

Aktuelle wissenschaftspolitische Entwicklungen und Perspektiven wissenschaftlicher Qualifizierungsphasen

Ein Interview mit Harm Kuper, geführt von Bernhard Schmidt-Hertha

Bernhard Schmidt-Hertha: Lieber Harm Kuper, ich danke Dir herzlich, dass Du Dich zu diesem Gespräch bereit erklärt hast und steige gleich direkt ein. Mit „#IchBinHannah“, „Jens* von P.“ und anderen Initiativen gibt es laute Stimmen vor allem aus der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen, die fordern, dass sich ihre Situation verbessern muss. Würdest du Verbesserungsnotwendigkeiten sehen und wenn ja, wo siehst du die?

Harm Kuper: Ja. Verbesserungsmöglichkeiten und Notwendigkeiten gibt es immer. Man sollte zunächst versuchen, die Situation zu analysieren: Was ist da eigentlich los und wie kommt man in diese Situation? So, wie ich das wahrnehme, ist das immer auch eine Frage der Finanzierung der Hochschulen. Die Hochschulrektorenkonferenz hat das unter Finanzierungsaspekten diskutiert. Es gehört dort auch zum Geschäft anzunehmen, dass die Grundfinanzierung besser gesichert werden muss. Wir können zwar beobachten, dass es in den letzten zehn Jahren einen Aufwuchs der Finanzierung der Hochschulen gab, aktuell stagniert das aber. Zusätzlich geraten Hochschulen unter den Druck der hohen Inflation. Wir können aber zugleich beobachten, dass Anteile der Grundfinanzierung rückläufig sind und Anteile der Projektfinanzierung steigen. Wir haben erhebliche Anteile der Bundesfinanzierung in Projektbereichen. Ich nenne als Beispiel die Qualitätsoffensive Lehrkräftebildung oder das Tenure-Track-Programm, in dem der Bund 1000 Professuren bundesweit fördert. Beide Male mit der Erwartung, dass die Länder nach Auslaufen dieser Projektförderung durch den Bund in die Strukturfinanzierung einsteigen und diese Programme oder die dadurch entstandenen Strukturen weiter fördern. Das ist ein Punkt, an dem tatsächlich noch sehr viel Klärungsbedarf besteht, insbesondere auf Länderseite, die vielfach noch gar nicht in der Lage sind zu sagen, ja, wir können das tatsächlich nachhaltig sichern. Das hat auf wissenschaftliche Laufbahnen und überhaupt Qualifizierungsstrukturen ganz nachhaltige Auswirkungen, weil wir durch die Projektförderung zurzeit ein deutliches Missverhältnis haben von projektgeförderten Qualifizierungsstellen und Möglichkeiten, im Anschluss in wissenschaftliche Karrierewege einzusteigen. Also ein bisschen plump gesprochen, könnte man sagen, es wird zu viel qualifiziert. Da gibt es in unserem Fach noch einmal einen Effekt der großen Bundesprogramme in der Bildungsforschung. Da gibt es einen Klärungsbedarf. Wir sehen, dass in der Erziehungswissenschaft, aber auch in anderen Fächern sich das Verhältnis zwischen der Anzahl der Professuren und der Anzahl des nicht professoralen wissenschaftlichen Personals verändert. Also sehr viel mehr

Wissenschaftlerinnen aus Qualifizierungsphasen kommen, aber die Anzahl der Zielstellen bleibt konstant. Da müsste man noch mal hinschauen. Weitere Punkte sind die Beschäftigungsverhältnisse und die Finanzierung. Wenn ich mir im Moment die öffentlichen Diskussionen anschau und die fiskalpolitischen Entwicklungen, habe ich wenig Erwartung daran, dass substanziell mehr Geld in den nächsten Jahren ins Hochschulsystem fließt. Und selbst wenn das der Fall wäre, werden damit die Strukturprobleme noch nicht gelöst. Im Grunde geht es um die Frage der anteiligen Bund-Länder-Finanzierung, aber das liegt politisch einige Ebenen höher als das, was wir aktuell mit den Beschäftigungsverhältnissen diskutieren. Das ist letztlich eine Frage der föderalen Struktur.

Bernhard Schmidt-Hertha: Also, wenn ich Dich richtig verstanden habe, dann entsteht durch die umfangreichen Projektmittel aus dem BMBF ein gewisser Selektionsdruck innerhalb des Systems, weil wir viele junge Menschen zur Promotion führen und sich dann auf der Postdoc-Ebene oder zumindest auf der Professuren-Ebene die Stellen verknappen, weil die Stellenzahlen dort seit vielen Jahren relativ konstant sind.

Harm Kuper: Das hat sich noch mal sehr verschärft. Wobei man im Moment sagen muss, dass es auf dem akademischen Arbeitsmarkt eigentlich ganz gut aussieht. Also es gibt einen Fach- und Führungskräftemangel – auch in pädagogischen Berufen. Ich halte es für wichtig, dass man im Wissenschaftssystem nicht nur unter dem Aspekt diskutieren sollte, wie qualifizieren wir unseren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs. Sondern die Frage ist auch, wie das Wissenschaftssystem für andere akademische Berufsgruppen qualifiziert. Da gibt es ebenfalls einen Bedarf an promoviertem Personal, also an den vielen Schnittstellen, die es gibt, z. B. im Wissenschaftstransfer, in der Beratung oder in den Qualitätsinstituten der Länder im Schulbereich, vielleicht tatsächlich auch Leitungsaufgaben in Einrichtungen. Und insofern halte ich es für wichtig, dass wir bei der Frage der wissenschaftlichen Qualifizierung immer auch die Qualifizierung für Berufe außerhalb des Wissenschaftssystems mit im Blick behalten.

Bernhard Schmidt-Hertha: Ja, und dann stellt sich die Frage, wo kann man bei diesen Spielräumen ansetzen? Es werden vor allem an zwei Stellen immer wieder Forderungen laut. Die eine ist die Frage nach der Entfristung von Postdoc-Stellen grundsätzlich und die andere ist die Frage nach alternativen Dauerstellen an der Universität jenseits der Professur. Ihr habt in Berlin jetzt so eure eigenen Erfahrungen gemacht. Da wurde relativ kurzfristig letztes Jahr entschieden, dass es ab September 2023 keine befristeten Stellen mehr auf Postdoc-Ebene geben soll. Und das hat ja ziemlich viel ausgelöst in Berlin. Das, was für alle am sichtbarsten war, glaube ich, war der Rücktritt der Präsidentin der Humboldt-Universität. Aber wie ist das denn für Dich als Angehöriger einer Berliner Universität aus der Innenperspektive? Ist das ein Weg, der auch für andere Orientierung bieten kann? Oder ist das eher eine Initiative, die zu wenig durchdacht war und dann doch eher kontraproduktiv wirkt?

Harm Kuper: Ja, eine Regierung geht und bringt in den letzten Tagen noch ein solches Gesetz auf den Weg, ohne vorher mit den Universitäten gesprochen zu haben. Das wäre ja in Berlin nicht so schwierig, wir haben nur vier. Also die Wege sind eigentlich kurz und das Vorgehen war wirklich unglücklich. Man merkt auch tatsächlich, dass das an vielen Stellen Schwierigkeiten erzeugt. Obwohl man in der Diskussion auch merkt, dass es durchaus Spielräume gibt, das produktiv zu gestalten. Ich versuche, das kurz zu skizzieren. Was wird dort gemacht? Also die Hochschulen haben immer die Möglichkeiten gehabt, auch unbefristet einzustellen. Es bleibt den Hochschulen auch weiterhin möglich, für Promotionen im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für maximal sechs Jahre zu befristen. Ich halte es für richtig, wenn man diesen Sechsjahres-Zeitrahmen so ausgestaltet, dass eine Promotion vor dem Ablauf von sechs Jahren abgeschlossen ist, und es innerhalb der sechs Jahre noch eine Möglichkeit gibt, sich für die Phase nach der Promotion zu orientieren: Was passiert dann? Orientiere ich mich eher aus den Hochschulen raus, orientiere ich mich eher hinein? Wenn hinein, was heißt das dann mit Blick auf das weitere Qualifizierungsziel?

Jetzt betreffen die Änderungen im Kern die Postdoc-Phase. Das ist nicht so, dass dort nur noch unbefristet beschäftigt werden kann, sondern es ist so, dass zunächst befristete Beschäftigung erfolgen kann. Allerdings muss für Beschäftigte im Postdoc-Bereich eine sogenannte Anschlusszusage gegeben werden, die dann wirksam wird, wenn ein vorab vereinbartes Qualifizierungsziel erreicht wurde. Und da liegen jetzt die Fragen auf dem Tisch: Was ist eigentlich ein Qualifizierungsziel? Und die Frage, was bedeutet es personalstrukturell für die Hochschulen, diese Anschlusszusagen zu geben? Es muss dann natürlich eine Stelle vorgehalten werden, auf der verstetigt werden kann. Und es wäre wichtig, diesen Punkt nicht entkoppelt von der Promotion zu sehen, sondern die Promotion und eine Phase nach der Promotion von 1 bis 2 Jahren für die Orientierung zu nutzen. Für die Postdoc-Phase muss man eine ganze Reihe von Differenzierungen machen. Das kann man hier in Berlin in der Diskussion über Qualifikationsziele beobachten. Eine Auffassung dazu ist, das Qualifizierungsziel einer Postdoc-Stelle ist die Berufungsfähigkeit auf eine Professur. Wie stellt man die her? Publikationen, eigene Forschungsprojekte, Drittmittelanträge, also eigenständiges Agieren im Wissenschaftssystem. Und dann eben mit der Perspektive, irgendwann auf eine Professur zu gehen. Nun wird das unter der Frage alternativer Karrierewege diskutiert. Ein alternativer Karriereweg wäre, dass mit Verbleib im akademischen Mittelbau Daueraufgaben übernommen werden. Das stand ja schon im Templiner Manifest von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Dauerstellen für Daueraufgaben. Ich fand das eigentlich immer eine billige und vernünftige Forderung. Das ist ein Stellentypus, der kommt jetzt hier in Berlin auch wieder sehr scharf ins Visier. Dann allerdings tatsächlich mit der Idee, dass das nicht Qualifizierungsstellen sind, sondern an bestimmte Aufgaben gebundene Stellen. Zur Qualifi-

zierung kommt der Stellentyp Juniorprofessur noch mal schärfer in den Blick, weil dort die Ausrichtung auf einen wissenschaftlichen Karriereweg hin zur Professur mit Tenure-Verfahren in großen Teilen schon etabliert ist. Die Erfahrungen müsste man jetzt noch mal auf den Prüfstand stellen. Wie gestaltet man eigentlich eine Zwischenevaluation aus? Ist die Zwischenevaluation tatsächlich hinreichend für Berufbarkeit? Wie sehen die Anschlussperspektiven aus? Und interessanterweise ist es so – und das zeigt jetzt schon die Berliner Erfahrung –, dass es unter diesem Gesetz aller Wahrscheinlichkeit nach erwartbar ist, dass die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Postdoc-Stellen, die nicht professoral sind, zurückgehen wird. Erstens, weil die Entfristung von Stellen nicht kostenneutral ist. Wenn man Personal verstetigt, dann wachsen die Erfahrungsstufen an. Wenn damit eigenverantwortliche Tätigkeiten verbunden sind, gibt es vielleicht auch Ansprüche auf eine tarifliche Höhergruppierung. Also das ist teuer und zwar in einem erheblichen Maße. Schon allein deshalb wird es weniger Stellen geben. Zweitens werden die Universitäten in der Personalplanung genau prüfen, wo es überhaupt Bedarf gibt an Postdoc-Stellen, die nicht über den Karriereweg Juniorprofessur laufen und die nicht eingebunden sind in Daueraufgaben.

Bernhard Schmidt-Hertha: Das ist absolut nachvollziehbar. Wenn das Tenure-Verfahren sich zukünftig ausgestaltet, dann könnte man ja sagen, ist das bei Juniorprofessuren eine Art vorgezogene Berufung mit Exit-Option. Wobei es ein Worst-Case-Szenario bleibt, dass man sich von einer Person an einer bestimmten Stelle trennt, sondern die Beteiligten eher davon ausgehen, dass zumindest das Angebot dann im Raum steht, auf Dauer eine Professur zu übernehmen. Das hat natürlich Konsequenzen. Also zum einen die Frage, kann ich in so einer frühen Phase der wissenschaftlichen Laufbahn schon solche Entscheidungen zu fällen. Wie groß ist die prognostische Validität nach einer Promotion? Und zum anderen was bedeutet das denn für das Thema Hausberufungen?

Harm Kuper: Da kommen ein paar spannende Themen, das ist richtig. Solch eine Entscheidung eines einzelnen Landes muss auch immer hinsichtlich der Konkurrenz um wissenschaftliche Stellen und unter Erwartungen an Mobilität gesehen werden. Fragen, die jetzt entstehen, beziehen sich zum Beispiel auf Postdoc-Stellen mit Anschlusszusage. Was passiert, wenn sich jemand aus einem anderen Bundesland bewirbt, in dem auf einer befristeten Postdoc-Stelle Erfahrungen gesammelt wurden? Die Records von diesen Personen sind erwartbar besser als die von Berlinern, die diese Möglichkeit nicht hatten. Oder das Thema Hausberufung. Was heißt das für die Personalentwicklung des eigenen Personals in Berlin? Unklar ist, ob an Berliner Universitäten Promovierte dort noch auf Juniorprofessuren berufen werden können, sollte die Verstetigungsoption mit dem Verbot der Hausberufung kollidieren. Spannend ist auch, wie sich Verstetigungen in der Personalstruktur bemerkbar machen werden. Wenn man diese Dauerstellen oder Stellen mit Aussicht auf Entfristung hat, wie groß ist

dann überhaupt noch die Fluktuation auf den Stellen? Wie viele bewerben sich weiter auf Professuren, wie viele bleiben? Welche Fächerdifferenzen gibt es? Im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs ist nachzulesen, dass in den technischen, naturwissenschaftlichen Fächern promovierte Leute früh rausgehen aus der Wissenschaft und irgendwo außerhalb der Universitäten wissenschaftlich arbeiten. Und man sieht, dass das im Spektrum geistes-sozialwissenschaftlicher Fächer ganz anders aussieht und der Verbleib im Wissenschaftssystem nach einer Promotion sehr viel wahrscheinlicher ist. Das wirft die Frage auf, wie sich das in den Personaldynamiken der einzelnen Fächer abbildet. Da wird es zu unterschiedlichen Entwicklungen kommen, und die werden auch zu Verteilungskonflikten innerhalb der der Universitäten führen.

Bernhard Schmidt-Hertha: Die von Dir skizzierten Qualifikationswege über Tenure und über Juniorprofessuren etc. sind Möglichkeiten, die die Unis eigentlich schon lange haben. Die Frage ist jetzt, braucht es eine gesetzliche Initiative, sei es jetzt wie in Berlin oder sei es anders, die die Unis motiviert, mehr von diesen Wegen Gebrauch zu machen oder da überhaupt weiterzudenken und anders zu denken? Oder ist das etwas, was sich vielleicht auch einfach über den Markt regelt? Zumindest kann man an vielen Stellen inzwischen beobachten, dass wir auch in der Erziehungswissenschaft zunehmend Schwierigkeiten haben, Postdoc-Stellen zu besetzen, und die Unis vielleicht dann irgendwann unter Druck geraten, diese Stellen attraktiver zu gestalten oder Perspektiven zu schaffen.

Harm Kuper: Ja klar. Die Universitäten merken deutlich, dass der Arbeitsmarkt auf Arbeitgeberseite schwieriger wird, und das werden wir Unis auch noch bei den Studierenden merken. Auch hier gehen die Zahlen runter. Aber die Idee, Motivation über Gesetze zu schaffen, ist schwierig. Du hast es eben schon erwähnt: Die vorige Präsidentin der Humboldt-Universität ist zurückgetreten, weil sie das neue Gesetz als unvereinbar mit der Autonomie der Hochschulen empfunden hat. Das wird man in der Folge sehen müssen, wie weit eine solche Einschätzung berechtigt ist. Aber nachvollziehbar finde ich das erst einmal. Es ist schon so, dass wir hier in Berlin im Moment in einer Intensität und, ich würde durchaus auch sagen, Produktivität über das Thema diskutieren, die wir so nicht erreicht hätten, wenn diese Gesetzesänderung nicht gekommen wäre. Das soll jetzt aber nicht heißen, dass ich das Gesetz für gut halte. Ich halte es an vielen Stellen für wenigstens handwerklich problematisch, weil die Themen der Qualifizierung und Weiterbeschäftigung in diesem Gesetz in einer ganz unglücklichen Weise verkoppelt werden. Das sind zunächst mal sachlogisch völlig unterschiedliche Dinge. Qualifizierung verschafft ein Potenzial, sich auf viele Stellen zu bewerben. Und eine Weiterbeschäftigung erfordert eine bestimmte Qualifikation. Aber man kann für den Wissenschaftsbereich nicht wollen, dass die Qualifizierungsziele mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung auf einer ganz konkreten Stelle verkoppelt werden,

weil damit letztlich auch für diejenigen, die auf diesen Stellen sitzen, die Möglichkeiten der freien Entwicklung eines wissenschaftlichen Themengebietes in Forschung und Lehre einschränkt werden. Das sind Detailfragen, die man jetzt klein arbeiten muss. Es wäre günstiger gewesen, wenn das von den Universitäten selbst gekommen wäre. Inzwischen sind die Juniorprofessuren ja Routine geworden. Aber wir wissen eigentlich noch zu wenig darüber. Wie gut ist dieses Modell? Nach meiner Einschätzung ist das der Karriereweg, den man jetzt stärken muss. Ich habe relativ wenig Verständnis für Forderungen nach einem Karriereweg mit eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit unterhalb der Professur. Ich hätte dann eher Verständnis dafür, die Anzahl der Professuren erhöhen. Tenure-Track-Verfahren, die Juniorprofessur stark machen und dann darüber nachdenken, wie man die Karrierewege mit dem Ziel von W2/W3-Professuren anlegt. Es kann in einigen Teilen richtig und gut sein, auch Stellen zu haben, die nicht professoral sind. Aber Wege der wissenschaftlichen Beschäftigung und der Initiative, eigenständig einen wissenschaftlichen Arbeitsbereich auszugestalten, müssen eigentlich zur Professur führen. Wenn man die Juniorprofessuren gut ausbaut und die Daueraufgaben ausgestaltet, dann sind die Postdoc-Stellen vielleicht gar kein Stellentypus, den man in diesem Umfang braucht, wie wir das jetzt kennen. Postdoc-Stellen könnte es in Berlin zukünftig hauptsächlich im Bereich der Drittmittelfinanzierung geben, in dem Befristung weiterhin möglich sein soll.

Bernhard Schmidt-Hertha: Das finde ich auch noch mal eine spannende Perspektive, hatte ich so noch nicht im Blick. Das führt ja fast zu der paradoxen Situation, dass man die eigene Stelle nur dann weiter besetzen kann, also weiter auf der eigenen Stelle verbleiben kann, wenn man sich für eine höhere Stelle qualifiziert.

Harm Kuper: Das Berliner Hochschulgesetz und auch andere Hochschulgesetze differenzieren Stellentypen, davon sind auch Fragen der Position in der akademischen Selbstverwaltung berührt. Nun kommt die Diskussion über Postdoc-Stellen, die – wenn eben das Qualifizierungsziel erreicht ist und sie verstetigt sind – keine Qualifizierungsstellen mehr sind. Was für ein Status hat solch eine Stelle? Wie differenziert man die gegenüber einer Professur, aber auch gegenüber den Dauerstellen mit Daueraufgaben? Mit der Juniorprofessur, die eine hohe Eigenständigkeit in der Forschung und Lehre vorsieht, formal die Promotion als Zugangsqualifikation hat und mit dem Tenure-Track eine Perspektive der Fortsetzung und eine Exit-Option enthält, ist ein guter Karriereweg definiert.

Bernhard Schmidt-Hertha: Ja, das ist spannend, und wir werden sicherlich noch mal sehr genau nach Berlin schauen, was dort die nächsten Jahre passiert. Lass uns zum Abschluss ein bisschen auf die Rolle der Fachgesellschaften zu sprechen kommen. Es gibt einige, die in dem Diskurs sehr schnell Position bezogen haben und sich bestimmten Initiativen angeschlossen haben. Andere wie die DGfE waren bislang eher zurückhaltend und haben gesagt, lasst uns

erst mal in Ruhe überlegen. Wie siehst Du die Rolle der Fachgesellschaften in diesem Zusammenhang?

Harm Kuper: Na ja, in der Diskussion wird einerseits wissenschaftspolitisch und andererseits beschäftigungspolitisch argumentiert. Man kann an vielen Stellen sehen, dass es in Bezug auf diese beiden Positionen Interessenskonflikte gibt. Und da muss man schauen, wo man sich positioniert. Also natürlich muss Wissenschaft Interesse haben an Beschäftigungsverhältnissen, die gute wissenschaftliche Arbeit ermöglichen. Aber ich denke trotzdem, dass die Fachgesellschaften an der Stelle nicht dominant beschäftigungspolitisch Position beziehen sollten. Das machen andere, und das machen andere auch gut. Zugespitzt: Fachgesellschaften sind keine Gewerkschaften. Dazu ist das Spektrum der Mitglieder, die Fachgesellschaften haben, zu heterogen und Fachgesellschaften sollten auch die Positionen der Universitäten mit im Blick haben. Gewerkschaften können sich eindeutig auf der Seite der Beschäftigten positionieren und sind damit ja auch erfolgreich. Punkte, die im Templiner Manifest vor zehn, elf Jahren formuliert worden sind, sind inzwischen breit akzeptiert und haben sich durchgesetzt. Fachgesellschaften können und müssen beitragen zu den wissenschaftspolitischen Fragen. Welche Standards gibt es für wissenschaftliche Qualifizierung? Wofür qualifizieren wir? Welche Karrierewege stehen mit der Promotion offen und welche Tätigkeiten und Berufsfelder kann man mit einer Promotion ansteuern? Gerade für Fachgesellschaften wie die DGfE, die für ein Fach steht, in dem sehr breit für professionelle Berufe ausgebildet wird, hielte ich das für wichtig.

Ich habe jetzt hier in der Berliner Diskussion auch immer nach empirischen Informationen über Karrierewege geschaut. Man findet schon eine ganze Menge, aber kaum nach Fächern aufgelöst. Wir haben in der DGfE den Datenreport Erziehungswissenschaft. Eine Fachgesellschaft kann beobachten, wie sich im eigenen Fach wissenschaftliche Karrieren entwickeln. Also was passiert mit Menschen, die in der Postdoc-Phase an Universitäten beschäftigt sind? Wie sieht es dort mit der Mobilität aus? Wie sieht es auch mit den Beschäftigungsverhältnissen aus? Interessant ist zum Beispiel die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die zeigt, dass sich das Drama der Kettenverträge auf eine kleinere Gruppe von Beschäftigten in einer fast unerträglichen Weise fokussiert. Und das fände ich schon interessant, wenn gerade eine große Fachgesellschaft fragen würde, was ist denn das eigentlich für eine Situation? Sind das Beschäftigte, die tatsächlich wissenschaftliche Karrieren anstreben? Wie sehen die Karrierechancen an den Stellen aus? Dort also mehr Überblick über die fachspezifischen Muster von Karriereverläufen herzustellen und vielleicht auch Anforderung oder Erwartungen an Karriereverläufe zu diskutieren.

Bernhard Schmidt-Hertha: Da fehlen uns ja an manchen Stellen noch die Daten. Das wäre es jetzt aber erstmal mit meinen Fragen. Ich fand das Gespräch sehr inspirierend. Ich mitnehme vor allem diese Unterscheidung, die wir wirk-

lich treffen müssen, zwischen Beschäftigung und Qualifizierung mit. Das sind zwei unterschiedliche Themen, die jeweils eigene Logiken haben. Und von daher war es, glaube ich, sehr gut, heute deine Einschätzungen dazu zu haben. Nochmals herzlichen Dank für das Gespräch.

Harm Kuper, Prof. Dr., ist Professor für Weiterbildung und Bildungsmanagement an der Freien Universität Berlin und ehemaliger DGfE-Vorsitzender.

Bernhard Schmidt-Hertha, Prof. Dr., ist Professor für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München.