

Berliner Wissenschaftskonferenz 19.-20. April 2007 - Statement der GSO Scholars:

Brain Drain und Hochschulpolitik in Deutschland –

Ein kurzer Blick aus unserer Sicht

Vorbereitet von Tobias Schulze-Cleven und Conny Davidsen

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,

als Teilnehmer der GSO Konferenz in Berlin freuen wir uns sehr, dass Sie uns heute abend empfangen. Wie können wir als GSO-Scholars zur aktuellen Diskussion beitragen? Zahlreiche Studien und Einzelinitiativen haben bereits Strategien formuliert, wie die Herausforderungen des deutschen Hochschulsystems angepackt werden können.

Wir sind der Meinung, wir können Ihnen zwei Dinge anbieten. Zum einen eine weitere persönliche Sicht. Warum der eine den Weg ins Ausland gewählt hat, oder was den anderen an einer Rückkehr hindert. Zum anderen eine andere Sichtweise von ausserhalb: Wir haben verschiedene Beispiele (gute und auch schlechte) im Hochschulbetrieb kennengelernt. Beginnen wollen wir mit den persönlichen Positionen der hier versammelten Kollegen. Daran anschließend wollen wir die Möglichkeit nutzen, die Debatte um Forschungs- und Wissenschaftsförderung aus der Fokussierung auf eher technische Details zu lösen und in einen größeren Zusammenhang zu stellen.

Kommen wir zunächst zu den persönlichen Sichtweisen, die wir im Vorfeld unter den GSO Teilnehmern gesammelt haben. Natürlich ist es meist eine Kombination verschiedener Gründe, die unsere Karriere-Entscheidungen bedingen. Der nahezu einhellige Schwerpunkt – unabhängig voneinander—war auf zwei Dinge gerichtet: mehr Freiheit und Flexibilität in der Wissenschaft, und gleichzeitig mehr Sicherheit in der Karriere- und Lebensplanung. Diese Beiträge sind damit denen unserer Vorgänger auf GSO Veranstaltungen sehr ähnlich, was unseres Erachtens ihre Dringlichkeit nur unterstreicht.¹

Auch Einstellung und Arbeitsklima waren ein relativ grosses Thema. Stichwörter waren hier die Auflockerung bestehender Hierarchien, Aufbruchstimmung und Gründergeist: „In Deutschland wird in Berufen und Zertifikaten gedacht, in den USA in Kompetenzen und Potenzialen“. Aber: Das nordamerikanische System ist nicht pauschal besser, darin stimmen auch die meisten überein. Zwischen den Hochschulen gibt es grosse Qualitätsunterschiede. Aber insbesondere die Eliteuniversitäten üben einen grossen Reiz aus. Ausserdem bietet das System gerade dem akademischen Mittelbau überlegene Karrieremöglichkeiten – und das ist der entscheidende wissenschaftliche Nachwuchs.

Hier besteht die besondere Anziehungskraft für uns: grössere Freiheiten in der Forschung, flachere Hierarchien, flexiblere Planungsstrukturen, und nicht zuletzt eine planbare Zukunft. Neben der erwünschten Flexibilität, Eigeninitiative und Risikobereitschaft in der Forschung gibt es für uns keinen grösseren Luxus, als dass wir uns nicht alle zwei Jahre um unsere Existenz, Wohnort und Einkommen bangen müssen- und das am besten noch zu zweit.

Dies bringt auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Vordergrund. Hierbei gilt in Deutschland nach wie vor, dass oft einer auf der Strecke bleibt, um dem anderen eine akademische Karriere zu ermöglichen. In Nordamerika bestehen hierfür teilweise wesentlich

¹ Vergleiche zum Beispiel die Proklamationen der im Rahmen eines von der GSO vor eineinhalb Jahren in den USA organisierten Treffens entstandenen „Initiative Zukunft Wissenschaft“ (<http://www.zukunft-wissenschaft.de/>). Die Anliegen der IZW wurden während des letzten Jahres in den Medien breit rezipiert.

bessere Rahmenbedingungen für eine Doppelkarriere, eine grössere Akzeptanz für Familien und ein gleicheres Rollenverständnis. Auch für diese Aspekte der Familien- und Gleichstellungspolitik ist eine Umstrukturierung des akademischen Mittelbaus von erheblicher Bedeutung.

Wir freuen uns, dass sich in letzter Zeit vieles in Deutschland bewegt. Nichtsdestotrotz sehen wir weiterhin großen Handlungsbedarf. Für viele sind es damit oft persönliche Beweggründe, nach Deutschland zurückzukehren. Leider aber scheitert eine Rückkehr oft auch dann daran, dass das deutsche System keine langfristigen Karriereperspektiven und nicht die individuellen Freiheiten bietet, die in Nordamerika wesentlich zu unserer Entfaltung beitragen.

Deshalb sehen wir folgende Reformen als notwendig an:

1. **Einrichtung eines „tenure-track“ Systems an deutschen Universitäten**, um erfolgreichen Junior-Professoren und Nachwuchsgruppenleitern eine längerfristige berufliche Perspektive zu geben.² Dieser Wandel sollte einher gehen mit einer Umstrukturierung des akademischen Mittelbaus in bezug auf transparente Evaluierung, Eigenständigkeit in der Forschung, administrative Einbindung, und Mitspracherechte. Das gegenwärtige Nebeneinander von Habilitationsstelle, Junior-Professur und Nachwuchsgruppen-Leitung ist zugunsten des „tenure-track“ Systems aufzugeben.
2. **Schaffung eines flexiblen und leistungsgerechten Dienstrechts im Wissenschaftsbereich**. Nur so können wir die Probleme überwinden, die sich momentan aus den starren Obergrenzen bei der Befristung von Arbeitsverträgen und der praktischen Unkündbarkeit längerfristig Beschäftigter ergeben.³
3. **Einführung transparenter, zügiger und autonom von der Universität durchgeführter Berufungsverfahren**, um einen fairen Wettbewerb unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewährleisten.⁴

Sehr geehrter Herr Bundespräsident, es ist uns wichtig, Ihnen nun auch den Kontext zu verdeutlichen, in dem wir unsere spezifischen Anliegen zu verwirklichen sehen.⁵

Um in der globalen Wissensgesellschaft Deutschlands Wohlstand zu sichern, werden wir nicht umhinkommen, unsere vorhandenen Human-Ressourcen effektiver und effizienter zu nutzen. Bedingt durch solche Faktoren wie die demographische Entwicklung, den technischen Fortschritt und eine vertiefte internationale Arbeitsteilung verändert sich die Arbeitswelt zunehmend. Als Konsequenz werden z.B. von Arbeitnehmern immer mehr solche Fähigkeiten verlangt, die typischerweise nur an Universitäten vermittelt werden. Zu nennen sind hier insbesondere die Fähigkeiten zum eigenständigen Lernen, zur komplexen

² Momentan ist die Zukunft der Teilnehmer von DFG und MPG aufgelegten Programmen unklar, und eine Weiterbeschäftigung von Junior-Professoren nicht vorgesehen.

³ Dies ist auch der Weg dem jahrelangen Abbau von Dauerstellen im akademischen Mittelbau entgegenzutreten.

⁴ Zur Zeit wählen Berufungskommissionen und Kultusbürokratie in ihren langwierigen Verfahren leider nicht immer die wissenschaftlich besten Kandidaten aus.

⁵ Die bisher genannten Maßnahmen sind von ungeheurer Wichtigkeit für die Lebensplanung von Nachwuchswissenschaftlern, ob sie nun wie wir aus dem Ausland kommen oder schon an deutschen Institutionen beschäftigt sind. Wir wollen es aber wie angekündigt thematisch nicht hierbei belassen, denn der Blick von außen auf Deutschland erleichtert so manche Erkenntnis. Zu diesen zählt die Notwendigkeit, die institutionellen Hindernisse, denen sich Nachwuchswissenschaftlern an deutschen Universitäten gegenüber sehen, nicht nur isoliert sondern als Teil einer in einem größeren Kontext verordneten Debatte um Forschungs-, Wissenschafts- und Bildungsförderung zu betrachten.

zwischenmenschlichen Kommunikation und zum selbständigen Erarbeiten von Problemlösungen.⁶

Deutschlands Erfolg in der globalen Wissensgesellschaft wird davon abhängen, ob wir es als Gesellschaft schaffen werden, die Rolle und Organisation von Bildung – und insbesondere universitärer Bildung – neu zu denken. Momentan weist das deutsche Bildungswesen Strukturen auf, die nicht nur ungerecht, sondern auch wenig effektiv und effizient sind. Allgemein sind diese Strukturen gekennzeichnet von einem hohen Grad an sozialer Selektivität. Insbesondere an Hochschulen sind zudem die stetige Reproduktion von Stathierarchien⁷ sowie eine – über Jahrzehnte anhaltende – chronische Unterfinanzierung⁸ zu nennen.

Wir schlagen deshalb im Folgenden drei Maßnahmen vor, um Deutschland auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Da bildungspolitische Weichenstellungen erst langfristig wirken⁹, müssen wir diese Reformen heute angehen:

1. Wir brauchen eine dauerhafte **Kapazitätsausweitung** an deutschen Hochschulen von mindestens 30%.¹⁰ Momentan erreichen nur 20,5% eines Jahrgangs einen universitären Abschluss.¹¹ In der Zukunft müssen mehr Menschen in Deutschland 1) die Hochschulzugangsberechtigung erlangen, 2) einen Universitätsabschluss erreichen und 3) an universitären Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne von lebenslangem Lernen teilnehmen.¹² Die gegenwärtige Einführung des gestuften BA/MA Studienmodells ist in diesem Sinne zu nutzen.¹³
2. Wir brauchen eine **Effizienzsteigerung** in der Nutzung der Studienkapazität. Hohe Abbruchquoten und lange Studienzeiten zeugen von dem gegenwärtigen Problem.¹⁴ Eine bessere Betreuung der Studenten wäre ein wichtiger Schritt. Die weitgehende Praxis, eine die Kapazität übersteigende Anzahl von Studenten zuzulassen, um dann viele von ihnen wieder durch hohe Durchfallquoten bei Prüfungen auszuschließen, ist für die Zukunft unbrauchbar.

⁶ Für eine Übersicht siehe Levy und Murnane (2004). Das deutsche System der beruflichen Bildung wird diese Lücke nicht füllen können. Bei allen Anstrengungen, die Ausbildungsberufe zu modernisieren, hat es sich in wichtigen (d.h. expandierenden) Bereichen des Dienstleistungssektors nie etabliert. Der Anteil des Dienstleistungssektors am Bruttosozialprodukt ist nicht nur der höchste der drei Sektoren, er steigt auch weiter. Schließlich ist insbesondere in den produktivsten Teilen des Dienstleistungssektors der Beschäftigungsgrad von Akademikern sehr hoch.

⁷ Die vorhandenen Stathierarchien sind wenig funktional, denn sie wirken als Fremdkörper im zutiefst egalitären wissenschaftlichen Erkenntnisprozess.

⁸ Relativ zum Bruttosozialprodukt liegen die heutigen Ausgaben für Forschung und Lehre klar unter dem Wert von vor dreißig Jahren.

⁹ Siehe Wissenschaftsrat (2006b, 6).

¹⁰ Diese Schätzung der notwendigen Kapazitätsausweitung wurde von Hans N. Weiler auf einem Vortrag auf einer GSO Konferenz genannt (siehe Weiler 2006). Sie basiert auf folgenden Zielsetzungen: 50% eines Jahrgangs zur Hochschulzugangsberechtigung zu führen (momentan 40,5%), die Übergangsquote zur Hochschule von 75% auf 80% bzw. 85% der Studienberechtigten zu erhöhen, 40% eines Jahrgangs zur Aufnahme eines Studiums zu bringen (jetzt weniger als 37%) und 35% eines Jahrgangs zum Studienabschluss zu führen (jetzt 20,5%). Dies sind auch die Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2006b, 5-6).

¹¹ Deutschlands Studienanfängerquote ist niedrig im Vergleich zu anderen OECD-Staaten. Viele OECD Länder erreichen im Tertiärbereich A Werte von 50% und mehr.

¹² Siehe auch Wissenschaftsrat (2006b).

¹³ Die modularen BA/MA Studiengängen bieten den Universitäten neue Möglichkeiten, duale Ausbildungsangebote im Verbund mit Wirtschaftsunternehmen anzubieten. Siehe Wissenschaftsrat (2006a, 65-68) zur Verankerung der wissenschaftlichen Weiterbildung an Universitäten.

¹⁴ Die durchschnittliche Abbrecherquote beim Absolventenjahrgang 2002 war 25%. In einzelnen Fächern liegt sie jedoch weit höher, z.B. bei 45% in den Sprach- und Kulturwissenschaften, 38% in Informatik, 34% in Maschinenbau und 33% in Elektrotechnik (siehe Wissenschaftsrat 2006b, 33).

3. Wir brauchen eine weitere **funktionale Ausdifferenzierung** des deutschen Hochschulwesens auf der Basis neuer Differenzierungsprozesse, die neue Dynamik ins heutige Hochschulwesen bringen.¹⁵ Deutschland braucht Hochschulen mit verschiedenen Stärken. Wir brauchen sowohl 1) national-signifikante, forschungsstarke und selektive Voll-Universitäten mit dem dezidierten Auftrag zur wissenschaftlichen Nachwuchsbildung und 2) Hochschulen, die – regional verankert – eher auf die Lehre ausgerichtet sind.¹⁶

Alle drei Ziele bedürfen erheblicher Investitionen insbesondere von öffentlicher aber auch privater Seite.¹⁷ Darüber hinaus sind wir überzeugt, dass eine Debatte über Forschungs- und Wissenschaftsförderung auf Basis dieser Punkte wesentlich ertragreicher verlaufen wird als eine an alten Rahmenbedingungen orientierte politische Diskussion. Im Kontext dieser drei Punkte werden wir u.a. die Neustrukturierung des Verhältnisses von universitärer und außeruniversitärer Forschung angehen müssen. Deutschland kann es sich nicht mehr leisten, seine besten Köpfe an Max-Planck-Instituten von studentischem Nachwuchs fernzuhalten.¹⁸

Schlussendlich muss eine erweiterte Reformdebatte so scheinbar disparate Themen wie größere Autonomie und Stärkung der Hochschulleitungen, die Vollkostenfinanzierung von Forschung und die Schaffung von strukturierter Doktorandenausbildung aktiv als Parameter eines expandierten und differenzierten Hochschulsystems thematisieren.¹⁹ Auf Basis dieser Strukturveränderungen im universitären Bereich wird die in der Lissabon Agenda anvisierte Erhöhung der Forschungsetats eine weitaus größere Wirkung haben.²⁰

Sehr geehrter Herr Bundespräsident, schließen möchten wir mit einem noch breiteren Appell an Sie: Wie Sie wissen, betont der politische Diskurs in Deutschland stark, dass alle Bundesbürger in der Zukunft flexibler sein müssen.²¹ Persönlich haben wir uns dieser Maßgabe gestellt, indem wir als Wissenschaftler ins Ausland gegangen sind. Eine eventuelle Rückkehr wird weitere Flexibilität von uns erfordern.

Eines aber beschäftigt uns in diesem Zusammenhang sehr: Im Gegensatz zu den gestiegenen Erwartungen an die individuelle persönliche Flexibilität, zeugen leider sowohl das deutsche Bildungswesen als auch andere Institutionen in der Gesellschaft weiterhin von großer

¹⁵ Die Exzellenzinitiative ist ein Beispiel für einen solchen Differenzierungsprozess.

¹⁶ Vergleiche im englischen Sprachraum „Research Universities“ und „Teaching Universities“/ „Colleges“.

¹⁷ In diesem Zusammenhang sind Studiengebühren zur Schaffung neuer Kapazitäten ungeeignet. Sie können aber durchaus hilfreich sein, um die Qualität der Lehre zu erhöhen, die Nachfrage nach Studiengängen zu lenken und die Finanzierung von Hochschulbildung sozialer zu gestalten.

¹⁸ Hier sind die Gründungen von „International Max Planck Research Schools“ zur Doktorandenausbildung im Verbund mit Universitäten gute Anfänge, aber sicher nicht der Weisheit letzter Schluss.

¹⁹ Siehe Volkswagen-Stiftung (2005).

²⁰ Es bleibt zu erwähnen, dass die Ziele der Lissabon Agenda für öffentliche und private Investitionen in Forschung und Entwicklung in Deutschland verfehlt werden, solange private Unternehmen nicht mehr investieren. Von dem anvisierten Ziel, Investitionen in F&E auf 3% des Bruttoinlandsprodukts hochzufahren, ist Deutschland weit entfernt. Bedingt durch ein höheres wirtschaftliches Wachstum ist der F&E Anteil in Deutschland während der letzten Zeit sogar von 2.51% auf 2.49% zurückgefallen.

²¹ Von Arbeitslosen wird erwartet, dass sie Jobs annehmen, die weniger Einkommen als vorherige Beschäftigungen bieten und einen langem täglichen Berufsweg oder Umzug erfordern. Von Studenten wird erwartet, dass sie in kürzester Zeit studieren, für ein Semester oder Jahr ins Ausland gehen und Praktika machen (um sich danach im Arbeitsmarkt eventuell von Zeitvertrag zu Zeitvertrag zu hangeln). Vom Durchschnittsarbeitnehmer wird erwartet, dass er/sie sich auf „Job-Hopping“ und „Patchwork-Karrieren“ einstellt. Von Ehepaaren wird erwartet, dass sie bei länger werdenden Arbeitszeiten und dem erhöhten Wettbewerb im Arbeitsmarkt, die Zeit, das Geld und die Mühe finden, Familien zu gründen und Kinder zu erziehen. Die spezifischen Erwartungen an Frauen und Ausländer sind sicherlich besonders hoch.

Starrheit. Viele von uns fragen sich, wo die institutionellen Reformen sind, die Menschen darin unterstützen, sich flexibel neuen Herausforderungen zu stellen.

Herr Bundespräsident, wir bitten Sie: Stoßen Sie in Deutschland eine Diskussion darüber an, welche institutionellen Reformen Menschen darin unterstützen können, sich an neue Rahmenbedingungen anzupassen! Die Schaffung passender Bildungsangebote wird in diesem Zusammenhang von höchster Bedeutung sein. Als „Bildungsexperten“ stehen wir bereit, mit unseren spezifischen Erfahrungen diesen Reformprozess aktiv mitzugestalten.

Bibliographie:

- Janson, Kerstin, und Harald Schomburg und Ulrich Teichler. 2006. Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschule in Deutschland und den USA. Studie für das German Academic International Network (GAIN), New York.
- Levy, Frank und Richard J. Murnane. 2004. The New Division of Labor – How Computers are Creating the Next Job Market. Princeton: Princeton University Press.
- Volkswagen-Stiftung. 2005. Eckpunkte eines zukunftsfähigen deutschen Wissenschaftssystems: Zwölf Empfehlungen. Gutachten der Arbeitsgruppe Forschungsförderung.
- Weiler, Hans N. 2006. Exzellenzinitiative, Förderlinien, Vollkostenfinanzierung: Neues Vokabular oder neue Forschungsförderung in Deutschland? Vortrag auf der GSO Regional Konferenz in San Francisco, 4. März 2006.
- Wissenschaftsrat. 2006a. Empfehlungen zu Künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem. Berlin
- Wissenschaftsrat. 2006b. Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems. Berlin

INFORMATIONEN ZU DEN AUTOREN

Conny Davidsen ist Assistant Professor in der Umweltpolitik an der University of Calgary, Kanada. Nach einem Abschluss als Diplom-Finanzwirtin (FH) hat sie VWL und Geographie an der Universität Kiel studiert und mit einem doppelten Master (MA Geographie und Internationale Entwicklung) an der University of Guelph in Kanada abgeschlossen.

In ihrer Promotion (Dr rer nat) an der Technischen Universität Dresden hat sie die umweltpolitischen Prozesse vom staatlich verwalteten zum lokal organisierten Waldmanagement untersucht und in Forschungsprojekten der GTZ in Ecuador und Mexiko umgesetzt. Als Gastwissenschaftlerin am Canada Research Chair for Environmental Law and Policy an der University of Victoria arbeitete sie an der Umweltbewegung in British Columbia und verbrachte anschliessend ein halbes Jahr im Research Cluster for Political Ecology an der University of Cambridge, UK.

Im vergangenen Jahr ging sie von Cambridge nach Calgary, weil sowohl ihr als auch ihrem Mann tenure-track Stellen an der Universität angeboten wurden. Sie baut dort zur Zeit ihre neue Forschungsgruppe auf und interessiert sich zunehmend für die Diskussion der deutschen Hochschulpolitik.

Adresse: Department of Geography, University of Calgary, 2500 University Ave NW, Calgary T2N 1N4 Canada; email: davidsen@ucalgary.ca

Tobias Schulze-Cleven [MA, MSc, MA (Oxon)] ist Research Associate am Berkeley Roundtable on the International Economy (BRIE) und Doctoral Candidate in Politikwissenschaft an der University of California, Berkeley. Während des akademischen Jahres 2005/06 war er Gastdoktorand am Max-Planck-Institute für Gesellschaftsforschung in Köln. Nach Abitur und Zivildienst hat er Philosophie, Politikwissenschaft, VWL sowie Vergleichende Sozialpolitik an der University of Oxford studiert.

In seiner Forschung zur Anpassung europäischer Gesellschaften an veränderte globale Wettbewerbsbedingungen untersucht er die Interdependenzen zwischen nationaler Sozialpolitik und wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit. So vergleicht er in seiner Dissertation die Bemühungen in Dänemark und Deutschland, die Flexibilität der nationalen Arbeitsmärkte zu erhöhen. In weiteren Publikationen beschäftigte er sich mit der Innovationsfähigkeit des europäischen Sozialmodells, den neuen Wertschöpfungsprozessen der Wissensgesellschaft und der Reform der deutschen Altersvorsorge.

Außerhalb der Wissenschaft hat Herr Schulze-Cleven in Deutschland für das ZDF sowie in den USA für die Demokratische Partei und die Brookings Institution in Washington DC gearbeitet. An Veranstaltungen der German Scholars Organization (GSO) in San Francisco und San Diego hat er aktiv mitgewirkt.

Adresse: Travers Department of Political Science, 210 Barrows Hall, Univerisity of California, Berkeley, CA 94705-1950, USA; email: schulze-cleven@berkeley.edu