

Ursprünglich erschienen als Kommentare #15-18 zu "Ein Flaschenhals, der (vielleicht) gar nicht existiert" von Karl-Ulrich Mayer,

<https://www.jmwiarda.de/2017/03/21/ein-flaschenhals-der-vielleicht-gar-nicht-existiert/> (Blogbeiträge der Diskussion wurden leider gelöscht).

Ich möchte zur Diskussion im Anschluss an den Gastbeitrag von Karl-Ulrich Mayer drei Aspekte einbringen:

1. Ersetzen der Metapher Flasche bzw. Flaschenhals durch die Metapher des (Wein-)Dekanters mit breitem Boden, schmalen Durchlass und breiterer Öffnung oben.
2. Alternativer Vorschlag zur Berechnung der Berufungsqualifizierten im Vergleich zu den bisher diskutierten Vorschlägen, und
3. zur Berechnung des Verhältnisses der Berufungschancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Zu erstens: Die Metapher der Flasche suggeriert, dass es einen gleichmäßig breiten Mittelbau und ein schmales ProfessorInnenium gibt, zu welchem durch die Verengung des Flaschenhalses gelangt werden kann. Die Metapher versteckt jedoch mit Blick auf die wissenschaftliche Karriere und Berufungschancen auf eine Professur zweierlei: a) nach der Verengung „Ruf auf eine Professur“ wird der Dekanterhals wieder weiter, gemessen an der Anzahl W2 und W3 Professuren ($n = 44.115$); davon profitieren WissenschaftlerInnen, welche es auf eine temporäre Professur geschafft haben ($n = 3.868$) und solche, welche von einer W2 auf eine W3 Professur aufsteigen möchten. Und, b) der Mittelbau ist nicht einheitlich, sondern breit und stark differenziert nach AssistentInnen/DozentInnen ($n = 3.400$), wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ($n = 179.651$) und Lehrkräften für besondere Aufgaben ($n = 9.805$) – verwendet man nur die Kategorien des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2015. Weiter differenziert werden müssen NachwuchsgruppenleiterInnen und WissenschaftlerInnen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, das zeigt der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Gänzlich ignoriert wird bei den angestellten Karriereüberlegungen das nebenberufliche wissenschaftliche Personal (127.246 ; ohne TutorInnen), welches unkalkulierbares Potential für Berufungen birgt.

Am Übergang vom Bauch zum Hals bzw. der Verengung des Dekanters kann die Gruppe der JuniorprofessorInnen ($n = 1.615$) angesiedelt werden; diese werden nicht als ProfessorInnen behandelt. An diesem Übergang zur Professur befinden sich jedoch auch die Habilitierten, zahlreiche PrivatdozentInnen ($n = 6.856$; inklusive außerplanmäßige ProfessorInnen), auch wenn letztere zum nebenberuflichen Personal gerechnet werden. In diesem Übergangsbereich befindet sich zudem eine statistisch schwierig zu ermittelnde Gruppe von promovierten Lehrkräften für besondere Aufgaben, Akademischen RätInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Hochschulen. Wäre der Dekanter mit Wein gefüllt, würden die genannten Gruppen die obere Weinschicht bilden, die lange genug professorale Luft geatmet hat und damit bereit für die Berufung wäre – bildlich formuliert.

Für die Berechnung von Berufungsqualifizierten und -wahrscheinlichkeiten müssen noch die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an außeruniversitären Forschungsinstituten ergänzt werden. Deren Anzahl wird im BuWiN mit 38.406 angegeben, wobei davon 13.875 zur Gruppe der Promovierten (Altersgruppe 35 bis 45 Jährige) gerechnet werden (S. 104ff; Seitenzahlen beziehen sich alle auf den BuWiN 2017). Die hier verwendeten Angaben aus dem

BuWiN beziehen sich auf das Jahr 2014 und stammen ebenfalls vom Statistischen Bundesamt.

Die Personalzahlen leiten zum zweiten Punkt über: des alternativen Berechnungsvorschlags für die Berechnung der Berufungsqualifizierten und des Verhältnisses der Berufungschancen. In Ermangelung von Angaben zum Qualifikationsniveau der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird im BuWiN die Gruppe der 35 bis 45 Jährigen für die Berechnung der Anzahl Promovierter und des Berufungspotentials verwendet (S. 98ff). Die Unsicherheiten der Methode werden im BuWiN kenntlich gemacht. Ich möchte eine alternative Berechnung vorschlagen. Basierend auf dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz könnte jedoch auch der Zeitraum von zwölf Jahren – sechs Jahre bis zur Promotion und weitere sechs Jahre bis zum Abschluss der Habilitation – als Teiler verwendet werden. Der Teiler von zwölf basiert auf der Annahme des regelmäßigen Ein- und Ausgangs von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Zahlreiche Studien sprechen jedoch gegen diese Annahme und verweisen auf die hohe Selektivität vor allem in der Promotionsphase. Im BuWiN wird die Erfolgsquote bei Promotionen mit durchschnittlich 57% angegeben (S. 156). Der Einfachheit halber könnte ein Faktor zwei daraus entnommen werden. Im folgenden Gedankenexperiment wird also die Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen durch 24 geteilt.

Im Gegensatz zu den Angaben zum Hochschulpersonal konnte ich die Angaben zu wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an außeruniversitären Forschungsinstituten nicht aktualisieren; der BuWiN arbeitet mit einer Sonderauswertung und öffentlich sind nur Angaben zu Vollzeitäquivalenten zugänglich. Es kann nicht die gesamte Gruppe der 35 bis 45 Jährigen als potentiell berufungsfähig betrachtet werden, das würde die Berechnungen zu sehr verzerren. In Ermangelung weiterer qualifizierter Informationen über die Gruppe von 13.875 wird diese der Einfachheit halber durch sechs geteilt – bezugnehmend auf die sechs Jahre nach der Promotion aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Würde die Anzahl von 38.604 durch 24 geteilt werden so besteht ein Unterschied von vier zur vorher genannten Vorgehensweise. Der Korrekturfaktor sechs wird auch bei den Gruppen der JuniorprofessorInnen sowie AssistentInnen und DozentInnen angewendet.

Die Gruppe der PrivatdozentInnen und außerplanmäßigen ProfessorInnen wird vollständig gewertet, da es keine konkreten Anhaltspunkte für einen Teiler gibt. Zwar ist bekannt, dass nach einer gewissen Zeit die Berufungsfähigkeit sinkt bzw. sie „zu alt“ werden, doch dies bietet wenig Anhaltspunkte für eine Subtraktion.

Basierend auf den obigen Überlegungen kann folgende Grundgesamtheit der potentiellen BewerberInnen für den Wettbewerb um dauerhafte und temporäre W2 und W3 Professuren angenommen werden:

- 269 JuniorprofessorInnen
- 567 AssistentInnen und DozentInnen
- 6.856 PrivatdozentInnen und apl. ProfessorInnen
- 7.485 wissenschaftliche MitarbeiterInnen
- 409 Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- 2.313 wiss. MitarbeiterInnen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen
- 17.899 insgesamt

Die hier erstellte Anzahl der potentiellen Berufungsqualifizierten ist grob halb so hoch wie die im BuWiN verwendete Orientierungsgröße von 35.047 der 35 bis 45 jährigen hauptamtlich wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen im Jahr 2014 (S. 100). Da bei den 17.899 potentiellen Berufungsqualifizierten auch die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einbezogen sind kann von einer vorsichtigen bzw. konservativen Schätzung der Berufungswahrscheinlichkeiten – dem dritten hier behandelten Aspekt – ausgegangen werden.

Nachdem die Kalkulation des Potentials der Berufungsqualifizierten dargelegt wurde, wird für die Berechnung der Berufungschancen wie folgt vorgegangen: da es sich bei der Chancenabschätzung nur um Näherungen handelt, werden beide in der hier geführten Diskussion genannten Größen verwendet. In der Studie von DZHW und Stifterverband gaben 44% an „als Professor(in) an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung“ bleiben zu wollen, wie Rene Krempkow schreibt. Laut BuWiN streben 22% eine Professur an (S. 181). Beide Zahlen werden bei der Berechnung der Berufungswahrscheinlichkeiten verwendet. Weitere Größen für die Berechnung der Berufungschancen sind die Anzahl ausgeschriebener Professuren. Statt der 2.000 Ausschreibungen auf die sich Karl-Ulrich Mayer bezieht werden die Angaben des Deutschen Hochschulverbands (DHV) von jährlich durchschnittlich 1.500 Ausschreibungen verwendet. Die versprochenen 1.000 Tenure Track Professuren werden nicht bei der Berechnung berücksichtigt, da nicht klar ist, wann sie ausgeschrieben werden und ob diese dann an anderer Stelle wegfallen – was ja häufig in der Geschichte der Hochschulpolitik zu beobachten ist. Relevant für die Berechnung der Berufungschancen ist jedoch die Zahl von 872 Erstberufungen auf W2 und W3 Professuren (S. 191). Rechnet man Erst- versus Gesamtberufungen, so reduzieren sich die Berufungschancen erheblich, da mehr als 40% der Berufungen an ProfessorInnen gehen.

Die Berufungswahrscheinlichkeiten im Wettbewerb um W2 und W3 Professuren variieren erheblich, je nachdem, ob der Professurwunsch von 44% oder 22% der Grundgesamtheit angenommen wird oder ob es sich um eine Erstberufung handelt oder nicht:

44% von 17.899 = 7.876; 1.500 : 7.876 \approx 19%; 872 : 7.876 \approx 11%

22% von 17.899 = 3.938; 1.500 : 3.938 \approx 38%; 872 : 3.938 \approx 22%

Die Berechnungen zeigen, dass insgesamt etwa jedeR Zehnte (bei 44%) bzw. jedeR Fünfte (bei 22%) der wirklich, wirklich, wirklich Wollenden und potentiell Könnenden wahrscheinlich einen ersten Ruf erhalten kann. Die merkliche prozentuale Verringerung der Chancen einen ersten Ruf zu erhalten im Vergleich zu den durchschnittlich Möglichen 1.500 Rufchancen gibt einen Hinweis darauf, welchen Einfluss die Bewerbungen von ProfessorInnen (aus Deutschland oder anderen Landen) im wettbewerblichen System auf die Berufungschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses haben. Neben umzugswilligen unbefristet angestellten ProfessorInnen steht der wissenschaftliche Nachwuchs insbesondere mit den 3.868 temporär Angestellten ProfessorInnen (davon 3.151 W2 und W3) in Konkurrenz um Professuren. Die Berufungschancen variieren selbstverständlich je nach Disziplin. Für das Gedankenexperiment zur Näherung an die Anzahl der Berufungsqualifizierten und -wahrscheinlichkeiten ist dies jedoch erst einmal unerheblich, ebenso wie der Fakt, dass die Zahlen aus unterschiedlichen Jahren stammen oder nicht einheitlich errechnet werden konnten.

Die Antwort auf die Frage nach den Berufungsqualifizierten und dem Verhältnis der Berufungschancen lautet also zusammengefasst: Aus der Masse von 192.856 hauptberuflich in Forschung und Lehre tätigen MitarbeiterInnen an Hochschulen plus 38.604 an

außeruniversitären Forschungseinrichtungen erreichen potentiell 17.899 das Stadium, in dem sie sich theoretisch um eine W2 und W3 Professur bemühen können – d. h. es sind grob 8%, die die Engstelle vom breiten Boden in den Dekanterhals passieren könnten. Von den 8% bzw. 17.899 kann es dann je nach Berechnungsart etwa jedeR Fünfte bis jedeR Zehnte wahrscheinlich auf eine erste Professur schaffen.

Die allgemeine Wahrscheinlichkeit birgt jedoch nur begrenzte Aussagekraft für die individuellen Berufungswahrscheinlichkeiten. Denn real sind die Bewerbungschancen bei jeder neuen Bewerbung auf eine Professur für jedeN NachwuchswissenschaftlerIn wie beim Würfeln: bei jedem Wurf sind die Chancen gleich hoch eine eins, oder zwei, oder drei, oder vier, oder fünf, oder eine sechs zu bekommen – wobei der BewerberInnenwürfel wahrscheinlich meist mehr als sechs Seiten hat.

Adressiert man nun angesichts der im Gedankenexperiment errechneten Berufungschancen die von Karl-Ulrich Mayer gestellte Frage nach dem „eigentlichen Skandalon“, dass NachwuchswissenschaftlerInnen „trotz allem keine Stellen als Hochschullehrer offen stünden“ so können zumindest folgende Antworten gegeben werden: „junge WissenschaftlerInnen, die den mühsamen Weg der Qualifizierung, der Publikationen und Konferenzarbeit hinter sich gebracht haben, die höchst qualifiziert und spezialisiert sind, im schon nicht mehr sehr jungen Alter von um 42 Jahren“ haben sowohl insgesamt als auch individuell recht überschaubare Chancen einen ersten Ruf auf eine Professur zu erhalten. Für die Mehrheit bedeuten die überschaubaren Berufungswahrscheinlichkeiten eine andere dauerhafte Stelle finden zu müssen oder *game over* im Hochschul- und Wissenschaftsbereich.