

Die Beschäftigungsmisere im „wissenschaftlichen Nachwuchs“ Ursachen und Alternativen

Zusammenstellung zentraler Daten,

basierend auf einer Reihe von Vorträgen 2018/19

Tilman Reitz (Universität Jena), mit Lisa Janotta (TU Dresden) und Jan
Cloppenburg (HU Berlin)

Agenda

1. Wieso ‚Misere‘? Eine Zusammenfassung
2. Wo liegen die Ursachen? Eine Spurensuche
 - a) Hinweise aus der deutschen Hochschulstatistik
 - b) Hinweise aus der internationalen Hochschulstatistik
 - c) Institutionelle Eigenheiten des deutschen Hochschulsystems
 - d) Der globale Trend: Verarbeitung öffentlicher Kosten durch Marktsimulation
3. Ungerecht oder ineffizient? Die deutsche Lösung der Kostenkrise
 - a) Kostenersparnis durch Mehrbelastung
 - b) Folgekosten der Wettbewerbsinszenierung
4. Wieso nur akademisch(en) Kapitalismus nachahmen? Alternativen
 - a) Das Department-Modell mit Tenure Track
 - b) Das Department-Modell mit Lecturers und Readers
 - c) Offenheit vs. Gleichberechtigung – und Lösungsideen

1. Wieso ‚Misere‘? Eine Zusammenfassung

Das deutsche Hochschulsystem produziert massenhaft befristete Jobs

- Die Professur ist die einzige reguläre wissenschaftliche Dauerstelle (unterhalb davon 82-84% befristet Beschäftigte, 93% bei den Nichtprofessoren unter 45 Jahren)
- Der Projektbetrieb hat den Befristungsanteil stark gesteigert (zwischen 2000 und 2012 Verdopplung von ca. 32.000 auf ca. 64.000 Projektbeschäftigte)

Die Bleibechancen sind schlecht und haben sich drastisch verschlechtert

- Ständig mehr Mittelbaustellen im Verhältnis zu Professuren (von 3,3:1 auf 7,8:1 seit 1985)
- Im internationalen Vergleich äußerst geringe Senior-Staff-Quote (vgl. übernächste Folie)
- Das Wissenschafts-Zeitvertragsgesetz als Sonderbefristungsrecht

Der ‚Nachwuchs‘ steht in starker Abhängigkeit von den wenigen Professuren

- Lange abhängige Qualifikations- und Projektphase (durchschnittlich bis 40, oft bis ins fünfte Lebensjahrzehnt)
- Zwei Drittel der Lehre von Nicht-Professor*innen
- Professor*innen als Vorgesetzte, Projektleiter, Betreuende und Gutachterinnen

2. Wo liegen die Ursachen?

a) Hinweise aus der deutschen Hochschulstatistik

Das deutsche Hochschulsystem glänzt mit Sonderinvestitionen

- Hochschulpakt: ca. 2 Milliarden pro Jahr
- Exzellenzstrategie: 533 Millionen pro Jahr
- Tenure-Track-Programm, Innovative Hochschulen, Qualitätsoffensive Lehre ...

Das deutsche Hochschulsystem hat zunehmend Probleme in der Grundversorgung

- Betreuungsrelationen: ständige Verschlechterung (Verhältnis Studierende-Professuren von 59:1 auf 73:1 (2005-2015, Vollzeitäquivalente) oder von 60:1 auf 67:1 (2010-2016, Stellen); Verhältnis zum gesamten wissenschaftlichen Personal von 15,2:1 auf 16,6:1 (2004-2014))
- Finanzieller Aufwand pro Studienplatz: sinkend (von jährlich 8500€ auf 6600€ (preisbereinigt) zwischen 2000 und 2015; seit 2006 (7700€) stetig bergab)
- Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen: immer schlimmer (von 23% zu 17% unbefristeten Stellen zwischen 2006 und 2016)

Die Schlussfolgerung liegt nahe: Das deutsche Hochschulsystem betreibt seine jüngste Expansion auf dem Rücken der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals.

2. Wo liegen die Ursachen?

b) Hinweise aus der internationalen Hochschulstatistik

Das Modell USA-UK-Lateinamerika: hohe Studiengebühren

(BIP-Anteil der Hochschulausgaben 2015: 1,2% (1,0% öffentlich) in Deutschland; 2,6% (1,8% privat) in den USA; 1,9% (0,9% privat und 0,5% „public to private transfer“) UK)

- Stabile Oberschichtsreproduktion
- Abschöpfung staatlicher Zuschüsse durch private Anbieter

Das Modell Skandinavien: hohe staatliche Hochschulausgaben

(1,7% (1,6% öfftl.) in Finnland und Norwegen, 1,6% (1,4% öfftl.) in Schweden)

- Förderung sozialen Ausgleichs an den Hochschulen
- Gerechtigkeitsproblem in der Steuerverwendung

Das Modell Deutschland: Erhöhte Belastung und Prekarisierung akademischer Arbeit

(12% Senior Academic Staff in Deutschland im Vergleich zu 37% in den USA, 21% in Frankreich, 32% in England – und *keine* lecturers, readers, maîtres de conférences)

3. Wo liegen die Ursachen?

c) Institutionelle Eigenheiten des deutschen Hochschulsystems

„Einsamkeit und Freiheit“ – die Humboldtsche Tradition:

- Hochschulstudium als Etappe („Moratorium“) auf dem Weg zu Führungspositionen
- Wissenschaftliche Karriere als Hasardspiel für Söhne aus gutem Haus (Max Weber)

Das Lehrstuhlprinzip:

- Mitarbeiter*innen als „Ausstattung“ der Professur
- Unterhalb der Professur nur Qualifikationsstellen
- Lange Qualifikationsphase durch Habilitation
- „Leiter ohne Sprossen“: Hausberufungsverbot

Sonderbefristungsrecht, Dienstaltersdiskriminierung, Projektbetrieb

- Wissenschafts-Zeitvertragsgesetz als Sonderbefristungsrecht
- Zuwachs befristeter Stellen durch Umstellung von Grund- auf Projektfinanzierung (Verdreifachung der Drittmiteinnahmen zwischen 1995 und 2015)

3. Wo liegen die Ursachen?

d) Verarbeitung öffentlicher Kosten durch Marktsimulation

Wettbewerbe im Hochschulsektor sind global auf dem Vormarsch:

- Wettbewerbe um Reputation (Impact-Faktoren, Zitationsquoten, Drittmittel, Rankings)
- Wettbewerbliche Finanzierung von Forschung und Lehre
- Wettbewerb um profitable Forschungsergebnisse und zahlende Studierende

Wettbewerbe im Hochschulsektor erfüllen mehrere Funktionen zugleich:

- Sie schaffen ein System von Ansehenshierarchien, das Wissen be- und verwertbar macht („assigning value to knowledge“, Marginson 2008)
- Sie rechtfertigen die (ungleiche) Vergabe öffentlicher Mittel (Rhoades/Slaughter 2006)
- Sie orientieren das zahlungsfähige Interesse an Lehre und Forschung (Münch 2016)
- Sie nobilitieren Absolvent*innen und Partner hochrangiger Einrichtungen (Reitz 2017)

„Akademischer Kapitalismus“ wird dabei nicht zuletzt inszeniert. Um nationale Versionen dieser Inszenierung zu bewerten, sind konkrete Kosten-Nutzen-Abwägungen nötig.

3. Die deutsche Lösung der Kostenkrise

a) Kostenersparnis und Leistungsdruck

Das wettbewerbsbasierte **Exzellenzsystem** verdeckt Engpässe und motiviert (Selbst-)Ausbeutung

- Doppelte extrinsische Motivation für Bemühungen um Publikations- und Einwerbungserfolg: Prestige und Karriere
- Verschärfte extrinsische Motivation in frühen Karrierestufen: Erfolg oder Exklusion bzw. Steckenbleiben im Flaschenhals (und Verantwortung (?) für den ‚Nachwuchs‘ bei Vorgesetzten)

Das durch Professurprinzip und Projektbetrieb geschaffene **System der Prekarität** garantiert ein Reservoir disponibler akademischer Arbeit

- Der Stand bei Max Weber: Glücksspiel mit hohen Gewinnsummen für Söhne aus gutem Haus
- Die heutige Lage: Prekarität mit schwachen Bleibechancen (1:5 bis 1:3 bei wirklich Bleibewilligen mit allen Qualifikationen zur Professur) und überlastetem Zielberuf (Forschungszeit als Privileg)

Die **vorausseilende Publikationstätigkeit** scheint dadurch tatsächlich angeheizt zu werden

- Bibliometrische Analyse in Naturwissenschaften: Masse der Publikationen steigt stetig an, ebenso (steiler) der Anteil der (10%) hochzitierten Publikationen – von 13,2 auf 15,7% bei Exlni-Unis, von 11,5 auf 13,2% bei Nicht-Exlni-Unis, von 12,7 auf 14,8% bei Unis insgesamt
- Eindruck in Sozial- und Geisteswissenschaften: Verhinderung großer Bücher/gewagter Aufsätze

3. Die deutsche Lösung der Kostenkrise

b) Folgekosten der Wettbewerbsinszenierung

Der Antragsbetrieb geht auf Kosten möglicher Forschungszeit

- Quantitäten: weit über 50% Ablehnungsquoten in den meisten DFG-Formaten; Antragsarbeiten für Horizon 2020 kosten (bei 14% Erfolgsquote) ca. 30-50% der gewährten Mittel; Begutachtung fürs britische Research Council kostete 2005/6 ca. 192 Jahre Arbeit
- Qualität: Anträge statt Erträge; kein geisteswissenschaftlicher SFB hat bisher bahnbrechende Abschlusspublikationen vorgelegt

Jahrzehntelang herangebildete Kompetenzen werden entsorgt

- ca. 25 Promotionen und fünf Habilitierte auf eine freiwerdende Professur
- kaum kompetenzadäquate Ausweichmöglichkeiten in Geistes- und Sozialwissenschaften

Der Karrierekampf zu Beginn wissenschaftlicher Laufbahnen zieht Energie von der Wissenschaft ab und erhöht Konformismus; die Umgestaltung von Professuren in Prestigekonkurrenz-Management-Stellen bringt keinen intellektuellen Aufbruch.

3. Alternative Möglichkeiten

a) Das Department-Modell mit Tenure Track

Junge Akademie, Politikwissenschaft Bremen, philosophische Fachgesellschaften:
Professuren (mit Tenure Track) statt Mittelbau

Vorteile:

- Bessere Planbarkeit, geregelter Ausstieg, Abbau der Prekarität
- Gleichberechtigung der wissenschaftlich Tätigen (außer Promovierenden und Projektpersonal)
- Rechtskonform und deputatsneutral umsetzbar

Mögliche Probleme:

- Erheblich verkleinerter Personenkreis (Modellrechnungen: 3 Professuren statt 5 Mittelbaustellen bzw. 17 Professuren statt 32 Stellen insgesamt)
- Soziale Selektivität durch frühe Selektion; ggf. weniger Pluralität
- Gefälle zwischen Kernbelegschaft und Promovierenden sowie Projektpersonal

3. Alternative Möglichkeiten

b) Das Department-Modell mit Lecturers und Readers

GEW, Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, philosophische Fachgesellschaften: **Dauerstellen auf allen Ebenen, Vorbild Lecturers/Readers**

Mögliche Vorteile

- Bessere Planbarkeit, geregelter Ausstieg, Abbau der Prekarität
- Mehr Personal, größere soziale und ggf. inhaltliche Offenheit
- Optionen auf geregelten Aufstieg (Deputatsreduktion, Entgelterhöhung)
- Abschaffung bzw. Bedeutungsverlust des Professurfetischs

Nachteile

- Keine Gleichberechtigung zwischen Professor*innen und sonstigem Personal
- Ggf. weniger Positionssicherheit und größere Marktabhängigkeit als im rein professoralen Modell

3. Alternative Möglichkeiten

c) Offenheit vs. Gleichberechtigung – und eine Lösungsidee

Ein Trade-Off? Die anzustrebenden Reformen schaffen *entweder* wenige gleichberechtigte *oder* viele nicht gleichberechtigte Stellen.

Ein radikaler Lösungsansatz: **Professuren sind nicht notwendig.**

Ein reformerischer Vermittlungsansatz: **Soziale/geistige Offenheit ist grundlegend, auf dieser Grundlage lässt sich egalitär nachsteuern** (während Exklusivität nicht kurierbar ist).

- Demokratische Selbstverwaltung aller Institutsbeschäftigten
- Kooperative Planung von Forschungsprojekten
- Abbau wettbewerblicher Projektfinanzierung
- Abnehmende Bedeutung der Professur

Ergänzende Regelungen zur Promovierendenausbildung

- Sozialversicherte, realistisch befristete Promotionsstellen und -stipendien als Standard
- Festanstellung schon während der Promotion als begründete Ausnahme
- Doppelte Vor-Entscheidung für oder gegen Wissenschaft als Beruf: vor der Promotion (potenziell), nach der Promotion (endgültig – in der Regel)

Literatur (I)

- Ambrasat, Jens (2018): Verbleib in der Wissenschaft? Zur Opportunitätsstruktur junger Wissenschaftler*innen. Vortrag zur Tagung: Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Verantwortung für die Zukunft, Bielefeld, 1.12.2108.
- BuWiN (2013): Bundesbericht zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, Bielefeld.
- BuWiN (2017): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld.
- Institut für Innovation und Technik (2018): Untersuchung der Auswirkungen des Hochschulpakts 2020. Abschlussbericht/Kurzfassung, Berlin.
- Deutsche Gesellschaft für Philosophie u. Gesellschaft für Analytische Philosophie (2018): Nachhaltige Nachwuchsförderung. Vorschläge für eine Strukturreform an Instituten für Philosophie. Positionspapier.
- Deutscher Hochschulverband (DHV) (2018): Hochschulbarometer, in: Forschung & Lehre, 1/2018, 4-5.
- Dohmen, Dieter, und Lena Wrobel (2018): Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 1995. Endbericht einer Studie für Deutscher Hochschulverband, Berlin.
- European University Association (2016): EFSI and Horizon 2020. Efficiency and opportunity costs. An EUA review, Brüssel.

Literatur (II)

- Humboldt, Wilhelm von (1809-10/1903): Über die innere und äussere Organisation der höheren wissenschaftlichen Anstalten in Berlin, erstmals vollständig publiziert in: B. Gebhardt (Hg.), Wilhelm von Humboldts politische Denkschriften, 2 Bde., Berlin 1903, Bd. 1, 250-260.
- Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (IEKE) (2016): Endbericht, Berlin.
- Kreckel, Reinhard (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich, in: Beiträge zur Hochschulforschung 1-2/2016, 12-40.
- Marginson, Simon (2008): A funny thing happened on the way to the k-economy. New world order in higher education: research rankings, outcome measures and institutional classifications. Paris.
- Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim/Basel.
- Möller, Torger (2017): Messung möglicher Auswirkungen der Exzellenzinitiative sowie des Pakts für Forschung und Innovation auf die geförderten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Berlin.
- Münch, Richard (2016): Die Macht der Zahlen in der Evaluation wissenschaftlicher Forschung. Eine soziologische Erklärung, in: J. Hamann, J. Maeße, V. Gengnagel u. A. Hirschfeld (2016). Macht in Wissenschaft und Gesellschaft. Diskurs- und feldanalytische Perspektiven. Wiesbaden.

Literatur (III)

- OECD: Education at a Glance 2018: OECD Indicators, Paris 2018
- Reitz, Tilman (2017): Academic hierarchies in neo-feudal capitalism. How status competition processes trust and facilitates the appropriation of knowledge, in Higher Education 73, 871-886.
- Rhoades, Gary S., und Sheila Slaughter (2006): Academic capitalism and the new economy, in R. A. Rhoads and C. A. Torres (eds.): University, state, and market. The political economy of globalization in the Americas. Stanford/Cal.: Stanford University Press 2006, 103-140.
- Specht, Jule, Christian Hof, Julia Tjus, Wolfram Pernice u. Ulrike Endesfelder: Departments statt Lehrstühle. Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie.
- Spiegel Online: Betreuung an Universitäten. Ein Professor für 99 Studenten, 3.1.2017
- Statistisches Bundesamt (2018): Hochschulen auf einen Blick – Ausgabe 2018, Wiesbaden.
- Vaesen, Krist, und Joel Katzav (2017): How much would each researcher receive if competitive government research funding were distributed equally among researchers?, in: PLoS ONE 12(9): e0183967.
- Weber, Max (1919): in: Gesammelte Schriften zur Wissenschaftslehre, hg. v. J. Winckelmann, Tübingen 1988, 582-613.
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 3228-13).
- Wissenschaftsrat (2018): Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt 2020. Positionspapier (Drs. 7013-18).