

Wissenschaftlicher Nachwuchs an Hochschulen

B 1-3

Entwicklung der Personalstruktur an Hochschulen

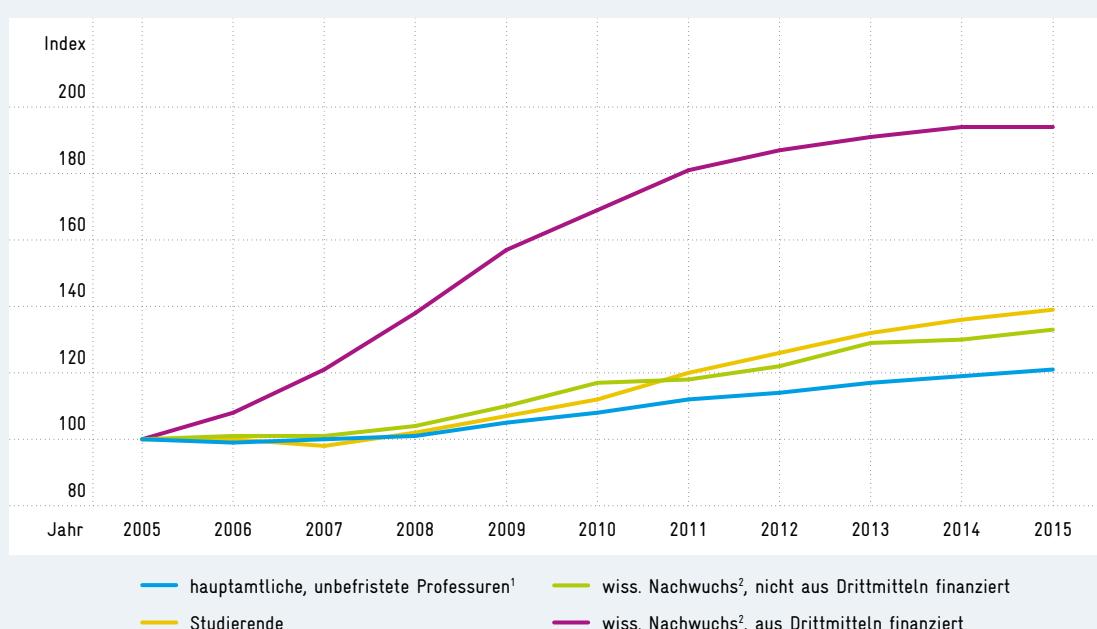
In der letzten Dekade haben sich die Personalstrukturen an deutschen Hochschulen – unter anderem aufgrund des Hochschulpakts, der Exzellenzinitiative und des zunehmenden Drittmittelanteils (vgl. Kapitel B 1-1 und B 1-2) – stark verändert (vgl. Abbildung

B 1-5-1).⁵³ Die Anzahl der hauptberuflichen und unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren⁵⁴ ist von 2005 bis 2015 vergleichsweise langsam gewachsen (plus 21 Prozent auf 43.700) und konnte nicht mit dem Wachstum der Anzahl der Studierenden mithalten (plus 39 Prozent auf 2,76 Millionen). Mit einem Zuwachs von 33 Prozent ist der Umfang des wissenschaftlichen Nachwuchses,⁵⁵ der nicht aus

Entwicklung der Anzahl der Professuren, des Umfangs des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, das dem wissenschaftlichen Nachwuchs zuzurechnen ist, sowie der Anzahl der Studierenden an deutschen Hochschulen 2005 bis 2015

Abb B 1-3-1

Download
Daten



Index: 2005 = 100

¹ Die hauptamtlichen und unbefristeten Professuren enthalten nicht Professuren nach C2 (oder entsprechende Besoldungsgruppen) vergütet auf Zeit sowie Juniorprofessuren.

² Dem wissenschaftlichen Nachwuchs werden folgende Personalkategorien zugerechnet: Professuren nach C2 (oder entsprechende Besoldungsgruppen) vergütet auf Zeit, Juniorprofessuren, Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4 und 4.1.

Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Im Rahmen des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen 1.000 zusätzliche Tenure Track-Professuren geschaffen und innerhalb des Gesamtbestandes von Professuren an Universitäten dauerhaft erhalten werden. Nach Ablauf des Programms soll sich die Zahl der unbefristeten Professuren an Universitäten in gleichem Umfang erhöht haben.⁵⁶

Der Bund stellt zur Finanzierung des Programms für den Zeitraum 2017 bis 2032 Mittel in Höhe von bis zu einer Milliarde Euro zur Verfügung. Über die Förderung der Hochschulen entscheidet ein Auswahlgremium in einem wettbewerblichen Verfahren.

Gefördert werden können:

- Personalaufwendungen für Tenure Track-Professuren
- Personalaufwendungen für Anschlussstellen (W2- oder W3-äquivalent) für bis zu zwei Jahre
- Ausstattungsausgaben
- Strategieaufschlag von 15 Prozent auf Personalaufwendungen und Ausstattungsausgaben

Dem jeweiligen Sitzland⁵⁷ obliegt es, die Gesamtfinanzierung des Programms sicherzustellen.⁵⁸

Drittmitteln finanziert wird (114.400), etwas stärker gestiegen als die Anzahl der Professorinnen und Professoren. Mit Abstand am stärksten ist jedoch der Umfang des wissenschaftlichen Nachwuchses gewachsen, der aus Drittmitteln finanziert wird (plus 94 Prozent auf 71.300) – hier war also in der letzten Dekade die Wachstumsrate mehr als vier Mal so hoch wie bei den Professorinnen und Professoren.⁵⁹

Der starke Anstieg beim Umfang des wissenschaftlichen Nachwuchses ist einerseits erwünscht, weil er aus den o.g. Programmen und aus der intendierten stärkeren Drittmittelfinanzierung resultiert. Andererseits entsteht dadurch aber auch ein starkes Ungleichgewicht in den Personalstrukturen – konkret im Verhältnis von Nachwuchskräften zu Professuren. Eine solche Entwicklung beeinträchtigt die längerfristigen Beschäftigungschancen des wissenschaftlichen

Nachwuchses im Hochschulsektor. Das Problem wird zusätzlich dadurch verschärft, dass für einen großen Teil der neu geschaffenen Nachwuchsstellen explizit das Ziel verfolgt wird, die Nachwuchskräfte für eine akademische Karriere auszubilden. Die Anzahl der unbefristeten Professuren als potenzielle „Landeplätze“ für die ausgebildeten Nachwuchskräfte bleibt im Vergleich dazu aber immer weiter zurück. Die durch Pensionierungen frei werdenden Professuren können das geschaffene Ungleichgewicht nicht beheben.⁶⁰ In Anbetracht des enormen Wachstums beim wissenschaftlichen Nachwuchs verstärkt sich dadurch das Problem des „Flaschenhalses“ deutlich. Der „Flaschenhals“ der kommenden Jahre ergibt sich aus der zu niedrigen Anzahl unbefristeter Professuren.

Um diesem zunehmenden Ungleichgewicht in der Personalstruktur entgegenzuwirken und um ein weiteres Auseinanderdriften von Ausbildungsinvestitionen und Beschäftigungschancen zu verhindern, sind strukturelle Änderungen im System dringend erforderlich. Zum einen sind zusätzliche unbefristete Professuren zu schaffen, und zwar nicht nur, um neue Beschäftigungschancen zu kreieren, sondern auch, um die Qualität von Forschung und Lehre nachhaltig zu verbessern. Zum anderen sind bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses Karriereperspektiven außerhalb des Hochschulsektors stärker in den Fokus zu nehmen.⁶¹ Dabei geht es auch hier nicht nur darum, neue Beschäftigungschancen zu schaffen, sondern auch darum, den für Innovationen so wichtigen Erkenntnis- und Technologietransfer zu intensivieren. Durch den Übergang der Nachwuchskräfte von den Hochschulen in die Wirtschaft wird das in der Forschung generierte Wissen unmittelbar in etablierte Unternehmen oder auch in Ausgründungen übertragen. Beide Schritte – die Schaffung zusätzlicher Professuren und die Erweiterung der Qualifizierungsziele in Richtung des hochschulexternen Arbeitsmarkts – können das Hochschul- und Innovationssystem in Deutschland nachhaltig stärken.

Die Expertenkommission erachtet es in diesem Zusammenhang als notwendig, mit der Schaffung zusätzlicher unbefristeter Professuren auch die Betreuungsrelationen⁶² anzupassen, so dass die Qualität der Ausbildung verbessert und auch die zeitlichen Ressourcen für die Forschung erhöht sowie die Lehrdeputate im internationalen Vergleich wettbewerbsfähiger gestaltet werden können. Ohne eine Anpassung der Betreuungsrelationen führt ein Aufwuchs bei den Professuren dazu, dass die Hochschulen höhere Studierendenzahlen nachweisen müssen. Dies kann wiederum den Effekt haben, dass die Eingangsschwellen gesenkt werden und damit das Niveau der Ausbildung sinkt.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Wissenschaftliche Nachwuchskräfte an Hochschulen sind in der Regel befristet beschäftigt. Beim Abschluss befristeter Verträge zwischen staatlichen Hochschulen und wissenschaftlichem Personal ist das im Jahr 2007 in Kraft gesetzte und im Jahr 2016 geänderte Wissenschaftszeitvertragsgesetz einschlägig.⁶³ Mit der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wurden einige Missstände der früheren Fassung beseitigt. Jedoch hat die Expertenkommission Zweifel, dass die Neufassung des Gesetzes zu einer allgemeinen und nachhaltigen Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses führt. Zudem wird den Hochschulen ein höherer bürokratischer Aufwand aufgebürdet und ihre Flexibilität eingeschränkt. Gleichzeitig wird das zentrale Problem, die geringe Zahl der unbefristeten Professuren, nicht angegangen.

Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Im Juni 2016 haben die Regierungen von Bund und Ländern eine Vereinbarung über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Box B 1-3-2) gemäß Art. 91b Abs. 1 GG getroffen.⁶⁴

Auch wenn in Deutschland bereits vor Start des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses grundsätzlich die Möglichkeit bestand, Tenure Track-Laufbahnen anzubieten, machten die Hochschulen hiervon bisher nur in sehr geringem Maße Gebrauch. Dies hat möglicherweise aus Sicht der Nachwuchskräfte die Attraktivität der deutschen Hochschulen im internationalen Wettbewerb eingeschränkt (vgl. Kapitel B 1-5).⁶⁵ Bereits in ihrem Jahrestagungen 2012 hat die Expertenkommission empfohlen, an deutschen Hochschulen auch Tenure Track-Laufbahnen zu etablieren und gleichzeitig die Anzahl der dauerhaften Professuren zu erhöhen.⁶⁶

Naturgemäß sind derzeit noch keine Auswirkungen des im Juni 2016 beschlossenen Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erkennbar. Die Expertenkommission zweifelt jedoch daran, dass alle Bundesländer in der Lage oder willens sind, die Gesamtfinanzierung des Programms sicherzustellen. Die Expertenkommission hat Sorge, dass die durch den Bund geförderten Tenure Track-Stellen in vielen Fällen lediglich für vorgezogene Berufungen genutzt werden. Auch die Allianz der Wissenschaftsorganisationen sieht diese Gefahr, wenn die Länder

ihren Finanzierungszusagen nicht nachkommen sollten.⁶⁷ Die „Flaschenhalsproblematik“ würde nicht gelöst, sondern allenfalls zeitlich etwas verschoben und würde sich gegebenenfalls sogar verschärfen.