

# Für eine Universität ohne Mitarbeiter

Mehr als 100 habilitierte Bewerberinnen und Bewerber auf eine Professur: Das deutsche Wissenschaftssystem leidet unter einer problematischen Stellenstruktur. Mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Nachwuchses bricht die akademische Karriere erfolglos ab.

VON TOBIAS ROSEFELDT

DIE BUNDESREGIERUNG plant eine Initiative gegen prekäre Arbeitsbedingungen des akademischen Nachwuchses. Wie man hört, soll es dabei vor allem darum gehen, verbindliche Mindestgrenzen für die Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen insbesondere bei Promotionsstellen festzulegen. Die Initiative ist sehr zu begrüßen. An dem eigentlichen Problem des akademischen Nachwuchses in Deutschland wird sie aber wieder einmal nichts ändern. Dieses Problem besteht bereits so lange, dass es kaum einem mehr aufzufallen scheint. Aus der Sicht eines typischen geisteswissenschaftlichen Faches wie dem, in dem ich tätig bin, stellt es sich so dar: Der Weg eines Nachwuchsphilosophen zu einer Dauerstelle sieht vor, dass der Promotion eine Phase der Zugehörigkeit zum so genannten akademischen Mittelbau folgt, in der man eine befristete Stelle hat – im Standardfall die eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einem Lehrstuhl. Auf dieser Stelle habilitiert man sich. Erst nach Abschluss der Habilitation kann man sich auf Professuren bewerben und, wenn man Glück hat, auf diese Weise eine Dauerstelle bekommen. Das durchschnittliche Alter der Erstberufung liegt dabei derzeit bei 41 Jahren.

## Problematische Stellenstruktur

Man hat schon häufig festgestellt, dass ein Beruf, in dem man bis zu diesem Alter zittern muss, ob man ihn denn auch wirklich dauerhaft ausüben kann, extrem frauen- und familienfeindlich ist. Das Problem an dem eben skizzierten Karrieremodell ist aber ein noch viel grundlegenderes. Man muss keine empirischen Studien betreiben, um es zu entdecken, man muss nur rechnen können: Nehmen wir an, unser Nachwuchsphilosoph bekommt mit



41 Jahren seine Professur, und diese ist wie üblich mit einer Mitarbeiterstelle ausgestattet. Dann besetzt er bis zum Ruhestand seine eigene Stelle 24 Jahre lang. Seine Mitarbeiterstelle dagegen wird in dieser Zeit bei einer regulären Laufzeit von sechs Jahren insgesamt viermal besetzt. Wenn sich alle vier Mitarbeiter ihrerseits habilitieren und sich dann auf die Suche nach einer unbefristeten Stelle machen, gibt es in unserem Mikromodell genau eine solche Stelle, um die sie nun zu viert konkurrieren. Natürlich bewerben sie sich de facto nicht um diese Stelle, und sie bewerben sich auch nicht alle zur selben Zeit. Aber auch an den anderen Lehrstühlen ihres Faches gab und gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Kreis ihrer Konkurrenten dazu-

kommen. Am arithmetischen Verhältnis 4:1 von Qualifizierten zu Dauerstellen ändert sich also nichts. Und das heißt, dass aus rein strukturellen Gründen drei dieser vier Qualifizierten niemals eine Dauerstelle bekommen werden.

De facto mag das Verhältnis etwas weniger drastisch sein. Die Habilitationszeit dauert eher acht als sechs Jahre, und auch nicht alle Professuren sind mit Mitarbeiterstellen ausgestattet. Andererseits schießen im Moment zusätzliche befristete Nachwuchsstellen durch die Drittmittelschwemme der Exzellenzinitiative wie Pilze aus dem Boden, was die Lage in Zukunft noch verschärfen wird. So oder so: Im Ergebnis bleibt die Einsicht, dass Nachwuchswissenschaftler in Fächern, in denen es wie in den meisten Geisteswissenschaften kaum Dauerstellen unterhalb der Professur gibt, mit einem massiven Problem konfrontiert sind: Wie exzellent sie auch forschen und lehren werden, es steht auf Grund der Stellenstruktur ihrer Universitäten von Beginn an fest, dass weit mehr als die Hälfte von ihnen ihre akademischen Karrieren irgendwann erfolglos abbrechen werden.

### Ein zynisches Karrieremodell

Beschäftigungsmodelle, die von Anfang an darauf ausgerichtet sind, dass nur ein Bruchteil der Eingestellten dauerhaft bleiben wird, sind aus Unternehmerperspektive durchaus attraktiv. Welche Firma hat nicht gerne junge, leistungsbereite, meist kinderlose Mitarbeiter, die noch dazu unter hohem Konkurrenzdruck stehen? Man kennt das von Unternehmensberatungen, und die Samwer-Brüder fänden es sicher prima. Aber wenn man genug Bewerbungsverfahren miterlebt hat, bei denen auf eine Stelle über 100 habilitierte Bewerber kommen, und genug Kollegen kennt, die sich ab Mitte 40 schleichend aus dem akademischen Leben verabschieden und versuchen, in diesem Alter noch einmal beruflich umzusatteln, dann kann man das Konzept als Modell für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht anders als zynisch finden. Konkurrenzdruck zwischen Bewerbern ist dabei nicht per se schlecht, und natürlich können nicht alle, die irgendwann einmal den Plan fassen, eine Hochschullaufbahn zu machen, diesen Plan auch tatsächlich umsetzen. Der Skandal besteht allein darin, dass die Entscheidung darüber, wer das tun kann und wer nicht, in eine Lebensphase fällt, in der die Meisten bereits jahrelang in ihrem Beruf gearbeitet und schlechte Chancen haben, noch einmal einen angemessenen Neuen zu bekommen. Es ist so, als wenn auf Grund der Struktur unseres



**DER AUTOR**

*Prof. Dr. Tobias Rosefeldt ist seit 2010 Inhaber des Lehrstuhls für Klassische Deutsche Philosophie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte sind u. a. Kants theoretische Philosophie, Philosophie der frühen Neuzeit, die Anfänge des Deutschen Idealismus, Sprachphilosophie und Metaphysik sowie Meta-Metaphysik.*

Gesundheitssystem feststehen würde, dass weit mehr als die Hälfte aller Ärzte zwischen 40 und 50 ihren Job verlieren würden, weil jeder, der bis dahin nicht Chef- oder Oberarzt geworden ist, entlassen wird. Das wäre absurd. Aber genau so läuft es in vielen Fächern an der deutschen Universität. Man wird irgendwann Professor, oder man wird auf lange Sicht überhaupt nichts. Das bedeutet nicht zuletzt eine unglaubliche Verschwendung von Ressourcen. Die Leute, die hier auf der Strecke bleiben, mussten ja erst einmal zu den Allerbesten ihres Faches gehören, um überhaupt so weit zu kommen.

Die gegenwärtige Stellenstruktur an deutschen Universitäten hat zwei weitere Nachteile. Sie führt dazu, dass die Arbeit, die in der Regel nur von Inhabern von Dauerstellen gemacht werden kann (Betreuung von Abschlussarbeiten, Begutachtungen, akademische Selbstverwaltung etc.) auf viel zu wenige Schultern verteilt ist. Der Arbeitsalltag deutscher Professoren ähnelt deswegen inzwischen oft mehr dem von Managern mit Tendenz zum Burnout als dem von Wissenschaftlern. Und sie führt dazu, dass man sich in Deutschland oft nur schwer fachlich so spezialisieren kann, wie es inzwischen auch in den Geisteswissenschaften nötig ist, um in der Forschung international konkurrenzfähig zu sein. Ein Philosophieinstitut, das nur drei oder vier Dauerstellen hat, kann es sich in der Regel nicht leisten, jemanden darauf zu berufen, der sich auf die Wissenschaftstheorie der Quantenphysik oder die Philosophie Fichtes spezialisiert hat, selbst wenn es sich dabei um weltweit führende Experten handelt.

**Abschaffung des Mittelbaus**

Es gibt für all das eine Lösung: Die nachhaltigste Förderung des akademischen Nachwuchses in Deutschland bestünde in der Abschaffung des Mittelbaus. Wir sollten uns verabschieden von der Idee, dass Menschen erst einmal über viele Jahre hinweg befristet beschäftigt werden müssen, bevor entschieden werden kann, wer von

ihnen dauerhaft an der Universität bleibt. Und wir sollten die Mitarbeiterstellen abschaffen, auf denen diese Beschäftigung stattfindet. Ein Teil der frei werdenden Ressourcen könnte durchaus dazu verwendet werden, befristete Stellen für die Zeit unmittelbar nach der Promotion zu schaffen. Aber der Großteil sollte in die Einrichtung von Dauerstellen fließen, für die man sich nach der Promotion ohne weitere Qualifikation bewerben kann, seien das Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Option oder den englischen „lecturer“-Stellen nachempfundene Dozenturen unterhalb der Professur. Solche Stellen können natürlich nicht mehr einzelnen Professoren oder Lehrstühlen zugeordnet sein.

Die Abschaffung der Mitarbeiterstellen würde den akademischen Alltag in Deutschland sicher verändern und vor allem enthierarchisieren. Wenn jemand die Idee zu einer Tagung oder der Herausgabe eines Sammelbandes hätte, könnte er diese nicht mehr einfach „zusammen mit seinen Mitarbeitern“ umsetzen, sondern müsste jemanden finden, der das freiwillig und in einer Kooperation auf Augenhöhe zusammen mit ihm macht. (Wenn dadurch ein paar Sammelbände weniger erscheinen, können wir alle nur froh darüber sein, scheint mir.) Entscheidend wäre zudem, dass die neuen Dauerstellen in einem Verfahren besetzt werden, bei dem die gleichen Maßnahmen zur Sicherung von Qualität und Objektivität angewandt werden, wie sie bei der Besetzung von Professuren üblich sind. Wer sich in einem solchen Verfahren unter höchstem Konkurrenzdruck gegen seine Mitbewerber durchgesetzt hat, sollte die Garantie haben, dauerhaft an der Universität arbeiten zu können, wenn er weiter gute Leistungen bringt, wobei er sich auch danach noch weiter für besser dotierte Stellen qualifizieren kann. Wer es nicht schafft, hat Anfang 30 noch eine realistische Chance, in einem anderen Beruf glücklich zu werden.

Wenn man nach gut funktionierenden Konkretisierungen dieser grundsätzlichen Ideen sucht, muss man sich nur die Stellenstruktur von Departments in England, den USA und vielen anderen Ländern ansehen. Die größte Hürde bei einer Umsetzung in Deutschland dürfte darin bestehen, dass die deutsche Professorenschaft auf ein Privileg verzichten müsste, das sie sich in Berufungsverhandlungen oft mühsam erstritten hat, das Privileg nämlich, eigene Mitarbeiter zu haben und autonom aussuchen zu können. Ich kenne unter den Professoren meiner Generation mittlerweile erstaunlich viele Kollegen, die zu diesem Verzicht gerne bereit wären, wenn die rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen dafür geschaffen würden. ■

**Hinweis**

Der Beitrag erschien in leicht veränderter Form im Ressort Forschung & Lehre der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ vom 11. Februar 2015.