

Klemens Himpele | Andreas Keller | Alexandra Ortman | Hrsg.

117 |

Traumjob Wissenschaft?

**Karrierewege
in Hochschule
und Forschung**



Materialien aus Hochschule und Forschung

117 |

Klemens Himpele | Andreas Keller | Alexandra Ortmann | Hrsg.

Traumjob Wissenschaft?

**Karrierewege
in Hochschule
und Forschung**



Herausgeber der Reihe „**GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung**“ ist der Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vorstandsbereich Hochschule und Forschung. In der Reihe erscheinen Publikationen zu Schwerpunktthemen der gewerkschaftlichen Arbeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://d-nb.d-db.de> abrufbar.



Gefördert mit freundlicher Unterstützung der
Max-Traeger-Stiftung

Gesamtherstellung und Verlag:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 05 21 9 11 01-11, Telefax: 05 21 9 11 01-19

E-Mail: service@wbv.de, Internet: wbv.de

Umschlaggestaltung, Innenlayout & Satz: Christiane Zay, Bielefeld

ISBN (Print) 978-3-7639-4367-8 **Best.-Nr. 6001592**

ISBN (E-Book) 978-3-7639-4368-5

© 2011, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers und des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Eigennamen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien und von jedermann benutzt werden dürfen, auch wenn diese nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

Inhalt

	Einleitung	5
	<i>Klemens Himpele, Andreas Keller und Alexandra Ortmann</i>	
A	Wissenschaftskarrieren in Deutschland: Unsicher, unterbezahlt – und reformierbar?	
A 1	Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848 <i>Andreas Keller</i>	13
A 2	„Bewundert viel und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule <i>Anke Burkhardt</i>	19
A 3	Karrierestrukturen in der Wissenschaft: Stand und Zukunftsbedarf <i>Silke Gülker</i>	31
B	Wissenschaftskarrieren im internationalen Vergleich	
B 1	Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg <i>Reinhard Kreckel</i>	47
B 2	Wissenschaftskarrieren in Europa – Herausforderungen und Möglichkeiten <i>Susanne Matuschek</i>	61
C	Unbefristet befristet? Probleme und Perspektiven der Wissenschaftskarrieren	
C 1	Überschätzen Sie nicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz! Ein nachgesprochener Dialog <i>Georg Jongmanns</i>	73
C 2	Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias <i>Sybillie Jung</i>	85
C 3	Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus der Sicht eines Hauptpersonalrates <i>Achim Brötz</i>	91

D Arbeitsgruppenberichte

- D | 1** Wagnis Wissenschaft – Strukturprobleme der Karrierewege
in Hochschule und Forschung. Probleme und Lösungsansätze 97

E Das Templiner Manifest – Dokumentation und Kommentare

- E | 1** Templiner Manifest
Traumjob Wissenschaft
Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen
in Hochschule und Forschung 111
- E | 2** Das „Templiner Manifest“ – eine Diskussionsgrundlage 115
Stefan Kaufmann (CDU)
- E | 3** Dringender Änderungsbedarf für „gute Arbeit“ des wissen-
schaftlichen Nachwuchses 117
Swen Schulz (SPD)
- E | 4** Mit Hochschul- und Wissenschaftsfreiheit faire Beschäftigungs-
verhältnisse sichern – ein Kommentar zum „Templiner Manifest“ 119
Martin Neumann (FDP)
- E | 5** Umdenken in Politik und Wissenschaft nötig. Kommentar zum
„Templiner Manifest“ 121
Petra Sitte (Die Linke)
- E | 6** Attraktive und verlässliche Karrierewege für den wissen-
schaftlichen Nachwuchs 123
Krista Sager (Bündnis 90/Die Grünen)

F Traumjob Wissenschaft?

- F | 1** Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler –
Forderungen für eine Reform der Promotionsphase 127
*Niklaas Hofmann, Claudia Koepernik, Julia Rüthemann und Torsten Steidten
(für die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden)*
- F | 2** Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft – Anforderungen an
eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule
und Forschung 141
Andreas Keller
- Autorinnen und Autoren 153

Einleitung

Klemens Himpele, Andreas Keller, Alexandra Ortmann

„In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (...) zu lange darüber im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können“ (Deutscher Bundestag 2008: 6). Diese Aussage findet sich in der Präambel zum offiziellen Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), den die Bundesregierung 2008 vorgelegt hat. Damit ist amtlich bescheinigt: Die Karrierewege in Hochschule und Forschung weisen erhebliche Strukturdefizite auf, die nicht nur unsichere Berufsperspektiven und Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Folge haben, sondern auch die Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung gefährden.

Diese Missstände sind keineswegs völlig neu. Drei Entwicklungen haben jedoch dazu geführt, dass die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung auf der wissenschaftspolitischen Agenda ganz nach oben gerückt sind und eine Lösung verlangen. Erstens haben sich die Probleme in den letzten Jahren nicht nur rasant verschlechtert, sondern sie wurden durch empirische Untersuchungen wie etwa den BuWiN oder zuletzt den Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes immer genauer belegt und greifbar. Zweitens führen der demografische Wandel und der prognostizierte Fachkräftemangel dazu, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen attraktivere Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven anbieten müssen, um im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern erfolgreich zu bleiben. Drittens gibt es in der academic community, insbesondere bei den in erster Linie betroffenen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sowie bei wissenschaftspolitischen Akteuren ein immer größeres Problembewusstsein und einen immer lautereren Ruf nach einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. In diesem Zusammenhang ist auch die Kampagne der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum *Templiner Manifest* zu sehen, welches auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz vom 1. bis 4. September 2010 in der brandenburgischen Stadt Templin entwickelt wurde.

Die Situation an den Hochschulen hat sich in den vergangenen Jahren massiv verschlechtert. So steht den steigenden Studierendenzahlen und den steigenden Anforderungen an Lehre und Wissenschaftsmanagement

(Stichwort: Bologna-Reformen und wachsende Autonomie der Hochschulen) sowie den steigenden Herausforderungen in der Forschung (Stichwort Drittmittelinwerbung) kein entsprechender personeller Ausbau an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gegenüber, die angemessene Beschäftigungsbedingungen und verlässliche berufliche Perspektiven geben würden. Zwar kam es auch durch die Exzellenzinitiative zu einer Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, doch ohne dass damit nachhaltige Perspektiven verbunden wären: Die Zukunft der neuen Cluster und Konzepte ist ungewiss, die darin geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse sind in aller Regel befristet.

Den unzureichenden Beschäftigungsbedingungen und unsicheren Berufsperspektiven stehen wachsende Anforderungen an die Arbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement gegenüber. Ihre Arbeit soll nicht mehr einfach nur gut, sondern exzellent sein. Sie sollen mobil sein, innovative Ideen haben, enthusiastisch lehren, umfassend publizieren, mitreißende Vorträge halten, sich vernetzen und Drittmittel einwerben, die sie dann wiederum selbst verwalten sollen. Ihre Forschungsergebnisse sollen nicht nur gut oder relevant, sondern auch sichtbar, international anknüpfungsfähig und am besten noch wirtschaftlich verwertbar sein. Sie sollen die Hochschule als Organisation voranbringen und sich in den wissenschaftlichen Gesellschaften engagieren. Und selbstverständlich wird erwartet, dass abendliche Gremiensitzungen und Konferenztermine an Wochenenden ohne Murren wahrgenommen werden.

Diesen Widerspruch zwischen Erwartungen und Gegenleistung spüren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und zeigen sich mit den immer schwierigeren Rahmenbedingungen ihres Berufes zunehmend unzufrieden. Lange Zeit schien die intrinsische Motivation, die Begeisterung für die Wissenschaft als „Berufung statt als Beruf“ die Unzufriedenheit zu kompensieren. Doch dies scheint zuletzt nicht mehr der Fall zu sein – die Stimmen, die für eine grundlegende Reform eintreten, werden lauter. Viele haben die Geduld verloren und ziehen eine Karriere in der Wirtschaft oder im Ausland vor, wo längst selbstverständlich ist, was im deutschen Wissenschaftssystem undenkbar scheint: die Aussicht, als hoch qualifizierte Fachkraft eine Stelle zu erlangen, die nicht nur angemessen bezahlt ist, sondern dauerhafte Perspektiven eröffnet.

Vor diesem Hintergrund hat die Bildungsgewerkschaft GEW 2010 ihre 4. Wissenschaftskonferenz dem „Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung“ gewidmet und als Ergebnis das *Tem-*

pliner Manifest für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt. Das Templiner Manifest hat eine breite Resonanz erfahren. Zum ersten Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest am 21. Januar 2011 in Berlin konnte mit dem Bürgermeister der Stadt Templin, Detlef Tabbert, schon der 5.000 Unterzeichner des Manifests gefeiert werden. Bis dahin hat die GEW erfolgreich über 30 Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Templiner Manifest vor Ort an Hochschulen durchgeführt. Am 2. Dezember 2010 sowie am 20. Januar 2011 führte der Deutsche Bundestag parlamentarische Debatten zu den Perspektiven junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und der Notwendigkeit der Reform von Karrierewegen und Personalstruktur. Zwei Bundestagsfraktionen haben bereits entsprechende Anträge vorgelegt und in die parlamentarischen Beratungen eingebracht. Ob der Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu einer Änderung des Gesetzes führen soll, ist Gegenstand des 2. Follow-up-Kongresses zum Templiner Manifest am 26. Mai 2011. Völlig klar ist: Die überfällige Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft wird sich nicht über Nacht bewerkstelligen lassen, sondern bedarf eines längeren Atems und eines Zusammenwirkens sehr unterschiedlicher Akteure – auf der Ebene der einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, auf Landes- und Bundesebene, im europäischen Hochschul- und Forschungsraum und im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die nun vorliegende Dokumentation der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz soll dazu einen Beitrag leisten, indem einerseits Informationen und Erkenntnisse über den Stand und die Probleme an den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen zusammengeführt und andererseits Forderungen und Vorschläge für eine Reform diskutiert werden.

Der Abschnitt A des Sammelbandes befasst sich mit dem Thema *Wissenschaftskarrieren in Deutschland: Unsicher, unterbezahlt – und reformierbar?* Zunächst zeichnet Andreas Keller die auch historisch gewachsenen Ursachen für die wichtigsten Probleme der Beschäftigungsstruktur in der Wissenschaft nach. Dabei benennt er Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. Anke Burkhardt nimmt eine Bestandsaufnahme vor: „*Bewundert viel und viel gescholten*“ – *Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule* lautet der Titel ihres Beitrags. Sie liefert darin Material zur Situation der Promovierenden und der Postdocs an den Hochschulen in Deutschland und geht auch auf die Juniorprofessur ein. Silke Gülker geht in *Karrierestrukturen in der Wissenschaft. Stand und Zukunftsbedarf* schließlich auf die Reformen der

vergangenen Jahre ein und benennt die Möglichkeiten und Probleme, die durch Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitungen entstehen. Ferner beleuchtet sie die Entwicklung des Personals an den Hochschulen und geht der Frage nach, welches Personal bis 2025 benötigt wird. Auf dieser Grundlage wird dann die Frage beantwortet, in welchem Ausmaß die zunehmend üblichen Befristungen an Hochschulen begründet sind.

Abschnitt B behandelt *Wissenschaftskarrieren im internationalen Vergleich*. Reinhard Kreckel beleuchtet dabei *Universitäre Karrierestruktur als deutschen Sonderweg*. Er vergleicht die Personalstruktur verschiedener Industrieländer mit der Situation in Deutschland und macht deutlich, dass die Struktur in Deutschland – kaum Dauerstellen neben der Professur, vergleichsweise wenige Professuren und ein erheblicher Anteil an oft befristetem Mittelbau – international unüblich ist. Den „Junior Staff“ gibt es in Deutschland faktisch gar nicht. Susanne Matuschek geht schließlich auf die Fragen wissenschaftlicher Karrieren in einem Europäischen Hochschulraum ein und benennt konkrete Probleme und Herausforderungen gerade auch für grenzüberschreitendes Arbeiten. Zudem stellt sie verschiedene Förderinstrumente in einzelnen europäischen Ländern vor.

Abschnitt C des Sammelbandes ist mit *Unbefristet befristet? Probleme und Perspektiven der Wissenschaftskarrieren* überschrieben. Georg Jongmanns beschreibt anhand eines fiktiven Gesprächs zwischen der Vertreterin der Personalstelle einer Hochschule und einem Wissenschaftler die Probleme und Optionen, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz als gesetzliche Grundlage der Befristungen mit sich bringt. Sybille Jung geht auf die geschlechtsspezifische Auswirkung der Unsicherheiten des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung ein. *Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias* ist ihr Beitrag überschrieben. Schließlich stellt Achim Brötz die Befristungssituation und die Probleme mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz aus Sicht eines Personalrates dar.

Abschnitt D enthält den Bericht aus den *Arbeitsgruppen* in Templin. Hier haben Klemens Himpele und Alexandra Ortmann auf Grundlage der Präsentationen und Berichte der Arbeitsgruppen einen Überblick über die Debatten erstellt, der einen Eindruck von den lebhaften und konstruktiven Debatten auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz gibt.

Abschnitt E beginnt mit einer Dokumentation des *Templiner Manifests*. Zudem haben wir die Bundestagsabgeordneten der Parteien, die auch nach Templin eingeladen waren, um einen kurzen Kommentar zum Templiner Manifest gebeten. Dieser Bitte sind Abgeordnete aus allen fünf Bun-

destagsfraktionen nachgekommen. Für die Fraktion von CDU/CSU kommentierte Stefan Kaufmann das Templiner Manifest, für die SPD-Fraktion Swen Schulz, für die FDP-Fraktion Martin Neumann, für die Linksfraktion Petra Sitte und für die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen Krista Sager.

Traumjob Wissenschaft? So lautet die Überschrift von Abschnitt F. Die Promotionsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren stark geändert – neben den allgemeinen Veränderungen der Beschäftigungssituation des Mittelbaus insgesamt entstand durch die Bologna-Reformen ein zusätzlicher Reformdruck. Gleichzeitig sind gerade die Übergänge dieser Qualifikationsphase und die sozialrechtliche Situation besonders prekär. Die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden GEW hat sich mit den gewandelten Bedingungen auseinandergesetzt und vielfältige Reformvorschläge gemacht, die hier im Überblick präsentiert werden. In seinem Beitrag *Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft. Anforderungen an eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung* stellt schließlich Andreas Keller Perspektiven und Forderungen für die Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft auf, die sich aus den in diesem Band dokumentierten Analysen ableiten.

Die 4. GEW-Wissenschaftskonferenz 2010 wäre nicht möglich gewesen ohne die freundliche Unterstützung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie das Bildungs- und Förderungswerk der GEW, ebenso wenig ohne die aktive Mitwirkung der Referentinnen und Referenten, Autorinnen und Autoren sowie die tatkräftige Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung beim Hauptvorstand der GEW. Ihnen allen gilt unser herzlichster Dank. Bei der Max-Traeger-Stiftung der GEW bedanken wir uns für die Förderung der vorliegenden Publikation. Wir wünschen uns und allen, die dieses Projekt unterstützt haben, dass unsere Debatten, Denkanstöße und Konzepte nicht ohne Wiederhall in der hochschulpolitischen Auseinandersetzung bleiben.

Literatur

Deutscher Bundestag 2008: Unterrichtung durch die Bundesregierung, Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/8491 vom 05.03.2008.

A

**Wissenschaftskarrieren
in Deutschland: Unsicher,
unterbezahlt – und reformierbar?**

Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848¹

Andreas Keller

Wissenschaft als normaler Beruf – diese Forderung stellt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in ihrem Templiner Manifest. Diese wurde auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz im September 2010 entwickelt und spitzt die Forderungen zu Reformen der Personalstruktur in zehn Punkten zu. Dabei wird deutlich, dass die fehlende Planbarkeit und die fehlende Absicherung zentrale Probleme sind. Diese Probleme sind jedoch keinesfalls neu, sondern können auf eine lange Tradition im deutschen Wissenschaftssystem zurückgreifen.

Bereits im 19. Jahrhundert wurden die Strukturdefizite der Personalstruktur der deutschen Universität thematisiert (vgl. grundlegend: Busch 1959; Bock 1972; Keller 2000a: 29 ff.). Zu diesem Zeitpunkt wuchs die Anzahl der Studierenden erheblich an, die Universitäten entwickelten sich so zunehmend zu Großbetrieben. Aus den beschaulichen kleinen Einrichtungen wurden wachsende Institutionen, die einen entsprechenden Personalbedarf auswiesen. Der Anstieg der Studenten wurde jedoch nicht durch einen entsprechenden Anstieg der regulären Professuren ausgeglichen. Vielmehr differenzierte sich die Hochschullehrerschaft zunehmend aus: Neben den ordentlichen Professoren (Ordinarien) etablierten sich außerordentliche Professoren (Extraordinarien) ohne Selbstverwaltungsrechte und mit geringerer Bezahlung. Die Einführung der Habilitation als zusätzlicher Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur führte zur Entstehung der neuen Personalkategorie der Privatdozenten: habilitierte, aber noch nicht berufene Hochschullehrer, die zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet waren – zum Teil über viele Jahre und ohne die Garantie, am Ende tatsächlich Professor zu werden. Der Anteil der ordentlichen Professoren unter den Hochschullehrern betrug 1910 nur noch 32 % – bei 22 % außerordentlichen Professoren und 37 % Privatdozenten; die außerordentlichen Professoren und Privatdozenten hielten 72 % aller Vorlesungen an den Universitäten des Deutschen Reichs (Busch 1959: 76, 111).

Gegen diese Missstände formierte sich im Zuge der bürgerlichen Revolution 1848 eine regelrechte „Nichtordinarienbewegung“ (vgl. Keller

1 Der folgende Beitrag ist in Teilen eine überarbeitete Fassung von Keller/Himpele 2011.

2000a: 40 ff. und die dort angegebene Literatur). Auf der *Beratenden Versammlung der deutschen Hochschullehrer* 1848 in Jena wurde die Forderung nach einem *Corpus Academicum* erhoben, dem neben den ordentlichen Professoren auch die Nichtordinarien sowie die Studenten angehören sollten. Letztlich ging es dabei um eine Zuerkennung von Statusrechten an die Nichtordinarien und damit eine Mitgliedschaft in der Körperschaft Hochschule. Der Protest blieb jedoch ohne Erfolg: Ebenso wie die Revolution scheiterte 1849 die Studenten- und Nichtordinarienbewegung.

Die Strukturprobleme an den deutschen Hochschulen blieben jedoch bestehen. Nach wie vor war das Erlangen einer Professur fast die einzige Möglichkeit, dauerhaft wissenschaftlich an einer Hochschule beschäftigt zu sein. Die 1909 gegründete *Vereinigung außerordentlicher Professoren* und der 1910 gegründete *Verband Deutscher Privatdozenten*, die 1912 zum *Kartell deutscher Nichtordinarien* fusionierten, griffen das Thema wieder auf und versuchten, Verbesserungen für die Nichtordinarien durchzusetzen. „Sie versuchten vor allem, das harte Los der statusniedrigen Gruppen [...] zu verbessern, vor allem ihre katastrophale finanzielle Lage“ (Fröhlich 2002: 267). Letztlich sollte es aber bis zur Hochschulreform der sechziger und siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts nicht gelingen, die Personalstruktur der deutschen Ordinarienuiversität zu brechen.

Erst um 1968 wurde das Thema der universitären Personalstruktur wieder breiter aufgegriffen und politisiert: Parallel zur Studierendenbewegung formierte sich eine Assistent/-innenbewegung. Die Bundesassistentenkonferenz (BAK) legte das *Kreuznacher Hochschulkonzept* vor, 1969 folgten die Vorschläge der BAK zur „Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur“ (Bundesassistentenkonferenz 1968 und 1970, vgl. Keller 2000b). Die Situation, in der sich die sogenannten „Nachwuchswissenschaftler/-innen“ befanden, wurde 1969 auch vom *Spiegel* aufgegriffen. Über den langen und unsicheren Weg hin zu einer Professur hieß es hier: „Den Ruf auf einen ordentlichen Lehrstuhl erhält er in der Regel nur, wenn er die Ochsentour der Universitäts-Karriere mit viel Zeit, Geduld und Anpassungsbereitschaft ohne Murren hinter sich bringt. Im Verlaufe dieser Aufstiegs-Arbeit vom Assistenten bis zum Ordinarius stellt sich dann mitunter ein, was der Göttinger Politologe Professor Rudolf Schuster so umschrieb: ‚ein vielfach gebrochenes Rückgrat‘“ (Der Spiegel 14/1969: 50).

Herzstück des BAK-Reformkonzepts war die Forderung nach Einführung von Assistenzprofessuren anstelle der Assistenturen. Nach dem

Motto „Wer lehrt ist Hochschullehrer“ sollten sie mit den Professorinnen und Professoren gleichgestellt werden und die gleichen Aufgaben wie diese wahrnehmen. Den Unterschied zu den Professoren sah die BAK allein darin, dass die Assistenzprofessorinnen und -professoren aufgrund ihrer geringeren Erfahrung einen höheren Lernbedarf hatten und Nachweise ihrer besonderen Befähigung für die Bewerbung auf eine Professur zu erbringen hatten. Ihnen sollte daher ein höherer Zeitanteil für Forschungstätigkeiten sowie für die Zusammenarbeit mit dem „Interdisziplinären Zentrum für Hochschuldidaktik, Berufsforschung und Forschungsökonomik“ eingeräumt werden, das nach dem Reformkonzept der BAK an allen Hochschulen eingerichtet werden sollte.

Die BAK forderte die Abschaffung der Habilitation, weil diese „nicht nur die Leistungen, sondern unter dem tradierten Kooptationsgesichtspunkt auch den Mann als solchen“ beurteilte und damit eine Funktion wahrnahm, die eigentlich der konkreten Entscheidung über eine Stellenbesetzung vorbehalten bleiben sollte (Bundesassistentenkonferenz 1970).² Die – durchaus für notwendig erachtete – Fortbildung der Assistenzprofessorinnen und -professoren sollte sich nicht in Abhängigkeit von einem Professor, sondern in Freiheit und Selbstbestimmung vollziehen.

Die Forderungen der BAK wurden 1976 mit dem Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes (HRG)³ zumindest teilweise erfüllt: Die Lehrstühle wurden als Organisationseinheiten der Hochschulselbstverwaltung abgeschafft, die Assistenturen in Hochschulassistenturen umgewandelt. Diese hatten zwar nicht die Selbstständigkeit der von der BAK geforderten Assistenzprofessuren oder der späteren Juniorprofessuren, aber die Zuordnung zu einem Professor wurde zugunsten der Zuordnung zum Fachbereich aufgehoben. Damit war eine wesentliche Voraussetzung für eine stärkere Unabhängigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen. Allerdings wurden diese Reformen schon bald wieder zurückgenommen. Bereits 1985 wurden die traditionellen wissenschaftlichen Assistent/-innen wiedereingeführt, zudem die Personalkategorien der Oberassistent/-innen und Obergeringieur/-innen als zusätzliche Karrierestufe zwischen Habilitation und Professur geschaffen, also eine neue

2 Mit der Formulierung „den Mann als solchen“ hatte die BAK – unbeabsichtigt – auf eine zentrale Funktion des Selbstkooptationsmechanismus und Initiationsritus der Habilitation aufmerksam gemacht: die strukturelle Ausgrenzung von Frauen aus verantwortlichen Positionen in der Wissenschaft. Unbewusst, weil die BAK im Übrigen das in dieser Zeit eklatante Problem der strukturellen Ausgrenzung von Frauen komplett aus ihren Analysen und Reformkonzeptionen ausblendete.

3 Das HRG hat 2006 nach der Föderalismusreform I seine Bindekraft verloren.