werden, dass auch das Argument mit dem Leistungsprinzip nicht überzeugt. Das gegenwärtige System der Massenbefristung in der Phase nach der Promotion ist nicht nur überflüssig für ein an diesem Prinzip orientiertes Auswahlssystem. Es ist in verschiedenen Hinsichten sogar massiv leistungsmindernd.

## **Weshalb die Massenbefristung nach der Promotion leistungsmindernd ist**

Zuerst noch einmal ein paar Kennzahlen: Es ist allgemein bekannt, dass Deutschland einen im internationalen Vergleich überdurchschnittlichen hohen Anteil von befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen hat und dass dieser Anteil in den letzten Jahren zudem weiter gewachsen ist. Im Jahr 2006 waren in Deutschland 22,7 Prozent aller Wissenschaftler:innen unbefristet beschäftigt, im Jahr 2016 waren es nur noch 17,1 Prozent.<sup>11</sup> Problematisch sind dabei befristete Arbeitsverhältnisse in der Phase zwischen Promotion und Erstberufung, die statistisch gesehen etwa zehn Jahre dauert – vom Durchschnittspromotionsalter von etwa 32 Jahren<sup>12</sup> bis zum Durchschnittsalter der Erstberufung von ungefähr 42 Jahren.<sup>13</sup> Man kann davon ausgehen, dass in dieser Phase derzeit etwa vier Mal so viele Wissenschaftler:innen beschäftigt werden als schließlich eine unbefristete Professur bekommen können.<sup>14</sup> Ein Wettbewerbssystem, bei dem bekanntermaßen am Ende nur jede:r Vierte sein:ihr Ziel erreicht, setzt sicher gewisse Leistungsanreize. Man muss sich schließlich enorm anstrengen, um besser zu sein als die drei Viertel, die auf der Strecke bleiben. Die Frage ist allerdings, (a) ob die Methode „Bestenauslese durch Selektion zehn Jahre nach der Promotion“ tatsächlich alternativlos ist und (b) ob diese Methode nicht verschiedene Nebenwirkungen hat, die sich leistungshemmend auf das Wissenschaftssystem auswirken.

Die erste Frage ist schnell beantwortet. Weder in Princeton, Harvard, Oxford, Cambridge oder an der Sorbonne gibt es diese Variante der Bestenauslese. Dort wird ein naheliegenderes Alternativmodell praktiziert, das aus zwei Komponenten besteht: (i) einem extrem kompetitiven Wettbewerb um Dauer- oder *Tenure-Track*-Stellen direkt oder kurz nach der Promotion und (ii) Leistungsförderung in der Phase danach entweder durch Kontrolle (wie im *Tenure*-Verfahren) oder durch Anreize (wie im Beförderungssystem des englischen *Lecturer*-Systems). Man wird angesichts des akademischen Erfolgs der genannten Universitäten kaum behaupten wollen, dass das zu einem Leistungsabfall im Vergleich zu deutschen Universitäten führt. Es gibt darüber hinaus verschiedene Gründe, die dafür



sprechen, dass der ‚deutsche Sonderweg‘ bei der Bestenauslese nicht nur nicht alternativlos ist, sondern die Leistungsfähigkeit der Universitäten und ihres wissenschaftlichen Personals sogar stark vermindert.

## *1. Es werden zu viele Personen beschäftigt, die nicht gut genug sind.*

Im Moment machen wir es so: Wir lassen sehr viele Leute in den ersten zehn Jahren nach der Promotion an der Universität forschen und lehren, dann schmeißen wir drei Viertel davon raus und lassen nur noch ein Viertel die 25 Jahre, die statistisch bis zur Emeritierung verbleiben, weiterarbeiten. Nach der oben zitierten „Die Uni ist kein Ponyhof“-Logik von Dieter Kaufmann sind die rausgeworfenen 75 Prozent einfach nicht gut genug für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung. Nun kann man ohnehin infrage stellen, ob im System des späten Flaschenhalses wirklich immer die Besten überleben und nicht oft vielmehr die Risikoaffinen oder diejenigen, denen es biologisch möglich ist, erst mit Mitte 40 mit der Familienplanung zu beginnen. Aber ganz abgesehen davon hat jedes System mit einem späten und sehr engen Flaschenhals aus rein arithmetischen Gründen leistungsmindernde Effekte: Bei einer exemplarischen Fallzahl von 100 sind nach dem gegenwärtigen System die 75 Personen, die durch die Auswahl als nicht gut genug disqualifiziert werden, jeweils zehn Jahre in Forschung und Lehre beschäftigt, die 25 Besten etwa 35 Jahre. Diejenigen, die angeblich nicht gut genug sind, lehren und forschen also insgesamt 750 Jahre, die, die als geeignet befunden werden, 875 Jahre. Das bedeutet, dass nach dem gegenwärtigen Auswahlssystem etwa 46 Prozent der postdoktoralen Forschung und Lehre von Personen bestritten werden, die nach den systeminhärenten Auswahlkriterien letztlich nicht gut genug dafür sind! Das ist absurd. Wer daran interessiert ist, die Leistungsstärke des forschenden und lehrenden Personals im Ganzen zu fördern, der muss sich die Mühe machen, früh die Besten zu ermitteln, und diese dann dauerhaft an der Universität arbeiten lassen. In unserem Modell könnte man auf diese Weise – einen moderaten Schwund eingerechnet – etwa 50 Personen der exemplarischen 100 (anstatt der derzeitigen 25) eine dauerhafte akademische Karriere ermöglichen.

Das gegenwärtige Auswahlssystem krankt auch noch an einer anderen Stelle.

Mitarbeiter:innen-Stellen für die Phase nach der Promotion sind in Deutschland nicht nur befristet, sie sind zudem meist einzelnen Lehrstühlen zugeordnet, deren Inhaber:innen über die Besetzung weitgehend autonom entscheiden können. Das liegt an einer weiteren spezifischen Tradition des deutschen Universitätssystems: Hierzulande ist die Zuweisung von Mitarbeiter:innen-Stellen eine Währung, in der fachliche Anerkennung ausgezahlt wird. Denn dadurch können Professor:innen personalpolitisch die eigenen

Qualitätsstandards und thematischen Präferenzen durchsetzen, ohne sich mit den Kolleg:innen darüber abstimmen und einigen zu müssen. Bei der Besetzung von Mitarbeiter:innen-Stellen werden deswegen in der Regel keine derjenigen Maßnahmen angewendet, die die Orientierung des Leistungsprinzips im Falle der Besetzung von Professuren garantieren sollen (Besetzung durch eine Kommission, strenge Befangenheitsrichtlinien für die Mitarbeit in dieser Kommission, externe Gutachten, öffentliche Anhörung der Kandidat:innen). Vielmehr ist es in manchen Fächern und an manchen Orten gängige Praxis, die eigenen Postdoc-Stellen einfach mit den besten der eigenen Doktorand:innen zu besetzen, ein Verfahren, das bei der Besetzung beispielsweise einer Juniorprofessur zu Recht als skandalös empfunden würde. Letztlich drückt man sich mit dieser Praxis einfach um die Aufgabe, früh genug diejenigen Wissenschaftler:innen zu finden und zu fördern, deren Leistungen auch außerhalb der eigenen Lehrstuhl-Peer-Group Anerkennung finden.

*2. Auch die Leistung derer, die gut genug für eine Dauerstelle sind, wird gemindert.*

(i) Die Erstberufung auf eine Professur ist in Deutschland in den allermeisten Fällen damit verbunden, dass man die Universität und damit in der Regel auch den Wohnort wechseln oder zumindest pendeln muss – die daraus resultierenden Lebensmodelle sind alles andere als familien- oder, allgemeiner gesprochen, sozialfreundlich. Ebenso wenig mag es dem akademischen Leistungsvermögen zuträglich sein, zweimal pro Woche mit dem Zug quer durch Deutschland zu fahren und dann aus der Ferne noch Babysitter zu organisieren.

(ii) Auch wer irgendwann eine eigene Professur bekommt, ist in der Mehrzahl der Fälle bis dahin auf Stellen beschäftigt, die zumindest ihrer Rechtsform nach verschiedene Privilegien des eigenständigen wissenschaftlichen Forschens und Lehrens ausschließen. Man ist der:die Mitarbeiter:in *von* jemandem, der:die einem gegenüber weisungsbefugt ist. Wie sehr sich diese Rechtsform in der tatsächlichen Arbeitspraxis niederschlägt, ist sicher von Fall zu Fall verschieden. Aber dass ein Wissenschaftssystem der Spitzengruppe seines akademischen Nachwuchses nicht zutraut, selbstständig wissenschaftlich zu arbeiten, ist auch Ausdruck einer fehlenden Anerkennung von Leistung. Aus der Perspektive des amerikanischen Systems etwa ist die deutsche Praxis sehr befremdlich. Dort konkurrieren die besten Departments in einem Wettbewerb guter Arbeitsbedingungen um die besten Nachwuchskräfte.

(iii) Und wenn man dann schließlich eine Professur in Deutschland hat, leidet die eigene Leistungsfähigkeit massiv darunter, dass man eine:r von viel zu wenigen ist. Auch dazu ein

paar Zahlen. Die Anzahl der Professuren ist in Deutschland in den letzten 20 Jahren nahezu konstant geblieben, ihr prozentualer Anteil am wissenschaftlichen Personal ist dagegen von 24 Prozent auf 19 Prozent gesunken.<sup>15</sup> Im gleichen Zeitraum hat sich die Anzahl der eingeschriebenen Studierenden um etwa 60 Prozent erhöht.<sup>16</sup> Berücksichtigt man ferner all die neuen Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, die im Zuge der Bologna-Reform und der Exzellenzinitiative an deutschen Universitäten entstanden sind und die oft nicht an befristet beschäftigtes Personal delegiert werden können, ist klar, dass deutsche Professor:innen sehr viel weniger Zeit für ihre eigenen Kernaufgaben in Lehre und Forschung haben als noch vor 20 Jahren. Auch das ist stark leistungsmindernd und spricht dafür, befristete Stellen in Professuren (oder entsprechende Äquivalente) umzuwandeln.

### *3. Viele der Allerbesten werden vertrieben oder kommen erst gar nicht.*

Wir können gegenwärtig jungen Wissenschaftler:innen für die Phase vor der W2- oder W3-Professur kaum Angebote für eine Dauerstelle machen. Das bedeutet, dass viele Personen abwandern, weil sie genau dann ein Angebot für eine Dauerstelle im Ausland bekommen. In meinem eigenen Fach (Philosophie) ist das mittlerweile ein echtes Problem. Natürlich gibt es immer zahlreiche und auch gute Bewerber:innen für ausgeschriebene Stellen. Aber es gibt inzwischen viele, die lieber eine der verschiedenen Juniorstellen mit Entfristungsoption in England, Norwegen, Schweden, den Niederlanden oder inzwischen auch in Österreich und der Schweiz annehmen, als in Deutschland auf eine Dauerstelle weiter nur hoffen zu dürfen. Oft sind das gerade die Allerbesten, die, deren Forschung auch international große Anerkennung findet, sodass sie ein Angebot aus dem Ausland bekommen. Ob sie jemals wieder den Weg zurück an eine deutsche Universität finden, ist ungewiss.

Und natürlich vertreiben wir nicht nur einige der Besten, wir verhindern auch, dass sie aus dem Ausland zu uns kommen. Deutschland könnte mit seinen politischen, sozialen und finanziellen Rahmenbedingungen eigentlich ein sehr attraktiver Ort für Wissenschaftler:innen aus der ganzen Welt sein. Aber im Moment sind wir aufgrund unserer Stellenstruktur im Wettbewerb um die besten Köpfe international schlicht nicht konkurrenzfähig. Wir werden nie jemanden nach Deutschland locken können, der in seinem Heimatland eine Dauerstelle in Aussicht gestellt oder zugesprochen bekommen hat. Bei uns werden sich nur die bewerben, die das nicht geschafft haben.

### **Fazit**

Die Kanzler:innen versuchen, uns das deutsche System der Massenbefristung als einen notwendigen Bestandteil der Orientierung an den Zielen der Qualifikation des Nachwuchses und der Durchsetzung des Leistungsprinzips zu verkaufen. Wir sollten diesen Versuch als das durchschauen, was er ist: als Propaganda. Das gegenwärtige System bringt uns keinem der genannten Ziele näher. Es ist einfach nur billiger als seine Alternativen.

## Endnoten

1. Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.), Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt am Main 2012, online unter: [www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex](http://www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex) (9.12.2019).
2. Cornelis Menke / Moritz Schularick / Sibylle Baumbach / Robert Wolf et al., Nach der Exzellenzinitiative. Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten. Positionspapier der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie 2013, online unter: [www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen\\_broscheuren/2013\\_Publikation\\_Personalstruktur.pdf](http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/2013_Publikation_Personalstruktur.pdf) (9.12.2019); Jule Specht / Christian Hof / Julia Tjus / Wolfram Pernice / Ulrike Endesfelder, Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie 2017, online unter: [www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen\\_broscheuren/JA\\_Debattenbeitrag\\_Department-Struktur.pdf](http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf) (9.12.2019).
3. Hans-Johann Glock / Thomas Grundmann / Rahel Jaeggi / Cornelis Menke / Jean Moritz Müller / Dominik Perler / Tobias Rosefeldt / Achim Stephan / Christine Tiefensee, Nachhaltige Nachwuchsförderung. Vorschläge zu einer Strukturreform an Instituten für Philosophie. Ein gemeinsames Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Philosophie und der Gesellschaft für Analytische Philosophie, online unter: [gap-im-netz.de/images/gap/Nachhaltige%20Nachwuchsfoerderung.pdf](http://gap-im-netz.de/images/gap/Nachhaltige%20Nachwuchsfoerderung.pdf) (9.12.2019).
4. Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands, Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten, online unter: [www.uni-kanzler.de/fileadmin/user\\_upload/05\\_Publikationen/2017 - 2010/20190919\\_Bayreuther\\_Erklaerung\\_der\\_Universitaetskanzler\\_final.pdf](http://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017 - 2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf) (9.12.2019).
5. Ebd.
6. Das *Emmy-Noether-Programm*, benannt nach der deutschen Mathematikerin, ist eine Förderungsmöglichkeit der *Deutschen Forschungsgemeinschaft* (DFG), bei der sich die Teilnehmer:innen durch die Leitung einer Nachwuchsforschungsgruppe für die

Tätigkeit als Hochschullehrer:innen qualifizieren.

7. Ebenso wie die Qualifikationsprofessur mit Entwicklungszusage bedeutet ein *Tenure Track* die Option, nach einer befristeten Bewährungszeit (oft mehrere Jahre) eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. Begriff und Modell kommen aus dem angelsächsischen Universitätssystem.
8. Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern vom 06. Juni 2019, Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*, online unter:  
[www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-ZV\\_Studium\\_und\\_Lehre\\_staerken.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-ZV_Studium_und_Lehre_staerken.pdf) (9.12.2019).
9. Wissenschaftsrat, Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt. Positionspapier, Trier 2018, S. 42 f., 54 f., online unter:  
[www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7013-18.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7013-18.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (9.12.2019).
10. Bernd Kramer (im Interview mit Dieter Kaufmann), „Wer in die Wissenschaft geht, sollte wissen, worauf er sich einlässt“, in: Süddeutsche Zeitung, 24.10.2019, online unter:  
<https://www.sueddeutsche.de/bildung/mittelbau-befristung-bayreuther-erklaerung-1.4649152> (9.12.2019).
11. Statistisches Bundesamt (Hg.), Hochschulen auf einen Blick, Ausg. 2018, S. 33, online unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/broschuere-hochschulen-blick-0110010187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/broschuere-hochschulen-blick-0110010187004.pdf?__blob=publicationFile) (9.12.2019).
12. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.), Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 (im Folgenden: BWN 2017), S. 95, online unter: <https://buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (9.12.2019).
13. Statistisches Bundesamt (Hg.), Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2018, Fachserie 11, Abteilung 4.4, S. 269 f., online unter:  
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/publikationen-innen-hochschulen-personal.html>

(9.12.2019).

14. Eine Erläuterung zur Berechnung: Im exemplarischen Jahr 2014 gab es in Deutschland 872 Erstberufungen (BWN 2017, S. 191). Dem gegenüber stehen im selben Jahr 1.627 abgeschlossene Habilitationen (ebd., S. 110) sowie ein Bestand von 1.613 Juniorprofessuren (ebd., S. 115) und 921 Nachwuchsgruppenleitungen (ebd., S. 119). Rechnet man bei Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen eine durchschnittliche Laufzeit von fünf Jahren, qualifizieren sich in diesem Segment pro Jahr etwa 500 Nachwuchswissenschaftler:innen für eine Professur. Schon mit diesen statistisch genau erfassbaren Gruppen ergibt sich also ein Verhältnis von 2,5 zu 1 zwischen qualifizierten Bewerber:innen und Professuren. Hinzukommt nun noch die erfahrungsgemäß sehr große Anzahl von Nachwuchswissenschaftler:innen, die in keine der genannten Gruppen fallen: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf befristeten Haushaltsstellen, die sich nicht habilitieren, weil das in ihrem Fach nicht mehr erforderlich ist, Mitarbeiter:innen, die auf Postdoc-Stellen in Drittmittelprojekten, in Editionsprojekten oder als Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet beschäftigt werden. Diese Anzahl ist statistisch nicht genau zu ermitteln, aber dass man am Ende bei einem Verhältnis von 4 zu 1 zwischen Qualifizierten und Professuren landet, halte ich für eher konservativ geschätzt.
15. BWN 2017, S. 101.
16. Im Wintersemester 1998/1999 gab es in Deutschland circa 1,8 Millionen Studierende, im WS 2018/2019 circa 2,87 Millionen. Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.), Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen, WS 2018/19, Fachserie 11, Abteilung 4.1, S. 8, online unter:  
[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#sprg233706](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706) (9.12.2019).

## **Tobias Rosefeldt**

Tobias Rosefeldt ist Professor für klassische deutsche Philosophie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der kantischen und nachkantischen Philosophie sowie in der zeitgenössischen Sprachphilosophie und Metaphysik.

**Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Wibke Liebhart.**

**Artikel auf soziopolis.de:**

<https://www.sozopolis.de/kanzlerdaemmerung-in-bayreuth.html>