

# Die Weichen heute richtig stellen

Wie gelingt es auch in Zukunft, die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu gewinnen?

Kai P. Schmidt

Es ist viel los in der deutschen Wissenschaftslandschaft: Die Universitäten haben bei angespannter Haushaltslage doppelte Abiturjahrgänge zu bewältigen. In der nächsten Runde der Exzellenzinitiative fallen demnächst die Entscheidungen. Die künftige Ausgestaltung der Autonomie der Hochschulen, die Rolle des Bundes bei der Finanzierung von Universitäten und die weitere Differenzierung zwischen Universitäten stehen ebenso auf der Tagesordnung wie das Besoldungssystem von Professoren.

Wie wirkt sich dieses Spannungsfeld auf Nachwuchswissenschaftler aus, die sich für eine akademische Karriere entschieden haben und damit als Professoren von morgen am längsten von heutigen Veränderungen betroffen sind? Diese Forscherinnen und Forscher sind Anfang bis Mitte 30 und haben mehrjährige nationale und internationale Berufserfahrung sowie zum großen Teil erhebliche Personalverantwortung für Masterstudenten, Doktoranden und Postdocs. Unabhängig davon, ob sie Nachwuchsgruppenleiter, Juniorprofessor oder Akademischer Rat sind: Gemein ist diesen Positionen die zeitliche Befristung.<sup>1)</sup> Dies macht es schwer, Familie und Beruf zu vereinbaren und den Anteil weiblicher Professoren zu erhöhen. Auch aus wissenschaftlicher Sicht ist eine Befristung nicht sinnvoll, da allein der Aufbau einer Arbeitsgruppe an einer neuen Wirkungsstätte mehrere Jahre benötigt. Der Umzugswahnsinn im deutschen Wissenschaftssystem ist in einer globalen vernetzten Welt nicht mehr zeitgemäß und sollte stark reduziert werden. Stattdessen sollten die Universitäten mit dem Wissenschaftler eine nachhaltige Perspektive mit transparenten Regeln vereinbaren (Tenure Track). Dann würden die Fakultäten zwangsläufig

nicht mehr ausschließlich auf die attraktiven Drittmittelsummen von Nachwuchsgruppen schauen, sondern müssten Verantwortung für junge Wissenschaftler übernehmen. Diese würden eine verlässliche Perspektive sicher auch mit einem stärkeren Engagement danken.

Bei der Bezahlung von Nachwuchsgruppenleitern im Rahmen des TVL/TVöD lässt sich eine interessante Parallele zur W-Besoldung ziehen, die das Bundesverfassungsgericht kürzlich zu Recht kritisiert hat. Auch der TVL/TVöD sieht vor, niedrigere Grundgehälter durch leistungsabhängige Komponenten zu ergänzen. In der Praxis kommt dies aber fast gar nicht vor, und transparente Kriterien fehlen völlig.<sup>2)</sup> Es wäre konsequent, im Zuge der Neugestaltung der W-Besoldung auch die Bezahlung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen anzupassen. Am Besten wäre es, alle Nachwuchswissenschaftler unter dem Dach einer reformierten Wissenschaftlerbezahlung einheitlich einzugruppieren.

Eine umgestaltete W-Besoldung sollte es auch ermöglichen, lukrative „Bleibeverhandlungen“ zu führen, ohne dass ein Ruf an eine andere Universität vorliegt. In den letzten Jahren haben Bleibeverhandlungen häufig Berufungsverfahren verzögert und somit dem wissenschaftlichen Nachwuchs geschadet, der von einem transparenteren und schnelleren Berufungsprozess profitieren würde.

Insgesamt nimmt an den Fakultäten die Bedeutung von Drittmitteln immer weiter zu. Bei Neuberufungen führt dies dazu, dass nicht mehr ausschließlich die Qualität der Bewerber entscheidet, sondern immer häufiger die Integration in bestehende Verbundprojekte. Als Konsequenz wird die ohnehin dünne Stellenlage weiter eingengt,



Meinung von Dr. Kai P. Schmidt. Der theoretische Physiker leitet eine European Young Investigator-Arbeitsgruppe an der TU Dortmund und ist Sprecher der AG Hochschulpolitik im Jungen Kolleg der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und Künste.

da nur Bewerber eine Chance erhalten, die genau zu den Verbundprojekten passen. Gleichzeitig besteht aber auch die Gefahr, dass die aktuelle Drittmittelverteilung die thematische Vielfalt in der Forschung und die Qualität der Lehre einschränkt. Dem sollte man mit einer größeren Anzahl von Professoren mit kleineren Arbeitsgruppen entgegen steuern.

Zurzeit scheint es eine Tendenz zu geben, den Studentenberg der doppelten Jahrgänge mit zeitlich befristeten Nachwuchsstellen bewältigen zu wollen, ohne sich über zukünftige Perspektiven für diese Forscher Gedanken zu machen – meist mit der Begründung, die Studentenzahlen würden ohnehin wieder sinken. Hier sind Zweifel angebracht angesichts der kürzlich stark nach oben korrigierten Prognosen, einer möglichen weiteren Internationalisierung der Studierenden aufgrund der Situation in Südeuropa und der Öffnung der Universitäten in Richtung Weiterbildung. Der immer stärkere finanzielle Druck auf die Universitäten darf in dieser Situation nicht dazu führen, dass Stellen für Nachwuchsgruppenleiter unkontrolliert zunehmen.

Das alles zeigt, wie wichtig es ist, die Weichen für die Professoren von Morgen heute richtig zu stellen, um auch in der Zukunft die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für exzellente Forschung und Lehre in Deutschland zu gewinnen.

1) vgl. die DPG-Studie „Der Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn im Fach Physik an deutschen Universitäten“, [www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/hochschullehrerlaufbahn\\_2010.pdf](http://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/hochschullehrerlaufbahn_2010.pdf)

2) vgl. „Nachwuchs im Abseits“ von A. Funke und K.P. Schmidt, *Forschung & Lehre*, 10/2011, S. 778