



Interview

„Es gibt derzeit einen ganzen Katalog von Problemen“



Anfang Juli 2014 übernahm Manfred Prenzel, Inhaber des Susanne Klatten-Stiftungslehrstuhls für Empirische Bildungsforschung an der TU München, den Vorsitz des Wissenschaftsrates. Gleich zu Beginn seiner Amtszeit veröffentlichte der Wissenschaftsrat „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“. Das Interview knüpft an diese Empfehlungen an.

INTERVIEW: KILIAN EYERICH UND JUTTA WOLLERSHEIM

Was verstehen Sie unter Nachwuchsförderung in der Wissenschaft?

Es muss ein Grundanliegen der Wissenschaft sein, dafür Sorge zu tragen, dass sich aufgeweckte, engagierte und problembewusste junge Menschen in der Wissenschaft engagieren. Damit diese jungen Menschen Mitglieder der „Community“ ihres Fachbereichs werden können, ist es wichtig, dass man ihnen über die verschiedenen Qualifikationsphasen hinweg Gelegenheiten zur persönlichen Entwicklung und Orientierung anbietet – das ist für mich Nachwuchsförderung.

Das heißt auch, dass man die Aufgabenbereiche für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezielt im Blick hat, also nicht nur die Forschung, sondern auch Lehre oder Aufgaben, die im Wissenschaftsmanagement liegen. Nachwuchsförderung muss bedeuten, dass man Impulse setzt, begleitet, Rückmeldung gibt und unterstützt.

Welche Gruppen subsumieren Sie unter dem Begriff „Nachwuchs“? Auf welcher Karrierestufe fängt nach Ihrem Verständnis Nachwuchsförderung an, und wo endet sie?

Wir haben im Wissenschaftsrat kontrovers diskutiert, ob wir den Begriff „Nachwuchs“ verwenden, und wenn ja, wie dieser definiert sein soll. Wir verwenden den Begriff nun letztlich so, dass die „Nachwuchszeit“ mit dem Status des „Principal Investigators“ endet, also zu dem Zeitpunkt, wo ein Wissenschaftler selbständig Forschung betreibt, seine Forschungsvorhaben verfolgt und eigene Verantwortung für seine Projekte hat.

Eine Nachwuchsförderung, die erst mit den Postdocs beginnt, fände ich schwierig. Nachwuchsförderung muss aus meiner Sicht deutlich früher ansetzen: Wir müssen darauf hinwirken, dass junge Menschen bereits im Studium eine Vorstellung davon erhalten, was der Weg in die Wissenschaft bedeutet. Sie sollten frühzeitig informiert sein, was Forschung – aber auch Lehre – heißt und welche Konsequenzen, Einschränkungen und Anforderungen mit einer potenziellen Wissenschaftskarriere verbunden sind.

In der 2014 veröffentlichten Pressemitteilung des Wissenschaftsrates zum Thema „Tenure-Track-Professuren und Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ werden unter anderem die unsicheren Zukunftsaussichten von Nachwuchswissenschaftlern thematisiert und neben alternativen Karrierezielen ein Tenure-Track-System als Maßnahme vorgeschlagen, um frühzeitig positive Karriereperspektiven aufzuzeigen. Was hat dazu geführt, dass sich der Wissenschaftsrat intensiv mit diesem Thema beschäftigt? Warum ist das Thema für den Wissenschaftsrat besonders spannend?

Der Wissenschaftsrat hat aus meiner Sicht die Aufgabe, das System im Blick zu haben. Dabei spielt der Nachwuchs eine wichtige Rolle, so dass es in regelmäßigen Abständen Empfeh-

„Es stellt sich die Frage, ob die Stellenstruktur angepasst werden sollte“

lungen des Wissenschaftsrates gibt, die sich mit dem Thema „Nachwuchs“ beschäftigen. In den 2014 veröffentlichten Empfehlungen wurde gezielter das Thema „Karriereperspektiven“ betrachtet. Hintergrund der Empfehlungen war die Beobachtung, dass es derzeit verschärfte Probleme gibt, die unter anderem dadurch zu Stande kommen, dass das Drittmittelaufkommen bei gleichbleibender Grundfinanzierung kräftig gestiegen ist. Somit qualifiziert sich ein höherer Anteil von jungen Menschen auf Drittmittelstellen, ohne realistische Chancen auf eine Professur, weil sich die Anzahl an Professuren kaum vergrößert hat. Neben diesem Missverhältnis waren die Beobachtungen weiterer Entwicklungen zentral: etwa das Problem der mit Drittmittelverträgen einhergehenden Unsicherheit für Nachwuchswissenschaftler oder die Veränderung von Aufgabenprofilen in der Wissenschaft, die nicht nur der Forschung dienen sollte, sondern auch Bereichen wie Lehre, Infrastruktur und Transfer. Zudem spielte die Beobachtung eine Rolle, dass es Tätigkeiten gibt, die nicht unmittelbar der Qualifikation dienen, aber trotzdem im Rahmen befristeter Stellen ausgeführt werden. Hier stellt sich die Frage, inwieweit man bei einem beträchtlichen Anteil solcher Aufgaben überhaupt noch Befristungsgründe hat und ob die Stellenstrukturen angepasst werden sollten. Insgesamt gibt es also einen ganzen Ka-



talog von Problemen, die dazu geführt haben, dass der Wissenschaftsrat die „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ erarbeitet und beschlossen hat.

In der Vergangenheit wurden bereits mancherorts erste Maßnahmen ergriffen, um die angesprochenen Probleme in den Griff zu bekommen, z. B. die Einführung von strukturierten Programmen oder Maßnahmen mit Blick auf Mentoring. Diese sind aber nicht flächendeckend und fokussieren zudem meist nur die Promotionsphase. Die Frage, wie junge Leute den Status des „Principal Investigators“ frühzeitiger als bisher – auch förmlich – erreichen können und in die Lage versetzt werden, diesem Status auch gerecht zu werden, bleibt bislang unbeantwortet.

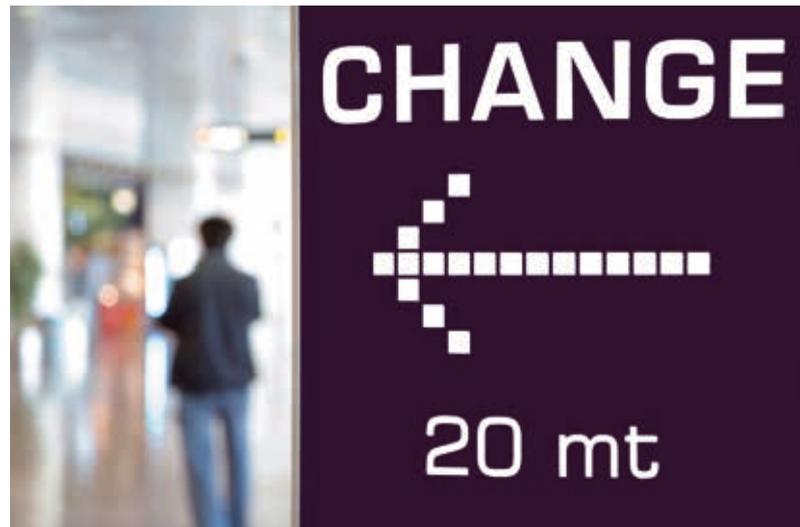
Sehen Sie eine Zukunft in der Juniorprofessur oder der Habilitation?

Ein Problem der Juniorprofessur ist es, dass sie häufig als „Junior“ statt auf einer Augenhöhe mit anderen Professuren betrachtet wird. Deswegen haben wir den Begriff abgelehnt. Wir reden also bewusst nicht von Juniorprofessuren; Tenure-Track-Professuren sind Professuren. Es gibt sicherlich manche Kolleginnen und Kollegen, die dies ein bisschen traditioneller sehen. Grundsätzlich war die Juniorprofessur aber ein richtiger Schritt, der dazu beigetragen hat, das System insgesamt Stück um Stück zu verbessern. Mit Blick auf die Frage der Habilitation kann man wunderbare, kontroverse Diskussionen mit Vertretern einiger Fächer führen. Manche Fächer sind vollkommen anders strukturiert als andere, was dazu führt, dass die Habilita-

Tenure-Track-Professur erfolgen: Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler müssen keine Habilitation haben, sondern sie bewerben sich als Postdoc und zeigen, was sie bisher gemacht haben. Der Unterschied zum Tenure Track ist: Mit der Habilitation geht keine Beschäftigung einher, sondern für eine Berufung ist ein Ortswechsel erforderlich.

Könnte man eine Habilitation auch in das Tenure-Track-System integrieren?

Wenn man auf eine Tenure-Track-Professur berufen wird, hat man ein Berufungsverfahren erfolgreich passiert und ist Professor. Man hat alle Rechte. Selbstverständlich werden dann aber mit Blick auf die Tenure-Evaluation weitere bedeutsame wissenschaftliche Leistungen erwartet.



„Man muss sich fragen, wie viele unterschiedliche Systeme wir uns erlauben können“

tion in manchen Fachgebieten vielleicht noch sinnvoll sein kann. Aus meiner Sicht jedoch ist die Habilitationsschrift als Teil der gesamten wissenschaftlichen Publikationen zu betrachten. Schließlich kann man sich in einigen Fächern publikationsbasiert habilitieren. In Berufungsverfahren erfolgt eine ähnliche Prüfung: Hier wird kritisch betrachtet, was jemand publiziert hat, wobei eine Habilitation keine notwendige Voraussetzung für eine Berufung ist. Eine solche Prüfung wird auch bei der Berufung auf eine

me wir uns erlauben können. Mit der Juniorprofessur wurde ein Impuls gesetzt, der gut überlegt war, aber in mancher Hinsicht nicht glücklich umgesetzt worden ist. Wenn man die Entwicklung der letzten Jahre anschaut, stellt man fest, dass je nach Bundesland, zum Teil auch je nach Universität, verschiedene Tenure-Modelle und neue Personalkategorien entstanden sind und dass insgesamt eine gewisse Unsicherheit herrscht – auch dahingehend, an welchen bereits in anderen Ländern existierenden Systemen man sich orientieren möchte. Die Unübersichtlichkeit der verschiedenen möglichen Qualifizierungswege macht das

Wie kann das geforderte Tenure-Track-System Ihrer Meinung nach umgesetzt werden?

Insgesamt muss man sich fragen, wie viele unterschiedliche Systeme

deutsche Wissenschaftssystem unattraktiv. Im Wissenschaftsrat teilen wir die Auffassung, dass das deutsche Wissenschaftssystem durch die flächendeckende Einführung des vorgeschlagenen Tenure-Track-Systems verbessert werden kann. Der Tenure Track, den wir vorschlagen, muss bestimmte Anforderungen erfüllen: Erstens schlagen wir vor, dass jeweils eine unbefristete Professur hinterlegt ist, so dass ein Tenure Track eine klare Perspektive bietet. Zweitens muss es eine Reihe an fest definierten Kriterien für die Verstetigung der Stelle geben. Drittens sollte

Empfehlungen des Wissenschaftsrats steht hierzu: „Die Übernahme auf eine dauerhafte Professur muss erfolgen, wenn sich die Kandidatin bzw. der Kandidat im Professorenamt bewährt hat und dieses im Rahmen der Tenure-Evaluation gemäß vorab definierten Kriterien nachweisen kann.“ Was ist konkret damit gemeint, welche Kriterien könnten zur Evaluation herangezogen werden?

„Was wir fordern, ist ein transparenter Prozess“



Die Kriterien haben wir aufgrund fächerspezifischer Besonderheiten bewusst nicht starr definiert. Ich würde den Universitäten diesbezüglich nicht zu viele Vorschriften machen. Grundsätzlich gibt es mehrere Möglichkeiten: Erstens könnte man Zielvereinbarungen schließen, und das Erreichen der jeweiligen Ziele führt zur Verstetigung der Stelle im Tenure Track. Zweitens könnte man – wie die TU München – über ein Zielvereinbarungssystem hinausgehen und ein kompetitives Element integrieren. Was wir unabhängig von diesen Detailfragen, zu denen der Wissenschaftsrat bewusst keine Stellung nimmt, auf jeden Fall fordern, ist ein transparenter Prozess: Bei Stellenantritt muss klar sein, nach welchen Kriterien die Evaluation und die Verstetigung erfolgen.

die Postdoc-Phase möglichst auf vier Jahre begrenzt sein. Obgleich es natürlich fächerspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen gilt, soll die Vier-Jahres-Grenze markieren, dass man den Zeitpunkt der Entscheidung, ob jemand eine Karriere in der Wissenschaft anstreben oder versuchen sollte, außerhalb der Wissenschaft eine angemessene Position zu finden, nicht zu lange hinausschieben sollte.

Wenn Wissenschaftler schneller dauerhaft an eine Stelle gebunden werden sollen, zieht das unweigerlich die Frage nach sich, wie man entscheidet, wer die Tenure-Positionen bekommen soll und welche der Stellen später tatsächlich entfristet werden, d. h. wie man die Kandidaten evaluiert. In den

Könnte die von Ihnen geforderte Form der Evaluation auch negative Folgen mit sich bringen? Falls ja, welche Gefahren sehen Sie konkret?

Negative Konsequenzen sollten möglichst vermieden werden. Das beginnt mit der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten, die eben ausgezeichnete Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere mitbringen sollten. Der Tenure-Prozess braucht dann aber auch Beratung und Begleitung. Durch Zwischen-evaluationen, durch Mentoring usw. sollte sichergestellt werden, dass etwaige Probleme mit Blick auf die Verstetigung einer Stelle im Tenure Track frühzeitig erkannt und notfalls alternative Wege zu einer adäquaten Tätigkeit auch außerhalb der Universität eingeschlagen werden können. Wie ein solches Betreuungssystem bzw. ein solcher Prozess konkret gestaltet sein sollen, liegt in der Verantwortung der Institutionen und ist fallweise zu betrachten.

Tenure-Track-Professuren entstehen aktuell zumindest teilweise durch die Umwandlung von W3-Stellen in Tenure-Track-Stellen. Dies könnte für Nachwuchswissenschaftler, die in der nächsten Zeit ihre Habilitation, Juniorprofessur o. ä. abschließen, bedeuten, dass keine oder kaum mehr W3-Stellen ausgeschrieben werden, während sie für Tenure-Track-Professuren möglicherweise schon zu weit sind. Inwieweit wird dies bei den aktuellen Überlegungen berücksichtigt, und wie sollte damit Ihrer Meinung nach umgegangen werden?

Über die Übergangssituation haben wir uns natürlich auch Gedanken gemacht. Wir sagen ja gerade nicht, wir wollen jetzt nur noch Tenure-Track-Professuren, und wenn eine Stelle frei wird, soll diese als Tenure-Track-Stelle ausgeschrieben werden. Stattdessen lautet der Vorschlag, den Anteil an Tenure-Track-Stellen schrittweise, aber deutlich zu erhöhen. Dies kann einerseits durch die Umwandlung von Dauerstellen erfolgen, was in manchen Fällen auch gerechtfertigt sein könnte, weil es Dauerstellen gibt, die von akademischen Direktoren besetzt werden, die man genauso als W2- oder W3-Professur ausschreiben kann; andererseits könnten mit einer Verbesserung der Grundfinanzierung zusätzliche Professuren entstehen. Wir sind ja bei der bemerkenswerten Zahl von 7.500 zusätzlichen Professuren gelandet, die aus unserer Sicht geschaffen werden sollten – auch, um die Missverhältnisse, die wir aktuell haben, abzubauen.

Insgesamt ist zu erwarten, dass bei einem entsprechenden Aufwuchs auch weiterhin W3-Positionen auf dem freien Markt ausgeschrieben werden. Diesen Weg und die Mobilität wollen wir nicht abbauen. Wir möchten vielmehr Bewegung ins Spiel bringen und Universitäten dazu veranlassen, dass sie sich bei jeder Stelle fragen, ob sie für den Tenure Track geeignet sein könnte oder nicht. Die Hochschulen sollten sich in ihrem Personalpool umschauen und klären, für welche Aufgaben und Funktionen sie welche Stellenprofile in welcher Zahl benötigen, wo sie vorhandene Stellen in Professuren umwandeln können und in welchen Bereichen sie neue Stellen bräuchten. Für die Umsetzung ist dann die entscheidende Frage, in welchem Maße die Grundfinanzierung verbessert wird.



Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass die Politik aufgrund der Empfehlungen des Wissenschaftsrats aktiv wird?

Wenn wir eine solche Empfehlung verabschieden, ist es eine gemeinsame Entscheidung von Verwaltungskommission und Wissenschaftlicher Kommission. Ich gehe davon aus, dass die Länder die Empfehlungen sehr ernst nehmen. Inwieweit einzelne Maßnahmen ergriffen werden, hängt unter anderem von der Haushaltslage und der Einschätzung der Finanzseite des jeweiligen Bundeslandes ab. Wir hoffen, dass unsere Empfehlungen möglichst umfassend umgesetzt werden. Aber eine Empfehlung ist eben eine Empfehlung.

„Wir möchten Bewegung ins Spiel bringen“

Wie lange wird es Ihrer Meinung nach dauern, bis sich die Karriereaussichten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler merklich bessern?

Eigentlich sollte die Umsetzung relativ schnell erfolgen und zu merklichen Verbesserungen führen. Um eine systemische Wirkung zu erzeugen, braucht es natürlich Zeit. Aber manche Dinge wie z. B. Mentoren-Systeme, Beratung und Begleitung von Nachwuchswissenschaftlern kosten wenig bzw. sind eigentlich selbstverständlich, so dass sie relativ kurzfristig umgesetzt werden können. Unser Ziel ist eine

INTERVIEW

Die Fragen stellten Dr. Jutta Wollersheim (Lehrstuhl für Strategie und Organisation, TU München) und Prof. Dr. Kilian Eyerich (Assistant Professor für Experimentelle Dermato-Immunologie, TU München). Beide sind Mitglied des Jungen Kollegs der Bayerischen Akademie der Wissenschaften. Das Interview fand statt am 22. September 2014.

Umsetzung des Konzepts innerhalb von zehn Jahren. Wir haben versucht, das System soweit in Bewegung zu bringen, dass man mit einem steigenden Anteil von Tenure-Track-Stellen rechnen kann.

Kann man einem Master-Absolventen oder Promovierten Ihrer Meinung nach mit gutem Gewissen zu einer wissenschaftlichen Karriere raten?

Dies hängt immer vom speziellen Fall ab. Grundsätzlich würde ich immer argumentieren, dass aus sehr guten jungen Leuten etwas wird – man muss sie nur entsprechend unterstützen. Nichtsdestotrotz gibt es natürlich Fächer, in denen die Nachwuchssituation besonders schwierig ist. Sicher gibt es auch Ungerechtigkeiten und Disparitäten je nach Umfeld: Wenn jemand in einem richtig tollen Umfeld arbeitet, hat er sehr viel bessere Chancen als jemand mit den gleichen Fähigkeiten und dem gleichen Einsatz in einem anderen Umfeld. Solche Differenzen wird

Ihrer Meinung nach eher zögerlich, ähnliche Reformen auf den Weg zu bringen?

Die TU München ist eine Universität, die ein sehr elaboriertes System der Nachwuchsförderung entwickelt und konkrete Möglichkeiten gesucht hat, wie sie Bewegung in das System bringt. Mit der Schaffung von 100 Tenure-Track-Professuren hat die TU München sicherlich Modellcharakter. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats gehen in eine ähnliche Richtung: Der Wissenschaftsrat empfiehlt, mehr Professuren zu schaffen und damit das Gewicht der einzelnen Professur zu verändern. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauerstellen sollten überwiegend einer Organisationseinheit und nicht einer Professur zugeordnet werden. Dies führt indirekt dazu, dass traditionelle Machtverhältnisse etwas relativiert und Hierarchien flacher werden.

„Es gibt Fächer, in denen die Nachwuchssituation besonders schwierig ist“

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, „für wissenschaftliches Personal ergänzend zum Karriereziel Professur weitere Karriereziele anzubieten“. Dabei wird vorgeschlagen, unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter in verschiedenen Funktionen (wie z. B. Forschung, Lehre, Wissenschaftsmanagement) einzurichten, die „nicht als Durchgangsstationen auf dem Weg zur Professur mit ihrem eigenen Qualifikationsprofil missverstanden werden“ sollten. Inwieweit unterscheiden sich diese Stellen Ihrer Meinung nach von traditionellen Stellen für unbefristet verbeamtete Akademische Räte, die an den Universitäten aktuell eher abgeschafft werden? Sehen Sie abgesehen von der Verbeamtung weitere Unterschiede?

Ein akademischer Rat, Oberrat oder Direktor übernimmt nicht selten Funktionen, die im Prinzip zum Tätigkeitsprofil einer Professur zählen. Eine Einrichtung muss sich darüber klar werden, welche Aufgabenbereiche sie zu bewältigen hat und inwieweit die jeweiligen Personalkategorien mit den Aufgaben zusammenpassen. Wenn man sich einen Regler für die Aufgabenbereiche Forschung, Lehre, Infrastruktur, Transfer usw. vorstellt, könnte der Regler bei der Forschung zum Beispiel relativ

es immer geben. Es gibt natürlich Bestrebungen, diese Unterschiede zu minimieren, etwa durch das Anbieten von Methodenworkshops durch Fachgesellschaften, aber auch durch offene Stellenausschreibungen, so dass Postdocs sich selbst ihr Umfeld aussuchen können.

Die TU München scheint Professuren für Nachwuchswissenschaftler aktuell nur noch im Tenure-Track-Verfahren zu vergeben und verabschiedet sich damit gewissermaßen vom etablierten deutschen Lehrstuhlsystem. Wie beurteilen Sie diese Entwicklung? Warum sind andere deutsche Universitäten



wenige, bei der Lehre relativ viele oder bei der Infrastrukturbetreuung besonders viele Aufgaben anzeigen. Es kann also unterschiedliche Aufgabenprofile geben. Soll eine bisherige Mittelbau- oder Akademische Rat-Stelle im Sinne dieser Reglervorstellung Aufgaben einer Professur erledigen, dann stellt sich die Frage, warum man die Stelle – sobald sie frei wird – nicht in eine Professur umwandelt. Zusätzlich gibt es möglicherweise bestimmte Bereiche, in denen andere wichtige Aufgaben erledigt werden müssen – z. B. im Wissenschaftsmanagement. Funktionen, in denen anspruchsvolle und wichtige Aufgaben erledigt werden, sollten nicht als Zwischenlager oder „Vertröste-Stationen“ missverstanden werden. Insgesamt möchten wir mehr Transparenz und Klarheit ins System bringen und damit auch Ehrlichkeit – dies ist unserer Meinung nach Teil einer verantwortungsbewussten Nachwuchsförderung: ehrlich zu sein und nicht irgendetwas vorzugaukeln, was nur sehr unwahrscheinlich ist.

Es gibt ja auch die Möglichkeit, dass jemand im wissenschaftlichen Bereich eine Methode hervorragend beherrscht und somit „Core-Facility“ wird für andere Bereiche. Würden Sie vor diesem Hintergrund „Fachkarrieren“ begrüßen als unbefristete Stelle in dem Sinne, wie es der Wissenschaftsrat in seiner Empfehlung geschrieben hat, also parallel zur Professur?

„Es gibt insgesamt ein großes Problembewusstsein für die Belange des Nachwuchses“

Ich würde das abhängig machen von der Institution und der Aufgabenbeschreibung. Außeruniversitäre Einrichtungen haben etwa einen sehr viel größeren Anteil von Stellen, die genau solche Expertenfunktionen erfüllen und mit „Principal Investigators“ besetzt sind. An einer außeruniversitären Einrichtung sind diese Personen nicht alle Professoren; Professoren stellen nur einen relativ kleinen Anteil dar. Also gibt es hier Personalkategorien, für die wir noch keine eindeutigen Bezeichnungen definiert haben, die aber wichtige Funktionen mit Blick auf Forschung übernehmen. Die Aufgaben müssen konkretisiert sein, so dass die betroffene Person Sicherheit hat und selbständig arbeiten kann. Bei den Universitäten ist die Situation ein bisschen anders: Hier brauchen wir mehr



Professuren, ohne die Mitarbeiterzahl insgesamt zu verkleinern. Wir wollen mehr Professuren und Dauerstellen für die Daueraufgaben anstelle von immer mehr Drittmittelstellen. Das entspricht auch der Grundrichtung der Empfehlungen zu den „Perspektiven für das Wissenschaftssystem“, die der Wissenschaftsrat 2013 verabschiedet hat.

Ihr Fazit?

Es gibt insgesamt ein großes Problembewusstsein für die Belange des Nachwuchses und viel Konsens, was zu tun wäre. Nun kommt es darauf an, dass die Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen ihre Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend wahrnehmen und die notwendigen Veränderungen in die Wege leiten. ■

Gesprächspartner

Prof. Dr. Manfred Prenzel ist Inhaber des Susanne Klatten-Stiftungslehrstuhls für Empirische Bildungsforschung an der TU München. Der Schwerpunkt seiner Forschungen liegt auf der Untersuchung von Bedingungen der Kompetenz- und Interessenentwicklung. Er ist u. a. Nationaler Projektmanager der PISA-Studien 2003, 2006, 2012 und 2015, mit denen die Schulleistungen 15-Jähriger in den Mitgliedstaaten der OECD verglichen wurden. Seit Juli 2014 ist er Vorsitzender des Wissenschaftsrates, der die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in Fragen der inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Hochschulen, der Wissenschaft und der Forschung berät.