

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen.

■ Eine Werbeschrift?

Zu: „Bedingt wettbewerbsfähig“ von Wolfgang Herrmann, Oktober 2013, S. 3

Das Editorial von Herrn Prof. Dr. Herrmann wirkte etwas, nun ja, befremdlich auf mich: eine Werbeschrift für den von der TU München gewählten Ansatz in der Frage, wie denn die Hochschulen Nachwuchs rekrutieren und wie denn eine Karriere für Wissenschaftler gestaltet werden solle. Geworben wird für ein in den USA weit verbreitetes Konzept, es wirkt alternativlos in der Darstellung. Das vor ca. zehn Jahren allseits alternativlos genannte Prinzip der Juniorprofessur wird in einem Satz ausrangiert, die gewachsenen Konzepte von früher nur am Rande erwähnt, noch weniger die Argumente für und wider diskutiert – das wäre eigentlich das Interessanteste gewesen: die gesamte Diskussion zu erläutern, die Wirkkräfte, die tatsächlich am Werk sind zu benennen und schlussendlich die Rolle und Gewichtigkeit einer solchen Entscheidung zu interpretieren.

Stattdessen wird markig die Wettbewerbs-Maxime des McKinsey-ismus verschämt ins Deutsche übertragen zitiert: „up or out!“. Nicht nur, dass auch hier blind das amerikanische Modell nachgemacht werden soll. Scheinbar ist nur die „up“-Seite interessant, alles, was „out“ ist, ist so out, dass es nicht weiter diskutiert zu werden braucht?

Verstehen Sie nicht, dass man auch eine Perspektive ins Leben braucht für den Fall, dass man „out“ geht? Jeder weiß es, jeder erlebt es, keiner spricht davon. Die „besten Köpfe“ kriegen Sie auf diese Weise nicht, höchstens die angepassten, die sicherlich ganz gescheit sind, aber – davon bin ich überzeugt – nicht die besten sind, die Herausforderungen unserer Zeit wahrzunehmen und lösen zu helfen: Dafür habe ich selbst viel zu viele Kolleginnen und Kollegen angewidert und ausgelaugt aufgeben sehen, die wesentlich besser waren als ich selbst.

Martin Kestel

Ich frage mich, warum man Prof. Dr. Wolfgang Herrmann eine Bühne für seine Ausführungen zur Verfügung stellt. Zunächst war ich sehr interessiert an der allgemeinen Thematik „Akademische Karriere“ und habe mir eine tief gehende Analyse des Status quo sowie allgemeine Folgerungen daraus erwartet. Auf die Analyse des momentanen Zustandes verwendet Prof. Herrmann genau 14 Zeilen, um dann im weit überwiegenden Teil des Artikels eine plumpe Lobhudelei „seiner“ TUM abzuspuhlen. Wenn ich wissen will, warum die TUM so toll ist, dann gehe ich auf deren Homepage.

Phillip Nagler

Die meisten Vorschläge, die Wettbewerbsfähigkeit der Forschung und Lehre in Deutschland zu verbessern, beziehen sich auf Kleinigkeiten. Ganz anders der Beitrag von Wolfgang Herrmann, der das Hauptproblem ganz klar nennt und konkrete Verbesserungsvorschläge macht. Gut so! Das Fehlen von Tenure-Track-Stellen ist eines der größten Probleme der deutschen Universitäten und einer der wichtigsten Gründe, weshalb viele der „besten Köpfe“ nicht in Deutschland bleiben bzw. hierher zurückkehren.

Ich denke aber, sein Vorschlag kann noch in einigen Punkten verbessert werden. Ich halte es für sinnvoll, wenn dem „Appointment and Tenure Board“ ein nennenswerter Anteil von ausländischen Experten angehört, wie in vielen Ländern gang und gäbe. Bei den berufungsförderlichen Voraussetzungen sollte man sich an unseren europäischen Nachbarn orientieren, nicht nur aus Wettbewerbsgründen. Wenn zwei „normale“ Postdoc-Stellen im Ausland ausreichen, um an einer der großen angesehenen Universitäten in den Niederlanden eine Tenure-Track-Stelle anzutreten, dann sollte dies auch für uns gut genug sein. Man sollte eine Tenure-Track-Stelle antreten etwa zu dem Zeitpunkt, wo man sich heute um eine Emmy-Noether- oder Heisenberg-Stelle bewirbt, nicht erst danach.

Man darf auch nicht übersehen, dass das Hausberufungsverbot (die

Einrichtung von Tenure-Track-Stellen ist nichts anderes als das Aufheben dieses Verbots) eine Überreaktion auf ein hausgemachtes Problem ist, nämlich die Art und Weise, wie die meisten Doktoranden- und Postdocstellen finanziert werden. Anträge bei der DFG für eine „Sachbeihilfe“ machen es jungen Wissenschaftlern leicht, dort zu bleiben, wo sie sind. Viel besser wären „Rolling Grants“: Jedes Institut hat eine bestimmte Anzahl (die alle paar Jahre überprüft wird) von Stellen, die möglichst breit ausgeschrieben werden. Wichtig: Finanzierung der Stellen ist unabhängig von der konkreten Aufgabe. Sollten künftig Hausberufungen, sprich Tenure-Track-Stellen, die Regel sein, dann sollte man möglichst alle Anreize, in jungen Jahren am Heimatinstitut zu bleiben, abschaffen.

Phillip Helbig

Vergleichbar mit dem Start des Department-Systems vor knapp 50 Jahren startet die TU München wiederum in eine hoffnungsvolle neue Phase ihrer Entwicklung. Ging es seinerzeit um das Verhältnis der Lehrstühle untereinander, also um eine Reform auf der obersten Ebene der Hierarchie, geht es jetzt um den Weg dorthin. Die heutige internationale Mobilität und die etablierte direkte Konkurrenz um die besten Anwärter lassen diese inzwischen bevorzugt intellektuell attraktive Vorhaben bei angemessener Lebenssicherung suchen, egal wo auch immer, und sie auch anzunehmen. Zu oft gehen dabei unserem alten Hochschulsystem hoffnungsvolle Leistungsträger verloren.

Das von der TU München vorgestellte Faculty-Tenure-Track-Programm ist ein großartiges Angebot an die geistig beweglichsten jungen Köpfe. Die klar vorgezeichneten Entwicklungsmöglichkeiten, nur abhängig von eigener Leistung, die erkennbar deutliche Trennung von Leistungsbewertung und Aufstiegsentscheidung wird gerade die Besten ansprechen und anziehen. Der Einbau der „Klippe“ nach sechs Jahren minimiert die Risiken beim Eintritt in die TUM.

Dr. Martin Kestel,
München

Phillip Nagler,
Regensburg

Phillip Helbig,
Maintal-Bischofsheim

Es grenzt an ein Wunder, dass sich die Entscheidungsgremien auf diese „Revolution“ einigen konnten. Das auch hier dringend benötigte Geld steht nicht im ersten Satz des neuen Programms. Es wird nicht als Vorbedingung der Reform gefordert. Nein, es herrscht Selbstvertrauen in die eigene Leistung und in den schöpferischen Impuls der heute Verantwortlichen: „Wie schaffen das schon“. Das ist sicher eine zusätzliche attraktive Komponente für die Entscheidung des Einzelnen, dieser Universität, dieser wissenschaftlichen Gemeinschaft angehören zu wollen.

Wolfgang Klose

So sehr Tenure Track zu begrüßen ist, hilft es doch nicht der „reifen“ Generation von Nachwuchswissenschaftlern, die trotz internationalen Erfolgs in Deutschland keine Perspektive haben. Besonders trifft das meiner Erfahrung nach auf Wissenschaftler zu, die multidisziplinär arbeiten. Im Laufe der letzten über zehn Jahre, die ich in diesem Land verbracht habe, habe ich oft gehört, dass zukünftige Generationen von Physikern einen multidisziplinären Hintergrund benötigen, um die Herausforderungen moderner Technologie zu meistern. Insbesondere im Gebiet der molekularen Simulation sollten Physiker ausreichendes Hintergrundwissen in Mathematik und Chemie besitzen, um exakte theoretische Methoden zu entwickeln und sie auf realistische Probleme aus der Chemie anzuwenden.

Mir geht es hier nicht um die Überbrückung von mehreren Gebieten innerhalb einer Forschergruppe, sondern um den einzelnen Forscher, der in der Lage ist, auf hohem wissenschaftlichen Niveau und mit sehr tiefem technischen Verständnis mit Forschern aus einem anderen Gebiet zu kommunizieren.

Ich habe beobachtet, dass sich in den USA und in Großbritannien im Laufe der letzten zehn Jahre in der theoretischen Physik und der Chemie eine solche Generation von Wissenschaftlern auf einem hohen Level (Professoren) herausgebildet hat. In Deutschland ist dies

hingegen nicht der Fall. Interessanterweise ist Deutschland aber in der Mathematik mit zahlreichen Durchbrüchen und einem modernen Blick, der offen für andere Gebiete ist, eines der führenden Länder der Welt.

Wissenschaftler meiner Generation (zwischen 38 und 48 Jahre alt), die wirklich multidisziplinär arbeiten, stehen nun oft vor dem Paradoxon, dass sie international sehr erfolgreich sind, aber in Deutschland kaum Beachtung finden. Obwohl es sehr aufwändig ist, ein breites Hintergrundwissen aufzubauen, wird als Konsequenz dieser Aufwand nicht mit einem sicheren Karriereweg belohnt. Viele dieser Kollegen haben große Schwierigkeiten, einen ersten Ruf in Deutschland zu erhalten, und gehen ins Ausland, wo sie mit offenen Armen empfangen werden.

Ist Multidisziplinarität also nun Mehrwert oder Beschränkung? Auf diese Frage hätte ich gerne eine Antwort von der großen Gruppe führender Wissenschaftler in Deutschland, die auf internationalen Konferenzen Multidisziplinarität fordern, aber bei der Besetzung führender Stellen eine hohes Maß an Spezialisierung fordern. Ich möchte verstehen, wie die Community der Physiker in Deutschland zu der Entwicklung der Multidisziplinarität in anderen führenden Forschungsnationen steht.

Luigi Delle Site

Erwiderung von W. Herrmann:

Auf den ersten Blick ernst zu nehmen ist die Sorge von Dr. Martin Kestel: Wer die Aufstiegshürden zur Dauerprofessur (W3) nicht schafft, so fürchtet er, wandert ins „wissenschaftliche Prekariat“. Das glaube ich nicht: 1) Sechs Jahre können genutzt werden, um sich zu prüfen, ob die Laufbahn als Hochschullehrer den persönlichen Neigungen und Begabungen entspricht, oder ob es passendere Optionen gibt (z. B. Wirtschaft, Forschungsinstitut). In solchen Fällen dürfte der Ausstieg in eigener Entscheidung spätestens nach der Halbzeit er-

folgen, der Zeitverlust wäre verschmerzbar. – 2) Klappt der Aufstieg nach sechs Jahren nicht, dann gibt es das siebte Vertragsjahr zur Neuorientierung. Wer in einer erstklassigen Fakultät war, dürfte gute Chancen auf eine Professur an einer anderen Universität haben, so die Erfahrungen im Ausland. Freilich erfordert das Tenure-Track-System einen Bewusstseinswandel in der deutschen Academia: stringent hohes Eingangsniveau, aktive Förderung der zur Selbstständigkeit ausgewählten Nachwuchskräfte, fachlich unabhängige Bewertung der Lehr- und Forschungsleistungen. Unter solchen Voraussetzungen dürfte nicht das „out“ dominieren, sondern das „up“. Zu befürchten ist eher, dass die Allerbesten schon deutlich vor dem „up“ wegberufen werden, aber das ist nun einmal Wettbewerb.

Herr Phillip Nagler missversteht mein Anliegen: Tatsächlich bräuchte der „momentane Zustand“ weniger als 14 Zeilen – Kernsatz: „Wir sind international nur bedingt wettbewerbsfähig, weil unser Berufungssystem an entscheidender Stelle zu starr ist.“ Ich bitte um den Gegenbeweis.

Bedenkenswert ist der Vorschlag von Herrn Phillip Helbig, mit „rolling grants“ die wettbewerbliche Gewinnung und Förderung exzellenter Nachwuchskräfte zu forcieren. Dazu soll an der TUM ein soeben gestartetes Postdoc-Programm mit internationaler Ausschreibung beitragen. Im Übrigen: Ein Doktorand aus dem eigenen Haus kann nicht ohne Auslandsqualifizierung berufen werden – dann aber hat er sich immer noch dem Wettbewerb zu stellen.

Nach unseren ersten Erfahrungen mit weitgehend themenoffenen Ausschreibungen greift das neue Modell: Die aus Israel, USA, Großbritannien, der Schweiz und Australien berufenen Tenure-Track-Professoren haben sich genau wegen der Aufstiegschance, die freilich keine Garantie ist, für die TUM entschieden. Gleichzeitig ist die internationale Bewerbernachfrage sprunghaft angestiegen. Lassen wir also die Fakten sprechen!

Prof. Dr. Wolfgang Klose, Essen

Priv.-Doz. Dr. Luigi Delle Site, FU Berlin