

# Ein Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Autor(en): **Fiebiger, N.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten =  
Association Suisse des Professeurs d'Université**

Band (Jahr): **13 (1987)**

Heft 1-2

PDF erstellt am: **21.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-894189>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Ein Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs

von N. Fiebiger, Präsident der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

### Résumé

L'Etat et la société ont intérêt à s'assurer les meilleurs esprits pour l'enseignement et la recherche, afin d'obtenir un corps enseignant de haute qualité. Au cours des dernières années, cette politique est devenue un problème.

Si l'âge des professeurs était réparti régulièrement, 4 % des postes seraient libérés annuellement pour l'incorporation de jeunes scientifiques. Actuellement ce quota n'est que de 1,5 %, mais il s'élèvera, dans les 10 ou 16 prochaines années à 8 %. A la suite des taux de renouvellement actuels trop bas, les Hautes écoles perdent beaucoup de forces de relève. Au lieu d'assumer le long chemin qui conduit à un poste professoral, on préfère une position lucrative dans l'industrie ou au service de l'Etat. Pour ne pas perdre les meilleurs de ces chercheurs, on devrait pouvoir leur offrir des postes de longue durée, alors que l'Etat n'accorde au mieux que des postes transitoires à durée limitée.

Le plan Fiebiger s'efforce de résoudre ce problème de la manière suivante : depuis 1985 des postes à long terme complémentaires sont créés, mais en même temps on désigne des postes existants qui ne seront pas renouvelés une fois vacants. Avec les nouvelles repourvues prévues, on augmente les quotas de remplacement jusqu'au taux souhaitable et obtient dans 10 ou 15 ans, lors du retrait des plus âgés, une structure équilibrée de la pyramide des âges.

## I. Die Qualität des Lehrkörpers an den Universitäten

Staat und Gesellschaft haben den Universitäten wichtige und verantwortungsvolle Aufgaben in Forschung und Lehre zugewiesen und sie für deren Erfüllung mit zwei Monopolen ausgestattet:

- Allein die Universitäten haben das Recht, Akademiker auszubilden
- Nur Universitäten besitzen die Graduierungsrechte.

Die Qualität der Akademiker, die dem Land zur Verfügung stehen und in vielen Bereichen von Staat und Gesellschaft bedeutende Aufgaben wahrnehmen, wird durch die von den Universitäten erbrachte Ausbildung bestimmt, in der die Heranführung der jungen Wissenschaftler an die Forschung einen breiten Raum einnimmt.

Universitäten sind wichtige Stätten der Forschung, insbesondere für den Bereich der Grundlagen unserer Wissenschaften. In diesem Sektor fällt ihnen eine grosse Verantwortung zu, da anwendungsferne Wissensgebiete kaum von anderen Forschungseinrichtungen bearbeitet werden.

Aus den Aufgaben der Universität und der Bedeutung ihrer Arbeit folgt, dass Staat und Gesellschaft ein besonderes Interesse daran haben müssen, die besten Köpfe für Forschung und Lehre und damit einen Lehrkörper höchster Qualität zu gewinnen. Wir gehen davon aus, dass in jedem Altersjahrgang besonders begabte junge Leute vertreten sind. Es obliegt der Universität, diese zu entdecken und zu fördern. Damit die Besten von ihnen auch Hochschullehrer werden und sein können, muss eine verantwortungsbewusste Personalpolitik ihnen einen Platz an der Universität schaffen. Dies aber ist in den letzten Jahren zu einem Problem geworden.

## II. Die Situation an den deutschen Universitäten

Das durchschnittliche Berufungsalter der Professoren liegt bei etwa 40 Jahren. Man kann also annehmen, dass ein Professor 25 Jahre an der Hochschule aktiv ist. Aus diesen Zahlen ergibt sich (bei festem Personalbestand) eine jährliche Ergänzungsrate für den Lehrkörper von 4 %.

Unter "normalen" Bedingungen, d.h. bei einer gleichmässigen Altersverteilung werden in jedem Jahr 4 % der Stellen frei für die Einstellung junger Wissenschaftler.

Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre ist das deutsche Bildungswesen kräftig expandiert. Es wurden neue Hochschulen gegründet und, worauf es hier ankommt, überall in grosser Zahl neue Professorenstellen geschaffen und mit nahezu gleichaltrigen Wissenschaftlern besetzt. Damit wurde die Altersstruktur des Lehrkörpers, gemessen an einer Gleichverteilung, drastisch verzerrt. Als Folge dieser Verteilung liegt die jährliche Ergänzungsrate heute und in den nächsten Jahren - wenn auch mit grossen fachspezifischen Schwankungen - im Mittel bei nur etwa 1,5 %. Scheiden dann in 10 - 15 Jahren die während der Expansion berufenen Professoren aus, wird die Rate auf etwa 8 % hochschnellen und Anlass sein, auch weniger gut Qualifizierte einzustellen.

Die heutige, zu niedrige Ergänzungsrate hat zwei ernste Folgen:

- a) Nicht wenige gute Nachwuchswissenschaftler können zwar die entsprechende Qualifikation (Habilitation) erwerben, erhalten aber keine Professorenstellen und gehen damit als Hochschullehrer und -forscher verloren. Das ist nicht nur ein schlimmes persönliches Problem für die Betroffenen, sondern auch ein Nachteil für die Wissenschaft (wie sich eine Disziplin entwickelt, in der die Mehrheit der Hochschullehrer über 60 Jahre alt sein wird, ist noch gar nicht auszudenken), letztlich für das ganze Land.
- b) Die schlechten Aussichten, eine Professorenstelle zu bekommen, schrecken den potentiellen Nachwuchs ab. Schon für die erste Stufe der Hochschulkarriere, für die Promotion, erweist es sich nicht selten als schwierig, erst-

klassige Absolventen zu gewinnen und so auf den langen und mit Ungewissheit belasteten Weg zum Hochschullehrer zu bringen. Das gilt besonders für zwei sehr unterschiedliche Bereiche des Arbeitsmarktes:

- In den Fächern, deren Absolventen ohne Schwierigkeiten aussichtsreiche und gut bezahlte Stellen in der Wirtschaft finden (Ingenieure, Naturwissenschaftler und Wirtschaftswissenschaftler), kann die Universität mit den Angeboten der Industrie nicht konkurrieren. Die Besten laufen ihr vor der Promotion weg.
- Ausgegenteiligen Gründen und auf den ersten Blick unerwartet findet sich das gleiche Verhalten bei Absolventen, die in den Staatsdienst eintreten (u.a. Juristen und Lehrer). Dort werden z.Zt. nur wenige Stellen angeboten. Nur die besten Absolventen werden angenommen, und man kann es ihnen nicht verdenken, dass sie diese sozial gesicherte Laufbahn einschlagen. In den für den Staatsdienst ausbildenden Fächern mangelt es nicht an Absolventen, die an der Hochschule bleiben wollen, aber gerade die Besten sind nicht zu gewinnen.

### III. Ansätze und Lösungen

Das erste Problem stellen die vorhandenen, hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftler dar, die keine Professorenstellen finden. Aus uns allen verständlichen Gründen kann der Staat nicht Jahr für Jahr neue Professorenstellen auf Lebenszeit in den Haushalt aufnehmen. Andererseits kann man diesen Wissenschaftlern nicht zumuten, sich immer wieder - falls überhaupt möglich - mit zeitlich befristeten Verträgen abzufinden ( von den damit verbundenen arbeitsrechtlichen Problemen ganz abgesehen): Sie möchten für ihre Familien soziale Sicherheit, für ihre Arbeit eine dauerhafte Perspektive. Das Problem lässt sich also so fassen, dass man dem einzelnen Wissenschaftler zwar eine Dauerstelle bieten muss, vom Staat aber nur die vorübergehende Schaffung von Zeitstellen fordern kann. Der Lösungsvorschlag sieht vor, neue, d.h. zusätzliche Stellen zu schaffen, die jeweils auf Dauer von einem Wissenschaftler besetzt werden können, gleichzeitig aber bestehende Dauerstellen zu bezeichnen, die beim Freiwerden (und zwar in dem Zeitraum, in dem die Ergänzungsrate pro Jahr grösser als 4 % wird) ersatzlos zu streichen sind. Dies bedeutet, dass von den Neubesetzungen der späten 90er Jahre so viele

vorgezogen werden, dass die Ergänzungsrate heute auf den gewünschten Wert steigt und so bleibt. Bei der Anwendung dieses Verfahrens besteht die Aussicht, im Verlauf von etwa 15 Jahren die Altersstruktur des Lehrkörpers in der gewünschten Weise zu normalisieren.

Nebenbei erweist es sich als günstig, dass die zusätzlichen Stellen in einem Zeitraum geschaffen werden müssen, in dem die Universitäten noch durch starke Studienjahrgänge überlastet sind.

Das Prinzip der vorgeschlagenen Lösung lässt sich aus der folgenden schematischen Darstellung ersehen (s. S. 14-15).

In mehreren deutschen Bundesländern wird die vorgeschlagene Lösung seit einigen Jahren verwirklicht, wenn dabei auch ziemlich unterschiedliche Wege beschritten werden. Der in Bayern eingeschlagene Weg ist in den "Mitteilungen des Hochschulverbandes" 33/2, April 1985 in dem Aufsatz 'Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses' dargestellt.

Für das Problem, wie man für hochbegabte Absolventen die Hochschullehrerlaufbahn wieder attraktiv machen und sie als Doktoranden gewinnen kann, gibt es dagegen noch keine praktizierten Lösungen. Es bedarf Absprachen mit der Wirtschaft, um zu erreichen, dass gerade die Spitzenleute nicht zu früh abgeworben werden. Es liegt im langfristigen Interesse auch der Wirtschaft und des Staates, dass die Besten an den Hochschulen bleiben und durch ihre Arbeit sich als Hochschullehrer-Nachwuchs qualifizieren. Ueberlegungen dazu für den Bereich der "Neuen Technologien" habe ich 1984 in einem Aufsatz vorgetragen - "Ein Programm für den Nachwuchs", Deutsche Universitätszeitung 15/16/84. Für die von der Wirtschaft begehrten Absolventen muss ein Weg gefunden werden, um das Attraktivitätsgefälle zwischen den gutbesoldeten Eingangspositionen der Wirtschaft und dem Verbleiben an der Universität zum Zwecke der Weiterqualifikation abzubauen.

Einfacher dürfte es sein, bei den Absolventen, die für den Staatsdienst qualifiziert sind, den Staat dazu zu bewegen, die Besten jedes Absolventenjahrgangs zwar einzustellen, dann aber zur Weiterqualifikation an die Hochschulen zu beurlauben.

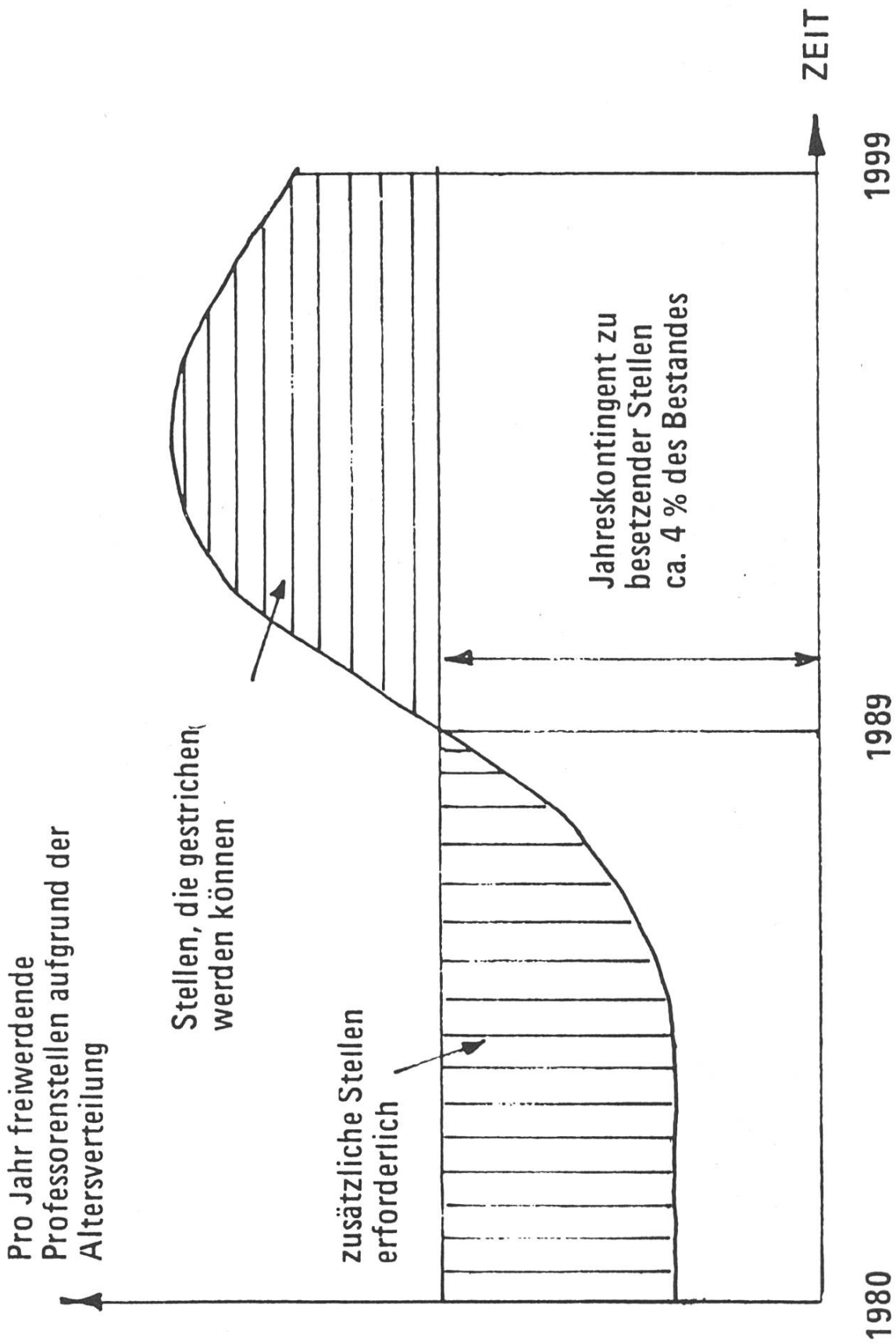
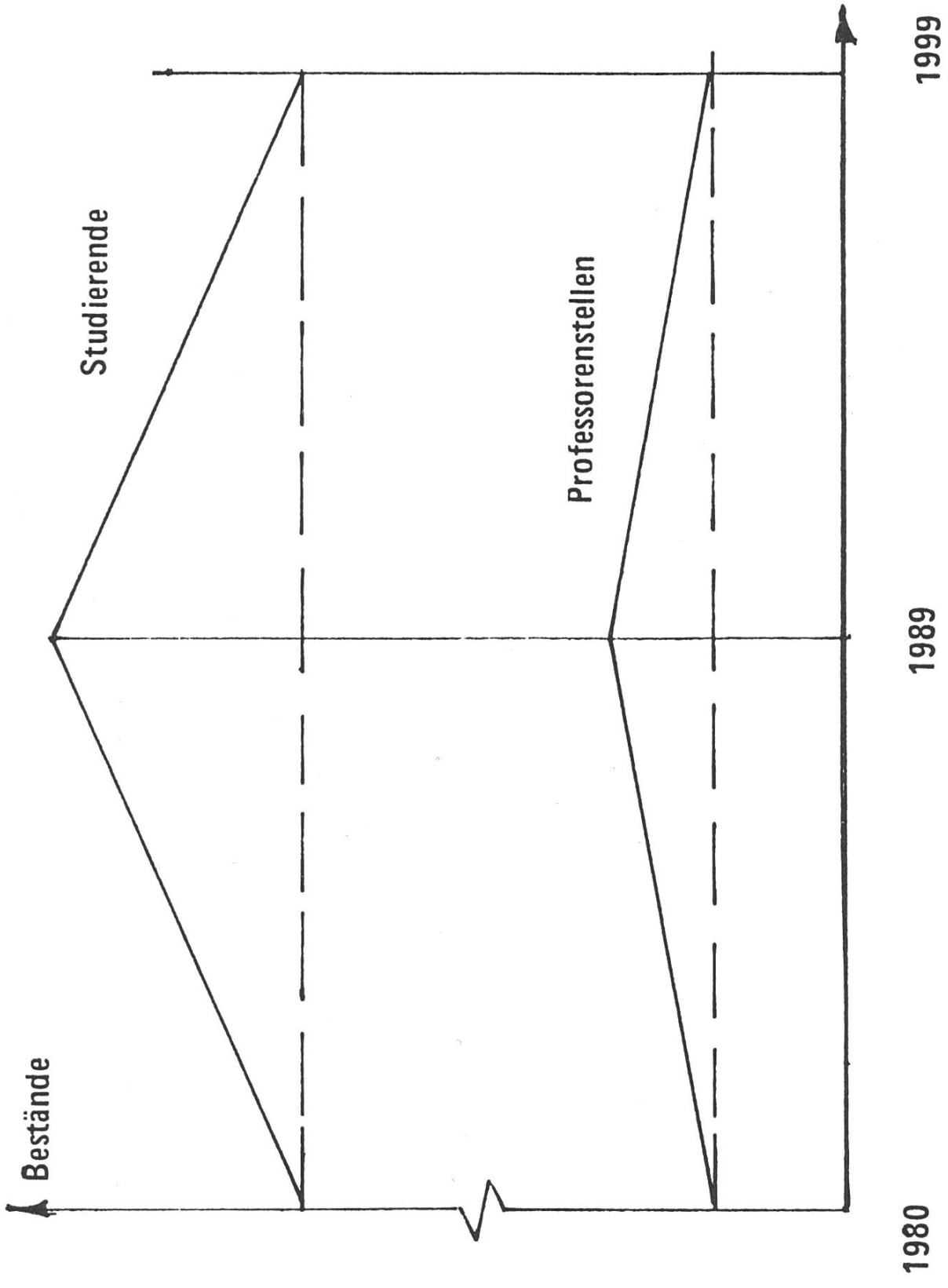


Abb. 2: a) Schematische Darstellung der zu besetzenden Professorenstellen – konstantes vorgegebenes Jahreskontingent



b) Anzahl der Studierenden und Anzahl der Professorenstellen, wenn pro Jahr gleichviele Stellen neu besetzt werden.



Dazu müssen allerdings noch einige Hindernisse in den Laufbahnvorschriften aus dem Weg geräumt werden.

Die Universitäten haben das Recht der Selbstergänzung des Lehrkörpers. Daraus resultiert die Pflicht strengster Selbstkontrolle, damit die Qualität von Forschung und Lehre immer auf dem höchstmöglichen Stand ist. Um aber wissenschaftlichen Nachwuchs hoher Qualität heranziehen und an den Universitäten halten zu können, brauchen sie die Hilfe des Staates und die Kooperation mit der Wirtschaft.