

VHD JOURNAL

Universitäten sollten sich nicht zuletzt in der Pflicht sehen, Nachwuchsleute beim »Exit« aus der Wissenschaft zu unterstützen.

Eine Kandidatin, die mit 30 Jahren zwei Bücher und an die 20 Artikel aufweisen kann, ist nun keine Seltenheit mehr ...

Die Habilitation gilt meist noch als Goldstandard.

Angesichts dieser Situation ist der Begriff des »wissenschaftlichen Nachwuchses«, der junges Alter und ein organisches Hinüberwachsen von der Ausbildung in den Beruf suggeriert, euphemistischer Hohn.

Es sollte keine Juniorprofessur ohne Tenure-Track-Option geben.

Es wird einfach dem aktuellen Nachwuchs, der gern Dauerstellen hätte, Honig ums Maul geschmiert.

Seine gesamte wissenschaftliche Laufbahn an einer Hochschule zu verbringen, führt dagegen fast immer zu einer Verengung der Perspektive.

Die Nachwuchsleute leiden am meisten unter dieser verschärften Wettbewerbsdynamik, die zudem extrem familienfeindlich ist.

Eine andere akademische Lebenswelt ist möglich. Man muss sie allerdings auch wirklich wollen.

Die bei Tenure-Track-Modellen ebenso üblichen kompetitiven Verfahren behalten auch hier ihre persönliche, für einen Teil des Nachwuchses prekäre Seite.

Die Juniorprofessur ist eine Mogelpackung.



AUSSCHREIBUNG

Das Historische Kolleg vergibt für das Kollegjahr 2017/2018
(1. Oktober 2017 bis 30. September 2018)

3 FORSCHUNGSTIPENDIEN & 3 FÖRDERSTIPENDIEN

Um die Forschungsstipendien können sich durch herausragende Leistungen in Forschung und Lehre ausgewiesene Gelehrte aus dem gesamten Gebiet der historisch orientierten Wissenschaften bewerben; eines der drei Stipendien, das Forschungsstipendium des Instituts für Zeitgeschichte beim Historischen Kolleg, ist für Forschungen zum langen 20. Jahrhundert ausgeschrieben. Um die Förderstipendien können sich bereits besonders ausgewiesene Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen bewerben. Den Fellows, die einer Residenzpflicht unterliegen, soll in der ungestörten Umgebung des Kollegs die Möglichkeit gegeben werden, eine große wissenschaftliche Arbeit abzuschließen. Neben den normalen Bezügen stehen ihnen zusätzliche Mittel für Archiv- und Bibliotheksreisen, Hilfskräfte und andere Dienstleistungen zur Verfügung. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. **Die Bewerbungsfrist für die Stipendien endet am 30. April 2016.**



Historisches Kolleg

Nähere Auskünfte erteilt der Geschäftsführer des Historischen Kollegs,
Dr. Karl-Ulrich Gelberg, Kaulbachstraße 15, 80539 München
Telefon: 0049 (0)89-28663860
karl-ulrich.gelberg@historischeskolleg.de.

Ein Merkblatt mit Angaben zu den Stipendien finden Sie ab November
auch unter: www.historischeskolleg.de

STIPENDIEN 2017 | 2018

EDITORIAL

LIEBE MITGLIEDER DES VERBANDES DER HISTORIKER UND HISTORIKERINNEN DEUTSCHLANDS,

der Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands ist, anders als z. B. der Deutsche Hochschulverband, keine Berufsvertretung im engeren Sinne. Sein vornehmlicher Zweck ist die Förderung der Geschichtswissenschaft. Aber auch die »Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie von Doktoranden« gehört zu den Satzungszwecken. Zwischen dem hehren Ziel der Förderung der Geschichtswissenschaft und dem scheinbar berufsständischen der Nachwuchsförderung gibt es kein Spannungsverhältnis: Nur wenn die beruflichen Bedingungen für Nachwuchskarrieren von Historikerinnen und Historikern stimmen, kann sich Geschichtswissenschaft gut entwickeln.

Über die Situation des Nachwuchses eine Diskussion zu führen ist überfällig. Es geht um einen Dialog mit der Politik, den der Historikerverband auf dem Göttinger Historikertag sowie mit mehreren Tagungsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen begonnen hat. Die jüngste Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Äußerungen von Bundesbildungsministerin Johanna Wanka, dem wissenschaftlichen Nachwuchs bessere Bedingungen bereiten zu wollen, sind Zeichen für einen politischen Wandel. Doch handelt es sich bislang um Ankündigungen. Ob Programme zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgelegt werden, ob gar strukturelle Reformen folgen, ist noch nicht absehbar. Abgesehen vom politischen Dialog geht es aber auch darum, eine Selbstverständigung in unserem Fach anzustoßen. Nicht alle Fragen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs betreffen, sind an die Politik zu delegieren.

In dieser Ausgabe des vhd Journals nimmt eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen zur Situation des Nachwuchses Stellung. Das Heft repräsentiert ein breites Spektrum von Meinungen. Eingeladen wurden Historikerinnen und Historiker, die zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen, sowie etablierte Kollegen aus verschiedenen Bereichen der Geschichtswissenschaft, aber auch aus Nachbardisziplinen und aus Nachbarländern.

Wir möchten Sie herzlich dazu einladen, die hier begonnene Diskussion weiterzuführen. Hierfür haben wir einen

eigenen Blog eingerichtet, auf dem Sie die einzelnen Beiträge dieses Heftes noch einmal nachlesen und kommentieren können. Sie erreichen unseren Blog unter → <http://blog.historikerverband.de/>.

Das Heft hat einige weitere Schwerpunkte, wie z. B. den Bericht vom 22. Welthistorikertag, der vor wenigen Wochen in Jinan stattfand. Besonders hinweisen möchte ich auf die rechtliche Problematik der Nutzung audiovisueller Quellen, die ebenfalls in diesem Heft thematisiert wird. Audiovisuelle Quellen werden mittlerweile von vielen Kolleginnen und Kollegen in Vorlesungen eingesetzt, Filme werden in Aufsätzen zitiert und am besten mit einem Standbild versehen. Doch ist dies im Einklang mit dem Urheberrecht? Dieser wichtigen Frage hat sich ein eigens eingesetzter Unterausschuss unseres Verbands angenommen und die Kanzlei iRights.law mit der Anfertigung eines Gutachtens beauftragt, um Rechtsklarheit zu schaffen. Dieses Gutachten liegt nun vor und kann von Ihnen auf unserer Homepage eingesehen und als Leitfaden für die alltägliche Praxis verwendet werden. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte finden Sie in diesem Heft. Der vhd und die Gesellschaft für Mediengeschichte haben eine gemeinsame Stellungnahme verabschiedet, die Sie ebenfalls auf unserer Homepage nachlesen können.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich auf Ihre Rückmeldungen zu unseren Themen in unserem neuen Weblog!



Ihr Martin Schulze Wessel

Vorsitzender des vhd



Franz Steiner Verlag

Dietrich Boschung / Karl-Joachim Hölkeskamp /
Claudia Sode (Hg.)
Raum und Performanz

2015.
354 Seiten mit 19 Abbildungen.
Gebunden.
€ 58,-
ISBN 978-3-515-11082-2
@ 978-3-515-11085-3

Jetzt auf unserer Homepage bestellen:
www.steiner-verlag.de

**Dietrich Boschung / Karl-Joachim Hölkeskamp /
Claudia Sode (Hg.)**

Raum und Performanz

Rituale in Residenzen von der Antike bis 1815

Rituale und andere performative Vollzüge einerseits und Räume, sakrale und politische Topographien andererseits stehen schon lange im Mittelpunkt des Interesses der modernen Gesellschafts- und Kulturgeschichte. Die diesbezüglichen Potentiale der neueren Forschung zu performativen Medien und ihrem Eingeschriebensein in Räume bzw. Raumordnungen, zu ihrer Bedeutung für die (Selbst)Konstitution von herrschenden Gruppen, Monarchen und anderen Führungsfiguren und damit zur Darstellung respektive sogar zur Herstellung von Macht, Hierarchien und Herrschaft in vormodernen Kulturen – insbesondere im interkulturellen und interepochalen Vergleich – müssen aber erst noch systematisch ausgelotet werden. Dem soll dieser Band dienen, in dem theoretische Grundlagen, methodische Ansätze und Modelle einerseits, empirische Fallstudien zu den ‚Syntaxen‘ von Ritualen im Raum andererseits in einen Dialog gebracht werden.

Aus dem Inhalt

KARL-JOACHIM HÖLKEKAMP: „Performative turn“ meets „spatial turn“. Prozessionen und andere Rituale in der neueren Forschung | PETER FRANZ MITTAG: Der potente König. Königliche Umzüge in hellenistischen Hauptstädten | EGON FLAIG: Prozessionen aus der Tiefe der Zeit. Das Leichenbegängnis des römischen Adels – Rückblick | ELKE STEIN-HÖLKEKAMP: Zwischen Parodie und Perversion. Verkehrrungen des Triumphes in der frühen Kaiserzeit | DIETRICH BOSCHUNG: Architektur und Ritual. Zum Auftreten des Kaisers in Rom | HANS-ULRICH WIEMER: Rom – Ravenna – Tours. Rituale und Residenzen im poströmischen Westen | JUDITH HERRIN: Urban riot or civic ritual? The crowd in early medieval Ravenna | CLAUDIA SODE: Ritualisiertes Totengedenken in Byzanz. Zu den Begräbnisumzügen byzantinischer Kaiser (4.–10. Jahrhundert) | RUTH MACRIDES: Processions in the “other” ceremony book | SUSANNE WITTEKIND: Bischöfliche Leichenprozessionen im Hochmittelalter oder die Inszenierung des Bischofs als Stadtherr, Büsser und Heiliger | GERD SCHWERHOFF: Das Ritual als Kampfplatz. Konflikte um Prozessionen in der spätmittelalterlichen und frühneuzeitlichen Stadt | GUDRUN GERSMANN: Von toten Herrschern und Trauerzeremonien. Die Überführung der sterblichen Überreste Ludwigs XVI. nach Saint-Denis 1815

Franz Steiner Verlag



INHALTSVERZEICHNIS

WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

- Martin Schulze Wessel*
Wissenschaftlicher Nachwuchs:
Unwucht im System korrigieren
Seite 4
- Ein Interview mit Nicola Spakowski*
Der Nachwuchs aus Sicht der Sinologie
Seite 10
- Frank Bösch*
Wege zum Tenure Track
Seite 12
- Ulrike Ludwig*
Wissenschaft braucht Wettbewerb
und keine Planstellen
Seite 17
- Ein Interview mit Thomas Etzemüller*
Der Nachwuchs aus Sicht der Zeitgeschichte
Seite 20
- Fabian Krämer*
Auf Eisschollen.
Die akademische Laufbahn in Zeiten
diversifizierter Qualifikationswege
Seite 22
- Stephan Lessenich*
Dem Zufall ein Schnippchen schlagen
Seite 26
- Ein Interview mit Barbara Stollberg-Rilinger*
Der Nachwuchs aus Sicht der Frühen Neuzeit
Seite 30
- Johann Chapoutot*
Nachwuchswissenschaftler
und »Maîtrise de conférences« in Frankreich
Seite 32
- Ulrich Herbert*
Welche Alternativen
für den wissenschaftlichen Nachwuchs?
Seite 35

- Ein Interview mit Hartmut Leppin*
Der Nachwuchs aus Sicht der Alten Geschichte
Seite 42
- Dagmar Ellerbrock / Martin Jehne*
Pluralität und Differenzierung
in den Karrierewegen
Seite 44
- Werner Plumpe*
Nachwuchspflege
Seite 52
- Ernst-Ludwig von Thadden*
Tenure Track – die neue Mannheimer Schule?
Seite 55
- Ein Interview mit Andreas Ranft*
Der Nachwuchs aus Sicht der Mittelalterlichen
Geschichte
Seite 59

VERBANDSANGELEGENHEITEN

- Markus Friedrich / Monica Rüthers / Alexandra Köhring*
Auf dem Weg zum Historikertag 2016!
Seite 62
- Frank Bösch / Christoph Classen / Leif Kramp*
Medienquellen in Forschung und Lehre
Seite 64
- Sitta von Reden*
Historiker aller Kontinente
treffen sich zum Welthistorikertag
in Jinan
Seite 69
- Impressum
Seite 72
- In memoriam
Seite 73

Einführung

WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS: UNWUCHT IM SYSTEM KORRIGIEREN

Die Lage an den deutschen Hochschulen ist, auch in den Geisteswissenschaften, in vielerlei Hinsicht gut: Der Spezialisierungsgrad der Forschung ist hoch, Forschungsmittel stehen durch die nationalen und europäischen Förderinstitutionen in beträchtlichem Maße zur Verfügung, und man kann an fast allen deutschen Universitäten wieder gebührenfrei studieren. Im Vergleich mit vielen anderen europäischen Ländern erscheint die Situation der Hochschule in Deutschland durchaus komfortabel.

Angesichts dieser Situation ist der Begriff des »wissenschaftlichen Nachwuchses«, der junges Alter und ein organisches Hinüberwachsen von der Ausbildung in den Beruf suggeriert, euphemistischer Hohn.

Trotzdem liegt vieles im Argen. Abgesehen von der Vernachlässigung der Lehre gegenüber der gezielten Förderung von Forschung zum Beispiel in der Exzellenzinitiative betrifft dies vor allem die Situation der sogenannten Nachwuchswissenschaftler, die in Deutschland in der Regel erst mit etwa 40 Jahren eine dauerhafte Arbeitsperspektive erhalten – wenn sie sie erhalten. Dieser Missstand ist mit allen seinen Konsequenzen für die Betroffenen schon oft formuliert worden: Er bedeutet persönliche Unsicherheit, oft sehr späte Entscheidungen bezüglich Familiengründung, gegebenenfalls den äußerst schwierigen Umstieg in einen nicht akademischen Beruf nach dem 40. Lebensjahr. Angesichts dieser Situation ist der Begriff des »wissenschaftlichen Nachwuchses«, der junges Alter und ein organisches Hinüberwachsen von der Ausbildung in den Beruf suggeriert, euphemistischer Hohn. Es geht dabei nicht nur um ein Problem für den akademischen Mittelbau, sondern um einen Missstand im System, der auch die fest angestellten Professorin-

nen und Professoren betrifft. Sie haben sich für die prekären Lebensläufe ihrer Assistentinnen und Assistenten mitverantwortlich zu fühlen, sie sehen sich gezwungen, Drittmittelprojekte für sie einzuwerben, und sie werden von einer Flut von Anfragen für Gutachten und Empfehlungsschreiben überrollt. Für das Hochschulsystem als Ganzes schließlich ist es ein großer Verlust, wenn ein beträchtlicher Anteil der jahrzehntelang mit viel Geld geförderten jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Ende für Forschung und Lehre verloren gehen.

So gut das deutsche Hochschulsystem finanziell ausgestaltet ist, so sehr krankt es an seiner Stellenstruktur. Es leidet an einem Missverhältnis zwischen Grundfinanzierung und Projektfinanzierung, zwischen Dauerstellen und zeitlich befristeten Nachwuchsstellen. Das ist der Kern des Problems, daraus entstehen alle weiteren Folgen: Zu spät fällt die Entscheidung, wer eine dauerhafte Aussicht auf Beschäftigung hat und wer nicht. Weitere Konsequenzen sind der Zwang

zum Schreiben von Drittmittelanträgen, bei denen oftmals weniger das wissenschaftliche Interesse als der Alimenterungsaspekt im Vordergrund steht, und die übergroße Zahl von Gutachten, die von Hochschullehrern zur Empfehlung oder zur Beurteilung von Projekten des Nachwuchses abzugeben sind. Nicht zuletzt resultiert auch die Chancenungleichheit von Frauen und Männern im Hochschulberuf aus den skizzierten Missständen. Damit ist die ganz normale Situation diagnostiziert, nicht deren Auswüchse, die es selbstverständlich auch gibt: zum Beispiel Juniorprofessuren, die von Hochschulleitungen mit hohen Drittmittel-erwartungen ausgeschrieben werden, ohne dass eine Stelle für die eventuelle Verstetigung der Professur hinterlegt würde.

Der deutsche Historikerverband hat sich mit diesen Fragen in den letzten Jahren mehrfach auseinandergesetzt: Auf dem Göttinger Historikertag fand ein Panel mit Vertretern des Bundesforschungsministeriums, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Hochschulrektoren statt. Eine Verbandstagung in Berlin über die Perspektiven des Mittelbaus diskutierte im Juli 2014 verschiedene Lösungsansätze. Eine weitere VHD-Veranstaltung in München brachte im Januar 2015 den Präsidenten der DFG, Peter Strohschneider, den Wissenschaftsminister Bayerns, Ludwig Spaenle, und den hochschulpolitischen Sprecher der Jungen Akademie, Cornelis Menke, über die Stellenstruktur an deutschen Universitäten ins Gespräch.

Mittlerweile hat sich einiges getan: Im Dezember 2014 lockerte der Bundesrat das Kooperationsverbot für Bund und Länder bei der Hochschulfinanzierung. Im März 2015 kündigte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka auf einem Kongress des Deutschen Hochschulverbandes an, in einem gemeinsamen Programm mit den Ländern »Tenure-Track-Stellen in großem Umfang als sicheren Karriereweg« an den Unis auszubauen,¹ und jüngst

hat das Bundeskabinett eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beschlossen.² Damit sind die Spielräume für Reformen erheblich größer geworden.

Diese Ausgabe des VHD Journals ist der Frage gewidmet, welchen Weg Hochschulpolitik einschlagen sollte. Es geht nicht um eine einseitige Interessenvertretung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, schon gar nicht einer bestimmten Generation dieser Gruppe. Vielmehr steht die Frage im Vordergrund, mit welchen Instrumenten die Unwucht im System korrigiert werden kann.

REFORMERFAHRUNGEN

Die Fragen werden nicht zum ersten Mal gestellt, und es sind schon einige Antworten ausprobiert worden. Die **Juniorprofessur** war ein Versuch, die Entscheidung über die wissenschaftliche Laufbahn nach den üblichen Wettbewerbsbedingungen einer Ausschreibung in den Zeitraum nach dem Abschluss der Promotion zu verlagern. Das hätte funktionieren können, wäre die Juniorprofessur zum gängigen Modell geworden, hätten Hochschulleitungen mit der Ausschreibung einer Juniorprofessur regelmäßig eine Tenure-Track-Option eröffnet. Das ist in den meisten Fällen nicht der Fall gewesen, sodass die Juniorprofessur an ihrer

Nicht zuletzt resultiert auch die Chancenungleichheit von Frauen und Männern im Hochschulberuf aus den skizzierten Missständen.



miserablen Realisierung gescheitert ist: Der Inhaber/die Inhaberin einer Juniorprofessur trägt mit hohem Lehrdeputat, Gremienarbeit und Drittmittelforschung alle Belastungen einer regulären Professur und muss sich zugleich durch ein zweites Buch ausweisen. Es gibt ein kompetitives Auswahlverfahren wie bei regulären Dauerprofessuren, aber meist keine langfristige Perspektive. In vielen Fällen habitieren sich Juniorprofessoren, obwohl die Abschaffung der Habilitation eines der Ziele der Einführung der Juniorprofessur war.

Ein anderes vielversprechendes Instrument bilden das **Heisenberg-Stipendium** und die **Heisenberg-Professur**, womit die DFG für sehr gut habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Weg in eine Professur ebnen will. Die Idee ist bestehend: Wer ein Heisenberg-Stipendium einwirbt, kann mit Unterstützung einer Hochschule bei der DFG einen Antrag auf Einrichtung einer Professur stellen. Im Erfolgsfall finanziert die DFG diese Professur für fünf Jahre unter der Bedingung, dass die Heimat-Universität des Bewerbers die Professur nach Ablauf der DFG-Förderung übernimmt. Nicht unerhebliche DFG-Mittel könnten so in die Finanzierung von Forschung und Lehre an den Universitäten fließen. Um den Preis allerdings, dass ein reguläres kompetitives Auswahlverfahren für eine Professur umgangen wird und die Entscheidung über eine Professur weniger in einer Fakultät als vielmehr in einem entsprechenden Fachkollegium der DFG fällt. Diesen Preis zahlen die Universitäten meist nicht.

Es gibt in unserem Fach viele Heisenberg-Stipendiaten, aber kaum Heisenberg-Professuren. Ein ähnliches Modell der Kombination von personen- und institutionenbezogener Förderung stellt auch die 2002 eingeführte **Lichtenberg-Professur** der VolkswagenStiftung dar. Empfänger der Förderung sind promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit einer Hoch-

schule ihrer Wahl ein von der Stiftung unterstütztes Tenure Track vereinbaren, das eine langfristige Finanzierung durch die Universität der Wahl voraussetzt. Die Realisierungsprobleme sind ähnlich wie bei der Heisenberg-Professur, zudem werden nur sieben Professuren pro Ausschreibung vergeben.

Mehrere Hochschulen haben in den vergangenen Jahren ihre eigenen **universitären Tenure-Track-Modelle** etabliert.³ Diese setzen aber bei befristeten W2-Professuren an und fördern den Aufstieg zu verstetigten W3-Professuren. Der Einstieg in die W2-Professur hängt allerdings von den fachspezifischen Eingangsvoraussetzungen ab, und die heißt für die Geisteswissenschaften weiterhin: Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung.

Eine wichtige Rahmenbedingung für die Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das 2007 verabschiedete **Wissenschaftszeitvertragsgesetz**, das den Abschluss befristeter Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Nachwuchses vor der Promotion bzw. nach der Promotion auf sechs Jahre beschränkt.⁴ De facto hat sich das Gesetz zum wichtigsten formalen Befristungsgrund entwickelt. Die positiven Ziele der Gesetzgebung, für Wissenschaftskarrieren klare Befristungsregeln zu schaffen, sind jedoch, wie der Historikerverband bereits 2012 deutlich machte, verfehlt worden. Vielmehr ist das Gesetz selbst zu dem rein formalen und willkürlich gehandhabten Grund für die meisten Befristungen von Nachwuchsstellen geworden. Vor allem in der außeruniversitären Forschung hat sich die Befristung von Arbeitsverträgen zu einem Fetisch entwickelt, der durch höhere Flexibilität zu mehr Effizienz führen sollte, womit in der Regel mehr Drittmittelprojekte gemeint sind. Schon auf ein einzelnes Institut bezogen ist es mehr als fragwürdig, ob dieses Kalkül langfristig aufgeht; für das Gesamtsystem der Wissenschaft oder auch eine einzelne Disziplin ist dieser Ansatz verheerend. Befristungen sind für die Qualifizierungsphase

Befristungen sind für die Qualifizierungsphase sicher nötig, aber sie sollten nicht formal, sondern mit einem qualifizierten Grund – dem Sachgrund der Qualifizierung – ausgesprochen werden.

sicher nötig, aber sie sollten nicht formal, sondern mit einem qualifizierten Grund – dem Sachgrund der Qualifizierung – ausgesprochen werden.⁵

REFORMENTWÜRFE

Verschiedene Vorschläge für die Veränderung der Stellenstruktur und der Berufungswege an deutschen Hochschulen liegen auf dem Tisch. Nach welchen **Kriterien** sind sie zu bewerten? Ein Kriterium ist die frühere **Planbarkeit** der wissenschaftlichen Karriere. Der Entscheidungszeitpunkt über die Hochschulkarriere sollte von 41 Jahren – so das durchschnittliche Einstiegsalter bei Berufungen auf W2-Professuren heute – möglichst um zehn Jahre gesenkt werden. Ein anderes Kriterium ist die **wissenschaftliche Qualität**. Diese ist in einem System möglicherweise höher, das zwischen der Qualifikationsstufe der Promotion bzw. der Habilitation einen Ortswechsel, das heißt die Bewerbung auf eine Stelle an einer anderen Hochschule, vorsieht. Die damit verbundene Mobilität muss zum Gesichtspunkt der früheren Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren nicht im Gegensatz stehen.

Das **Tenure-Track-Modell** ist, so wie es bereits jetzt an einigen Universitäten erprobt wird, mit vielen Mobilitätsauflagen verbunden, die vermeiden sollen, dass der Weg von Dissertation bis zur verstetigten W3-Professur eine Kultur der Hausberufungen fördert. Das von Bundesforschungsministerin

Johanna Wanka ins Spiel gebrachte Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder wird daran zu messen sein, ob es das Einstiegsalter in den wissenschaftlichen Beruf tatsächlich herabsetzt, das heißt Stellen mit Tenure-Track-Option nach der herausragend abgeschlossenen Promotion vorsieht. Unklar ist auch, wer die Bewerberinnen und Bewerber auswählen soll – deren Heimatuniversität oder eine andere Universität, die Stellen mit Tenure-Track-Option mit Hausberufungsverbot ausschreibt.

Einen strukturverändernden Entwurf hat die **Junge Akademie** vorgelegt. Ausgehend von der Beobachtung, dass in Deutschland nur ein Drittel der Stellen verstetigt sind, schlägt die Junge Akademie einen Umbau der Stellenstruktur vor. Durch die Umwidmung von Lehrstuhlassistentenstellen in W3-Stellen und Juniorprofessuren könnte, so die Berechnung der Jungen Akademie, die Zahl der Professuren in Deutschland verdoppelt werden. Diese radikal erscheinende Umstellung könnte im Verlauf von Dekaden geschehen, sodass nicht eine Generation des wissenschaftlichen Nachwuchses einseitig bevorzugt würde. Im Ergebnis würde die Stellenstruktur dem amerikanischen Muster ähnlich, mit zwei Dritteln fest angestellter und einem Drittel befristet Beschäftigter. Strukturveränderungen durchzusetzen ist viel schwieriger, als befristete neue Programme aufzulegen. Aber es ist der große Vorteil des Programms, dass es kostenneutral ist und an den Qualitätsstandards der Berufung grundsätzlich nichts ändert. Die Juniorprofessur mit Hausberufungsverbot würde zum Regelfall, das Einstiegsalter in die planbare wissenschaftliche Karriere erheblich gesenkt.⁶

Eine Alternative ist das französische System des **Maître de conférences**. Nach erfolgreicher Promotion, für die man sich in Frankreich wie auch in England primär mit Blick auf eine wissenschaftliche Karriere entscheidet, gibt es die Möglichkeit, sich auf



MARTIN SCHULZE WESSEL

Martin Schulze Wessel wurde 2001 an der Universität Halle habilitiert und erhielt 2003 einen Ruf an die Ludwig-Maximilians-Universität München auf die Professur für Geschichte Osteuropas. Er ist Sprecher der Graduiertenschule für Ost- und Südosteuropastudien, Erster Vorsitzender des Collegium Carolinum, Sprecher des Internationalen Graduiertenkollegs »Religiöse Kulturen des 19. und 20. Jahrhunderts« sowie des Elitestudiengangs »Osteuropastudien«. Seit 2012 ist er Vorsitzender des VHD.



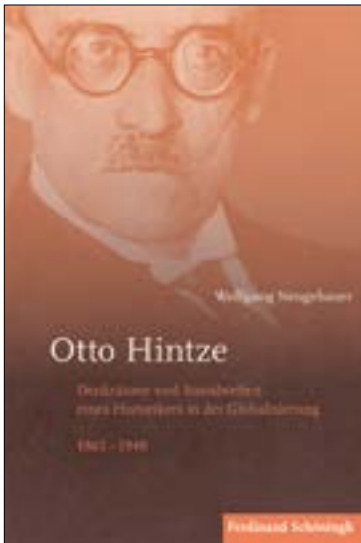
Unser neues Blog-Angebot erreichen Sie unter → <http://blog.historikerverband.de/>

verbeamtete Stellen zu bewerben, auf diesen zu habilitieren und dann eine Professur anzustreben. Die Planbarkeit ist auf diesen Stellen durch das Beamtenverhältnis sehr hoch, zugleich sind die Ausstattung und die Bezahlung sehr sparsam. Durch den Ruf an eine andere Universität – das heißt durch externe Qualitätskontrolle – kann beides, die Ausstattung und das Gehalt, verbessert werden. Dieses Modell verbindet beides: frühe Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere für die besten Doktoranden und Qualitätsanreize durch die Möglichkeit, mit der Bewerbung an eine andere Universität bessere Bedingungen für sich und die eigene Forschung zu erlangen.

Die Liste der möglichen Reformvorbilder ließe sich verlängern. Wir – der Vorstand und der Ausschuss des Historikerverbandes – wollen mit diesem Heft zur Debatte um die Reform der Hochschule und speziell um die Rolle des akademischen Mittelbaus einladen. Wir haben Autorinnen und Autoren dafür gewonnen, ihre Sicht der Dinge mitzuteilen. Wenn Sie einzelne Artikel oder das gesamte Heft kommentieren, Argumente weiterführen oder ihnen widersprechen möchten, so haben Sie dazu die Gelegenheit

auf unserem neuen Blog, den Sie unter → <http://blog.historikerverband.de/> finden. ——— *Martin Schulze Wessel*

- 1 <http://www.bmbf.de/de/Wanka-Nachwuchswissenschaftler.php>, abgerufen am 2.9.2015.
- 2 <http://www.bmbf.de/press/3846.php>, abgerufen am 2.9.2015.
- 3 <http://www.tum.de/die-tum/arbeiten-an-der-tum/berufungen/tum-faculty-tenure-track/>; http://www.uni-muenchen.de/forschung/nachwuchsfoerderung/tenure_track/index.html
- 4 <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>
- 5 Siehe dazu: Cornelius Richter, Gert G. Wagner, Keine Befristung ohne qualifizierten Grund, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 15.4.2015, S. N4.
- 6 http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf



Wolfgang Neugebauer

Otto Hintze

Denkräume und Sozialwelten eines Historikers in der Globalisierung 1861-1940

2015. 661 Seiten, 1 s/w Abb., Leinen mit Schutzumschlag
€ 58,- | ISBN 978-3-506-78191-8

Otto Hintze (1861-1940) gilt als einer der bedeutendsten Historiker seiner Zeit. Er wirkte an der Berliner Universität und an der Akademie der Wissenschaften zunächst mit Forschungsschwerpunkten in der preußischen Geschichte. Am Ende seines Lebens bezeichnete er sich selbst als Soziologen.

Eine Biographie Hintzes konnte bisher nicht geschrieben werden. Seine Hauptwerke sind ungedruckt im Zweiten Weltkrieg untergegangen. Sie können jetzt rekonstruiert werden.



Filippo Focardi

Falsche Freunde?

Italiens Geschichtspolitik und die Frage der Mitschuld am Zweiten Weltkrieg

2015. 352 Seiten, Festeinband
€ 34,90 | ISBN 978-3-506-78118-5

Der böse Deutsche: barbarisch, blutrünstig, durchdrungen von rassistischer Ideologie und stets bereit, Befehle so brutal wie möglich auszuführen. Im Gegensatz dazu der gute Italiener: empathisch, kriegsunwillig und nachsichtig selbst in seiner Rolle als Besatzer. Diese beiden Stereotype sind es, die die kollektive Erinnerung in Italien prägen. Sie haben eine Grauzone entstehen lassen, in der kein Raum für die aggressiven und kriminellen Aspekte jenes Kriegs war, den das faschistische Königreich Italien an der Seite des »Dritten Reiches« führte.



Georg Hoffmann

Fliegerlynchjustiz

Gewalt gegen abgeschossene alliierte Flugzeugbesatzungen 1943-1945

2015. 428 Seiten, 39 s/w Abb., Festeinband
€ 39,90 | ISBN 978-3-506-78137-6 | = *Krieg in der Geschichte*, Band 88

Das Buch widmet sich einem bislang übersehenen und verdrängten Phänomen im Bombenkrieg gegen das Deutsche Reich: Übergriffen und Morden an abgeschossenen alliierten Flugzeugbesatzungen.

Der Bombenkrieg als Trauma einer ganzen Generation ließ bislang eine Beleuchtung dieses Gewaltphänomens kaum zu. So erhielt sich die von der NS-Propaganda aufgebaute Vorstellung einer aufgebrachten Bevölkerung, die Rache an ihren Peinigern nahm. Der Autor durchbricht dieses Bild.

Ferdinand Schöningh 

Verlag Ferdinand Schöningh, Jühenplatz 1-3, D-33098 Paderborn | Info@schoeningh.de | www.schoeningh.de

Ein Interview mit Nicola Spakowski

DER NACHWUCHS AUS SICHT DER SINOLOGIE

Frau Spakowski, Sie sind seit 2010 Professorin für Sinologie an der Universität Freiburg. Bitte geben Sie uns einen kleinen Einblick in Ihren Karriereverlauf.

Meine eigene Karriere verlief für damalige Verhältnisse klassisch, von der wissenschaftlichen Hilfskraft über die wissenschaftliche Mitarbeiterin zur wissenschaftlichen Assistentin an ein und demselben Lehrstuhl. Ich hatte durchgehend eine Anstellung bzw. Aussicht auf eine solche und somit keinen Anlass, meine Situation als prekär zu empfinden. Die bewusste Entscheidung für die Wissenschaft traf ich dann quasi mit den ersten Bewerbungen auf Professuren und Juniorprofessuren, ungefähr Mitte dreißig.

Gab es eine Spezifikation, die für Sie besonders förderlich war?

Für den Übergang auf die Professur war meine Doppelqualifikation als Historikerin und Sinologin sehr hilfreich. Ich habe Geschichte und Sinologie jeweils im Hauptfach studiert, in Sinologie mit einem historiografiegeschichtlichen Thema promoviert und mich schließlich in beiden Fächern habilitiert. Es standen mir somit prinzipiell zwei Stellenmärkte offen. Nach elf Jahren Beschäftigung im Fach Sinologie an der FU Berlin hatte ich für sechs Jahre eine Professur für Außereuropäische Geschichte an der Jacobs University Bremen inne, bevor ich vor knapp fünf Jahren die Sinologieprofessur in

Freiburg antrat. In Freiburg sind wir übrigens derzeit drei China-Historiker/-innen in der Sinologie und Geschichte, die diese Doppelqualifikation aufweisen und zwischen den Fächern gewechselt haben.

Wie schätzen Sie die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses heute ein?

Ganz generell hat die extreme Zunahme an Promotionsstellen in Verbundprojekten und Graduiertenkollegs den Konkurrenzdruck deutlich erhöht. Es besteht mittlerweile bereits zu Studienzeiten die Tendenz, Dinge für das »CV« zu tun und nicht aus intrinsischer Motivation. Mobilität an sich, und insbesondere Stationen im Ausland, sind zu einem wichtigen Qualitätskriterium in Berufungsverfahren geworden. Hohe Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität sowie kurze Beschäftigungsfristen gelten allerdings nicht nur für die Wissenschaft, sondern für viele Berufsfelder. Die prekäre Lage der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hat somit auch eine »systemische« Dimension außerhalb des Systems Universität.

Gibt es auch positive Seiten aufzuzählen?

In jedem Falle wäre hier die Internationalisierung von Karrieren zu nennen: Sie erweitert den Wissens- und Erfahrungshorizont, und für manche erweist sich die Dauerstelle im Ausland

Es besteht mittlerweile bereits zu Studienzeiten die Tendenz, Dinge für das »CV« zu tun und nicht aus intrinsischer Motivation.

dann tatsächlich nicht als Verlegenheitslösung, sondern als die bessere Option.

Wenn Sie den Blick nun auf Ihre eigene Teildisziplin richten, welche Einschätzung würden Sie hier geben?

Die Situation in der außereuropäischen Geschichte hat sich innerhalb des Faches Geschichte kaum geändert. Die Teildisziplin bleibt am Rande angesiedelt, und entsprechend wenig Stellen werden ausgeschrieben. Der zwischenzeitliche Boom der Globalgeschichte hat innerhalb der Disziplin die Offenheit gegenüber außereuropäischen Regionen gestärkt, aber eher im Sinne ihrer Beziehungen zum Westen, also vor allem als Kolonialgeschichte. Darüber hinaus ist für die Stellensituation und Qualifizierungsstrategien nicht unerheblich, wo die außereuropäische Geschichte vorrangig disziplinar angesiedelt ist – in der Geschichte oder in den Regionalwissenschaften – und wie viel Aufmerksamkeit eine bestimmte Region in der Öffentlichkeit genießt. Letzterer Faktor hängt mit dem aktuellen Weltgeschehen zusammen und beeinflusst sowohl die Nachfrage nach Studienplätzen als auch die Bereitschaft von Ministerien und Universitätsleitungen, Stellen zu der jeweiligen Region einzurichten.

Aus der regionalwissenschaftlichen Perspektive stellt ein historischer Schwerpunkt ein Risiko dar, weil er fast zwangsläufig auf eine wissenschaftliche Karriere hinausläuft, wohingegen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit einem Profil in den Bereichen Ökonomie oder

Politik leichter auch auf Bereiche außerhalb der Wissenschaft ausweichen können.

Wie geht Ihre Universität mit den Problemen um?

Die Universität Freiburg setzt in der Behebung der Probleme des Nachwuchses bewusst auf Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Option, die in eine W3-Stelle überführt werden. In meinem eigenen Institut wurde eine solche Stellenbesetzung und vorzeitige Entfristung unlängst vorgenommen, und es haben sich dabei auch die Vorteile für das Institut selbst gezeigt: Ein ausgezeichnete Nachwuchswissenschaftler konnte durch die Aussicht auf Tenure in Freiburg gehalten werden, und er hat sich bereits in der »Bewährungsphase« für das Institut als sein langfristiges Umfeld engagiert, anstatt an seiner Attraktivität für andere Institute zu arbeiten. Das geringere Lehrdeputat der Juniorprofessur stellt allerdings ein Problem dar.

Welche Defizite, aber auch Vorteile sehen Sie im heutigen Wissenschaftssystem?

Der Angelpunkt der Probleme des Nachwuchses ist das Missverhältnis zwischen dem relativ großen Angebot an Stellen in der frühen Qualifizierungsphase und der geringen Zahl der Professuren in einer Disziplin. Maßnahmen zur frühen Planbarkeit sind dabei auf jeden Fall wichtig, und Juniorprofessuren mit Tenure sind meines Erachtens ein sehr gutes Instrument, um den Besten früh eine dauerhafte Perspektive zu vermitteln. Damit

ist aber noch keine Lösung für alle anderen gefunden, die langfristig keine Professur erhalten werden. Darüber hinaus sehe ich nicht nur Probleme bei den Strukturen und Instrumenten, die den Karriereverlauf des Nachwuchses formen, sondern auch in der Praxis derjenigen, die Qualifikationsarbeiten bewerten, Stellen vergeben und gegenüber dem Nachwuchs weisungsbefugt sind. Unter Kolleginnen und Kollegen hat das Modell einer langen Qualifizierungsphase in Abhängigkeit von einem Lehrstuhl weiterhin seine Anhänger, und eine Praxis der Ausbeutung ist nicht selten. Seilschaften in den Teildisziplinen sorgen dafür, dass eben nicht allein Qualität über die Aussicht auf eine Professur entscheidet. Und von einer ernsthaften Kultur auswärtiger Begutachtung, die internationalen Standards gerecht wird, ist Deutschland weit entfernt. All dies trägt dazu bei, dass die Chancen auf eine Dauerstelle letztendlich nicht berechenbar sind und die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere zu spät getroffen wird.

Vielen Dank!



NICOLA SPAKOWSKI

Nicola Spakowski wurde 2006 an der FU Berlin in den Fächern Sinologie und Geschichte habilitiert. Ihre Arbeit befasste sich mit »Revolution, Militär, Geschlecht. Militärische Partizipation von Frauen in der kommunistischen Revolution Chinas, 1925–1949«. Von 2004 bis 2010 war sie Professorin für »History and Chinese Studies« an der Jacobs University Bremen. Seit 2010 ist sie Lehrstuhlinhaberin für Sinologie an der Universität Freiburg.

WEGE ZUM TENURE TRACK: JUNIORPROFESSUREN, ENTFRISTUNGEN UND BESSERE AUSWAHLVERFAHREN

Historikerinnen und Historiker sollten eigentlich besonders sensibel mit eigenen Erfahrungen umgehen. Wie steinig der Weg zur Professur ist, vergessen jedoch viele, sobald sie berufen sind. Dann scheint sie für den Tüchtigen gut erreichbar, und mancher spricht mit wachsender Arroganz mit jenen Privatdozentinnen und Privatdozenten, zu denen er oder sie eben noch selbst zählte. Andere klagen rasch über die Last der lang ersehnten Professur und fliehen in Forschungssemester. Das einstige Plädoyer für unabhängige Mitarbeiterstellen und Tenure Track rückt nun rasch wieder in Vergessenheit. Vielmehr nehmen manche als frisch gebackene Ordinarien den Habitus an, unter dem sie zuvor gelitten haben, und bürden nun Korrekturen, Anträge und Gutachten ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern auf.

Derartige Klagen über den dornigen Weg zur Professur und das hierarchische Lehrstuhlsystem sind bekannt. Aber wie könnten Historikerinnen und Historiker mit herausragenden Promotionen und Veröffentlichungen früher eine kalkulierbare Perspektive auf eine eigenständige wissenschaftliche Laufbahn erhalten?

DER ERFOLG DER JUNIORPROFESSUR

Entgegen aller Kritik hat sich die Juniorprofessur bewährt – auch in der Geschichtswissenschaft. Jüngste Umfragen unter 554 Juniorprofessuren aller Fächer deuten eine insgesamt hohe Zufriedenheit an. Und obgleich sie zu meist kein Tenure Track hatten, blieben 90 % der befragten Juniorprofessoren im Anschluss in der Wissenschaft, während es bei den Habilitierten nur

die Hälfte ist. In der Geschichtswissenschaft gelang es nahezu allen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, eine Habilitation abzuschließen oder ein zweites wissenschaftliches Buch in einem neuen Feld zu schreiben. Möglich wurde dies, weil ihre Lehrbelastung überwiegend gering blieb (4 sws, wenige in der zweiten Phase 6 sws) und von ihnen in der akademischen Selbstverwaltung weniger Einsatz gefordert wird als von W₂- und W₃-Professoren. Vor allem aber konnten sie Anträge und Gutachten unter ihrem Namen verfassen und selbst wissenschaftliche Akzente setzen. Soweit ich unser Fach überblicke, haben die bisherigen Juniorprofessuren ganz überwiegend im Anschluss Professuren erhalten und üben diese oft mit sehr sichtbaren Schwerpunkten aus. Selten gelang dies über einen Tenure Track (wie in der Universität Göttingen) oder ausgeschriebene Anschlussstellen (so

Wie steinig der Weg zur Professur ist, vergessen jedoch viele, sobald sie berufen sind.

etwa in Konstanz, an der FU Berlin oder in Potsdam), oft aber durch Bewerbung auf externe Ausschreibungen.

Diese Erfolgsbilanz lag jedoch nicht allein darin begründet, dass Juniorprofessoren früh eigenverantwortlich forschen können. Entscheidend war vielmehr das frühe Auswahlverfahren. Denn hier entschied in der Regel nicht, wie sonst bei Mitarbeiterstellen üblich, ein Professor allein über die Einstellung, die meist die eigenen Doktoranden begünstigt und die Mobilität nach der Promotion einschränkt. Vielmehr wurden die Juniorprofessoren zumeist von einer breit besetzten Kommission ausgewählt und von externen Gutachtern bewertet. Vermutlich liegt der Frauenanteil bei Juniorprofessuren auch deswegen relativ hoch.

NEUE AUSWAHLVERFAHREN SIND NÖTIG

Ein zweites vieldiskutiertes Modell ist die Einführung des Tenure Track – nicht nur für Juniorprofessuren, sondern auch für Mitarbeiterstellen. Dies bedeutet jedoch, dass sich vorher die Besetzungsverfahren deutlich verändern müssen. Wer Verlängerungen im Sinne angelsächsischer Universitäten fordert, muss sich auch auf deren aufwendiges Auswahlverfahren der Postdocs einlassen. Stellen wären ebenfalls von Gremien auszuwählen, denen unterschiedliche Vertreter eines Instituts angehören und deren Entscheidung, zumindest bei Juniorprofessuren, extern begutachtet wird. Statt eines halbstündigen Vortrags wären wie im Ausland ausführliche, mitunter mehrstufige Auswahlgespräche nötig, wenn es um potenzielle Lebensstellen geht. Zudem wären sie offener und breiter auszuschreiben, um eine Einengung des Bewerberfeldes zu vermeiden.

Die Besetzung mit Wissenschaftlern von außen sollte der Regelfall werden, zumal mit Anfang oder Mitte dreißig ein Wohnortwechsel oft leichter fällt als später. Seine gesamte

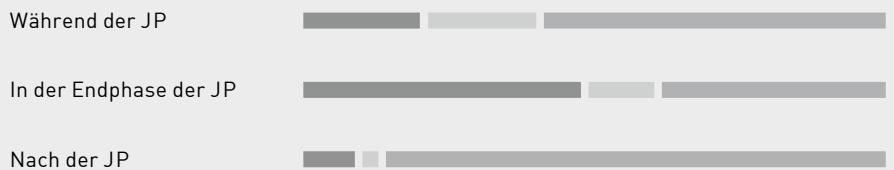
wissenschaftliche Laufbahn an einer Hochschule zu verbringen, führt dagegen fast immer zu einer Verengung der Perspektive. Exzellenz müssen immer auch andere bescheinigen als die Doktormütter und -väter.

Dabei muss man sich vergegenwärtigen, dass ein Tenure Track nur dann Sinn hat, wenn er gelegentlich auch scheitern kann. Das »zweite Buch« und sichtbare Aufsätze mit eigenen Akzenten müssen weiterhin das entscheidende Kriterium sein. Auf die berühmte Frage an Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Tenure Track – »musst Du eigentlich habilitieren?« – kann man nur fachspezifisch antworten: Solange die Konkurrenz im Fach überwiegend derartige Leistungen bietet, bleibt dies selbstverständlich. Dagegen wird es in den Ingenieurwissenschaften oder der Informatik weiterhin unüblich sein, dass Lehrstuhlinhaber habilitiert sind, da diese Fächer froh sind, wenigstens gute promovierte Bewerber zu finden.

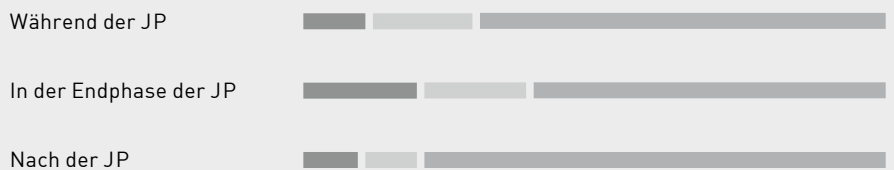
Seine gesamte wissenschaftliche Laufbahn an einer Hochschule zu verbringen, führt dagegen fast immer zu einer Verengung der Perspektive.

JUNIORPROFESSUR (JP): HOHE ZUFRIEDENHEIT

Zufriedenheit mit der aktuellen persönlichen und beruflichen Situation



Zufriedenheit mit der Personalkategorie der Juniorprofessur



■ (Sehr) unzufrieden ■ Neutral ■ (Sehr) zufrieden

Quelle https://www.academics.de/wissenschaft/juniorprofessur-unzufrieden-und-unsicher_57316.html



Abteilungen statt Lehrstuhlstrukturen:
das Zentrum für Zeithistorische Forschung
(ZZF) in Potsdam.

MITARBEITERSTELLEN MIT TENURE TRACK?

Zugleich wären die Karriereplanung und die eigenständige Forschung außerhalb der Juniorprofessur zu verbessern. Dies bedeutet freilich, die Mitarbeiterstellen von Lehrstühlen zu entkoppeln, was nur schrittweise geschehen kann. Statt einer Vielzahl von drittmittelfinanzierten Großforschungsprojekten für zahllose Doktoranden wären mehr längerfristige Stellen für Postdocs zu vergeben, die eine Habilitation und die Ausbildung eines eigenständigen Forschungsprofils ermöglichen. Dabei muss nicht jede Mitarbeiterstelle unbedingt in eine Professur münden. Aus Sicht der heutigen wissenschaftlichen Mitarbeiter mag es ideal scheinen, alle Stellen sogleich zu entfristen. Der Preis dafür wäre jedoch hoch. Es würde bedeuten, dass in den nächsten 30 bis 35 Jahren kaum noch neue Einstellungen erfolgen könnten und die jetzige Generation der Privatdozenten zu den Verlierern gehören würde, wie damals schon bei der Einführung der Juniorprofessur befürchtet. Ein Verzicht auf ein kompetitives Auswahlverfahren bei der Einstellung und Entfristung würde zudem auch ei-

*Aus Sicht der heutigen
wissenschaftlichen Mitarbeiter
mag es ideal scheinen,
alle Stellen sogleich zu entfristen.*

nen Verzicht auf eine Prüfung der Qualität von Forschung und Lehre bedeuten.

Die Geschichte der Akademischen Räte der 1970er Jahre, die nach den Promotionen Festanstellungen erhielten, ist eher eine Warnung vor diesem Schritt: Viele von ihnen litten unter mangelnder Akzeptanz, andere wiesen tatsächlich nur begrenzte Forschungsleistungen auf, publizierten nur noch mäßig und standardisierten ihre Lehre, die den Anschluss an die aktuellen Debatten verlor. Der Nimbus der Ratsstelle, aber auch die fehlenden Aufstiegschancen wirkten bremsend. Anders war dies meist bei denen, die sich habilitierten und sich vergeblich von ihren Dauerstellen aus um Professuren bewarben. Als Apl.-Professoren konnten viele von ihnen eigene Schwerpunkte und ein sichtbares Profil ausbilden.

Somit wären schrittweise mehr Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zu schaffen, die eigenständiger und von Lehrstühlen abgekoppelt forschen, aber natürlich in epochalen oder systematischen Abteilungen mit ihnen kooperieren. Entsprechende Stellen wären geringer ausgestattet als Juniorprofessoren, könnten aber eine Mög-

lichkeit auf einen Tenure Track und einen stufenweisen Aufstieg haben. Dieser muss dann eben nicht in eine beamtete Professur münden, sondern auch dauerhafte Angestelltenverhältnisse wären denkbar. Mitarbeiterstellen mit Tenure Track sind jedoch nur dann sinnvoll, wenn man sie ebenfalls an frühe und harte Auswahlkriterien bindet, wie oben beschrieben. Etablierte Professoren mögen fragen, was man denn dann noch verhandeln kann, wenn man seinen zweiten oder dritten Ruf erhält. Außer »eigenen« Mitarbeiterstellen gibt es zur Verbesserung der eigenen Forschung ja durchaus noch anderes; etwa mehr Zeit zur Forschung oder den Ausbau von Schwerpunkten mit starken Kollegen.

Dass eine sehr sichtbare Karriere als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterin möglich ist, zeigen die außeruniversitären Forschungsinstitute – wie einst das MPI für Geschichte in Göttingen, das Institut für Zeitgeschichte in München/Berlin oder das Zentrum für Zeithistorische Forschung in Potsdam. Hier haben in der Regel lediglich die Direktoren Professuren, während die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter auf Stellen forscht, von denen ein Teil nach einer gewissen Zeit entfristet werden kann. Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben ein hohes Ansehen in der Forschung und grundlegende Bücher verfasst, obgleich sie keinen Lehrstuhl erhalten haben – vielleicht sogar gerade deswegen. Ob dies gelingt, hängt oft an offenen Auswahlverfahren, aber eben auch an offenen Entscheidungen über die jeweilige Entfristung.

Man darf sich keine Illusionen machen. Auch wenn es mehr Juniorprofessuren oder Mitarbeiterstellen mit Tenure Track geben wird, bleiben Hierarchien bestehen. Das gilt auch für Länder wie die USA, wo die Bezeichnung »Professor« viel dehnbarer ist. Ebenso wird es weiterhin Karrieren geben, die etwa an einer negativen Tenure-Entscheidung scheitern. Dennoch könnte man mit den genannten Reformen im positiven Sinne vom westlichen Ausland lernen. — Frank Bösch

Man darf sich keine Illusionen machen. Auch wenn es mehr Juniorprofessuren oder Mitarbeiterstellen mit Tenure Track geben wird, bleiben Hierarchien bestehen.



FRANK BÖSCH

Frank Bösch ist Professor für Europäische Geschichte des 20. Jahrhunderts an der Universität Potsdam und Direktor des Zentrums für Zeithistorische Forschung. Auf seinen bisherigen Stationen hat er alle genannten Beschäftigungsformen selbst kennengelernt: als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Assistent, Juniorprofessor, Professor und in der außeruniversitären Forschung.

Nach dem Élysée-Vertrag ...



Vergleich und Verflechtung Deutschland und Frankreich im 20. Jahrhundert

Herausgegeben von Jörn Leonhard

2015, 303 Seiten, fester Einband, € (D) 59,80

ISBN 978-3-503-13790-9

Studien des Frankreich-Zentrums der
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Band 22

Der Band nimmt den 50. Jahrestag der Unterzeichnung des Élysée-Vertrages zum Anlass, die Beziehungen zwischen Frankreich und Deutschland im 20. Jahrhundert aus unterschiedlichen Perspektiven zu untersuchen.

Am Beginn des 21. Jahrhunderts, nach dem Ende des Kalten Krieges und angesichts der immer drängenderen Probleme der europäischen Integration ist zu fragen, welchen besonderen Stellenwert die deutsch-französischen Beziehungen in einer im Vergleich zu 1963 tiefgreifend veränderten Umwelt in Europa und der Welt noch beanspruchen können.

Methodisch geht es um die Verknüpfung vergleichender Fragestellungen, die sich auf Konvergenzen und Divergenzen zwischen den Staaten, politischen Systemen und Gesellschaften konzentrieren, mit der Perspektive einer Transfer- und Verflechtungsgeschichte, die stärker nach den Beziehungen, Wahrnehmungen und Interrelationen fragt.

Neben den historischen Ausgangsbedingungen und Erfahrungen Frankreichs und Deutschlands im 20. Jahrhundert werden auch Inszenierung und Kommunikation des deutsch-französischen Verhältnisses im Kontext des Élysée-Vertrages 1963 sowie wichtige Themen in den Beziehungen bis in die Gegenwart behandelt.

Auch als eBook erhältlich:

 www.ESV.info/978-3-503-13791-6

Weitere Informationen:

 www.ESV.info/978-3-503-13790-9

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

Auf Wissen vertrauen

Bestellungen bitte an den Buchhandel oder: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG · Genthiner Str. 30 G · 10785 Berlin
Tel. (030) 25 00 85-265 · Fax (030) 25 00 85-275 · ESV@ESVmedien.de · www.ESV.info



WISSENSCHAFT BRAUCHT WETTBEWERB UND KEINE PLANSTELLEN

Die Situation des akademischen Nachwuchses wird seit einigen Jahren intensiv diskutiert und sie gilt vielen vor allem als eins: als prekär! Die Zuspitzung auf diese Formel hat zweifellos dazu beigetragen, die mitunter schwierige Situation von Akademikern und Akademikerinnen vor »dem Ruf« stärker ins Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit zu rücken. Und wohl auch deshalb wird seit einiger Zeit verstärkt über andere Wege der universitären Personalpolitik nachgedacht.

Eine der Herausforderungen in dieser Diskussion mit und über den Nachwuchs ist dabei, dass die Ursache dieser unsicheren beruflichen Perspektive für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen in einem grundsätzlichen Zielkonflikt liegt, der sich letztlich nicht aus der Welt schaffen lässt: Denn für die anhaltend nötige Erneuerung und Entwicklung in der Wissenschaft (und zwar in Forschung und Lehre) müssen kompetitive Auswahlverfahren mit einem System knapper Positionen sorgen. Wissenschaft braucht Wettbewerb und keine Planstellen. Aber dieser Wettbewerb hat natürlich Konsequenzen für die Beteiligten. In jedem Verfahren wird der weitaus größte Teil der Bewerber und Bewerberinnen keine entfristete Stelle bekommen. Das ist nicht immer leicht zu ertragen und es ist mit steigender Zahl der nicht erfolgreich absolvierten Verfahren erfahrungsgemäß schwieriger, beschwingt zu bleiben. Daher leuchtet die Forderung nach Modellen, in denen die Entscheidung über eine Lebenszeitstelle früher

fällt, unmittelbar ein: Jede/-r hätte lieber mit Mitte dreißig als mit Ende vierzig eine sichere Perspektive!

Allerdings habe ich den Eindruck, dass bei der Diskussion um das Wann und Wie von Tenure-Track-Modellen zwei Aspekte weitgehend ausgeblendet werden. **Erstens** sollte man im Blick behalten, dass es für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der Postdoc- oder Posthabil-Phase zwei konträre Perspektiven auf das vielbeschworene »zu spät« gibt. Denn zweifellos fällt die Entscheidung, wer eine dauerhafte Aussicht auf Beschäftigung hat, zu spät, dies aber vor allem aus der Perspektive derjenigen, die berufen werden. Für jene ohne dauerhafte Beschäftigung ist die Entscheidung lange Zeit vor allem eins: noch nicht gefallen! Und mit diesem »noch nicht« im Kopf, bemüht man sich um die nächste befristete Stelle und steigt nicht unbedingt gleich aus der Wissenschaft aus. Es wird daher selbst dann, wenn das gesamte System auf Tenure-Track-Modelle umgestellt wäre, jene geben, die mit 35 noch keine Dauerstelle haben

Denn zweifellos fällt die Entscheidung, wer eine dauerhafte Aussicht auf Beschäftigung hat, zu spät, dies aber vor allem aus der Perspektive derjenigen, die berufen werden.

und sich weiter bis 40, 42 oder 45 bewerben. Die bei Tenure-Track-Modellen ebenso üblichen kompetitiven Verfahren behalten auch hier ihre persönliche, für einen Teil des Nachwuchses prekäre Seite. Und ich glaube nicht, dass diese Situation mit 40 grundsätzlich besser zu ertragen ist als mit 50.

Zweitens stellt sich die Frage, ob das wissenschaftliche System und hier vor allem die Drittmittelforschung überhaupt ohne jene Postdocs auskommt, die früher aus dem System »aussortiert« werden sollen. Eine Diskussion über die Umgestaltung der Stellenstruktur darf meines Erachtens nicht ohne Berücksichtigung der inzwischen grundsätzlich großen Bedeutung von Drittmittelprojekten geführt werden. Dass Drittmittelprojekte wichtig sind, weil sie Forschungsdebatten vorantreiben sowie für Rankings und Reputation, Nachwuchsförderung und Lehrstuhlfinanzierung eine zunehmend größere Rolle spielen, dürfte kaum jemand bestreiten. Mit den Tenure-Track-Modellen wird sich hieran nichts ändern. Für Tenure-Track-Professuren sind Drittmittelprojekte sogar besonders interessant, da es sich bei ihnen in aller Regel um Professuren ohne Ausstattung handelt. Hinzu kommt, dass die Drittmittelinwerbung bekanntlich ein Kriterium für die Evaluation ist und somit zentral für die Verstetigung der Stellen. Will man Drittmittelforschung nun künftig nicht allein im Modus der Promotion betreiben, dürften sich alles in allem auch weiterhin vielfältige Chancen bieten, auch ohne feste Stelle in der Wissenschaft zu bleiben.

Betrachtet man beide Aspekte gemeinsam – also die anhaltende Bedeutung von Drittmittelprojekten mit befristeten Stellenangeboten und die bestehen bleibende langwierige Bewerbungsphase für einen Teil des Nachwuchses – scheint es lohnend, offener über die Möglichkeit lebenslanger Forschungs- oder Drittmittelkarrieren als Option nachzudenken. Um nicht missverstanden zu werden: Es geht natür-

Die bei Tenure-Track-Modellen ebenso üblichen kompetitiven Verfahren behalten auch hier ihre persönliche, für einen Teil des Nachwuchses prekäre Seite.



lich keinesfalls um die Präferenz einer Drittmittelkarriere gegenüber der entfristeten Stelle. Vielmehr geht es um die Würdigung und Unterstützung der Möglichkeit, als Plan B auf die Option einer Drittmittelkarriere zu setzen, statt mit Ende dreißig, Mitte vierzig oder Anfang fünfzig endgültig aus der Wissenschaft auszusteigen! Die Vorteile einer stärkeren Einbindung erfahrener Postdocs liegen auf der Hand: Sie sind bestens in der Lage, Drittmittel einzuwerben, von denen die Universität ebenso profitiert wie der Lehrstuhl. Die Mitarbeit erfahrener Historiker und Historikerinnen dürfte zudem jedem Forschungsprojekt gut tun, egal ob Einzelprojekt oder Verbundforschung. Der Wissenschaft bliebe also Forschungserfahrung und -expertise erhalten.

Grundsätzlich sind solche Forschungskarrieren natürlich bereits jetzt möglich und sie werden auch praktiziert, allerdings unter ausgesprochen schwierigen Bedingungen. Denn neben stetig drohenden Finanzierungslücken und begrenzter Planungssicherheit fehlt es oft auch an unterstützenden und anerkennenden Diskussionen über mögliche neue Projekte und eine gezielte Einbindung in die Lehrstuhl- und Institutsplanungen. Neben die schwierige finanzielle Perspektive tritt die Erfahrung, dass mehr und mehr Kolleginnen und Kollegen verlegen wegschauen, je näher man der Berufungsgrenze kommt. All dies trägt (nicht nur, aber eben auch) zum Erleben dieser Situation als prekär bei.

Drittmittelkarrieren sind kein Königsweg, sie sind und bleiben für die Forscher und Forscherinnen vor allem

eins: eine schwierige, persönliche Herausforderung. Aber gerade weil sie phasenweise oder auch dauerhaft eine Option sind, der man gegenüber der Alternative, nicht mehr wissenschaftlich zu arbeiten, den Vorzug geben kann, sollten diese Forschungskarrieren nicht aus der Diskussion ausgeblendet werden. Die dahinter stehende Entscheidung für die Wissenschaft nützt dem Fach und dies gilt es offen zu unterstützen und zu würdigen. Zugleich ist es wichtig, energischer über mögliche Zwischenfinanzierungen (etwa aus den Mitteln eines universitären Forschungspools oder dafür aufgesparten Overheadmitteln) zu diskutieren. Und spätestens, wenn die Zwölf-Jahres-Regel des Hochschulrahmengesetzes fällt, ließe sich auch für Optionen einer längerfristigen Mischfinanzierung aus Haushalts- und Drittmitteln streiten. Die Situation erfahrener Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ohne feste Stelle sollte nicht auf die Frage reduziert werden, ob es nun besser ist, mit vierzig oder fünfzig zu wissen, dass man auch künftig ohne feste Stelle bleiben wird. Die Frage der Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses lässt sich letztlich nicht vereinfachend auf Sachverhalte wie die Entfristung reduzieren. Vielmehr muss man in der Wissenschaftskultur aller Ebenen und im Umgang mit der Diversität wissenschaftlicher Biografien gangbare Antworten finden. — Ulrike Ludwig

Drittmittelkarrieren sind kein Königsweg, sie sind und bleiben für die Forscher und Forscherinnen vor allem eins: eine schwierige, persönliche Herausforderung.



ULRIKE LUDWIG

Ulrike Ludwig hat sich 2014 an der TU Dresden im Fach Frühe Neuzeit habilitiert. Nach einem Fellowship am International Consortium for Research in the Humanities der Universität Erlangen-Nürnberg und einer Vertretung des Lehrstuhls Frühe Neuzeit an der TU Dresden, ist sie seit 2015 als Heisenberg-Stipendiatin an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Ein Interview mit Thomas Etzemüller

DER NACHWUCHS AUS SICHT DER ZEITGESCHICHTE

Wann haben sich für Sie die Weichen gestellt, einen wissenschaftlichen Berufsweg einzuschlagen?

Nach der Promotion wusste ich nicht, ob ich tatsächlich im Wissenschaftsbetrieb bleiben will. Um Zeit zu gewinnen, hatte ich erfolgreich ein DFG-Projekt beantragt und anschließend eine Stelle an einem SFB bekommen. Erst als ich 2003 zum Juniorprofessor berufen worden bin, war mir klar, dass ich in der Wissenschaft bleiben würde.

Wie schätzen Sie Ihre persönliche Situation ein?

Als prekär habe ich meine Situation bislang nicht empfunden, da ich zwar nach wie vor nur befristete Stellen bekomme, aber mit jeweils einer längeren Perspektive.

Wenn man den Blick weitet und den wissenschaftlichen Nachwuchs im Ganzen betrachtet: Wie steht es um ihn?

Da durch all die »Exzellenz«-, SFB- und GK-Projekte immer mehr Doktoranden produziert werden, die lernen, Anträge zu schreiben, dürfte sich der Druck auf die Nachfolge von Professoren erhöhen. Und da der Befristungswahn eher zu- als abnimmt – das betrifft nunmehr selbst Professuren –, wird sich der Konformitätsdruck weiter erhöhen. Der unsinnige Zwang, ökonomisch verwertbare Kennziffern zu produzieren (Publikationsausstoß, Drittmittelinwerbung, »internationale

Sichtbarkeit« usw.), wird der intellektuellen Kreativität ebenfalls nicht dienlich sein. Das ist in der (Zeit-)Geschichte nicht anders als in anderen Fächern, wobei wir ja noch von einer radikalen Ökonomisierung der Wissenschaft wie in Großbritannien, Schweden und anderen Ländern verschont sind. Aber wir arbeiten, so scheint mir, erfolgreich und freiwillig daran, aufzuholen.

Haben Sie einen Vorschlag, an welchen »Schrauben« man drehen müsste, um eine Verbesserung herbeizuführen?

Idealerweise sollte es für Promovierende befristete Stellen geben, und dann, für die wirklich guten Nachwuchswissenschaftler, Entfristungen. Entscheidend wäre dabei Flexibilität. Der Deutsche Hochschulverband beispielsweise propagiert ein »Y-Modell«, bei dem man sich mit der Promotion quasi irreversibel zwischen Professur und »wissenschaftsunterstützenden Berufsbildern« entscheiden muss. Im Extremfall (Abitur »G8« und »Fast-track-Promotion« vorausgesetzt) würde das eine Entscheidung mit 24 Jahren, ohne größere Lebenserfahrung und ohne sich ausprobiert zu haben, bedeuten. Das führt den in Deutschland beliebten Gedanken der möglichst frühen und endgültigen Selektion fort und scheint mir völlig unsinnig.

Stattdessen sollte man sich an skandinavischen Modellen orientieren und

Der unsinnige Zwang, ökonomisch verwertbare Kennziffern zu produzieren [...], wird der intellektuellen Kreativität ebenfalls nicht dienlich sein.

Stelle sowie Tätigkeitsprofil entkoppeln. Das würde heißen, dass Promovierte mit einer Stelle bedacht werden und sich dann entwickeln können. Wer besonders qualifiziert ist, legt eine habilitationsadäquate weitere Arbeit vor und hat dann die Chance, eine Professur zu erhalten. Andere forschen analog zum französischen Chargé de recherche, wieder andere widmen sich der Verwaltung oder Lehre. Man könnte sich an jeder Stelle seiner Biografie entscheiden, ob man es nun doch versucht mit der habilitationsadäquaten Leistung, wohl wissend, dass das nicht notwendig zu einer Professur führen muss. Man kann sich aber auch durch die Einwerbung von Drittmitteln für ein Forschungsprojekt freikaufen und später in den alten Dienstaufgabenplan zurückkehren. Man kann wahlweise mehrere Jahre die Lehre oder die Forschung forcieren,

oder sich eben für die »wissenschaftsunterstützenden« Aufgaben entscheiden. Solche Entscheidungen wären immer revidierbar – entsprechende Qualität vorausgesetzt.

Dieses Modell würde sich strikt nach der Qualifikation und der Lebensplanung von Wissenschaftlern richten, statt deren Laufbahnplanung geradezu unerbittlich an fixe biografische Punkte und Stellenbeschreibungen zu binden. Dann hätten auch originelle Köpfe, die manchmal zeitinten-

sive Umwege gehen oder auch einmal scheitern, eine Chance, in der Wissenschaft zu bleiben, ohne (sofort) Professor werden zu müssen.

Vielen Dank!



THOMAS ETZEMÜLLER

Thomas Etzemüller hat sich 2010 im Fach Neuere und Neueste Geschichte habilitiert. Ab Herbst 2015 tritt er eine DFG-Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Oldenburg an. Zuvor war er Juniorprofessor, Heisenberg-Stipendiat, Gastwissenschaftler und Vertretungsprofessor in Oldenburg, München, Tübingen, Berlin und Potsdam.

Hier wird Geschichte geschrieben

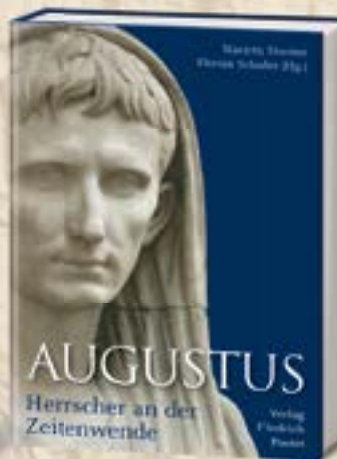
BIOGRAFIEN, GESAMTDARSTELLUNGEN, ARCHÄOLOGIE UND DENKMALPFLEGE, LÄNDER, STÄDTE UND REGIONEN



ISBN 978-3-7917-2688-5
€ (D) 29,95



ISBN 978-3-7917-2529-1
€ (D) 26,95 / auch als eBook



ISBN 978-3-7917-2657-1
€ (D) 24,95 / auch als eBook



ISBN 978-3-7917-2413-3, € (D) 59,95

verlag-pustet.de

Telefon 0941 / 92022-0
Telefax 0941 / 92022-330
bestellung@pustet.de

 VERLAG
FRIEDRICH
PUSTET

AUF EISSCHOLLEN. DIE AKADEMISCHE LAUFBAHN IN ZEITEN DIVERSIFIZIERTER QUALIFIKATIONSWEGE

Dass es Mut erfordert, sich für eine akademische Laufbahn zu entscheiden, ist nicht neu. Ungewöhnlich ist hingegen die Intensität, mit der die Situation des »wissenschaftlichen Nachwuchses« in Deutschland derzeit innerhalb wie außerhalb des akademischen Betriebs diskutiert wird.¹ Diese Chance sollte von Seiten der Geschichtswissenschaft genutzt werden; denn der Weg hin zur Professur ist nicht nur traditionell schwierig, sondern zusätzlich in nie dagewesenem Maße unübersichtlich. Das Zusammentreffen beider Faktoren hat das Potenzial, das Wissenschaftssystem insgesamt zu schädigen.

TRADITION HAT DIE LANGE PHASE DER BERUFLICHEN UNSICHERHEIT

Wie von Martin Schulze Wessel im Editorial erwähnt, entscheidet sich weiterhin meist erst um das 40. Lebensjahr, ob ein »junger« Historiker² eine entfristete Stelle erhalten wird. Diese Beobachtung war bereits einer der Gründe für die Einführung der Juniorprofessur, wie sie im Hochschulrahmengesetz von 2002 verankert wurde. Neu ist die Diversifizierung der Qualifikationswege. Die Habilitation gilt meist noch als Goldstandard. Es haben sich aber u. a. mit Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung alternative Qualifikationswege etabliert. Die resultierende Vielfalt hat die Probleme in der Praxis vorläufig noch verschärft. Die FAZ-Redakteurin Heike Schmoll argumentiert zu Recht, dass sie nur dann zu einem Vorzug für das deutsche Wissenschaftssystem werden könne, »wenn die Fächer sich auch tatsächlich darauf verständigen, welche Qualifizierungs-

wege die für sie günstigsten sind und welche sie zu fördern gedenken.«³ Bis dahin wird es für promovierte Geisteswissenschaftler schwer absehbar bleiben, ob sie nach alter Herren Sitte habilitieren, sich auf Juniorprofessuren bewerben oder eine Nachwuchsgruppe einwerben sollten, um sich so gute Chancen zu erarbeiten, eine der wenigen Professuren zu ergattern.

Jeder der genannten Qualifikationswege hat spezifische Vor- und Nachteile. Die Assistentenstelle hat im akademischen System der deutschsprachigen Länder traditionell einen wichtigen Platz, anders als in vielen anderen Ländern. Der Blick von außen ist aufschlussreich: Die vergleichsweise abhängige Position des Assistenten oder Mitarbeiters ruft etwa unter britischen Kollegen ebenso verlässlich Kopfschütteln hervor wie die Tatsache, dass man sich in Deutschland mit gleich zwei Qualifikationsarbeiten als Forscherin bzw. Forscher ausweist, um spät – wenn überhaupt – mit der Professur durch eine feste Stelle belohnt zu wer-

*Die Habilitation gilt meist
noch als Goldstandard.*

den, die ausgerechnet der Forschung nur noch geringen Raum bietet. Für Assistenz und Mitarbeiterstelle spricht andererseits, dass sie es erlauben, einen Wissenschaftler systematisch auf eine Professur vorzubereiten – in der Forschung ebenso wie in der Lehre und der universitären Selbstverwaltung. In welchem Maße dies geschieht, hängt allerdings in hohem Maße davon ab, wie ernst der Lehrstuhlinhaber seine Verantwortung nimmt.

Die Juniorprofessur soll ein höheres Maß an Selbstständigkeit bieten, hat aber in der gegenwärtigen Praxis ebenfalls Schwachpunkte. Einer betrifft das Tenure-Verfahren: Juniorprofessuren werden meist ohne Entfristungsoption ausgeschrieben;⁴ die Stelleninhaber müssen daher nach Ablauf der Juniorprofessur mit (häufig habilitierten) Kollegen um Professuren konkurrieren. Zweitens sind bei Juniorprofessuren mit Tenure-Option die Kriterien, die für eine Entfristung zu erfüllen sind, oft unzureichend transparent und das Verfahren entsprechend unberechenbar. Drittens ist die Selbstständigkeit manches Juniorprofessors stark eingeschränkt. Viele Juniorprofessoren sind nicht mit den Vollprofessuren vergleichbaren Rechten und Pflichten

ausgestattet; auch fehlt es nicht selten an den für selbstständiges Forschen notwendigen Ressourcen.⁵ Was Wunder, dass sich Juniorprofessoren in den Geisteswissenschaften meist weiterhin habilitieren.⁶ Damit beißt sich die Katze aber, wissenschaftspolitisch gesprochen, in den Schwanz, und die Juniorprofessur ist, gemessen am ursprünglichen Ziel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die Habilitation überflüssig zu machen, ad absurdum geführt.

Auch die Nachwuchsgruppenleitung soll frühzeitige Selbstständigkeit ermöglichen. Nach einer Vergleichsstudie erreicht sie dieses Ziel stärker als die Juniorprofessur.⁷ Aber auch sie ist nicht frei von Unwägbarkeiten. Sie betreffen einmal mehr die Frage der Äquivalenz der Qualifikationswege: Ob eine Berufungskommission die Leitung einer Nachwuchsgruppe als einer Habilitation gleichwertig einstuft, entscheidet sich von Fall zu Fall. Und so kann es einem Nachwuchsgruppenleiter zum Nachteil gereichen, dass er sich als Forschungsorganisator und -manager bewiesen hat, statt sich auf das Schreiben einer Habilitation zu konzentrieren. Da Nachwuchsgruppenleiter mit wenigen Ausnahmen keine

Die Juniorprofessur soll ein höheres Maß an Selbstständigkeit bieten, hat aber in der gegenwärtigen Praxis ebenfalls Schwachpunkte.



Tenure-Option haben, ist dies in ihrem Fall besonders schwerwiegend. Der bereits erwähnten Vergleichsstudie zufolge war der Anteil derjenigen, die davon ausgingen, keine Habilitation schreiben zu müssen, 2004 unter den Nachwuchsgruppenleitern deutlich geringer als unter den Juniorprofessoren.⁸

Und so muss man sich als promovierter Geisteswissenschaftler in Deutschland wie auf Eisschollen fühlen: Der vormals feste Boden des alten akademischen Systems, in dem nur die Habilitation die Lehrerlaubnis erbrachte, ist angetaut und brüchig geworden. Ein neuer verlässlicher Zustand hat sich noch nicht eingestellt, sodass es derzeit noch schwieriger ist als gewohnt, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Man hat nur die Wahl, sich auf diese oder auf jene Eisscholle zu retten, die Assistenz, die Juniorprofessur oder die Nachwuchsgruppenleitung – in der Hoffnung, dass sie einen ans sichere Ufer tragen möge. Wie attraktiv eine Wissenschaftlerkarriere in Deutschland derzeit angesichts dieser Unwägbarkeiten gerade auch für Kollegen anderer Nationen sein mag und was das für die Chancen der Geschichtswissenschaft bedeutet, sich weiter zu internationalisieren, kann man sich leicht ausrechnen.⁹

WAS KÖNNTE DER WEG AUS DIESER MISERE SEIN? ZWEI VORSCHLÄGE

Die im internationalen Vergleich sehr lange Phase der beruflichen Unsicherheit sollte durch eine anteilige Erhöhung der Zahl unbefristeter Stellen

bzw. solcher mit Tenure-Option verkürzt werden.¹⁰ Damit würde sich das akademische System auf der Ebene der Personalstruktur Systemen in Frankreich, Großbritannien und den USA annähern, die einen weit höheren Anteil unbefristeter Stellen aufweisen,¹¹ und an Attraktivität gewinnen.

Es sollte geklärt werden, wie die erwähnten Qualifikationswege in Berufungsverfahren zueinander in Beziehung gesetzt werden. Das könnte konkret wie folgt aussehen: Ein Nachwuchsgruppenleiter oder Juniorprofessor, der sich auf eine Professur in der Geschichtswissenschaft bewirbt, muss neben der Promotion »nur« eine bestimmte Anzahl an international wahrnehmbaren Publikationen vorlegen, um mit den Habilitierten gleich zu ziehen. So könnte die zusätzliche organisatorische, Gremien- und Betreuungsarbeit seiner bisherigen Stelle gewürdigt werden. An Fakultäten, deren Habilitationsordnung kumulative Habilitationen ermöglichen, dürfte eine solche Lösung umso einfacher vermittelbar sein.

Erst wenn auf die Gleichwertigkeit der Qualifikationswege Verlass ist, wird ein promovierter Wissenschaftler seinem Profil gemäß das für ihn richtige Werkzeug wählen können. Der Qualität seiner Forschung könnte das nur guttun. Hat er etwa ein Forschungsprojekt entwickelt, das sich für eine Bearbeitung in der Gruppe aufdrängt, könnte er auf die Einwerbung einer Nachwuchsgruppe setzen und sich auf diesem Wege für eine entfristete Stelle qualifizieren. Fehlt es ihm an Erfahrung in der Lehre und/oder universitären Selbstverwaltung, könnte er sich stattdessen auf Assistentenstellen

Der vormals feste Boden des alten akademischen Systems, in dem nur die Habilitation die Lehrerlaubnis erbrachte, ist angetaut und brüchig geworden.



FABIAN KRÄMER

Fabian Krämer ist seit 2012 Akademischer Rat auf Zeit am Lehrstuhl für Wissenschaftsgeschichte der LMU München. Seine 2014 erschienene und mehrfach ausgezeichnete Doktorarbeit verfasste er in der Neueren/Neuesten Geschichte und der Englischen Literaturgeschichte an der LMU München und dem Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, wo er von 2006 bis 2011 eine Doktorandenstelle innehatte.

und Juniorprofessuren bewerben, um seine Wissens- und Qualifikationslücken zu schließen. So könnte die Vielfalt der Qualifikationswege ihre Stärke voll entfalten.

Die Geschichtswissenschaft sollte diese Diskussion jetzt führen. Wenn hingegen erst einmal »jede Hochschule und jede Universität [...] die für sie geeigneten Personalentwicklungskonzepte finden«¹² müsste, wie von Heike Schmoll vermutet, könnten sich zwar einzelne von ihnen durch geschicktes Employer Branding hervortun. Aber die Situation des »Nachwuchses« bliebe, wie sie ist: selbst für deutsche Verhältnisse ungewöhnlich schwierig. ————— *Fabian Krämer*

Erst wenn auf die Gleichwertigkeit der Qualifikationswege Verlass ist, wird ein promovierter Wissenschaftler seinem Profil gemäß das für ihn richtige Werkzeug wählen können.

- 1 Für diese Beobachtung danke ich Alexandra Petrovic. Weiterer Dank für Anregungen und Kritik geht an Cornelis Menke, Kärin Nickelsen, Anette Schlimm und Viktoria Tkaczyk.
- 2 Im Folgenden bezeichnet das generische Maskulinum aus Gründen der besseren Lesbarkeit und begrenzten Zeichenzahl Männer und Frauen gleichermaßen.
- 3 Heike Schmoll, Ein Lob der Vielfalt: Karrierewege zur Professur, Forschung und Lehre 5 (2015), S. 254–356; hier: S. 356. Ähnlich konstatiert der Wissenschaftsrat: »Die Vielfalt möglicher Berufsverläufe zur Professur stellt sich aus der Perspektive junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im In- und Ausland oftmals als unübersichtlich dar.« Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14), S. 22; <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>; zuletzt abgerufen am 13.6.2015.
- 4 Bis 2007 waren 12–18 % der Juniorprofessuren mit einer Tenure-Option ausgestattet. Siehe Gero Federkeil und Florian Buch, Fünf Jahre Juniorprofessur: Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Arbeitspapier Nr. 90, Mai 2007; http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf; zuletzt abgerufen am 13.6.2015.
- 5 Frühzeitig aufgezeigt wurden diese Probleme von Jörg Rössel, Katharina Landfester und Ulrich Schollwöck, Die Juniorprofessur: Eine Bilanz ihrer Umsetzung, AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie, Juli 2003.
- 6 Siehe ebd. 2013 enthielten 14 Landeshochschulgesetze eine Regelung, der zufolge die Juniorprofessur einer Habilitation äquivalent sei; siehe Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, S. 72.
- 7 Jörg Rössel, Katharina Landfester, Die Juniorprofessur und das Emmy-Noether-Programm: Eine vergleichende Evaluationsstudie, AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie, September 2004.
- 8 Ebd.
- 9 Zur fehlenden Attraktivität des deutschen akademischen Systems aus Sicht von jungen Wissenschaftlern anderer Nationen (aber auch aus Sicht junger deutscher Wissenschaftler) vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, S. 27.
- 10 Der Wissenschaftsrat wie auch die AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie haben jüngst entsprechende Empfehlungen vorgelegt. Siehe ebd. sowie Cornelis Menke et al., Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigen Universitäten, AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie, November 2013.
- 11 Siehe Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 80–87.
- 12 Schmoll, Ein Lob der Vielfalt, S. 356.

DEM ZUFALL EIN SCHNIPPCHEN SCHLAGEN

»Das akademische Leben ist also ein wilder Hazard«, wusste schon Max Weber in Wissenschaft als Beruf zu berichten: »Wenn junge Gelehrte um Rat fragen kommen wegen ihrer Habilitation, so ist die Verantwortung des Zuredens fast nicht zu tragen.« Dass Weber hier mal wieder eine scheinbar zeitlos gültige Wahrheit des sozialen Lebens an- und ausgesprochen hat, darf zwar als ein weiterer Mosaikstein seines fraglos gerechtfertigten Nachruhms gelten, macht die Sache für die heutigen Gelehrten allerdings nicht besser. Das Gegenteil ist der Fall: Wenn Martin Schulze Wessel in seinem Einführungstext zu diesem VHD Journal darauf hinweist, dass der strukturelle Missstand der institutionellen Karriereorganisation im deutschen Hochschulsystem »mit all seinen Konsequenzen für die Betroffenen schon oft formuliert worden« ist, so zeugt die Tatsache, dass dies auch schon vor nunmehr bald 100 Jahren der Fall war, von einer geradezu deprimierenden Stabilität der akademischen Verhältnisse hierzulande.

»Wenn junge Gelehrte um Rat fragen kommen wegen ihrer Habilitation, so ist die Verantwortung des Zuredens fast nicht zu tragen.«
M. Weber

Allerdings wird man – auch wenn dies anmaßend scheinen mag – Weber in einem Punkt korrigieren oder jedenfalls qualifizieren wollen: Der Zufall, den er als zentrales Moment der Handlungsbedingungen des akademischen »Nachwuchses« sieht, ist ein durchaus strukturierter. Es sind benennbare Strukturen, die das »Schicksal« junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bestimmen, die ihnen die Hoffnung individual- und familienbiografischer Erwartbarkeit und Planbarkeit rauben, die den »Zufall« zum sicheren Begleiter ihres akademischen Lebens machen. Dass dieses Leben sich für diejenigen, die sich der Wissenschaft verbunden fühlen und verpflichtet wollen, als ein unkalkulierbares Glücksspiel darstellt, in dem man ebenso gut reüssieren wie man an ihm scheitern

kann, ist eben kein Zufall. Es ist politisch gewollt und institutionell verbürgt.

Die institutionelle Einrichtung des deutschen Hochschulwesens produziert systematisch biografische Ungewissheit, führt engagierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Zweifel ins betriebliche Aus und ins qualifikatorische Nirwana. Während auf der einen Seite massive Anreize für die quasi-industrielle Produktion von Promovierten gesetzt werden, wird auf der anderen eine Stellenstruktur aufrechterhalten, in der die Zahl an Professuren künstlich verknappt wird. Und das Ganze wird garniert mit einem Arbeitszeitvertragsrecht, das Befristungskarrieren – häufig der einzige Ausweg aus dem strukturellen Ungleichgewicht zwischen Hochschul-

lehrerstellenangebot und -nachfrage – verhindern möchte. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist das Bulmahn-Mal einer vermutlich hirn-, sicher aber gedankenlosen Hochschulpolitik.

Und doch sind Strukturen nicht alles – sie sind nur die eine Seite der Misere. Denn Strukturen wirken nicht von selbst, sondern allein durch die darin Handelnden. Diese wiederum sind zwar in ihrem Handeln von den Strukturen geprägt – aber man wird nicht sagen können, dass ihnen keinerlei Spielräume alternativen Verhaltens blieben. Das gilt für die »Betroffenen«, die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, denen durchaus Organisationsformen offenstehen, um ihr »Schicksal« zu beeinflussen – bei allen bekannten Strukturproblemen kollektiven Handelns im wissenschaftlichen Feld. Es gilt aber insbesondere auch für diejenigen, denen der Zufall in die Karten gespielt hat, denen das Glück irgendwann gnädig war, die es also auf die andere Seite jener Straße geschafft haben, die an den Hochschulen das Prekariat vom Professoriat trennt.

Zugegeben: Es ist nicht so, dass Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen die Strukturbedingungen wissenschaftlicher Beschäftigung einfach ignorieren könnten. Und keineswegs jede/-r Inhaber/-in einer Professur ist in der Position, über ein Stellenreservoir zu verfügen, das die konsequente Vergabe von Vollzeit- oder gar Dauerstellen ermöglichen würde. Nicht alle

können – aber jeder und jede könnte: Jede/-r universitäre »Arbeitgeber/-in« könnte jedenfalls ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass es ein kollektives Ziel sein müsste, sich für die Qualität und Sicherheit wissenschaftlicher Beschäftigung einzusetzen. Nicht selten scheinen Berufene die am eigenen Leib erfahrenen Nöte der biografischen Unsicherheit schlicht zu vergessen oder aber zu verdrängen, sobald sie einmal die Professur ergattert haben – wenn sie nicht gar eben diesen Erfolg vorrangig ihren besonderen Kompetenzen und Qualifikationen zuschreiben, statt ihn als ein immer auch kontingentes Ergebnis des akademischen Glücksspiels zu werten.

Strukturen werden durch das Handeln der Leute reproduziert – das Wissenschaftssystem ist diesbezüglich keine Ausnahme. Wer etwas am akademischen Beschäftigungs- und Karriere regime ändern möchte, der und die muss daher anfangen, das Spiel überall dort, wo es in der eigenen Macht steht, nicht mehr mitzuspielen, den wilden Hasard zu durchkreuzen. Man kann und sollte das bestehende Regulativ kritisieren, an Frau Wanka appellieren und über die Trägheit der Politik lamentieren. Doch man sollte darüber tunlichst den eigenen Akteursstatus nicht vergessen. Und dabei die Kampfzone gleich ausweiten.

Denn es ist ja nicht so, dass das Lehrstuhlprinzip gottgegeben wäre oder auch nur hochschulrechtlich

Die institutionelle Einrichtung des deutschen Hochschulwesens produziert systematisch biografische Ungewissheit, führt engagierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Zweifel ins betriebliche Aus und ins qualifikatorische Nirwana.



*Jede/-r universitäre »Arbeitgeber/-in«
könnte jedenfalls ein Bewusstsein
dafür entwickeln, dass es ein kollektives
Ziel sein müsste, sich für die
Qualität und Sicherheit wissenschaft-
licher Beschäftigung einzusetzen.*

erzwungen würde. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an einem Institut könnten durchaus übereinkommen, die ihnen persönlich zugeordneten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen untereinander zu poolen und einer koordinierten Bewirtschaftung zu unterwerfen, die auf die Ermöglichung von Vollzeitbeschäftigung und die Gewährleistung von Beschäftigungskontinuität zielt – statt darauf zu warten, dass »die Politik« irgendwann einmal den Stellenkegel reformiert. Und wenn sie schon dabei sind, könnten sie auch gleich gemeinsam übereinkommen, dass die Habilitation ein anachronistisches Instrument oligarchischer Herrschaft im Wissenschaftsfeld darstellt und daher nicht durch eigenes Zutun am Leben erhalten werden sollte. Solange die Habilitation nicht offiziell abgeschafft ist, wäre es durchaus möglich, die eigene Rekrutierungspraxis in Berufungsverfahren schlicht nicht länger am Nachweis der Kandidaten und Kandidatinnen zu orientieren, sich einer organisationalen Prozedur unterzogen zu haben, deren disziplinierende und machtdemonstrative Effekte eigentlich allen Beteiligten bekannt sein dürften.

Ja, es gibt systemische Zwänge. Doch auf ihre Existenz zu verweisen sollte nicht zum bequemen und wohlfeilen Handlungersatz werden. Max Weber hat in der Durchrationalisierung sämtlicher Lebenssphären das Signum der modernen Gesellschaft erkannt – dem Wissenschaftsbetrieb aber, seinem eigenen Handlungsbereich, hat er die Rationalität jedenfalls der wissenschaftlichen Qualifikationsproduktion und -verwertung abgesprochen.

100 Jahre Modernisierungsgeschichte später sollten sich die Akteure des Wissenschaftssystems nicht so gerieren, als würden sie in einem stahlharten Gehäuse politisch-bürokratischer Hörigkeit operieren. Eine andere akademische Lebenswelt ist möglich. Man muss sie allerdings auch wirklich wollen. ————— *Stephan Lessenich*

*Eine andere akademische Lebenswelt
ist möglich. Man muss sie
allerdings auch wirklich wollen.*



STEPHAN LESSENICH

Stephan Lessenich hat sich 2002 im Fach Soziologie habilitiert und 2004 einen Lehrstuhl für Soziologie mit dem Schwerpunkt Vergleichende Gesellschafts- und Kulturanalyse an der Universität Jena erhalten. Seit 2014 ist er Professor für Soziologie an der LMU München mit dem Schwerpunkt Soziale Entwicklungen und Strukturen. Seit 2012 ist er Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

Neues aus unserem Programm

Eine gesamtdeutsche Geschichte der deutschen Teilung



2015. 491 Seiten, mit 6 Abb. und 7 Tab., gebunden
 € 34,99 D | ISBN 978-3-525-30083-1
eBook: € 27,99 D

25 Jahre Deutsche Wiedervereinigung: 170 zumeist bisher unveröffentlichte Dokumente des Auswärtigen Amtes und des DDR-Außenministeriums



2015. 850 Seiten, mit 43 s/w-Abb. und 20 farbigen Abb., gebunden
 € 34,99 D | ISBN 978-3-525-30076-3
eBook: € 27,99 D

»Eindeutig die beste und glänzendste Geschichte des deutschen Ergrünnens«
 Joachim Radkau, Universität Bielefeld



2015. 294 Seiten, mit 16 Abb., gebunden
 € 29,99 D | ISBN 978-3-525-30057-2
eBook: € 23,99 D

Wie beschreiben, werten und schüren Gewaltbeschreibungen Emotionen unter Akteuren bzw. Rezipienten?



2015. 181 Seiten, gebunden
 € 34,99 D | ISBN 978-3-8471-0257-1
eBook: € 27,99 D

Raumdarstellungen als zeitgenössischer Blick der Europäer auf das Zeitalter der Weltkriege



2015. 629 Seiten, mit zahlreichen Abbildungen, gebunden
 € 99,99 D | ISBN 978-3-8471-0356-1
eBook: € 79,99 D

Eine wenig bekannte Facette der Schweizer Geschichte aus außergewöhnlicher Perspektive



Herrschaft und soziale Systeme in der Frühen Neuzeit, Band 18
 2014. 284 Seiten, mit 16 Abbildungen, gebunden
 € 54,99 D | ISBN 978-3-8471-0321-9
eBook: € 44,99 D

Ein Interview mit Barbara Stollberg-Rilinger

DER NACHWUCHS AUS SICHT DER FRÜHEN NEUZEIT

Die Universität Münster ist seit 1997 Mittelpunkt Ihrer Forschung und Lehre. Geben Sie uns einen kleinen Einblick in Ihren Karriereverlauf.

Ich habe nie systematisch geplant, Hochschullehrerin zu werden; das hat sich mehr oder weniger einfach so ergeben. Nach dem Staatsexamen bot mir mein damaliger Prüfer eine Mitarbeiterstelle an, weil gerade eine frei war. Nach der Promotion kamen meine zwei Kinder zur Welt. Ich hatte eine kurze Kinderpause und bekam anschließend ein Wiedereinstiegsstipendium des Landes NRW, sodass ich mich habilitieren konnte. Mit 30 Jahren habe ich promoviert (1985), mit 39 wurde ich habilitiert (1994), mit 42 bekam ich meinen ersten Ruf an die WWU Münster (1997), wo ich gern geblieben bin.

Haben Sie diese Schritte geplant?

Ich hatte keine Karrierestrategie, sondern war optimistisch und hatte Glück. Die Bedingungen waren allerdings auch erheblich günstiger als heute, weil nach der Wende ein großes Berufungskarussell in Gang gekommen war. Allerdings war es entscheidend für mich, dass mein Mann es immer für selbstverständlich gehalten hat, dass wir beide berufstätig sind und auch beide die Kinder großziehen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität, eine gewisse Sicherheit, das sind Schlagworte, die in der

heutigen Diskussion um den wissenschaftlichen Nachwuchs immer wieder fallen. Wie schätzen Sie die Situation ein?

Ich stimme der Diagnose von Martin Schulze Wessel voll und ganz zu. Das Kernproblem des Mittelbaus – das ist ja überhaupt kein Geheimnis – besteht in dem extrem ungünstigen Verhältnis zwischen Grundfinanzierung und Projektfinanzierung. Hinzu kommen die fatale Sechs-Jahres-Regel und die Abschaffung unbefristeter Mittelbaustellen für die Lehre. Allerdings sollten wir uns auch an die eigene Nase fassen: Viele Kolleginnen und Kollegen beteiligen sich an der Ausbeutung von Nachwuchsleuten als Lehrkräfte für besondere Aufgaben – mit extrem hohen Lehrdeputaten, aber ohne Perspektive. Und insgesamt sind wir alle immer noch zu wenig immun gegen die absurde Quantifizierungslogik: Bei Berufungsverfahren werden die Publikationen der Bewerber gezählt (!); jeder Projektmitarbeiter glaubt, seine eigene Tagung veranstalten und natürlich auch publizieren zu müssen und so weiter – die Phänomene, die das Hamsterrad sinnloser Beschleunigung in Gang halten, sind ja allgemein bekannt und werden von allen beklagt, aber niemand traut sich, als Erster auszusteigen. Die Nachwuchsleute leiden am meisten unter dieser verschärften Wettbewerbsdynamik, die zudem extrem familienfeindlich ist.

Allerdings war es entscheidend für mich, dass mein Mann es immer für selbstverständlich gehalten hat, dass wir beide berufstätig sind und auch beide die Kinder großziehen.

Die Nachwuchsleute leiden am meisten unter dieser verschärften Wettbewerbsdynamik, die zudem extrem familienfeindlich ist.

Sehen Sie diesen Trend in Ihrer Disziplin, der Geschichte der Frühen Neuzeit, auch so stark oder eher etwas schwächer?

Die Abteilungen für die Geschichte der Frühen Neuzeit sind derzeit akut von Stellenschwund bedroht. Das verschlechtert hier die Lage für den wissenschaftlichen Nachwuchs zusätzlich. An mehreren Universitäten sind die Stellen mit anderen Teildisziplinen (etwa Landesgeschichte oder Geschlechtergeschichte) zusammengelegt oder heruntergestuft worden. Und das, obwohl die Frühneuzeitgeschichte als Verbindung zwischen Mediävistik und Neuester Geschichte eine wichtige Scharnierfunktion hat und (zum Beispiel in SFBs) sehr integrativ wirken kann.

Wie kann dieser Trend aufgehalten werden?

Es gilt ein ausgewogeneres Verhältnis herzustellen zwischen dem notwendigen wissenschaftlichen Wettbewerb nach strengen Qualitätskriterien einerseits und einer gewissen Erwartungssicherheit der akademischen Karriereplanung andererseits. Das Nadelöhr sollte meines Erachtens die Promotion sein. Durch die Exzellenzinitiative ist bekanntlich viel Geld ins System gekommen und hat viele zum Promovieren verlockt. Es ist nicht sinnvoll, dass alle diese Promovierten in der Wissenschaft bleiben, nur weil es zunächst vielleicht bequemer erscheint, sich auf prekäre Projektkarrieren einzulassen und später auf dem Arbeitsmarkt keine Chancen mehr zu haben. Hier sollten also strenge Maßstäbe angelegt werden. Für die, die sich durch eine wirklich herausragende Promotion qualifiziert

haben, sollten dann allerdings zuverlässigere akademische Karrierewege offenstehen – vor allem durch Umwandlung von Mitarbeiterstellen in W1-Stellen mit Tenure-Option, aber auch durch einen gewissen Anteil an unbefristeten Stellen für die Lehre.

Vielen Dank!

Es gilt ein ausgewogeneres Verhältnis herzustellen zwischen dem notwendigen wissenschaftlichen Wettbewerb nach strengen Qualitätskriterien einerseits und einer gewissen Erwartungssicherheit der akademischen Karriereplanung andererseits.



BARBARA STOLLBERG-RILINGER

Barbara Stollberg-Rilinger hat sich 1994 an der Universität zu Köln im Fach Neuere Geschichte habilitiert, wo sie 1996 eine Hochschuldozentur antrat. 1997 erhielt sie einen Ruf auf die Professur für Frühe Neuzeit an der Universität Münster, wo sie auch heute noch lehrt. 2005 erhielt sie den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der DFG.

NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER UND »MAÎTRISE DE CONFÉRENCES« IN FRANKREICH

Die Deutschen sind zurück! Hier geht es nicht um Fußball und Weltmeisterschaft, sondern um Wissenschaft – und der Witz soll die Stimmung in unseren Berufungskommissionen erheitern, wo wir Dozenten und Professoren »wählen« (Frankreich ist schließlich ja eine Demokratie) sollen. Als Mitglied vieler dieser Kommissionen konnte ich das Phänomen selbst beobachten: Viele Kollegen aus Deutschland bewerben sich in Frankreich für Professor- und Dozentenstellen.

*Wir brauchen nicht unsere
Forschungsschwerpunkte alle zwei
oder vier Jahre zu wechseln,
je nach neuem DFG-Projekt, und wir
sollen nicht jedes Jahr ein Semester
lang unsere mehr oder weniger
sichere Landung in ein neues Institut
vorbereiten.*

Woran liegt das? Freilich nicht am Gehalt, das wohlbekannt diesseits des Rheins eher spärlich, wenn nicht lächerlich ist. Auch nicht an den Mitteln, die uns großzügig zur Verfügung stehen. Wer nicht mit einem dahinsiechenden Beamer und einem geradezu verrückt gewordenen Computer mitten in seiner Vorlesung vor den Studenten (vergeblich) gekämpft hat, hat die wahre Größe unserer edlen Mission in Frankreich noch nicht verstanden.¹

Es liegt vielleicht an Staat und Status: Die Dozenten und Professoren sind *per definitionem* und qua Amt verbeamtet.

»Dozent« ist übrigens nicht das richtige Wort: Sechs Jahre lang, als ich Maître de conférences in Grenoble war, konnte ich mich nicht wirklich bei Kollegen oder Institutionen in Deutschland vorstellen. In Ermangelung einer besseren Lösung entschied ich mich für den nicht ganz richtigen »Juniorprofessor« – weil ich eben unter besten Bedingungen beim Habilitieren war, obwohl ich es nicht sollte. In der Tat: Mit 29 zum »Maître de conférences«

(MCF) gewählt, hätte ich es wohl mein Leben lang bleiben können und dürfen. Diesen Status gibt es seit Anfang des 19. Jahrhunderts, vor allem an der Ecole Normale Supérieure, und dann seit 1877 an allen Universitäten, um neben den Professoren das Lehrangebot zu übernehmen. Erst seit 1946, also nach dem Zweiten Weltkrieg und der Neudefinition des Berufsbeamtentums, sind die MCF volle Beamten: Der neue Staat sollte, so das Programm des Conseil national de la Résistance 1944, Krisen und Kriege mit Hilfe einer starken, stabilen und treuen Beamtenschaft verhindern. Für die Akademiker, die vor 1945 nicht selten weit rechts gerückt waren, sollten feste Aufstiegschancen und gute Karrieren gesichert sein.

Um diesen Status beneiden uns heute noch unsere Kollegen im Ausland. Der Nachwuchs aus Deutschland, England und den USA kann es nicht glauben: So jung und schon so gut wie Professor? Der Vorteil liegt auf der Hand: freie Forschung, sicheres Einkommen, zuverlässiges Planen, auch im privaten Bereich. Wir brauchen

nicht unsere Forschungsschwerpunkte alle zwei oder vier Jahre zu wechseln, je nach neuem DFG-Projekt, und wir sollen nicht jedes Jahr ein Semester lang unsere mehr oder weniger sichere Landung in ein neues Institut vorbereiten.

Der Nachteil? Mit 30 seien wir so gut wie junge Rentner. Man bräuchte nicht mehr ernst zu arbeiten, da die Stelle ad vitam gesichert sei. Ein Kollege vom DHI Paris beglückwünschte mich auf diese freundliche Weise: »Jetzt kannst Du dir ein Kanu in Tahiti kaufen« (es folgte eine lebhafte Debatte, ob Kanu in Tahiti wirklich Nationalsport war). Wie in allen Institutionen gibt es, man kann es kaum leugnen, Fehlbesetzungen. Unter den Nachwuchswissenschaftlern habe ich aber kaum je eine feststellen können.

Der Preis der Eintrittskarte ist nämlich hoch: Auf eine Stelle bewerben sich im Durchschnitt mehr als 130 Kandidaten, deren Lebenslauf mittlerweile selbst auf erfahrene Wissenschaftler einschüchternd wirkt. Eine Kandidatin, die mit 30 Jahren zwei Bücher und an die 20 Artikel aufweisen kann, ist nun keine Seltenheit mehr ...

Was machen die anderen? Seit 2007 haben sich Postdocs und Forschungsprojekte auch bei uns eingebürgert. Und sonst gibt es noch *collèges* und *lycées*, also unsere Gymnasien, weil unsere Nachwuchshistoriker meistens *certifiés* oder *agrégés* sind – also mit dem Zweiten Staatsexamen versehen und eigentlich schon verbeamtet (ich war es schon mit 19, wie 150 andere Studenten der Ecole Normale Supérieure, die das jährliche Aufnahme-



Concours bestanden hatten – also übe ich mich im Kanusport schon seit einer Ewigkeit in Tahiti).

Ein anderer Nachteil: Diese Politik kostet Geld. Und das spüren wir jeden Monat: Es gibt 2015 in Frankreich an die 2500 Historiker, die eine Stelle an einer Universität oder im CNRS innehaben. Als junger W3-Professor, mit 36 Jahren und immerhin mehr als 15 Jahren im Dienst des Staates, verdiene ich stattliche (und staatliche) 2800 Euro monatlich. Gott ist in Frankreich glücklich, aber nicht sonderlich vermögend, wie man sieht. An der Sorbonne,² einer Universität, die Ende des 19. Jahrhunderts wiederaufgebaut wurde, um 4000 Studenten heranzubilden, und wo mittlerweile mehr als 120 000 eingeschrieben sind,

*Eine Kandidatin,
die mit 30 Jahren zwei Bücher
und an die 20 Artikel
aufweisen kann, ist nun keine
Seltenheit mehr ...*



JOHANN CHAPOUTOT

Johann Chapoutot ist Professor an der Sorbonne nouvelle Paris III und seit 2011 Mitglied des Institut Universitaire de France. Er ist Zeithistoriker und forscht multidisziplinär auf dem Gebiet der politischen und kulturellen Geschichte. Chapoutot studierte Geschichte, Germanistik und Jura an der Ecole Normale Supérieure und promovierte 2006 an der Universität Paris I Sorbonne und an der TU Berlin. Von 2008 bis 2014 war er Maître de conférence an der Universität Grenoble II.

Aus meiner Sicht ist die Maitrise de conférences der geeignete Status, um als junger Hochschullehrer heiter, gelassen und ernst zu arbeiten.

sind die Räume eng und nur die wenigsten unter den Professoren verfügen, wer weiß wie, über ein Büro. Ich soll mich wie die überwältigende Mehrheit meiner Kollegen damit begnügen, meine Studenten im Café, Place de la Sorbonne, zu treffen. Es ist alles sehr schön und malerisch, bei schönem Wetter und mit Sicht auf den Brunnen, aber nicht gerade billig oder gesund: Nach acht Litern Kaffee kann mich meine Tochter abends kaum erkennen. Diese Bedingungen variieren stark von Uni zu Uni: In Grenoble konnte ich als einfacher Maître de conférences von meinem 30-Quadratmeter-Büro eine atemberaubende Sicht auf die Alpen genießen. Die alten Universitäten, die keinen Campus haben, arbeiten daran, einen zu bauen: An der Sorbonne rehabilitiert Paris III ein riesiges und schönes Industriegebäude des 19. Jahrhunderts und baut Paris I den Campus »Sorbonne Nord« in Aubervilliers. In ein paar Jahren werde ich vielleicht meine Studenten betreuen können, ohne am Kaffee zu erkranken.

Noch eine Besonderheit: Wir haben kein Büro, aber dafür ein Institut *extra muros*. Das »Institut Universitaire de France« (IUF) ist seit 1989 eine Köstlichkeit der französischen Republik für seine vermeintlich besten Nachwuchs- oder erfahrenen Wissenschaftler. Man bewirbt sich mit einer ungefähr 40-sei-

tigen Unterlage (samt Lebenslauf und Forschungsprojekt) und genießt, falls man glücklich ist, fünf Jahre lang traumhafte Arbeitsbedingungen: Man bekommt 15 000 Euros jährlich für seine eigene Forschung (Reisen, Kolloquien, Bücher, Computer ...) und soll nur noch ein Drittel seines Lehrdeputats gewährleisten, also 64 Stunden jährlich statt 192. Mit 32 Jahren ins IUF berufen, konnte ich mich relativ schnell und bequem habilitieren. Um mich herum sind über die letzten Jahre immer mehr junge Kollegen Mitglieder des IUF geworden.

Aus meiner Sicht ist die Maitrise de conférences der geeignete Status, um als junger Hochschullehrer heiter, gelassen und ernst zu arbeiten. Sie gibt dem Nachwuchs die nötige Perspektive und Freiheit, die eigene Forschung zu entwickeln und an seinem eigenen Werk zu arbeiten. Beruflich und persönlich ist der junge Lehrer und Forscher beruhigt. Statt alle sechs Monate auf Projekte zu antworten, statt fast seine ganze Zeit und Intelligenz in Aktivitäten zu vergeuden, die ihn ernähren sollen, kann er sich dem Wesentlichen widmen. — *Johann Chapoutot*

- 1 Der Wahrheit zuliebe muss man sagen, dass sich die Lage in diesem Bereich enorm verbessert hat. Mittlerweile schwimmen wir im Gold der Elektronik, weil alles schön modern sein muss. Und wir haben kein Geld mehr für Bücher, die bekanntlich nicht so wichtig sind wie Powerpoint.
- 2 Eigentlich existiert die Sorbonne seit Ende 1968 nicht mehr, aber dies den französischen Kollegen zu erklären, würde einen Sturm der Entrüstung oder großen Kummer auslösen. Also bitte nicht. Nur unter uns: Nach den »Ereignissen« des Frühlings war die Professorenzunft tief gespalten. Im Klartext: Sie konnten einander nicht mehr leiden, und es konnte immer wieder zu Handgreiflichkeiten zwischen »progressiven« und »konservativen« kommen. So entschied man sich, im Kielwasser der »loi Faure« vom Dezember 1968, für eine friedliche Scheidung. Die »progressiven« gründeten Paris I Panthéon-Sorbonne (Jura, Geschichte und Sozialwissenschaften) und la Sorbonne Nouvelle Paris III (Literatur und Sprachen, später auch Geschichte und Jura), während die »konservativen« sich in Paris II Panthéon-Assas (Jura) und Paris IV Sorbonne (Geschichte und Sozialwissenschaften) verschanzten. Abgesehen von den Juristen von Paris II, die seit dem 19. Jahrhundert die stolze »Faculté de droit de Paris« bildeten, beansprucht jeder für sich den Namen Sorbonne und kämpft um seine kostbaren Quadratmeter im alten Gebäude, Rue de la Sorbonne. Die Teilung dieses Gebäudes war (und ist immer noch) der Anlass für homerische Dispute. Die Geschichte der ganzen Sache wartet noch auf ihren Historiker. Und kann noch warten: Jeder hat ein zu eindeutiges Interesse, den »Professeur à la Sorbonne« zu spielen. Ich auch.

WELCHE ALTERNATIVEN FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS?

Niemand soll glauben, dass die Standards der universitären Lehre in unserem wie in anderen Fächern die gewaltige Expansion der Universitäten seit der hochschulpolitischen Wende der frühen 2000er Jahre unbeschadet überstehen könnten. Die Politik der KMK und noch mehr die mancher Wissenschaftsministerien legt es geradezu darauf an, die Standards so sehr nach unten anzupassen, dass nicht nur die Zahl der Studierenden, sondern auch die der Absolventen rapide ansteigt. Es ist nicht ganz klar, wozu das dienen soll.

Geschichte hat durchschnittlich nur etwa 1,6 Wochenstunden in den Stundentafeln der Gymnasien: Da ist die Perspektive für Lehramtsabsolventen unseres Faches nicht eben rosig. Mehr als 50 Prozent der Magister-Absolventen entschlossen sich nach dem Studium, beruflich »umzusatteln«, weil sie im engeren Bereich ihres Studienfaches keine Beschäftigungsaussichten besaßen; bei den Universitätsabsolventen insgesamt waren es 22 Prozent.¹ Mit einem Bachelor-Abschluss in Geschichte haben die Absolventen keine besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt als nach dem Abitur – tatsächlich sogar schlechtere, denn sie sind drei Jahre älter und beginnen in aller Regel auch keine Lehre mehr. Die Erwerbslosenquote unter Historikern und Historikerinnen nach dem Examen ist mit 10,3 dreimal so hoch wie die aller Universitätsabsolventen (zum Vergleich Germanistik: 7,5 Prozent).²

Und doch ist Geschichte, was die Zahl der Studierenden angeht, eines der größten geisteswissenschaftlichen Fächer in Deutschland.³ Das hängt

zum einen damit zusammen, dass das Studium der Geschichte an vielen Universitäten nicht mit einem hohen Numerus clausus bewehrt ist. Zum anderen messen viele Historische Seminare und Institute an den Universitäten ihre Bedeutung daran, ob es gelingt, weitere Stellen, möglichst viele zusätzliche Professuren zu ergattern, sich also weiter zu vergrößern, unabhängig davon, ob die so produzierten Absolventenmassen reelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Und schließlich wächst unter den Studierenden der Anteil jener, die auf die Frage, warum sie sich für Geschichte entschieden haben, entwaffnend antworten: »Weil es am leichtesten ist.«

Unter diesen Voraussetzungen ist die Frage nach den Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs schwieriger zu beantworten. Was ist das Ziel? Soll die Zahl derer, die in die Hochschullaufbahn (die ja gar keine Laufbahn ist) drängen, weiter erhöht werden? Soll die Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten höher oder niedriger sein als jetzt? Und was

Die Politik der KMK und noch mehr die mancher Wissenschaftsministerien legt es geradezu darauf an, die Standards so sehr nach unten anzupassen, dass nicht nur die Zahl der Studierenden, sondern auch die der Absolventen rapide ansteigt.



sind die Hauptprobleme für den »wissenschaftlichen Nachwuchs«, wenn unter diesem Titel sich sogar 38- und 40-Jährige subsumieren lassen müssen?

Bei der Ausgestaltung der Nachwuchskarrieren stehen sich, idealtypisch formuliert, zwei Ausgangsinteressen gegenüber: Auf der einen Seite das Interesse der Allgemeinheit, hier vertreten durch Ministerium, Universitätsleitungen, Fakultätsvorstände und die Fachdisziplinen, an möglichst hohen Leistungen – in Forschung und Lehre. Der Staat vergibt daher nur befristete Stellen und leistet sich den Luxus, am Ende einer Qualifizierungsphase nur diejenigen dauerhaft einzustellen, die besonders hohe Leistungen erbracht haben und die er braucht bzw. bezahlen kann. Wer diese Kriterien nicht erfüllt, soll sich außerhalb des Staatssektors entsprechende Positionen suchen. Tatsächlich aber sind die Absolventen nach der Postdoc-Phase in der Regel so alt, dass ernsthafte Chancen, nun außerhalb der Hochschule eine Karriere zu beginnen, nur für wenige realistisch sind.

Auf der anderen Seite haben die Nachwuchswissenschaftler selbst das Interesse, möglichst früh eine feste, das

heißt unbefristete Position zu erreichen, dabei möglichst viel Freiheit zum und beim Forschen zu erhalten und durch andere Aufgaben in Lehre und Verwaltung nicht über Gebühr belastet zu werden. Zudem sollten diese Stellen so konstruiert sein, dass man (und frau) in dieser Phase auch eine Familie gründen und Kinder großziehen kann, ohne dies mit dem Ende der Karriereaussichten bezahlen zu müssen. Und vor allem soll es *mehr* Stellen für den Mittelbau geben, um den Postdocs kalkulierbare Karrierechancen zu eröffnen.

Beide Interessen sind legitim, widersprechen einander aber, und in diesem Spannungsfeld sind die Konzepte und Vorschläge der vergangenen Jahre zu verorten und zu beurteilen.

Bis zur Promotion ist alles einfach. Wenn frisch Promovierte mit 28 oder 30, womöglich auch noch mit 32 Jahren versuchen, einen Beruf außerhalb der Universität zu erreichen, haben sich ihre Chancen durch die Promotion in der Regel jedenfalls nicht verschlechtert. Das Problem beginnt in dem Moment, in dem sie beabsichtigen, nach der Promotion an der Universität zu bleiben.

Im tradierten System der Assistenten war der Zufluss durch die be-

grenzte Zahl der etatisierten Stellen begrenzt; Hochschulassistentin oder -assistent wurden in der Regel die am besten Qualifizierten. Problematisch war oder ist dabei, dass die Auswahl allein durch den Lehrstuhlinhaber oder, seltener, die -inhaberin vorgenommen wurde. Aber vergleicht man deren Qualitätsmaßstäbe mit jener der heutigen Kommissionen oder Peer Reviews, dann war die Zahl der Fehlentscheidungen jedenfalls nicht höher als derzeit – vor allem deshalb, weil hier spätestens durch das Institut des auswärtigen Rufs gegengesteuert wurde: Wer den schwachen Lieblingsschüler zum Assistenten machte, musste damit rechnen, dass der nie einen Ruf an eine andere Universität erhalten würde und bis zum Ende der Tage irgendwie finanziert werden musste.

Nun ist dieses System spätestens mit der gewaltigen Ausdehnung der Drittmittel und der Reduktion der Grundfinanzierung der Universitäten gesprengt worden. »Leistungsfinanzierung« nannten das die Matadore des universitären Neoliberalismus, die damit gleichzeitig das Hochschulsystem effektivieren, marktähnliche Anreizsysteme etablieren, die Macht der Or-

dinarien brechen, die Chancengleichheit an den Universitäten verbessern und die Hochschule demokratisieren wollten. Mit der Umstellung von Grundausrüstung zu Drittmitteln aber stieg die Zahl derjenigen, die nach der Promotion an der Hochschule blieben, erheblich an. Der Begriff des Postdocs ist wie alle »Post«-Begriffe eine unbestimmte Figur, sie definiert sich über das, was sie bereits hinter sich gebracht hat, nämlich den »Doc«, während über Ziel und Zukunft nichts auszusagen ist. Die begehrten Assistentenstellen sind abgebaut, klare Leistungskriterien hingegen nicht eingeführt worden. Und da gerade in den Geisteswissenschaften immer mehr Menschen Gefallen daran fanden, nach der Promotion an der Universität zu bleiben, schon weil die Berufschancen außerhalb der Universität schlechter wurden, wuchs die Zahl der Postdocs in gleichem Maße an, wie ihre Chancen, eine Professorenstelle zu erreichen, sanken. So stieg und steigt der Druck, die unbefriedigende Lage der immer zahlreicheren »Nachwuchswissenschaftler« zu verbessern.

Hierbei gibt es im Wesentlichen drei Möglichkeiten. Die erste und mit Abstand beste ist es, die Zahl derer, die nach der Promotion an der Hochschule bleiben, deutlich zu begrenzen und nur diejenigen zu Postdocs werden zu lassen, die aufgrund ihrer Leistungen eine gute, eine sehr gute Chance haben, in absehbarer Zeit eine Professur zu erreichen. Dazu sind klare Leistungsmargen notwendig – eine herausragende Promotion, Lehrerfahrungen, intellektuelle Perspektive.

Nun aber bieten die Drittmittelprojekte sowie vor allem die Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche immer weitere Gelegenheiten zur Vermehrung der Zahl der Postdocs, und es hat vielfach den Anschein, als gehöre es zur Reputation eines SFBs, möglichst viele solcher Stellen zu beantragen – was immer dann aus jenen wird, die auf solche Stellen kommen. Solange die Professorinnen und Professoren aber

nicht bereit sind, auch die soziale Verantwortung für diejenigen zu übernehmen, die sie auf diese Stellen berufen, wird sich diese Grundproblematik nicht ändern. Zugegeben: Es ist nicht einfach, frisch und erfolgreich Promovierten mitzuteilen, dass sie im eigenen Interesse besser nicht an der Universität bleiben sollten. Aber jedes weitere Jahr nach der Promotion auf einer prekären Stelle an der Universität verschlechtert die Berufsaussichten außerhalb der Universität erheblich.

Die zweite Option ist die Juniorprofessur mit Tenure Track, also der Möglichkeit, nach Ablauf von sechs Jahren und einem entsprechenden Prüfungsverfahren die bis dahin befristete Stelle in eine unbefristete zu verwandeln. Auf diese Weise kann den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die Option einer frühen Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung ermöglicht werden.

Tatsächlich? Hier gibt es einige Einwände. Die Juniorprofessur ist ein Kind der Naturwissenschaften, und hier hat sie ihre Funktion: Nach der Promotion nicht noch eine weitere große Studie zu schreiben, sondern eine Nachwuchsgruppe zu leiten, eine Versuchsreihe durchzuführen und auf diese Weise die Voraussetzung für eine volle Professur zu erfüllen, ist bei den MINT-Fächern keine unvernünftige Sache. Schwieriger ist das bei den Buchwissenschaften. Hier liegt das Aufgabenprofil in der Lehre (zwischen sechs und acht Semesterwochenstunden), in der Herausbildung und Betreuung von Doktoranden, in der Beteiligung an der Selbstverwaltung und in der Weiterqualifizierung – und das bedeutet: das zweite Buch. Aber wenn die Lehre und die Doktorandenbetreuung, zudem noch die Mitwirkung an der Selbstverwaltung, sorgfältig ausgeführt werden, bleibt für die Juniorprofessoren wenig (vulgo: keine) Zeit für die eigene Forschung. Ohne großes zweites Buch aber werden Juniorprofessorinnen zu dem, was unbedingt vermieden werden sollte: Professoren zweiter Klasse.

Der Begriff des Postdocs ist wie alle »Post«-Begriffe eine unbestimmte Figur, sie definiert sich über das, was sie bereits hinter sich gebracht hat, nämlich den »Doc«, während über Ziel und Zukunft nichts auszusagen ist.



Wer hat die Stirn, Kolleginnen oder Kollegen, mit denen man sechs Jahre lang zusammengearbeitet hat, die vielleicht Familie haben und in fortgeschrittenem Alter sind, Ende dreißig in der Regel, kaum noch eine andere Berufschance haben, die Tenure zu verweigern?

Ein zweiter Einwand: Der traditionelle Weg, eine Professur zu erhalten, ist der über einen Ruf an eine andere Universität. Der entscheidende Vorteil dieser Regelung ist es, dass die Entscheidung über die Besetzung einer Professur von einer anderen Institution, nämlich der aufnehmenden Universität gefällt wird. Die wählt aus eigenem Interesse diejenigen aus, die ihren Leistungsanforderungen am meisten entsprechen. Nimmt man aber die gleichen Kriterien wie bei einer Fremdbefugung auch zur Grundlage für die Überprüfung der Leistungen eines/einer Juniorprofessor/-in nach Ablauf der sechs Jahre, wird nur ein kleinerer Teil der Kandidaten diese Prüfung bestehen.

Hier mag man die Praxis der guten us-Universitäten betrachten, bei denen weniger als die Hälfte, an manchen Universitäten weniger als ein Drittel der Kandidaten Tenure erhält. Allerdings, und das macht den Unterschied zu Deutschland aus, existiert in den USA eine außerordentlich differenzierte und durchlässige Hochschul- und College-Landschaft, die einem Kandidaten, der in der Universitätskategorie A nicht reüssiert, einen relativ sicheren Job in der Kategorie B ermöglicht. Und selbst jene, die in der Kategorie C keine Dauerstelle erreichen, haben meist keine Probleme, an einer High School angenommen zu werden. Eine solche Auffangstruktur aber fehlt in Deutschland; deswegen ist das Modell der USA auch bei erfolgreicher Differenzierung der Universitäten, wie sie durch den Exzellenzwettbewerb angeregt worden ist, nicht nachahmbar.

Folgt man aber diesem leistungs-basierten Prinzip, zu dem es ja tatsächlich keine legitimierbare Alternative gibt, bei der Vergabe der Tenure-Stellen, wird das entscheidende Argument für eine Juniorprofessur obsolet: Die sichere oder doch wahrscheinliche Option einer unbefristeten Stelle nach sechs Jahren ist bei einer seriösen Leistungsüberprüfung nicht mehr gegeben. Wenn nur die Hälfte oder ein Drittel der Juniorprofessuren verstetigt wird, bietet die Juniorprofessur keinen entscheidenden Vorteil mehr gegenüber der Assistentenstelle und dem herkömmlichen Weg, der Bewerbung auf eine Professur außerhalb der eigenen Universität. Im Gegenteil: Assistenten müssen weniger lehren, haben keine Doktoranden zu betreuen und sind in geringerem Maße an der Selbstverwaltung beteiligt. Wenn beide Wege etwa gleich unsicher sind, ist die Assistentenstelle der deutlich attraktivere Weg.

Dieses Problem wird aber in der Praxis an den meisten Universitäten umgangen. Denn die Prüfung der Leistungen der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors wird ja von den eigenen Kolleginnen und Kollegen vorgenommen. Und selbst wenn man auswärtige Gutachten einholt: Wer hat die Stirn, Kolleginnen oder Kollegen, mit denen man sechs Jahre lang zusammengearbeitet hat, die vielleicht Familie haben und in fortgeschrittenem Alter sind, Ende dreißig in der Regel, kaum noch eine andere Berufschance haben, die Tenure zu verweigern? Die sozialen Kriterien treten so neben oder vor die leistungsbezogenen. Und tatsächlich ist die Zahl der Juniorprofessorinnen auf einer Tenure-Track-Stelle, denen die Umwandlung in eine Dauerstelle verwehrt wurde, in den Geisteswissenschaften verschwindend gering.

Hier kann man einwenden, dass Juniorprofessuren ja nach kompetitiver Bewerbung und scharfer Leistungsprüfung vor Antritt der Stelle berufen werden sollen. Das wird bislang aber nur selten tatsächlich so gehandhabt; ein Großteil der Juniorprofessuren



ULRICH HERBERT

Ulrich Herbert habilitierte sich 1992 an der Fernuniversität Hagen im Fach Neueste Geschichte. 1995, nach einer Station als Direktor der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg 1992 bis 1995, folgte er einem Ruf an die Universität Freiburg. 1999 erhielt er den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der DFG. Von 2007 bis 2014 war er Direktor der School of History am Freiburg Institute for Advanced Studies, FRIAS.

wird vielmehr wie bei Assistentenstellen an Bewerberinnen und Bewerber aus dem Hause vergeben und nur der Form halber ausgeschrieben. Aber selbst wenn die Besetzung nach einem kompetitiven Verfahren erfolgt, bleibt die Frage offen, wie hoch die Prognosekraft der Promotion für die Eignung für eine Professur sechs Jahre später wirklich ist. Nimmt man die Zahl der Postdocs zum Maßstab, die derzeit keine Professur erhalten, ist sie sehr gering. Nimmt man die Zahl der Historiker zur Grundlage, die tatsächlich *zwei* sehr gute Qualifikationsarbeiten geschrieben haben, ist sie womöglich noch geringer. Und wenn an manchen Universitäten die Zahl der mit summa cum laude bewerteten Dissertationen bei 50 Prozent liegt, ist es mit der Aussagekraft dieser Noten gänzlich vorbei.

Die Juniorprofessur ist eine Mogelpackung. Entweder sie endet mit einer scharfen Leistungsprüfung, dann sind die Aussichten auf eine Dauerstelle nicht höher als bei einer Fremdbeförderung, und das Argument der frühen Absicherung entfällt. Oder sie endet mit einer vor allem an sozialen Maßstäben orientierten Prüfung, dann führt sie an den Historischen Seminaren zu exakt jenem Problem, an dem die Universitäten nach der Welle von Hausberufungen und »Überleitungen« in den 1970er Jahren jahrzehntelang massiv gelitten haben: zur Dequalifikation des Mittelbaus.

Gibt es Alternativen? Sollte es zwischen Promotion und Professur nicht doch eine Form der unbefristeten Stelle geben? Die »Akademischen Räte« bieten ja bereits jetzt eine solche Option, und an einigen Instituten bilden sie im »Mittelbau« sogar die Mehrheit. Das daraus erwachsende Problem ist bereits seit den 1970er Jahren intensiv diskutiert worden: Zum einen wurden (und werden) diese Stellen nicht in kompetitiven Verfahren, sondern freihändig vergeben. Zum anderen haben die Akademischen Räte ein Lehrdeputat von zwölf bis 14 Stunden (und manchmal darüber), weil sie nicht mit Forschungs-



aufgaben beauftragt sind, während die klassischen Assistentenstellen als Qualifikationsstellen ausgelegt sind – mit meist vier Semesterwochenstunden Lehre und Befristung auf fünf oder sechs Jahre. Durch die Vermehrung der Ratsstellen aber steigt der Anteil der nicht forschungsbasierten Lehre – und oft gewinnt man den Eindruck, als sei genau dies das Ziel jener Hochschulpolitiker und Ministerialbeamten, die die Forschung (jedenfalls in den Geisteswissenschaften) am liebsten an Forschungsinstitute verlagern und die Universitäten zu reinen Ausbildungsinstitutionen machen wollen.

Eine zweite Möglichkeit ist das britische System von Lecturer und Reader. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den einzelnen britischen Universitäten hier so groß, dass allgemeine Aussagen über Laufbahn und Chancen nur begrenzt möglich sind. Die Stellen als Lecturer werden ausgeschrieben und nach einem Auswahlverfahren vergeben – in der Regel ist dies die höchste Hürde für Nachwuchswissenschaftler. In Großbritannien ist diese Auswahl allerdings dadurch gekennzeichnet, dass hier vor allem (oder zuweilen gar ausschließlich) solche

*Die Juniorprofessur
ist eine Mogelpackung.*

Wer glaubt, diese Schwierigkeiten ließen sich durch vermehrte Einrichtungen von Juniorprofessuren mit Tenure Track aus dem Weg räumen, der irrt. Unübersehbar ist, dass das bisherige System der unkontrollierten Vermehrung der Postdocs nicht aufrechtzuerhalten ist.

Kandidaten reüssieren, die an einer der drei oder vier Spitzenuniversitäten des Vereinigten Königreichs promoviert worden sind. Nach zwei Jahren Probezeit erhalten sie eine Dauerstelle, jedoch mit hohem Lehrdeputat und nur mäßiger Bezahlung. Sie haben die Möglichkeit, sich durch entsprechende Forschungsleistungen für die Stellen als Senior Lecturer oder Reader zu qualifizieren – wobei dies in starkem Maße von den Entscheidungen des Dean of Faculty abhängt, auch dies in unterschiedlicher Weise je nach Universität. Eine Professur erreicht man (in der Regel) auch in diesem System über eine Fremdb Berufung.

Die Lecturer-Stellen entsprechen der Sache nach den deutschen Assistentenstellen, die Zahl der Mittelbaustellen würde nach Übernahme des britischen Prinzips nicht erhöht. Allerdings ist man hier in starkem Maße von den Entscheidungen des Deans sowie dem Wohlwollen der Kolleginnen und Kollegen im eigenen Institut abhängig. Eine Umstellung auf das britische System ist in Deutschland jedoch schwierig, vor allem weil es viel stärker als das deutsche marktbezogen, also von den Zahlen der Studierenden und

der in- und externen Bewertung der Forschungsleistungen abhängig ist. Zudem ist das System sozial sehr viel selektiver als das deutsche. Zudem wird durch die scharfe Selektion beim Einstieg dafür Sorge getragen, dass die Zahl der Lecturers am Bedarf der Universitäten gemessen wird und dadurch eng begrenzt ist.

Will man die Möglichkeit schaffen, auch unterhalb der Professur eine Ebene mit unbefristeten Dauerstellen einzurichten, so ergeben sich aus dem Ausgeführten einige Schlussfolgerungen. Erstens sollte der Anteil der nicht forschungsbasierten Lehre möglichst gering gehalten werden. Zweitens sollte auch für die Inhaber von Dauerstellen im Mittelbau bei entsprechenden Leistungen die Möglichkeit des Aufstiegs in eine Professur gegeben werden. Drittens sollte eine Professur ausschließlich durch Fremdb Berufung erreichbar sein.

Gleichwohl bleibt das grundsätzliche Dilemma bestehen: Solange die Universitäten vor allem in den Geisteswissenschaften erheblich mehr Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen produzieren, als sie selbst an Stellen anzubieten haben, und solange es keine außeruniversitären Alternativen für diese Gruppe gibt, wird sich an den zu Recht beklagten Problemen der Nachwuchswissenschaftler nichts ändern. Wer glaubt, diese Schwierigkeiten ließen sich durch vermehrte Einrichtungen von Juniorprofessuren mit Tenure Track aus dem Weg räumen, der irrt. Unübersehbar ist, dass das bisherige System der unkontrollierten Vermehrung der Postdocs nicht aufrechtzuerhalten ist. Wenn hier keine Veränderung eintritt, sind die Chancen auf eine halbwegs kalkulierbare Entscheidung für eine Wissenschaftslaufbahn weiterhin sehr gering. Die Vergabe von Postdoc-Positionen in Drittmittelfahren und insbesondere bei Anträgen für kooperative Forschungsprojekte bedarf einer grundlegenden Überprüfung.

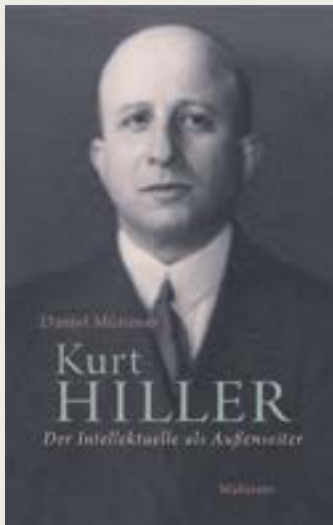
Letztlich ist diese Problematik aber mit einer grundsätzlicheren Frage ver-



bunden, und das führt wieder zurück zum Ausgangspunkt dieser Überlegungen. Geschichte ist – hier schwanken die Zahlen etwas – nach der Germanistik das zweitgrößte geisteswissenschaftliche Fach an deutschen Universitäten, und das bei bemerkenswert niedrigen Übergangsquoten in qualifizierte, ausbildungsnahe Erwerbspositionen. Wie kann man angesichts einer solchen Ausgangsposition weiterhin auf Expansion und Vergrößerung des Faches setzen, was unweigerlich mit einer weiteren Senkung der Standards verbunden ist? Wäre es nicht geboten, die Zahl der Studierenden unseres Faches eher zu senken als weiter zu steigern – deren Qualifikation dann aber eher zu steigern als weiter zu senken? Wozu braucht man zehntausende mittelmäßiger Historikerinnen und Historiker, wenn fast zwei Drittel von ihnen vom Arbeitsmarkt nicht angenommen werden? Wäre es

nicht viel sinnvoller und sozialer, die Zahl der Absolventen unseres Faches auf die Größenordnungen zu begrenzen, die tatsächlich eine realistische Berufsperspektive besitzen. Und schließlich: Müsste das nicht auch bedeuten, dass die Zahl der Lehrenden im Fach Geschichte perspektivisch eher ab- als zunehmen sollte? Mit der Frage nach den Alternativen für den wissenschaftlichen Nachwuchs stellen sich bei näherem Hinsehen andere Fragen als nur die nach Laufbahn und Tenure Track. Es sind die Fragen nach dem Selbstverständnis des Faches. – *Ulrich Herbert*

- 1 Kolja Briedis/Gregor Fabian/Christian Kerst/Hildegard Schaeper: Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern, HTS:Forum Hochschule 11, 2008, S. 92.
- 2 Informationssystem Studienwahl und Arbeitsmarkt, Universität Duisburg-Essen: www.uni-due.de/isa, zuletzt abgerufen am 28.9.2015.
- 3 2013: 26 000 Studierende / 3 100 Absolventen (Germanistik 35 000 / 4 800; Anglistik 20 000 / 3 000) nach: ebenda.



Daniel Münzner
Kurt Hiller
Der Intellektuelle als
Außenseiter

414 S., 2 Abb.,
geb., Schutzumschlag
39,90 € [D], 41,10 € [A]
ISBN 978-3-8353-1773-4

Kurt Hiller (1885–1972) war Pionier des literarischen Expressionismus und einer der bekanntesten Publizisten und Intellektuellen der Weimarer Republik. Als Kind jüdischer Eltern, Homosexueller, Pazifist und Sozialist war er antisemitischen, homophoben und anti-intellektuellen Anfeindungen ausgesetzt. Damit steht er prototypisch für die Figur des diffamierten Linksintellektuellen im 20. Jahrhundert. Die erste umfassende biographische Studie über Hiller ist Literatur-, Intellektuellen- und Geheimdienstgeschichte zugleich und erzählt das facettenreiche Leben eines großen vergessenen Publizisten.



Stefan Jonsson
**Masse und
Demokratie**
Zwischen Revolution
und Faschismus

Aus dem Englischen übersetzt
von Norbert Juraschitz
ca. 328 S., ca. 30 Abb.,
geb., Schutzumschlag
ca. 29,90 € [D], 30,80 € [A]
ISBN 978-3-8353-1746-8
Erscheint im November 2015

Eine brillante und fesselnde Studie über das Phänomen der Masse als Schlüssel für das Verständnis des 20. Jahrhunderts.

*»Jonsson versteht es, den Zeitgeist jener Epoche
so plastisch zu vermitteln,
als hätte er selbst in dieser Zeit gelebt.«*

Hannah Bethke, FAZ

Ein Interview mit Hartmut Leppin

DER NACHWUCHS AUS SICHT DER ALTEN GESCHICHTE

Sie haben seit 2001 einen Lehrstuhl für Alte Geschichte an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main. War dieser Weg für Sie seit dem Studium vorgezeichnet?

Einen festen Entschluss, an der Universität zu bleiben, habe ich vor meinem ersten Ruf nicht gefasst, aber ich hatte dieses Ziel schon während des Studiums als besonders erstrebenswerte Möglichkeit vor Augen, habe jedoch immer meinen Plan B, Lehrer zu werden, im Blick gehabt. Der Grund war eben, dass ich meine Situation als äußerst prekär empfunden habe.

Haben Ihre akademischen Lehrer Sie auf diese Situation vorbereitet, Sie betreut?

Mein Doktorvater hat mir früh deutlich gemacht, in welchem Maße Rufe von kontingenten Umständen abhängen. Betreut werden wollte ich nie, aber beraten, und dafür habe ich immer – durchaus wechselnde – Ansprechpartner gefunden.

Wenn Sie den Blick auf den heutigen akademischen Nachwuchs richten. Wie würden Sie dessen Situation beschreiben?

Es gibt heute an vielen Instituten eine sehr gute Infrastruktur; Internationalität ist zu einer Selbstverständlichkeit geworden, fächerübergreifende Zusammenarbeit ebenfalls. Das schafft ein anregendes Umfeld. Der wissenschaftliche Nachwuchs ist allerdings

heutzutage sehr viel stärker unter Druck als zu meiner Zeit: Die (teils allerdings nur gefühlte) Erwartung, dass man schon frühzeitig Drittmittel einwerben und Konferenzen veranstalten solle, dazu die weitaus höhere administrative Belastung bei den Lehraufgaben führen dazu, dass konzentriertes Arbeiten an einem zweiten Buch, das immer noch die besten Möglichkeiten für eine wissenschaftliche Karriere eröffnet, erschwert werden. Überdies hat der Ausbau der Drittmittelprojekte die Zahl der potenziellen Bewerber erheblich steigen lassen. Zugleich ist so eine Unwucht im Bewerberfeld entstanden: Drittmittelprojekte ermöglichen gewöhnlich raschere Publikationen als etatisierte Landesstellen mit ihren vielfältigen Aufgaben. Allerdings lernt man gerade auf etatisierten Stellen den Alltag des Universitätslebens kennen, die Vielfalt von Aufgaben, die praktisch gleichzeitig bewältigt werden müssen, sodass diejenigen, die wenigstens zeitweise eine solche Stelle innegehabt haben, gewöhnlich besser geeignet sind, eine Professur innezuhaben

Unterscheidet sich die Alte Geschichte vom allgemeinen Trend?

Kaum. Es ist in meinem Bereich keineswegs aussichtslos, eine Professur anzustreben, aber es ist schwieriger als zu meiner Zeit; nach wie vor dauert es viel zu lange, bis junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Sicherheit über ihre berufliche Zukunft haben.

Der wissenschaftliche Nachwuchs ist allerdings heutzutage sehr viel stärker unter Druck als zu meiner Zeit ...

Mir scheint es geboten, die Freiräume für den Nachwuchs zu erweitern, etwa durch mit öffentlichen Mitteln geförderte Forschungssemester.

Andererseits habe ich den Eindruck, dass sich allmählich mehr Möglichkeiten eröffnen, einen Plan B zu verfolgen, etwa durch den Ausbau von Wissenschaftsorganisationen, aber auch weil die Qualifikationen von Postdocs (typischerweise Internationalität, Lehr Erfahrung, qualitätvolle Arbeit unter Zeitdruck, Eigenständigkeit) stärker ins Bewusstsein von potenziellen Arbeitgebern rücken. Wenn das tatsächlich der Fall ist, bedeutet zwar der Übergang von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen in außeruniversitäre Bereiche immer noch einen Verlust für die Universität, aber einen Gewinn für andere Bereiche der Gesellschaft.

Auf der Grundlage dieser Zustandsbeschreibung, welche Veränderungen würden Sie vorschlagen, um die Situation für den Nachwuchs zu verbessern?

Mir scheint es geboten, die Freiräume für den Nachwuchs zu erweitern, etwa durch mit öffentlichen Mitteln geförderte Forschungssemester. Berufungskommissionen sollten sich nicht allein vom jungen Alter der Bewerberinnen und Bewerber mit reinen Drittmittelkarrieren beeindrucken lassen, sondern auch darauf achten, ob sie auf etatisierten Stellen die Realität des Universitätslebens, die Notwendigkeit des Multitaskings (s. o.) kennengelernt haben. Die Einführung von Dauerstellen im Mittelbau ist auch aus gesamtuniversitärer Sicht sinnvoll, sie sollte aber allmählich geschehen, damit es nicht eine Generation von Begünstigten gibt und die Späteren das Nachsehen haben. Ausschreibungen von Professuren, die ihre Einordnung als W₁, W₂, W₃ je

nach Bewerberlage zulassen (aber mit Tenure und Aufstiegsmöglichkeiten, falls niedrig besetzt), könnten dazu beitragen, die unterschiedliche Qualität von Alterskohorten, die ich schon oft beobachtet habe (ohne die Gründe zu kennen) auszugleichen. Ferner sollten mehr Möglichkeiten geschaffen werden, dass Nachwuchsleute nach Familienphasen wieder zurückkehren und dass sie während der Familienphase etwa durch Miniverträge den Kontakt zum Institut pflegen können. Universitäten sollten sich nicht zuletzt in der Pflicht sehen, Nachwuchsleute beim »Exit« aus der Wissenschaft zu unterstützen.

VIELEN DANK!

Universitäten sollten sich nicht zuletzt in der Pflicht sehen, Nachwuchsleute beim »Exit« aus der Wissenschaft zu unterstützen.



HARTMUT LEPPIN

Hartmut Leppin habilitierte sich 1995 an der FU Berlin im Fach Alte Geschichte. Nach einer Lehrstuhlvertretung in Greifswald erhielt er 2001 den Ruf an die Goethe-Universität Frankfurt. 2015 wurde er mit dem Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der DFG ausgezeichnet.

PLURALITÄT UND DIFFERENZIERUNG IN DEN KARRIEREWEGEN: VIELE WEGE SOLLTEN NACH ROM FÜHREN, ABER NICHT ALLE

Die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich seit den 1990er Jahren in mancher Hinsicht verschlechtert. Das späte Eintrittsalter in eine unbefristete Position, das schon lange ein Merkmal des deutschen Wissenschaftssystems darstellt, ist unverändert, vielleicht sogar noch hinausgeschoben. Die erheblich angewachsenen Möglichkeiten, auf Drittmittelprojekten eine Finanzierung für einige Jahre zu ergattern, verkleistern eher den Blick für die begrenzten Chancen, sich auf Dauer im System zu etablieren, als dass sie die Aussichten verbesserten.

*Was sollte man nun tun,
um die Defizite des heutigen Wissen-
schaftssystems zu verringern,
ohne die Vorzüge, die es ja auch hat,
zu verspielen?*

Parallel dazu hat die Sehnsucht, Qualität anhand quantifizierbarer Messdaten erkennbar und vermeintlich vergleichbar zu machen, dazu geführt, dass die Veranstaltung von Tagungen, die Produktion von Tagungsbänden, die eingeworbenen Drittmittel, die gehaltenen Vorträge, die Zahl der Auslandsaufenthalte usw. inflationär zunehmen, mit fragwürdigen Konsequenzen für die Forschung und mit problematischen Folgen für den Zustand der sogenannten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die gezwungen werden, aktionistisch im Hamsterrad zu rennen, ohne im Konkurrenzkampf damit wesentlich weiterzukommen. Gleichzeitig läuft das in der Lebensphase ab, in der Familiengründung ein wichtiges Thema ist, die dann entweder auf unbestimmte Zeit verschoben wird oder die gerade Frauen Wettbewerbsnachteile befürchten lässt und die Missverhältnisse in der Geschlechterverteilung bei Professuren weiter verfestigt. Zugespitzt kann man es so

ausdrücken: Mit öffentlichen Finanzen werden in der Postdoc-Phase viele Leute in der Wissenschaft gehalten und weiterqualifiziert, wodurch die Konkurrenz um die unbefristeten Stellen, die sich nicht so sehr vermehrt haben, stärker wird, sodass weniger formal Qualifizierte – also Leute mit dem zweiten Buch bzw. der Habilitation – eine solche Stelle bekommen können. Da man all das aber in der Rhetorik des Wettbewerbs ausdrücken kann, wonach eben nur die Besten gewinnen, werden neoliberale Steuerungsfantasien angeheizt und die kritischen Stimmen aus Wissenschaft und Politik vermögen bisher kaum korrigierende Kraft zu entfalten.

Was sollte man nun tun, um die Defizite des heutigen Wissenschaftssystems zu verringern, ohne die Vorzüge, die es ja auch hat, zu verspielen? Wichtig scheinen uns folgende Punkte: 1. Mitarbeiter-/Assistentenstellen und Nachwuchsqualifikation, 2. unbefristeter Hochschulmittelbau, 3. Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Option,

4. Diversity/Transparenz und Offenheit von Berufungs- und Karriereoptionen, 5. angemessene Grundfinanzierung, 6. Personalführung und Wissenschaftspersonalrecht.

MITARBEITER-/ ASSISTENTENSTELLEN UND NACHWUCHS- QUALIFIKATION

Zunächst einmal ist es, wie wir selbst erfahren und beobachtet haben, nach wie vor die beste Option für das Hineinwachsen in eine Hochschullehrerlaufbahn, eine wissenschaftliche Mittelbaustelle über längere Zeit innezuhaben. Das heißt wir würden stets dafür optieren, dass ein maßgeblicher Teil des Nachwuchses sich auf Haushaltsstellen qualifizieren kann. Hier lernt man, kümmert sich in gewissem Rahmen um administrative Belange und betreibt seine eigene Forschung – das heißt man verfolgt das Thema, das man sich selbst gesucht hat, und muss nicht in einem größeren Drittmittelprojekt das Thema bearbeiten, für das die Mittel eingeworben wurden. An der TU Dresden sind die Verhältnisse stark aus dem Gleichgewicht geraten – selbst befristete Mittelbaustellen gibt es in den Geisteswissenschaften kaum noch. Anders als für Juniorprofessuren gibt es bei befristeten Mittelbaustellen keinen Zwang, die Hochschule zu wechseln. Gleichzeitig ist die administrative Belastung und der Evaluationsdruck, der auf befristeten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen ruht, nicht so groß und Assistentenstellen stellen damit eine Option dar, die in bestimmten biografischen Konstellationen günstig sein kann. Schließlich ist es auch aus professoraler Perspektive interessant, ein Themenfeld gemeinsam und in Diskussion mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erforschen, eine Konstellation, die in anderen Fächerkulturen selbstverständlich und auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bewährte

Praxis ist. Das heißt wir plädieren für den Erhalt und Ausbau befristeter Mittelbaustellen.

Gleichzeitig sollte dies jedoch nicht heißen, dass Drittmittelstellen völlig abgeschafft werden sollten, denn sie ermöglichen es, auf ganz unterschiedliche Bedürfnislagen zu reagieren: neue Forschungsimpulse durch Drittmittelprojekte anzuschließen, unkonventionelle Kooperationen durch Drittmittelfinanzierung umzusetzen, Kollegen und Kolleginnen Zwischenfinanzierungen zu ermöglichen etc. Die Drittmittelfinanzierung sollte also keineswegs verschwinden, sondern verstärkt dazu dienen, wissenschaftliche Profile entwickeln zu können, das heißt sie sollte es Universitäten und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen, neue thematische Schwerpunkte zu setzen. Jedoch hat sich dadurch, dass Drittmittelinwerbung inzwischen ein notwendiger Bestandteil der Grundfinanzierung der Hochschulen geworden ist, die Logik und Quantität der Antragstellung und Stellenvergabe grundlegend gewandelt. Die »Überproduktion« von wissenschaftlichem Nachwuchs in Graduiertenschulen, SFBs und in der Verbundforschung

Das heißt wir würden stets dafür optieren, dass ein maßgeblicher Teil des Nachwuchses sich auf Haushaltsstellen qualifizieren kann.



bei gleichzeitigem Abschmelzen der regulären Haushaltsstellen führt zu einer Verschärfung der Stellensituation bei Postdocs (da die Zahl der Postdocstellen quantitativ nicht so angewachsen ist wie die der Doktorandenstellen), und dies ist einer der wesentlichen Gründe für die beklemmende Unberechenbarkeit des Karrierewegs, die sich gegenüber früheren Zeiten noch gesteigert hat.

In jedem Fall ist es notwendig, den Ausstieg aus der Wissenschaft nach der Promotion als den normalen Weg zu stärken und offensiv zu vertreten. Dies ist eine logische Konsequenz der durchgängigen Akademisierung der Gesellschaft, nutzt Doktoranden und zukünftigen Arbeitgebern, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, die sich intensiv und vertiefend mit einer Thematik beschäftigt haben, und verabschiedet die praktisch ohnehin längst überholte Vorstellung, dass ein zwangsläufiger Weg von der Dissertation zur Professur führen muss. Allerdings reibt sich dieser vernünftige Ansatz erheblich mit der ubiquitären Exzellenzrhetorik, die dem gesamten Drittmittelbereich eignet und natürlich die Doktoranden einschließt: Ein exzellentes Projekt kann schließlich nur von exzellenten Doktoranden bearbeitet werden, oder? Und warum sollten exzellente Doktoranden keine wissenschaftliche Karriere machen?

UNBEFRISTETER HOCHSCHULMITTELBAU

Unbefristete Mittelbaustellen gibt es in den Geschichtswissenschaften verhältnismäßig wenige. Das hat viele Ursachen, die wir hier nicht ausbreiten wollen. Aber ein Punkt ist klar: Solche Stellen wären die angemessenste Art, auf erhöhten Lehr- und Betreuungsbedarf zu reagieren. Es zählt zu den irrationalsten Konzepten der deutschen Universität, dass sie auf gestiegenen Bedarf im Bereich der Lehre nur mit der Vermehrung von

Professuren mit Mitarbeitern reagieren kann und damit die Forschungskapazitäten erweitert. Es gilt aber der Grundsatz: Nicht überall dort, wo es viele Studierende gibt, sodass Lehre und Betreuung ausgebaut werden sollten, existiert auch ein erhöhter Forschungsbedarf. Die rationale Lösung ist dagegen die, die in den kurzen Zeiten der Studiengebühren in manchen Bundesländern gewählt und seither zum Teil weiter geführt wird: Man muss Lehrkräfte mit erhöhter Lehrverpflichtung anstellen. Diese Lösung hat nun aber die Form angenommen, dass nicht selten eine halbe Mitarbeiterstelle mit acht Semesterwochenstunden Lehre auf zwei Jahre ohne Verlängerungsmöglichkeit vergeben wird. Selbst jeder verbohrte Manchesterkapitalist würde sich bei der Einrichtung solcher Beschäftigungsverhältnisse schämen.

Stellen mit deutlich erhöhter Lehrbelastung sind für promovierte jüngere Wissenschaftler nur attraktiv, wenn sie unbefristet sind. Mit einer solchen Position qualifiziert man sich nämlich nicht für eine Professur, weil die vor allem an Forschungsleistungen geknüpft ist, woran die moderne Wertschätzungsrhetorik für Engagement in der Lehre nicht das Geringste ändern wird. Forschung kann man aber als Lehrkraft mit erhöhtem Deputat nur in reduziertem Umfang betreiben, und es gibt auch keinen Markt für an der Hochschule erprobte Lehrer außerhalb der Universität.

Wenn man unbefristete Mittelbaustellen vermehrt einrichtet, dann sollte man sie im Profil deutlich von der Professur und von der befristeten Mitarbeiterstelle trennen. Unbefristete lehren nicht ein wenig, sondern deutlich mehr – konkret zum Teil 14 sws. Außerdem übernehmen sie Verwaltungsaufgaben in Instituten, kümmern sich um die ewige Anpassung der Studienordnungen usw. Sie werden durchaus zur Forschung ermuntert, aber es ist nicht ihre Kernaufgabe. Solche Stellen gibt es bereits an einigen Universitäten,

*In jedem Fall ist es notwendig,
den Ausstieg aus der Wissenschaft
nach der Promotion als den
normalen Weg zu stärken und offensiv
zu vertreten.*



aber noch nicht als eigene Mitarbeiterkategorie an allen Hochschulen. Sie sollten jedoch generell zum Auf- bzw. Ausbau von Instituten gehören.

JUNIORPROFESSUREN MIT TENURE-TRACK-OPTION

Wir halten Tenure-Track-Optionen für eine sinnvolle Erweiterung des Spektrums. Allerdings ist es nicht einfach, sie vernünftig zu dosieren, ohne das System zu versteinern und vor allem generationell zu schließen. Die deutsche Universität ist im internationalen Vergleich dadurch charakterisiert, dass der Weg zur (unbefristeten) Professur besonders lang und die Karriereperspektiven besonders unsicher sind. Diese Situation muss dringend entschärft werden. Juniorprofessuren mit Tenure Track sind dazu ein guter Weg. Allerdings ist die Juniorprofessur eine teilweise wenig durchdachte Konstruktion. Ausgehend von der Idee, der wissenschaftliche Nachwuchs müsse in erster Linie von Gängelung befreit werden, hat man die Juniorprofessur mit vielen Aufgaben entfristeter Professuren versehen wie Selbstverwaltungsämtern und Doktorandenbetreuung, und die

Leistungssteigerungsideologie moderner Universitätsleitungen hat den Befreiten jede Menge abrechenbare Ziele auferlegt. Auch wenn sich die Lage inzwischen gebessert hat und sich die Anforderungen an Juniorprofessoren etwas reduziert haben, so bleiben sie doch noch immer stark belastet und natürlich in großer Abhängigkeit von der Kollegenschaft, die schließlich über die Folgerungen aus der Zwischenevaluation und ggfs. die Entfristung mitreden.

Unsere Empfehlung ist: Es sollte keine Juniorprofessur ohne Tenure-Track-Option geben. Die besonderen Anforderungen und die außerordentlich genaue Beobachtung der Aktivitäten durch Zwischenevaluation, entscheidungsrelevante Fakultät und drittmittelsüchtige Universitätsleitung verschärfen den Druck im Vergleich zu dem der herkömmlichen Assistentenstelle so erheblich, dass dies nur lohnend scheint, wenn am Ende die Entfristung möglich ist. Diese Regelung hätte allerdings zwangsläufig die Konsequenz, dass die Zahl der Juniorprofessuren kleiner werden würde, da jede Entscheidung dafür erst auf der Grundlage eines Entwicklungskonzepts für das Institut oder die Fakultät getroffen werden könnte.

Es sollte keine Juniorprofessur ohne Tenure-Track-Option geben.

DIVERSITY / TRANSPARENZ UND OFFENHEIT VON BERUFUNGS- UND KARRIERE- OPTIONS

Gleichzeitig muss das Instrument der Juniorprofessur mit Tenure Track klug eingesetzt werden, vor allem sollte unbedingt vermieden werden, das System generationell zu schließen. Eine großflächige Umsteuerung auf Tenure-Track-Stellen würde eine ganze Generation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen (nämlich diejenigen, die momentan auf befristeten Stellen habitieren oder bereits habilitiert sind) ausschließen, was weder aus Gerechtigkeitsgründen noch aus Gründen der wissenschaftlichen Ausgewiesenen klug wäre: Oft sind es gerade die noch nicht ganz bzw. die gerade Habilitierten, die wesentliche Innovationen vorlegen.

Am wichtigsten ist eine einfache Erkenntnis: Wenn wir Vielfalt tatsächlich als Bereicherung erleben und Diversity anstreben, dann brauchen wir für die verschiedenen Lebenswege heutiger Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen ein plurales System, das möglichst vielfältige Karrierewege zulässt. Das heißt: Weder die grundsätzliche Befristung noch die allgemeine, zukünftige Vergabe von Tenure-Track-Stellen dürften der Königsweg sein, vielmehr scheint eine Vielfalt von Optionen den verschiedenen Lebensverläufen und Bedürfnissen am besten zu entsprechen. Wir brauchen alle die Stellentypen, die es jetzt gibt (außer der Juniorprofessur ohne Tenure Track): also neben einem maßgeblichen Anteil befristeter Mitarbeiterstellen sollte es befristete Drittmittelstellen, Juniorprofessuren als Tenure-Track-



Dominik Juhnke

Leopold Ranke

Biografie eines
Geschichtsbesessenen



VERGANGENHEIT
VERLAG

NEU: Die erste Biografie über den Gründungsvater der Geschichtswissenschaften

„Geradezu eine Revolution aber hat Leopold Ranke in mir hervorgerufen. Bis jetzt schwärmte ich für die Muse der Geschichte, er aber hat mir ihren Geist erschlossen...“

Kurd von Schlözer, Diplomat und Vertrauter Bismarcks

„Über Ranke urteile ich wie Sie. Ich kann ihm furchtbare Verstöße nachweisen.“

Johannes Janssen, Historiker, an seinen Kollegen Onno Klopp in Wien

Leopold Ranke (1795-1886) gilt als Vater der modernen Geschichtswissenschaft und „Goethe der Geschichtsschreibung“, ein Säulenheiliger des Historismus. Auf anschauliche und lesbare Weise zeichnet der Autor den Aufstieg Rankes vom alphilologisch geschulten Oberlehrer zum weltweit geachteten Geschichtsschreiber, vom kritischen Querulanten zum angepassten Staatshistoriografen nach. Eingebettet in ein Panorama der Berliner Wissenschaftsszene und ihrer Akteure des 19. Jahrhunderts gelingt die Biografie eines „großen Gelehrten“ – allerdings keinesfalls vorhersehbar und bruchfrei, sondern geprägt von Zweifeln, Rückschlägen und Widersprüchen.

292 S, 12 x 19 cm, Broschur, ISBN: 978-3-86408-187-3, 14,90 €
Überall im Buchhandel und unter www.vergangenheitsverlag.de

Stellen und einige unbefristete Mittelbaustellen geben.

Konkret würde dies bedeuten, dass es für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Postdoc-Phase die Option befristete Mittelbaustellen mit und ohne Ortswechsel, unbefristete Stellen auf Mittelbaubasis (zumeist ohne Hochschulwechsel) gäbe, Juniorprofessuren mit Tenure Track (W₁, nach Evaluierung W₂) mit vorherigem Ortswechsel und W₂- und W₃-Professuren als offen und international ausgeschriebene Stellen, das heißt meistens verbunden mit einem Hochschulwechsel oder einem konkurrierenden Ruf. Auf allen Ebenen (W₁–W₃) ist es zentral, darauf zu achten, dass ein angemessener Teil der Stellen offen ausgeschrieben, das heißt für von außen kommende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zugänglich ist, um eine größtmögliche Chancengleichheit unter unterschiedlichen Lebensbedingungen zu gewährleisten. So wäre es möglich, Mobilität als produktiven Faktor zu garantieren, ohne jedoch einen rigorosen Mobilitätswang zu installieren, der vor allem für Familien und Double-Career-Paare schwierig ist.

Auf diese Weise erscheint es uns möglich, Transparenz und Offenheit von Berufs- und Karriereoptionen herzustellen. Sowohl die Konstellationen zum Beispiel der Heisenberg-Professur als auch Tenure-Track-Optionen profitieren von engen fachlichen Netzwerken; sie sind einerseits eine interessante und positiv zu beurteilende Option, andererseits anfällig dafür, bestehende Schließungsprozesse zu verfestigen (Closed-shop-Prinzip, wer einmal drin ist, wird weiter transportiert). Diese Tendenz sollte unbedingt durch offene Verfahren auf allen Karrierestufen ausgeglichen werden, um sicherzustellen, dass für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Generationen, unterschiedlicher Geschlechter, internationaler Kontexte und unterschiedlicher Karrierewege immer wieder die Möglichkeit des Eintritts besteht und umgekehrt sich auch

die Universitäten die Auswahl aus einem möglichst großen Pool an Bewerbern und Bewerberinnen offenhalten.

ANGEMESSENE GRUNDFINANZIERUNG

Wie jeder weiß, sind die Universitäten dramatisch unterfinanziert. Daran ändert sich auch durch politische Rechenspiele nichts, die einfach die erheblichen Investitionen, teilweise mit regelmäßigen Aufwüchsen, in das Wissenschafts- und Forschungssystem zusammenzählen und auf die Möglichkeit verweisen, sich im Konkurrenzsystem zusätzliches Geld zu sichern. Selbst wenn wir dabei erfolgreich sind, nützt uns das wenig, denn: Alles Zusatzgeld, übrigens auch das, was Ministerien gelegentlich in Sonderprogrammen zur Verfügung stellen, ist zweckgebunden. Die Folge kann dann so aussehen, dass man zwar die Reise nach Minneapolis, Madrid oder Moskau zur dortigen Kollegenschaft zwecks Kontaktvertiefung aus einem Sonderinternationalisierungsfonds finanzieren kann, aber den eigenen Mitarbeiter nicht zu einer für seine Forschung wichtigen Tagung in Deutschland schicken kann, weil Lehrstuhl, Institut und Fakultät pleite sind.

Nunmehr zeichnet sich ab, dass die Verwendung der durch die neue Bafög-Vereinbarung von Bund und Ländern freigesetzten Mittel in einigen Bundesländern ganz oder zum größten Teil den Universitäten zugutekommen sollen, aber längst nicht in allen – und wohl auch nicht in Sachsen.

Warum gibt man uns kein freies, also nicht zweckgebundenes Geld, das wir einsetzen dürfen, wo es nötig ist? Das liegt wesentlich daran, dass man sich mit der Reparatur von Toilettenanlagen, der Veranstaltung von normalen Gastvorträgen und der Einstellung eines Verwaltungsmitarbeiters keine Reputation schaffen kann und nirgendwo Aufmerksamkeit erregt – ebenso wenig übrigens mit der Aufstockung

Auf allen Ebenen (W₁–W₃) ist es zentral, darauf zu achten, dass ein angemessener Teil der Stellen offen ausgeschrieben, das heißt für von außen kommende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zugänglich ist, um eine größtmögliche Chancengleichheit unter unterschiedlichen Lebensbedingungen zu gewährleisten.

Was wir bei allen unseren Problemen mit der Nachwuchsförderung bräuchten, das sind Beschäftigungsverhältnisse, die unbefristet, aber nicht unkündbar sind.

eines bestehenden Programms, weshalb die EU auch lieber das 500. neue Programm erfindet als das völlig unterfinanzierte, dennoch erfolgreiche Erasmus-Programm endlich angemessen zu finanzieren.

Was können wir tun? Eigentlich nichts. Wir wollen mal eine Utopie entwerfen: Man könnte versuchen, jede neue Reform, die den Universitäten auferlegt wird, an die Erhöhung der Grundfinanzierung zu knüpfen. Nach Bolognese nun Amatriciana? Gern, aber nur in Verbindung mit einer zwei-prozentigen Erhöhung der Grundmittel.

PERSONALFÜHRUNG UND WISSENSCHAFTS- PERSONALRECHT

Bekanntlich gab es viele Vorstöße, dem Wissenschaftssystem ein eigenes Personalrecht zu verschaffen. Das wurde immer wieder abgelehnt, von den Gewerkschaften, die Sondertarifverträge skeptisch sehen, und von der Politik, die gern mitgeht, weil es sich für sie nicht lohnt. Aber es ist ziemlich klar: Was wir bei allen unseren Problemen mit der Nachwuchsförderung bräuchten, das sind Beschäftigungsverhältnisse, die unbefristet, aber nicht un-

kündbar sind. All die Probleme mit Kettenverträgen, mit Zwölf-Jahresregel, mit den Verrenkungen bei den Befristungsgründen werden wir anders nicht lösen. Dabei dürfte dies nicht der einzige Vertragstypus sein. Man müsste diesen Status kombinieren mit »unbefristet und unkündbar (im Normalfall)« und mit »befristet«; wie, das können wir hier jetzt nicht näher ausführen. Ergänzend könnte man die Schweizer Regelung für Professuren in Erwägung ziehen, wo die Professur jeweils nur für fünf Jahre vergeben wird, dann aber im Normalfall, wenn eben nicht grobe Pflichtverletzungen vorliegen, verlängert wird.

Gleichzeitig muss eine neue Form der Personalführung etabliert werden. Häufig wird die unangenehme Trennung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht in einem differenzierten Personalgespräch begründet, sondern bequem qua nicht verlängerbarem Vertrag abgewickelt. Gleichzeitig wird es aber immer schwieriger, frisch promovierten Doktoranden, die man nicht für geeignet für eine wissenschaftliche Laufbahn hält, zu einer Karriere jenseits der Universitäten zu raten, denn nicht so selten verleitet eine Konjunktur von Postdocstellen dazu, zunächst im gewohnten Umfeld zu bleiben und den Absprung aus der Universität zu verschieben. Das muss anders werden. Es müssen regelmäßige Statusgespräche mit offener Beurteilung von Perspektiven geführt werden, und wenn es befristete, aber nicht unkündbare Stellen jemals geben sollte, dann umso mehr.

RESÜMEE

Nur eine Reform, die die Perspektive und Bedürfnisse von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen und Hochschulsystem gleichermaßen im Blick behält, wird das deutsche Universitätsystem zukunfts- und strategiefähig im Sinne einer kontinuierlichen wissenschaftlichen Neuausrichtung machen.



DAGMAR ELLERBROCK

Dagmar Ellerbrock habilitierte sich im Jahr 2011 im Fach Neuere und Neueste Geschichte an der Universität Bielefeld. Von 2012 bis 2014 war sie Minerva-Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin. Seit 2014 ist sie Professorin am Institut für Geschichte der TU Dresden und assoziierte Wissenschaftlerin am MPI Bildungsforschung.



MARTIN JEHNE

Martin Jehne habilitierte sich im Jahr 1990 im Fach Alte Geschichte an der Universität Passau. Nach einer Vertretungsprofessur an der Universität Münster erhielt er 1992 den Ruf an die TU Dresden.

Dabei gilt es im Blick zu behalten, dass deutsche Universitäten sich zum einen einer internationalen Konkurrenz stellen müssen, die sich partiell sowohl finanziell als auch hinsichtlich von Gutachter- und Lehrverpflichtungen in einer günstigeren Position befindet und zum anderen auch im Vergleich zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen wettbewerbsfähig bleiben muss, für die (internationale) Mobilität und projektorientierte Befristung selbstverständliche Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz sind.

Diese Herausforderung kann nur in einem System gemeistert werden, das jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen kalkulierbarere Risiken bietet und gleichzeitig interne Erneuerungsoptionen über Mobilität, eine diverse Mischung unterschiedlicher Geschlechter, Generationen und nationaler / internationaler Wissenschaftler

bzw. einen kontinuierlichen intellektuellen Zufluss sicherstellt. Das heißt Zielperspektive muss es sein, möglichst viele verschiedene Karriereverläufe institutionell zu ermöglichen und durch transparente und offene Verfahren sicherzustellen.

Kostenneutral wird die Verbesserung der Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht umsetzbar sein, eine Idee, die angesichts der Wissensexplosion bzw. Akademisierung der Gesellschaft auch gar nicht angemessen ist. Strukturell notwendig wäre es, die Drittmittelförderung auf ihren eigentlichen Zweck der Forschungsförderung und Finanzierung innovativer neuer Forschungsrichtungen zurückzuführen und sie von dem sachfremden Ziel der Hochschul(grund)finanzierung zu entlasten. Außerdem sollten befristete und unbefristete Mitarbeiterstellen auf Mittel-

bauebene in ausreichender Zahl re-installiert, und Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Optionen ausgebaut, sowie W2- und W3-Professuren jeweils international offen ausgeschrieben werden. — Dagmar Ellerbrock und Martin Jehne

Neu bei Mohr Siebeck

Peter Schöttler

Die »Annales«-Historiker und die deutsche Geschichtswissenschaft

Wodurch prägten die französischen Historiker aus dem Umfeld der Zeitschrift »Annales« einen wissenschaftlichen Paradigmenwechsel: von der Politikgeschichte zur Sozial- und Mentalitäten-Geschichte? Peter Schöttler spürt den schwierigen Beziehungen und Verflechtungen zwischen französischen und deutschen Historikern nach und zeigt, warum die »Annales«-Historiker meinen, dass man nicht nur »von Deutschland lernen«, sondern auch »verlernen« muss.

2015. Ca. 400 Seiten.

ISBN 978-3-16-153338-9 Festeinband ca. € 70,- (November)

[eBook](#)

Helmut Zedelmaier

Werkstätten des Wissens zwischen Renaissance und Aufklärung

Welche Techniken und Methoden nutzten Gelehrte zwischen Renaissance und Aufklärung, um gesuchte Informationen zu finden? Wie haben sie ihr Wissen verwaltet und verarbeitet? Welche Kräfte und Kontexte bewirkten Veränderungen der Praktiken und Institutionen der Wissensproduktion? Helmut Zedelmaier untersucht Wissenspraktiken und zeigt, dass Wissen immer auch ein Produkt ist, dem historisch wandelbare Praktiken und Werkzeuge zugrunde liegen.

2015. Ca. 200 Seiten (Historische Wissensforschung).

ISBN 978-3-16-153807-0 fadengeheftete Broschur ca. € 45,- (November)

[eBook](#)

Transformationen des Historischen

Geschichtserfahrung und Geschichtsschreibung bei Ferdinand Gregorovius

Herausgegeben von Dominik Fugger

Lässt sich Geschichtsschreibung als Reaktion auf die individuelle Erfahrung von Geschichtlichkeit verstehen? Am Beispiel von Ferdinand Gregorovius (1821–1891) untersuchen die Beiträger dieses Bandes den Weg von dem Erlebnis der Geschichte über dessen produktive Umsetzung in wissenschaftliche Geschichtswerke bis hin zu ihrer literarischen Nachwirkung.

2015. Ca. 140 Seiten.

ISBN 978-3-16-153834-6 Leinen ca. € 40,- (Oktober)

[eBook](#)

Bodies and Affects in Market Societies

Edited by Anne Schmidt and Christoph Conrad

How are bodies and affects formed in liberal market societies? And, conversely, what roles do affects and bodies play in the genesis, stabilization and development of market societies? These are the questions examined by the authors in several insightful and theoretically ambitious case studies. The contributions concentrate on developments in Europe, the USA and Australia from the 19th century to the present.

2016. Ca. 260 Seiten.

ISBN 978-3-16-152776-0 Festeinband ca. € 55,- (Januar)

[eBook](#)



Mohr Siebeck
Tübingen
info@mohr.de
www.mohr.de

NACHWUCHSPFLEGE

Derzeit wird wieder einmal über die Lage des Nachwuchses an den Universitäten diskutiert und wieder wird nicht über das eigentliche Problem geredet, sondern so getan, als gehe es um soziale Fragen. Doch ist das im Kern unzutreffend, weil im Fall der Universitäten akademische Probleme vorrangig sind. Worum geht es? Gemessen an der Zahl verfügbarer Dauerstellen für wissenschaftlich qualifiziertes Personal gibt es zu viele (potenzielle) Bewerber. Die Anzahl der nicht auf Dauerstellen beschäftigten Menschen ist daher hoch; die Wartezeiten, bis eine Entscheidung über eine Dauerbeschäftigung endgültig getroffen ist, sind lang. Beide Befunde sind unschön, sind aber das Ergebnis von Reformen zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Nicht jede Drittmittelforschung ist sinnvoll, aber die durch sie ermöglichte Vielfalt der Wege zu einer akademischen Karriere ist begrüßenswert.

Früher (bis in die 1960er Jahre) war es üblich, Bewerber nur zur Habilitation zuzulassen, wenn eine Stelle mehr oder weniger sicher war. Die Zulassung zum Verfahren war daher so gut wie eine Stellenzusage. Das wurde als Ausdruck einer unerträglichen Ordinarienherrschaft (die ja über die Habilitation entschieden) abgelehnt, Habilitation und Karrierechancen folgerichtig seit den 1970er Jahren entkoppelt. Die Habilitation war jetzt keine Garantie für eine Hochschulkarriere mehr, sondern wurde zur Bedingung ihrer Möglichkeit, über die in Berufungsverfahren entschieden wurde. In denen stauten (und stauen) sich indes jetzt die zumeist befristet beschäftigten Privatdozenten, deren Zahl ebenso wie die der promovierten Wissenschaftler durch den Ausbau der Drittmittelforschung stark zugenommen hat.

Das derzeit so gepriesene Tenure-Verfahren, also die bedingte frühzeitige Stellenzusage, bedeutet nun de facto

eine Rückkehr in die ältere Zeit. Denn das Tenure-Verfahren würde das Nachwuchsproblem dadurch lösen, dass eine kleine Zahl von Menschen frühzeitig auserwählt, eine große Zahl von potenziellen Kandidaten aber ebenso frühzeitig von einer wissenschaftlichen Karriere ferngehalten würde. Die Drittmittelforschung (ebenfalls seit den 1970er Jahren als Mittel zur Expansion der Hochschulen vehement begrüßt) bräche schnell zusammen, da selbst bei erfolgreicher wissenschaftlicher Arbeit für die Mehrzahl der Graduierten keine realistischen Karrierechancen mehr existierten. Kurz: Mit dem Tenure-Verfahren würde schlicht die Bewerberzahl reduziert; der Rest an Auserwählten käme unter direkte Aufsicht.

Das kann man wollen, aber die Konsequenzen für das deutsche Wissenschaftssystem, insbesondere in den Geisteswissenschaften, wären verheerend. Nicht jede Drittmittelforschung

Es wird einfach dem aktuellen Nachwuchs, der gern Dauerstellen hätte, Honig ums Maul geschmiert.

ist sinnvoll, aber die durch sie ermöglichte Vielfalt der Wege zu einer akademischen Karriere ist begrüßenswert. Die Reformen der 1970er Jahre, die Habilitation und Karriere entkoppelten, waren ja durchaus sinnvoll, auch wenn sie das Risiko für die potenziellen Bewerber erhöhten. Sie beseitigten die Willkür der Stelleninhaber, ihren eigenen Nachwuchs zu kooptieren zwar nicht völlig, schufen aber wirksame Kontrollmöglichkeiten und gaben vielen jungen Forschern eine Karrierechance, auch wenn sie nicht in die »vorgeheizten Kamine« der Stelleninhaber passten.

Die derzeit offene Situation an den Hochschulen würde mit Einführung des Tenure-Verfahrens untergehen. Mit ihm würde es eine kleine begünstigte, aber wiederum sehr abhängige Gruppe von Nachwuchskandidaten geben. Für die Masse des möglichen Nachwuchses hieße es hingegen, spätestens nach dem Magisterexamen von den Universitäten Abschied zu nehmen, denn ohne Aussicht auf eine spätere akademische Beschäftigung ist die Erarbeitung einer Dissertation reine Zeitverschwendung. Um wenige zu begünstigen, würde man viele bestrafen oder doch daran hindern, zumindest eine Karriere zu versuchen. Abgesehen davon, dass die Vorstellung naiv ist, man könne frühzeitig eine sichere Aussage über die spätere akademische Leistungsfähigkeit eines Bewerbers treffen, steckt hierin auch eine gehörige Portion Bevormundung. Wer das Risiko einer akademischen Karriere auf sich nehmen möchte, weiß, worum es geht. Er kann für sich selbst entscheiden.

Ob es ratsam ist, Entscheidungen über die zukünftige wissenschaftliche

Leistungsfähigkeit einer Person so früh und so radikal zu treffen, wird von der Tenure-Lobby viel zu wenig bedacht. Es wird einfach dem aktuellen Nachwuchs, der gern Dauerstellen hätte, Honig ums Maul geschmiert. Ein Honig freilich, der manchem vermeintlichen Nutznießer noch bitter schmecken wird. Denn um in den Kreis der Auserwählten zu gelangen, werden die jungen Graduierten auf gute Beziehungen angewiesen sein. Die gelegentlich fatale Abhängigkeit der Prätendenten von den Beurteilungen derjenigen, die über ihre Dauerbeschäftigung zu entscheiden haben, wäre jedenfalls wieder da. Aber das ist nur eine der möglichen Konsequenzen.

Was machen eigentlich diejenigen, die das Tenure-Verfahren nicht erfolgreich bestehen? Was machen diejenigen, die vielleicht direkt nach Studienabschluss sich nicht sofort auf eine Doktorarbeit stürzen, sondern Umwege gehen? Was machen Quereinsteiger? Heute ist vieles möglich, was ja auch der eigentliche Grund für die Vielzahl an Nachwuchswissenschaftlern ist. Der Preis für diesen breiten Zugang in akademische Karrieren ist der hohe Anteil von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und eine lange Wartezeit. Aber immerhin entscheidet der Nachwuchs selbst, ob er die Strapazen auf sich nehmen will. Will man dies nicht, stehen andere Wege außerhalb der Universität offen. — *Werner Plumpe*



WERNER PLUMPE

Werner Plumpe habilitierte sich im Jahr 1994 an der Ruhr-Universität Bochum im Fach Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Nach einer Gastdozentur an der Keio-Universität Tokio ist er seit 1999 ordentlicher Professor an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.



Franz Steiner Verlag

Matthias Pohlig (Hg.)

Reformation

2015.

252 Seiten.

Kartoniert.

€ 24,-

ISBN 978-3-515-10925-3

Jetzt auf unserer Homepage bestellen:

www.steiner-verlag.de

Matthias Pohlig (Hg.)

Reformation

Basistexte Frühe Neuzeit – Band 2

Die Reformation gilt als tiefgreifender Einschnitt in der Geschichte Deutschlands und Europas. Doch was ist „die Reformation“? Was machte sie theologisch und religiös aus, was für soziale und kulturelle Voraussetzungen und Folgen hatte sie, wie wurde sie durch politische Akteure aufgenommen und verändert? Dieser Band enthält klassische und einflussreiche Texte der allgemein- und kirchenhistorischen Reformationsforschung der letzten 50 Jahre und will damit erstens einen Überblick über die Forschungsgeschichte geben, die auch in einer umfassenden Einleitung dargestellt wird. Zweitens dient der Band dazu, die wichtigsten reformationshistorischen Interpretationen und Kontroversen kennenzulernen. Damit bietet er Studierenden, Lehrenden und anderen Interessierten eine substantielle Einführung in die Reformationsforschung.

Aus dem Inhalt

MATTHIAS POHLIG: Einleitung | BERND MOELLER: Frömmigkeit in Deutschland um 1500 [1965] | BERND MOELLER: Stadt und Buch. Bemerkungen zur Struktur der reformatorischen Bewegung in Deutschland [1979/1991] | ROBERT W. SCRIBNER: Flugblatt und Analfabetentum. Wie kam der gemeine Mann zu reformatorischen Ideen? [1981] | HANS-JÜRGEN GOERTZ: Eine „bewegte“ Epoche. Zur Heterogenität reformatorischer Bewegungen (Erweiterte Fassung) [1994] | HORST RABE: Karl V. und die deutschen Protestanten. Wege, Ziele und Grenzen der kaiserlichen Religionspolitik [1996] | CLAUDIA ULBRICH: Frauen in der Reformation [1997] | ROBERT W. SCRIBNER: Volkskultur und Volksreligion. Zur Rezeption evangelischer Ideen [1985] | SUSAN C. KARANT-NUNN: Die Unterdrückung der religiösen Emotionen [1999] | BERNDT HAMM: Reformation als normative Zentrierung von Religion und Gesellschaft [1992] | HEINZ SCHILLING: Reformation – Umbruch oder Gipfelpunkt eines Temps des Réformes? [1998] | Nachweis der Druckorte | Auswahlbibliographie

Franz Steiner Verlag



TENURE TRACK — DIE NEUE MANNHEIMER SCHULE?

Obwohl Tenure Track in der deutschen Wissenschaftspolitik seit Jahren ein weit verbreitetes Modewort ist, ist es in Deutschland kaum wirklich umgesetzt. Ein entscheidender Grund hierfür ist die kameralistische Verwaltung deutscher Universitäten, die für jeden Professor und jede Professorin eine entsprechende haushaltsrechtliche »Stelle« braucht. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die sich auf ihrer sechsjährigen W1-Stelle bewährt haben, können also nur dann befördert werden, wenn eine entsprechende Stelle (W2 oder W3) zur Verfügung steht. Behelfsweise kann man den Tenure Track auf einer W2-Stelle beginnen lassen (so wie an der TU München), was strukturell aber unbefriedigend ist, da W2-Stellen mit der Habilitation bereits die höchste der deutschen akademischen Qualifizierungsstufen voraussetzen, also genau nicht die karrierebildende wissenschaftliche Profilierung während des Tenure Track erlauben.

Denn Tenure Track setzt als Verfahren systematisch auf Berufungen auf der Ebene der Juniorprofessur, während der die wissenschaftliche Profilierung erfolgen soll, und besetzt volle Professuren weitgehend durch interne Beförderung. Das außerhalb Deutschlands weit verbreitete Konzept bindet promovierte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine akademische Karriere anstreben, frühzeitig als selbstständige Mitglieder in die Fakultäten ein und gibt ihnen eine langfristige, allerdings nicht garantierte, Entwicklungsperspektive an der Fakultät. Dies ist insbesondere für weibliche Wissenschaftler im Blick auf die Familienplanung attraktiv.

Im deutschen kameralistischen System versucht man diesen Karriereweg manchmal dadurch nachzumachen, dass man eine Juniorprofessur genau

sechs Jahre vor dem erwarteten Freiwerden einer W3-Stelle besetzt. Dieser Weg ist zwar für die ausgewählten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im Einzelfall erfreulich, in systemischer Hinsicht allerdings unbefriedigend. Denn erstens wird ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin, je nach Ort und Fach, im Schnitt nur mit 20- bis 70-prozentiger Wahrscheinlichkeit auf eine volle Professur befördert, entweder weil er oder sie an der für die Professur erforderlichen Bestenauslese scheitert oder die Universität vor Ablauf der sechsjährigen Probezeit verlässt. Zweitens ist ein Teil der Fluktuation von W3-Professuren nicht sechs Jahre im Voraus absehbar, zum Beispiel wenn ein voller Professor einen externen Ruf annimmt. In allen solchen Fällen ist es unmöglich, bei der

*Ein echtes Tenure-Track-Modell
erfordert also eine Abkehr
vom bisherigen deutschen Berufungs-
prinzip, das Personen haushalts-
rechtlichen Stellen zuordnet.*

Besetzung der W₃-Stelle auf eine erprobte Juniorprofessorin zurück zu greifen, und man muss entweder extern berufen oder die W₃-Stelle jahrelang unbesetzt lassen (was sich Universitäten typischerweise nicht leisten können).

Eine anderer in Deutschland manchmal eingeschlagener Weg ist, volle Professuren durch die Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren unterzubesetzen und diese dann bei der Berufung bevorzugt zu berücksichtigen. Auch dieser Weg ist unbefriedigend, weil damit knappe volle Professorenstellen über viele Jahre unterbesetzt bleiben und es problematisch ist, im Mittelbau eine Zwei-Klassen-Gesellschaft entstehen zu lassen von »perspektivlosen« befristeten promovierten Mitarbeitern und wenigen »unterbesetzten« Juniorprofessoren.

Ein echtes Tenure-Track-Modell erfordert also eine Abkehr vom bisherigen deutschen Berufungsprinzip, das Personen haushaltsrechtlichen Stellen zuordnet. Die Universität Mannheim plant deshalb einen Systemwechsel nach dem Prinzip »Stelle folgt Mensch«, das Juniorprofessuren flexibel in volle Professuren umwandelt und umkehrt.

DAS MANNHEIMER MODELL

Das Prinzip »Stelle folgt Mensch« würde im Idealfall bedeuten, die professoralen Stellenkategorien W₁ bis W₃ als Einzelkategorien abzuschaffen und Professuren flexibel zu besetzen. Dies ist nicht nur beamtenrechtlich und hochschulrechtlich, sondern auch haushaltsrechtlich problematisch. Auch wenn diese Probleme in Baden-Württemberg noch nicht vollständig gelöst sind, so gibt es hier seit einem Jahr neue Möglichkeiten, einem echten Tenure Track näherzukommen.

Das Mannheimer Modell, das zurzeit dem Ministerium zur Genehmigung vorliegt, sieht dafür das Konzept der »Laufbahnprofessur« (L-Professur)

vor, die flexibel von der Berufung direkt nach der Promotion bis zur hochdotierten Professur besetzt werden kann. Eine in einem internationalen Rekrutierungsverfahren ausgewählte, promovierte Nachwuchswissenschaftlerin (oder Nachwuchswissenschaftler) wird zunächst für die Dauer von sechs Jahren auf eine L-Professur berufen. Während dieser Zeit wird ihr ein älterer Kollege der Fakultät als Mentor zugewiesen, und sie wird nach drei Jahren in der Fakultät konstruktiv begutachtet. Im Laufe des sechsten Jahres der L-Professur wird sie von einem Beförderungskomitee der Fakultät unter maßgeblicher Verwendung externer Gutachten evaluiert. Wenn das Komitee die Beförderung befürwortet und der Fakultätskonvent dies billigt, prüft ein neu einzurichtender gesamtuniversitärer Berufungsausschuss den Fall. Der Berufungsausschuss besteht aus Mitgliedern des Rektorates, des Senates und anderen Universitätsvertretern und wird vom Rektor geleitet. Stimmt der Berufungsausschuss der Berufung zu, wird sie dem Senat zur Bestätigung vorgelegt. Nach der Bestätigung ernannt der Rektor die L-Professorin auf Lebenszeit. Wird die Beförderung zur vollen Professur vom Beförderungskomitee, der Fakultät oder dem Berufungsausschuss abgelehnt, so kann die Wissenschaftlerin ein weiteres Jahr als Professorin an der Fakultät bleiben und muss spätestens nach dem siebten Jahr die Universität verlassen.

Dieses Modell bedeutet insofern einen Systemwechsel, als die im Haushaltsplan des Landes vorgegebenen Stellen im Grunde ständig flexibel geändert werden müssen: Bei der Berufung eines L-Professors auf Lebenszeit muss die unterliegende W₁-Stelle auf W₃ aufgewertet werden, während bei der Nachfolge einer ausscheidenden Lebenszeitprofessorin die unterliegende W₃-Stelle in eine W₁-Stelle als Startposition einer neuen L-Professur umgewandelt werden muss. Dieser einfache Weg wird in Baden-Württemberg noch nicht möglich sein, doch er-

Das Prinzip »Stelle folgt Mensch« würde im Idealfall bedeuten, die professoralen Stellenkategorien W₁ bis W₃ als Einzelkategorien abzuschaffen und Professuren flexibel zu besetzen.



öffnet das Staatshaushaltsgesetz 2015/16 die neue Möglichkeit, W₁-Professuren für sechs Jahre auf W₃ (auf Kosten der Universität) überzubesetzen. Damit kann die Universität das Prinzip »Mensch folgt Stelle« durchbrechen und die Besetzung von W₃-Professuren temporär flexibilisieren. Auf lange Frist bleibt es beim Stellenplan des Staatshaushalts, und die Zahl der W₃-Professuren ist vorgegeben. Aber auf kurze Frist können Professuren nach Bedarf und nicht nach Plan besetzt werden.

Das Mannheimer Modell ist durch das neue Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs mit zwei klugen, kleinen Änderungen vorbereitet worden. Erstens ist in § 48 (1) der Stellenvorbehalt bei der Berufung von Juniorprofessoren entfallen, der bisher die Universitäten verpflichtete, die W₃-Stelle zu benennen, auf die hin eine Juniorprofessur mit Tenure Track zu laufen sollte. Und zweitens erlaubt der neue § 51 (7) eine einjährige Auslauffinanzierung für Juniorprofessoren, die nicht auf eine Lebenszeitstelle übernommen werden.

Die Möglichkeit, ausscheidende Lebenszeitprofessoren wie bisher durch volle Professoren zu ersetzen, bleibt in

dem neuen System erhalten. Solche Berufungen sind insbesondere dann nötig, wenn der eigene Nachwuchs in einem Fach nicht den Anforderungen der Fakultät genügt oder wenn aus Reputationsgründen etablierte Wissenschaftler als »Leuchttürme« von außen berufen werden sollen. Jede solche Berufung verringert allerdings die Beförderungsperspektiven der eigenen Juniorprofessoren und muss deshalb gering gehalten und im Einzelfall gerechtfertigt werden.

Es sollte betont werden, dass der L-Professor bei der Berufung auf Lebenszeit keinen vollen Lehrstuhl nach deutscher Tradition erhält. Solche Lehrstühle zu schaffen, erfordert einen finanziellen Aufwand, den zumindest die Universität Mannheim nicht flexibel leisten kann und will. Tenure Track bietet eine langfristige persönliche Perspektive für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber nicht mehr. Dies ist auch der wettbewerbliche Vergleichsmaßstab, den das Ausland vorgibt. Die Ausstattung der neuen Kollegin mit Sachmitteln, Personal und anderen Ressourcen ist Verhandlungssache, hängt von der finanziellen Situation der Universität ab und kann sich auch über die Zeit

Es wird also langfristig mehr Professorinnen und Professoren geben in der Junior- oder Seniorversion und weniger abhängig beschäftigte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

verbessern. Es wird also langfristig mehr Professorinnen und Professoren geben in der Junior- oder Seniorversion und weniger abhängig beschäftigte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Auch mit dem neuen Modell wird es aber natürlich langfristig nicht deutlich mehr volle Professuren geben, so dass sich die langfristigen Aussichten von Nachwuchswissenschaftlern auf eine volle Professur nicht deutlich verbessern. Wegen der kurzfristig zur Verfügung stehenden Überbesetzungsmöglichkeit wird die Anzahl der vollen Professuren aber marginal steigen; dies wird das deutsche »Flaschenhalsproblem« von zu vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern für zu wenig volle Professuren mildern. Es wird und kann dieses Problem aber nicht lösen. Wichtiger aber ist hier das Problem der Karriereplanung. Wenn man davon ausgeht, dass die L-Professorin ihre Tätigkeit mit 28 bis 30 Jahren antritt, so hat sie mit 34 bis 36 Jahren Klarheit darüber, ob sie an der Universität eine volle Professur erhält. Dies ist im Schnitt ca. sechs Jahre früher als in der heutigen Situation in Deutschland, wo Berufungen auf die erste Lebenszeitprofessur im Schnitt mit 41 Jahren erfolgen. Diese frühere Klärung von Karrierewegen ist eine der wichtigsten Eigenschaften des neuen Berufungsmodells.

Das Gesetz und der Staatshaushalt in Baden-Württemberg erlauben eine Flexibilisierung, die die Universität Mannheim maximal ausschöpfen möchte. Das neue Modell wird auch von den Fakultäten große Flexibilität verlangen, denn die Sechsjahresfrist

für Überbesetzungen ist gerade in kleinen Fächern viel zu knapp für einen Nachbesetzungsrhythmus, der alle Fachstrukturen unverändert lässt. Aber wenn sie dies wollen, werden die Fakultäten nun zumindest die Möglichkeit haben, Nachwuchswissenschaftler mit einem attraktiveren Karrieremodell anzuziehen. — Ernst-Ludwig von Thadden



ERNST-LUDWIG VON THADDEN

Ernst-Ludwig von Thadden habilitierte sich 1995 an der Universität Basel und erhielt im selben Jahr einen Ruf an die Université de Lausanne auf einen Lehrstuhl für Wirtschaftswissenschaften. Seit 2004 ist er Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Mannheim; seit 2012 übt er das Amt des Rektors der Universität Mannheim aus.

Ein Interview mit Andreas Ranft

DER NACHWUCHS AUS SICHT DER MITTELALTERLICHEN GESCHICHTE

Lieber Herr Ranft, bitte geben Sie uns einen kurzen Einblick in den Beginn Ihrer akademischen Karriere. Welche Schwerpunkte haben Sie in Ihrem Studium gesetzt?

Mein Studium war nicht mit einem bestimmten Berufsziel verbunden geschweige denn mit der Idee, Professor zu werden. Ich wollte mich bilden und fühlte mich an der Universität vom Curriculumszwang der Schule endlich entbunden und empfand die Universität als Hort geistiger Freiheit und selbstbestimmten Lernens und Lebens – das habe ich weidlich genutzt und genossen, indem ich vieles andere und nicht nur Geschichte studierte. Ich fühlte mich darin gegenüber denen, die gleich nach der Schule in die berufsbildende Arbeitswelt eintauchten, sehr privilegiert. Dass die Studienzeit mit dem kalten Sachzwang zu einer konkreten Berufswahl enden würde und ich allein dafür Verantwortung zu tragen hatte, war mir allerdings klar. Darüber hinaus war für mich als noch an der Schule politisch infiziertem Nach-68er die Studienzeit auch Ort hochschulpolitischen Engagements und kritischer Auseinandersetzung mit der Universität, was mir neben der Wissenschaft selbst auch die komplexe Verankerung dieser Institution in Staat und Gesellschaft nahegebracht hat und die Erschütterung angesichts vielfältigen Versagens der Politik auf diesem Feld.

Wann haben Sie entschieden, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben?

Dass mein Weg am Ende dann in die Wissenschaft geführt hat und sich damit die Option auf eine Professur eröffnete, ist glücklichen Umständen zu verdanken. Mit fortschreitender wissenschaftlicher Qualifikation führte der Weg zudem in eine Alternativlosigkeit, denn spätestens als habilitierter Historiker galt man für vieles andere als »überqualifiziert«. Die glücklichen Umstände waren das Zutrauen und Vertrauen meiner akademischen Lehrer, die mich herausforderten und mir durch ihre Arbeit eine Vorstellung davon vermittelten, wie erfüllend eine so vielschichtige Aufgabe als Professor sein kann. Da ich wie gesagt nicht mit dem »Karriereziel Professor« an die Universität ging (diejenigen, die das schon früh und spätestens mit der Promotion als Ziel verkündeten, haben wir eigentlich nicht so recht ernst genommen und beschmunzelt), habe ich lange Zeit auch keinen Verantwortungsanspruch der Universität mir gegenüber im Blick auf eine berufliche Karriere gesehen.

Sie schildern Ihren Karriereweg zwar nicht als unbedingt von Anfang bis Ende durchgeplant, aber dennoch als relativ geradeaus führend. Welche Hürden mussten Sie nehmen?

Was ich als wissenschaftlicher Oberassistent und Vater zweier Kinder vielleicht nicht als Hürde empfunden, aber

Dass mein Weg am Ende dann in die Wissenschaft geführt hat und sich damit die Option auf eine Professur eröffnete, ist glücklichen Umständen zu verdanken.

bedauert und zähneknirschend hingenommen habe, waren die beinharten Befristungsregelungen, die destruktiv gegenüber individuellen Herausforderungen bei der Planung und Handhabung von Familie und Beruf wirkten und gegen die anzukämpfen Kraft gekostet hat. Hier haben mich auch Freundschaften und die Familie »getragen«. Mit dem technischen Begriff »Karriereprozess«, den zu begleiten und betreuen Kollegen, Vorgesetzte und die Universität aufgefordert sein sollten (so verstehe ich Ihre Frage), hätte ich damals nichts anzufangen gewusst. Vielmehr erwartete ich von meinen akademischen Lehrern und kritischen Freunden, dass sie mir gegenüber meine wissenschaftliche Arbeit betreffend stets reinen Wein einschenkten, damit ich bei meinem Weg in den Beruf hinsichtlich zu treffender Entscheidungen Herr des Verfahrens bleiben und nicht in Selbstüberschätzung blind für mögliche Sackgassen an der Universität werden würde. Meinen ersten glücklichen Ruf an eine Universität als Professor habe ich dann als Beglaubigung meiner spät selbstbewusst empfundenen »Berufung« verstanden. Aber es hätte auch ganz anders kommen können; einen Anspruch auf eine Professur habe ich nie erhoben.

Wie schätzen Sie die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses heute allgemein ein?

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Geisteswissenschaften ist in mancher Hinsicht schwerer geworden, was die Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere jedenfalls im engeren Sinne betrifft, denn in der Tat krankt die Universität an einer disproportionalen Stellenstruktur insbesondere dann, wenn man die politisch gewollte hohe Zahl von Promovenden in Graduiertenkollegs, Clustern, SFBs, Forschergruppen mit ihren zusätzlichen Postdoc-Programmen bedenkt, um nur einige der wichtigsten Förderformate zu nennen, die selbstverständlich Qualifikations-

druck in Richtung Habilitation und Professur erzeugen und entsprechende Karriereerwartungen der Betroffenen schüren. Diejenigen, die über die klassischen Assistenten- bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ihren Weg zu gehen versuchen, sind dabei gefühlt wohl sogar in der Minderzahl.

Würden Sie dies auch in Ihrer eigenen Teildisziplin so sehen?

Bezogen auf die Epoche des Mittelalters als eines Teilfaches der Geschichtswissenschaft erkenne ich kaum Abweichungen vom allgemein beklagten Trend; allerdings mache ich die Erfahrung, dass unter Einbeziehung auch außeruniversitärer Forschungs- und Bildungseinrichtungen Mediävisten mit ihrem nach wie vor sehr spezifischen Qualifikationsprofil – jedenfalls diejenigen, die im Fach früh schon als Studierende herausstechen – immer noch ihren Weg machen. Ich kenne nur ganz wenige, die keinen Einstieg in einen sicheren – in weitestem Sinne – geisteswissenschaftlichen Beruf gefunden haben.

Wie schätzen Sie die Möglichkeiten und Unmöglichkeiten der heutigen Studienbedingungen ein?

Mit den heute durchgetakteten modularisierten Studiengängen im Rahmen von BA- und MA-Programmen lässt sich nicht mehr so studieren, wie meine Generation noch das Privileg hatte. Das bedauere ich, obgleich damit natürlich mehr Selbstverantwortung und Eigendisziplin gefordert war und immer wieder Unsicherheit über den (Leistungs-)Status im Studium im Blick auf den Studienabschluss zu überstehen war. Was damals weithin gefehlt hat, war eine in diesem Zusammenhang immer wieder geforderte verbindliche Verantwortung der Lehrenden für eine adäquate Beratung und Betreuung der Studierenden. Nicht zuletzt dieses Defizit hat dann zur heute mehr denn je beklagten Studienreform geführt. Ob die damit verbundenen Ziele erreicht wurden, wage ich zu be-

Ich kenne nur ganz wenige, die keinen Einstieg in einen sicheren – in weitestem Sinne – geisteswissenschaftlichen Beruf gefunden haben.

zweifeln. Das liegt nicht zuletzt daran, dass der Staat seine Universitätsreformen stets als Nullsummenspiel begriffen hat und die seit den 1970er Jahren sogenannte Überlastlüge bei weiter wachsenden Studierendenzahlen bis heute weitertreibt.

Studierende sind die eine Seite, das wissenschaftliche Personal die andere. An welchen »Schrauben« könnte die Politik drehen, um bessere Bedingungen zu erreichen?

Die eben beschriebenen Studienbedingungen hängen eng mit der prekären Stellensituation an den Universitäten zusammen. Eindeutige Lösungen des Problems als Patentrezept sehe ich nicht. Die Juniorprofessur, wie sie einmal angedacht war, ist aus bekannten Gründen gescheitert. Auch die Idee der Heisenberg-Professur scheint mir nicht der Königsweg zu sein, sollte aber unbedingt als Chance zur Lösung besonderer Fälle erhalten bleiben. Der Vorschlag der Jungen Akademie, der sich vornehmlich am System der vereinigten Staaten orientiert, hat manches für sich, blendet aber aus, dass wir es dort mit einer ganz anders aufgestellten und hierarchisierten Universitätslandschaft zu tun haben, die ich mir für Deutschland nicht vorstellen kann; man sollte aber weiter in diese Richtung nachdenken. Drängender und viel wichtiger, um die prekären Nöte der Universitäten anzupacken, wäre die auf die heutigen Verhältnisse angepasste Einlösung des jahrzehntelangen Überlastversprechens der Politik, das heißt eine deutliche und dauerhafte Verbesserung der Grundausstattung, bei deren Umsetzung auch das Verhältnis von Dauer- und Befristungs-

stellen neu justiert werden könnte. Einhergehen müsste diese Maßnahme mit einer Neuformulierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, das den Universitäten mehr Flexibilität bei der Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses erlaubte, ohne damit in die Falle massiver Einklagungswellen zu tappen. Denn Letzteres würde der nachfolgenden Generation die Chance auf wissenschaftliche Nachwuchsstellen verbauen.

Vielen Dank!



ANDREAS RANFT

Andreas Ranft habilitierte sich an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel 1991 im Fach Mittlere und Neuere Geschichte. Nach Lehrstuhlvertretungen an der HU Berlin, Greifswald und Köln wurde er 1999 auf die Professur für Geschichte des Mittelalters am Institut für Geschichte der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg berufen.

AUF DEM WEG ZUM HISTORIKERTAG 2016!

Für den Historikertag 2016 hat die Hamburger Agentur Bureau-K ein eigenes Corporate Design entwickelt und eine einprägsame Wort-Bild-Marke zum Leitthema des Kongresses »Glaubensfragen« ausgearbeitet: Das zentrale Motiv bilden Pfeile, die auf verschiedene Möglichkeiten und Pfade des Erkenntnisgewinns verweisen. Die Pfeile tauchen in den einzelnen Anwendungen in unterschiedlichen Formen auf.



Das Partnerland des 51. Deutschen Historikertages 2016 ist Indien. Mit dieser Wahl möchte der Historikertag einen Impuls zur Anbahnung und Festigung der internationalen akademischen Beziehungen im Bereich der Geisteswissenschaften geben. Abseits von den gefestigten wirtschaftlichen Beziehungen, forcieren sowohl Indien als auch Europa in der jüngsten Vergangenheit die kulturellen und wissenschaftlichen Verbindungen. Ausdruck der speziell in Hamburg vorangetriebenen allgemeinen Bemühungen um den Austausch mit dem vielfältigen und aufstrebendem Land Indien ist die »India Week«, die im November 2015 ausgerichtet wird und in der Unternehmen sowie kulturelle und wissenschaftliche Einrichtungen ihre Arbeit und Projekte vorstellen. Der Fachbereich Geschichte der Universität Hamburg beteiligt sich mit einer Vortragsveranstaltung zum Thema frühneuzeitlicher europäischer Aktivitäten im Indischen Ozean (→ www.indiaweek.hamburg.de), die auch auf den Historikertag 2016 hinweisen soll.

Hamburg erfährt in den letzten Jahren nicht zuletzt aufgrund des städtebaulichen und architektonischen Megaprojekts der HafenCity einen atemberaubenden Aufstieg als touristischer Anziehungspunkt. Jüngst ist die Speicherstadt in den Rang des Weltkulturerbes erhoben worden. Das historische Erbe spielt in solchen Prozessen als Standortfaktor, aber auch als städteplanerisches und denkmalpflegerisches Problem unterschiedliche Rollen. Im kulturellen und wissenschaftlichen Begleitprogramm des Historikertages sollen unter anderem Licht- und Schattenseiten der Stadtentwicklung thematisiert werden.

Informationen über die weiteren Planungen des Historikertages 2016 finden Sie ab Ende Oktober auf der im neuen Corporate Design gestalteten Homepage des Hamburger Historikertages unter → www.historikertag.de.

Gerne möchten wir Sie auch noch auf die bis zum 15. Dezember 2015 laufende Ausschreibung für eine Posterbewerbung im Rahmen des Doktorandenforums auf dem Historikertag hinweisen (→ <http://www.historikerverband.de/historikertag/51-deutscher-historikertag-2016/doktorandenforum.html>).

Damit verbleiben wir mit besten Grüßen aus der Universität Hamburg!



Markus Friedrich
*Sprecher
des Ortskomitees
des 51. Deutschen
Historikertages*



Monica Rütters
*Sprecherin
des Ortskomitees
des 51. Deutschen
Historikertages*



Alexandra Köhring
Geschäftsführerin

MEDIENQUELLEN IN FORSCHUNG UND LEHRE: BEFUNDE EINES NEUEN RECHTSGUTACHTENS

Viele Historikerinnen und Historiker sowie Geschichtslehrerinnen und Geschichtslehrer nutzen Medienquellen: Sie zeigen etwa Filmausschnitte in der Lehre, sie analysieren in Publikationen Radio- oder Fernsehbeiträge oder sammeln in Mediatheken Mitschnitte für die Forschung und den Unterricht. Dabei können sie leicht Gefahr laufen, mit dem Urheberrecht in Konflikt zu geraten; denn selbst für Experten und Expertinnen sind die komplizierten rechtlichen Bestimmungen kaum durchschaubar. Die Digitalisierung von Medienquellen hat diese Situation zusätzlich verschärft. Ist es etwa zulässig, in der Lehre einen Ausschnitt eines historischen Filmes, der bei »YouTube« abrufbar ist, zu zeigen? Und in welcher Form dürfen Bilder oder Filmausschnitte in wissenschaftlichen Publikationen verwendet werden?

Angesichts dieser großen Unsicherheiten hat der vhd einen Unterausschuss »Audiovisuelle Quellen« eingesetzt, um derartige Fragen zu klären und für eine bessere Archivierung und Zugänglichkeit von Film- und Rundfunkquellen einzutreten. Aus dieser Initiative heraus hat der vhd zudem gemeinsam mit der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) bei der Berliner Kanzlei iRights.Law ein Gutachten in Auftrag gegeben, das die bestehenden Regelungen und die Rechtsprechung für den Bildungs- und Forschungsbereich zusammenträgt und anschaulich kommentiert. Dies soll im Alltag von Forschung und Lehre helfen, sich zu orientieren und juristische Risiken zu vermeiden. Das Gutachten der Anwälte Paul Klimpel und Eva-Marie König liegt seit August 2015 vor und kann auf der Homepage des vhd eingesehen werden.

GENERELLE SCHUTZRECHTE

Grundsätzlich zeigt das Gutachten, wie unklar die Rechtslage ist. Sie wurde kaum an das digitale Zeitalter angepasst und setzt der Mediennutzung in Forschung und Lehre enge Grenzen. Kompliziert ist sie insbesondere, weil audiovisuelle Medien kollaborativ erstellte Produkte sind. Prinzipiell entscheidet in Deutschland der Urheber allein darüber, wie sein Werk vervielfältigt, verbreitet, ausgestellt oder öffentlich wiedergegeben werden darf. Auch nach seinem Tod unterliegt das Werk den urheberrechtlichen Bestimmungen, da diese es den Erben ermöglichen, die Interessen des Urhebers bzw. der Urheber auch nach dem Ableben für 70 Jahre wahrzunehmen.

Doch es entstehen sogar vergütungswürdige Leistungsschutzrechte für

Prinzipiell entscheidet in Deutschland der Urheber allein darüber, wie sein Werk vervielfältigt, verbreitet, ausgestellt oder öffentlich wiedergegeben werden darf.

Bild- und Tonaufnahmen, wenn ein Werk als »Laufbild« eingestuft wird und deshalb als solches nicht als urheberrechtlich schützenswert gilt. Im Gutachten werden als Beispiele ungeschnittene Nachrichtenbeiträge, Übertragungen von Sportereignissen, Aufnahmen von Theateraufführungen und naturwissenschaftlichen oder technischen Vorgängen, aber auch Live-Übertragungen von Konzerten, Computerspiele oder Bildfolgen auf Internetseiten genannt. Inhaber von Leistungsschutzrechten können beispielsweise Einzelpersonen sein wie Kameraleute, Schauspieler, Musiker oder Tänzer, aber auch Institutionen, also juristische Personen wie Sendeunternehmen oder Produktionsfirmen. Die Schutzfrist gilt hier 50 Jahre nach der Veröffentlichung, im Falle von Tonaufnahmen beträgt sie in der Regel 70 Jahre.

Zudem sind Persönlichkeitsschutzrechte bei personenbezogenen Angaben zu berücksichtigen. Dies ist insbesondere bei journalistischen Beiträgen, Dokumentarfilmen oder automatisierten Aufnahmen der Fall, aber vor allem auch bei von Privatpersonen angefertigten Aufnahmen, auch auf Online-Portalen.

Die strengen Vorschriften des Urheberrechts werden jedoch durch Ausnahmeregelungen begrenzt. Im Vordergrund stehen dabei die schutzwürdigen Belange der Allgemeinheit, wozu auch die Wissenschaft und Bildungsarbeit zählen. Sie können sich aber nicht auf eine allgemeine Bestimmung zur freien Nutzung von urheberrechtlich geschützten Werken berufen, sondern müssen sich an ein Geflecht aus komplizierten Einzelbestimmungen halten.

SICHTEN UND VERVIELFÄLTIGEN

Die Sichtung von audiovisuellen Quellen unterliegt den jeweiligen Bestimmungen der betreffenden Archive und

Sammlungseinrichtungen. Handelt es sich um öffentlich zugängliche Bibliotheken bzw. Mediatheken, Museen und Archive, die keine kommerziellen Zwecke verfolgen, dürfen diese gemeinnützigen Gedächtnisorganisationen in ihren Räumlichkeiten an elektronischen Sichtungsplätzen Zugang zu audiovisuellen Werken gewähren. Nicht zulässig ist aber die Bereitstellung über das Internet oder der Verleih von selbst angefertigten Kopien. Grundsätzlich ist für die Bereitstellung eine Vergütung an die zuständigen Verwertungsgesellschaften zu zahlen.

Wie das Gutachten ausführt, ist in diesem Rahmen ausschließlich eine Nutzung zu Forschungszwecken und privaten Studien zulässig, wenngleich eine Überprüfung der tatsächlichen Nutzungsmotive als schwer umsetzbar und deshalb als unwahrscheinlich bewertet wird. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zugänglichkeit audiovisueller Quellen für die wissenschaftliche Nutzung wird dadurch aber nicht begründet. Die Sichtung von audiovisuellen Überlieferungen in den Archiven von Sendeunternehmen beispielsweise wird bisweilen verwehrt, teilweise mit Verweis auf das Medienprivileg zum Schutz von Persönlichkeitsrechten.

Sofern wissenschaftliche Nutzer bereits Zugriff auf audiovisuelle Werke haben, können sie diese in der Regel für den eigenen wissenschaftlichen Gebrauch vervielfältigen.

ZITIEREN

Mit dem sogenannten Zitatrecht hat der Gesetzgeber eine Ausnahme eingeführt, die es gestattet, Bilder, Filmausschnitte oder andere audiovisuelle Materialien in eigene Werke zu integrieren, ohne dafür um Erlaubnis zu fragen oder eine Vergütung zu zahlen. Das Gutachten macht deutlich, dass das Zitieren an kein bestimmtes Medium (analog/digital) und keine bestimmte Ausdrucksform gebunden ist. So gibt es auch keine festen Grenzen

dafür, welchen Umfang (Größe, Spieldauer, Auflösung oder Zeichenzahl) ein Zitat konkret haben darf.

Die Autoren weisen aber darauf hin, wie streng die Bedingungen für das Zitieren sind: Ein Zitat ist nur dann zulässig, wenn es als Beleg für eine bestimmte Aussage in einem neuen Werk dient. Handelt es sich hingegen um eine reine Illustration, kommt die Ausnahmeregelung nicht zur Anwendung und der Abdruck ist zustimmungs- und lizenzpflichtig. Außerdem darf das Zitat nur den Umfang haben, der auch notwendig ist, um die darauf bezogene Aussage zu untermauern, und es muss zum neu entstehenden Werk in einem angemessenen Verhältnis stehen. Dann ist es auch zulässig, dass größere Werkteile oder sogar vollständige Werke wie beispielsweise Fotos (zum Beispiel Stills, Screenshots) oder aber ein Film in kompletter Länge übernommen werden. Allerdings sind bei solchen »Großzitat« die Anforderungen an die eigenständige kommentierende Auseinandersetzung mit dem zitierten Werk besonders groß.

VORFÜHREN IN DER LEHRE

In der Lehre werden häufig audiovisuelle Quellen vorgeführt. Das Gutachten weist darauf hin, dass es Wissenschaftlern grundsätzlich nicht erlaubt ist, Filme ohne weiteres *öffentlich* vorzuführen. Dagegen ist eine Veranschaulichung im Unterricht und für wissenschaftliche Forschungszwecke erlaubt. Entscheidend sei hierbei der öffentliche bzw. nichtöffentliche Charakter einer Lehrveranstaltung: Eine öffentliche Wiedergabe von Filmwerken ist als ausschließliches Recht dem Urheber bzw. dem jeweiligen Rechteinhaber vorbehalten. Begründet wird dies damit, dass eine Filmvorführung für den Rechteinhaber von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sei und es wiederum für den Vorführenden zumutbar sei, eine Erlaubnis des Rechte-

inhabers einzuholen und eine entsprechende Vergütung zu entrichten. Allerdings sind Vorführungen eines Films auf DVD, Videokassette etc. von Fernsehausstrahlungen zu unterscheiden (zum Beispiel als privater Mitschnitt oder als Archivkopie). Letztere dürfen ohne die Einwilligung der Rechteinhaber öffentlich wiedergegeben werden, wenn die Wiedergabe keinem Erwerbszweck des Veranstalters dient, die Teilnehmer ohne Entgelt zugelassen werden und eine angemessene Vergütung an die Verwertungsgesellschaft(en) gezahlt wird.

In einem nicht öffentlichen Rahmen dürfen dagegen grundsätzlich immer kleine Teile bzw. Ausschnitte aus Filmen ohne die Zustimmung der Rechteinhaber und ohne eine Vergütung gezeigt werden. Die Rechtsprechung hat bislang keine konkreten Richtwerte bestimmt, wie ein »kleiner Teil« eines audiovisuellen Werkes zu bestimmen sei. Das Gutachten verweist auf die nicht abgeschlossene juristische Fachdiskussion, bei der beispielsweise eine Sequenz als angemessen langer bzw. kurzer Ausschnitt bewertet wird. Als weiterer Richtwert wird eine Beschränkung auf zwölf Prozent des Werkes, bei Filmen maximal fünf Minuten in Anlehnung an den Vertrag zwischen den Ländern und den Verwertungsgesellschaften für die Nutzung an Schulen vorgeschlagen

Wann eine Lehrveranstaltung und damit die Wiedergabe öffentlich ist und wann nicht, ist rechtlich nicht abschließend geklärt. Das Gutachten nennt als Orientierung die folgenden Merkmale für eine öffentliche Wiedergabe: erstens wenn sie für eine Mehrzahl von Personen bestimmt ist, zweitens der Kreis dieser Personen nicht bestimmt abgegrenzt ist und drittens die Personen nicht untereinander oder mit dem Veranstalter durch persönliche Beziehungen miteinander verbunden sind. Als öffentliche Wiedergabe könnten damit wissenschaftliche Vorträge sowie öffentliche Vorlesungen an Hochschulen gelten. Um nicht

Ein Zitat ist nur dann zulässig, wenn es als Beleg für eine bestimmte Aussage in einem neuen Werk dient.

öffentliche Wiedergaben dürfte es sich dagegen bei den meisten Seminaren und Projektgruppen an Hochschulen, aber auch bei Schulklassen handeln, da hier erstens der Zugang zur Lehrveranstaltung reglementiert ist und zweitens von einer persönlichen Beziehung der Teilnehmer untereinander sowie zum Lehrenden ausgegangen werden kann. Bei wissenschaftlichen Ausstellungen wiederum ist stets eine Lizenz einzuholen. Begründet wird dieser Ausschluss damit, dass im Rahmen einer Ausstellung ein Personenkreis adressiert wird, dessen Größe und Nutzungsmotive unbekannt sind. Allenfalls kann auch hier unter den oben genannten engen Bedingungen mit dem Zitatrecht operiert werden. Prinzipiell unzulässig ist die öffentliche Vorführung von rechtswidrigen Kopien, wie sie beispielsweise auf Internetportalen zu finden sind. Während das Betrachten eines Videostreams am heimischen Computer nicht als Urheberrechtsverletzung zu werten ist,

kommt bei einer öffentlichen Wiedergabe eine Haftung auf Unterlassen und im Einzelfall auch auf Schadensersatz grundsätzlich in Betracht. In der Regel unproblematisch ist dagegen die Vorführung nicht lizenzierter Inhalte in nicht öffentlichen Veranstaltungen als Stream, etwa über YouTube.

ZUGÄNGLICH MACHEN FÜR LEHRE UND FORSCHUNG

Die Bereitstellung von audiovisuellen Quellen über E-Learning-Plattformen ist grundsätzlich vergütungspflichtig (über die Verwertungsgesellschaften). Dies entfällt nur, wenn die Werke oder Werkteile ausschließlich und zielgerichtet zu Lehrzwecken eingesetzt werden, beispielsweise zur weiteren Vertiefung des Lehrstoffes. Ohne Lizenz dürfen zudem nur kleine Teile von Werken zugänglich gemacht werden, und der Zugriff muss auf Lehrende und einen klar eingrenzenden Kreis von Lernenden der jeweiligen Veranstaltung limitiert sein.

Auch für Prüfungen dürfen Schulen und Hochschulen audiovisuelle Quellen vervielfältigen und zugänglich machen, da Prüfungsinhalte nicht im Vorwege kommuniziert oder distribuiert werden können. Dies legt bereits nahe, dass der Gesetzgeber hier vornehmlich Studienabschnittsprüfungen wie Klausuren, Zwischenprüfungen oder Examen im Sinn hatte, weniger jedoch Haus- oder Seminararbeiten. Rechtlich unstrittig ist dagegen die Verbreitung von Links zu Online-Angeboten, da es sich hierbei nicht um die geschützten Werke selbst handelt, sondern nur um Verweise darauf. Unproblematisch sind solche Links vor allem dann, wenn sie auf Online-Plattformen wie YouTube oder Archive.org verweisen, die nicht einschlägig für illegale Angebote bekannt sind.

Wird, wie an vielen Hochschulen üblich, eine eigens geschaffene Abteilung wie beispielsweise eine Mediathek



FRANK BÖSCH

Frank Bösch ist seit 2011 Leiter des Zentrums für Zeithistorische Forschung in Potsdam und seit 2013 Leiter des Unterausschusses »Audiovisuelle Quellen« im VHD.



CHRISTOPH CLASSEN

Christoph Classen ist seit 2009 Projektleiter der Abteilung »Zeitgeschichte der Medien- und Informationsgesellschaft« am Zentrum für Zeithistorische Forschung in Potsdam.



LEIF KRAMP

Leif Kramp ist seit 2011 Forschungskordinator des Zentrums für Medien-, Kommunikations- und Informationsforschung (ZeMKI) der Universität Bremen.

mit der Sammlung und Zugänglichmachung von audiovisuellen Quellen beauftragt, ist dies unter verschiedenen Gesichtspunkten rechtlich problematisch. Obwohl es zulässig ist, Dritte mit der Vervielfältigung eines urheberrechtlich geschützten Werkes zu betrauen (beispielsweise mit der Aufzeichnung einer Fernsehsendung), ist es den Dritten nicht ohne Weiteres gestattet, diese Kopie anderen Personen als dem auftraggebenden Wissenschaftler selbst zugänglich zu machen. Insofern handeln Mediatheken an Hochschulen, in denen audiovisuelle Quellen der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden, also die Nutzung nicht verbindlich und differenziert kontrolliert wird, aus Sicht der Gutachter rechtswidrig, wenn sie ohne Zustimmung der Rechteinhaber ihre Bestände digitalisieren, Fernsehsendungen aufzeichnen und Online-Inhalte speichern, um sie einem nicht abgegrenzten Kreis an Personen zugänglich zu machen. Allerdings ist der Verleih von Videos, DVDs etc., die in der Europäischen Union rechtmäßig auf dem Markt erschienen sind, zustimmungsfrei möglich und von der sogenannten Bibliothekstantieme abgedeckt, sofern die Mediathek zur jeweiligen Hochschulbibliothek gehört.

RECHTLICHES RESTRISIKO

Das Gutachten offenbart besorgniserregende Grundprobleme des Urheberrechts: Für die Wissenschaften gibt es keine hinreichende Sicherheit, nicht wegen Verstößen gegen das Urheberrecht belangt zu werden. Die Formulierungen der gesetzlichen Schrankenbestimmungen, die der Wissenschaft und Bildungsarbeit eigentlich entgegenkommen sollen, sind schlichtweg zu vage. Selbst mit dem Erwerb einer Lizenz, so die Gutachter, bestehe die Unsicherheit, ob der Lizenzgeber die nötigen Nutzungsrechte auch tatsächlich übertragen könne. Nicht einmal wenn der Urheber selbst Nutzungs-

rechte einräume, könne sicher davon ausgegangen werden, dass er dazu beauftragt sei, da audiovisuelle Medien häufig eine lange Rechtekette von Lizenzen und Unterlizenzen hätten. Bei urheberrechtlich geschützten Werken gebe es zudem, anders als beim Erwerb von körperlichen Gegenständen, keinen »gutgläubigen Erwerb«, der den Käufer schützt.

Insofern ist eine aktive Risikoabwägung nötig: Im Zweifelsfall muss glaubhaft gemacht werden können, dass der Umfang eines Zitats angemessen, eine Ausschnittswiedergabe für die Lehre wesentlich oder die Empfehlung eines Links zu einem illegalen Online-Angebot ohne Kenntnis der Rechtswidrigkeit gegeben wurde. Häufig ist die Bestimmung der rechtlichen Zulässigkeit einer wissenschaftlichen Nutzung von audiovisuellen Quellen eine Bemessungsfrage, worin ein Großteil der Unsicherheit von Nutzungsinteressenten in Forschung und Lehre begründet sein dürfte.

Die Gutachter versuchen die wissenschaftliche Nutzerklientel jedoch auch zu beruhigen: Die Strafbarkeit von Urheberrechtsverletzungen sei für den wissenschaftlichen Alltag von nur geringer Relevanz. Da sich die Strafandrohung in diesem Rechtsbereich schwerpunktmäßig auf den Kampf gegen die Filmpiraterie konzentriere, also gegen eine profitorientierte, unlicenzierte Verbreitung von audiovisuellen Werken, sei eine staatsanwaltliche Verfolgung unwahrscheinlich. Von größerer Relevanz als die strafrechtliche Dimension sind im Zweifel die zivilrechtlichen Konsequenzen, namentlich die Ansprüche von Rechteinhabern.

Das Gutachten zeigt auch mit Blick auf die rechtliche Situation und den juristischen Diskurs in den USA, dass die Gesetzgebung in Deutschland mit seiner starken Stellung eines – individuell gedachten – Urhebers im internationalen Vergleich deutlich unflexibler ist und dadurch schwerfälliger auf die Veränderungen der technischen

Möglichkeiten eingehen kann. Zudem hat sich die Anpassung des Urheberrechts an das digitale Zeitalter auf europäischer Ebene bisher vor allem an den ökonomischen Interessen von Rechteinhabern und -verwertern orientiert. Aus Sicht der Gutachter sind die Schrankenbestimmungen des Urheberrechts in Deutschland in ihrer »kompliziert anmutenden« Form nicht mehr adäquat, weshalb es zu einem Auseinanderfallen von Recht und Praxis komme, was erhebliche Auswirkungen auf den Umgang mit medialen Quellenbeständen habe. Diese Situation könnte durch die Einführung einer allgemeinen Bildungs- und Wissenschaftsschranke aufgelöst werden, in der die komplizierten, in sich wenig konsistenten Einzelregelungen zusammengefasst werden. Darüber hinaus wird es aber auch gemeinsamer Lösungen auf europäischer Ebene bedürfen, um langfristig ein Urheberrecht auf der Höhe der Zeit zu schaffen, das die Verwendung von audiovisuellen Quellen in Wissenschaft und Bildungsarbeit nicht unnötig behindert, sondern vielmehr die geistige Auseinandersetzung mit ihnen nachdrücklich befördert. — Frank Bösch, Christoph Classen, Leif Kramp

Das vollständige Gutachten kann kostenlos auf der Website des VHD abgerufen werden:

→ <http://www.historikerverband.de/verband/stellungnahmen/verwendung-av-quellen.html>

HISTORIKER ALLER KONTINENTE TREFFEN SICH ZUM WELTHISTORIKERTAG IN JINAN

Israel Olu Osokoya und Bandele Oladejo Okunnuga von der Universität Ibadan/Nigeria waren zum zweiten Mal auf dem Treffen des Conseil International des Sciences Historiques (CISH), das als 22. Congrès International des Sciences Historiques («Welthistorikertag») vom 23. bis 29. August 2015 in Jinan (Prov. Shandong, China) stattfand. Sie sprachen im Rahmen der International Society for History Didactics, die mit einer Sektion vertreten war. In ihrem Vortrag ging es um die Traditionen und Konventionen, die die Universitätsausbildung von Frauen im subsaharischen Afrika benachteiligt. Mit ihnen diskutierten sieben andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, unter anderem aus Shanghai, Nowosibirsk, Anyang, Toronto und Augsburg. Wie diese beiden haben über 2000 Historiker und Historikerinnen aller Epochen und aus fünf Kontinenten nach Jinan 400 Kilometer südlich von Peking gefunden. »History Olympics« wurde die Konferenz im China Daily genannt.

Der 22. Welthistorikertag stand unter dem Motto »Historicizing Emotions – Revolutions in World History: Comparisons and Connections – and the Digital Turn in History«. Jedem dieser *Major Themes* war ein ganzer Tag gewidmet. Die jeweils zwölf Kurzvorträge, die sich über Vormittag und Nachmittag verteilten, boten einer höchst international zusammengesetzten Zuhörerschaft Gelegenheit, historisch-kulturell vergleichend und in der Langzeitperspektive Revolutionen, die neuesten Themen der Emotionsforschung sowie Zukunftsfragen digital unterstützter historischer Forschung zu diskutieren und neue digitale Plattformen kennenzulernen. Zusätzlich erschien in den insgesamt 92 Sektionen eine Vielzahl von Spezialthemen, die die International Affiliated Organizations (IAOs) und Inter-

nen Kommissionen (ICs) des CISH in den Weltkongress einspeisten. Das Profil der Sektionen war sowohl thematisch als auch methodisch breitgestreut: Sklaverei und technologischer Fortschritt, Sport und christlicher Unterricht, Kulturerbe und Oral History, Abtreibung und Mädchengeschichte wurden ebenso diskutiert wie die Geschichte einzelner Regionen in ihrem globalen Zusammenhang. Der Schwerpunkt lag auf der Geschichte des 19. bis 21. Jahrhunderts, doch auch die älteren Epochen waren mit einzelnen Vorträgen und Sektionen vertreten. Der neu gewählte Präsident, Andrea Giardina von der Universität Pisa, ist Althistoriker. »Es ist wichtig, dass im CISH deutlich wird, dass auch die alten Epochen zur Geschichtswissenschaft gehören«, betonte er in einem persönlichen Gespräch.



In ihrer Eröffnungsrede erinnerte die amtierende Präsidentin des CISH, Marjatta Hietala von der Universität Tampere (Finnland), an die Geschichte des CISH: 1926 wurde es auf Initiative unter anderem Henri Pirennes gegründet, nachdem sich schon seit 1898 Historiker in zumeist fünfjährigen Abständen auf internationalen Historikertagen in Den Haag (1898), Paris (1900), Rom (1903), Berlin (1908) und London (1913) getroffen hatten und neben Historikern aus europäischen Ländern Fachvertreter unter anderem aus dem Iran, Japan, Argentinien, Chile, der Dominikanischen Republik, Mexiko, Kuba und den USA vereinigt hatten. Das 1918 in Sankt Petersburg geplante Treffen wurde aus politischen Gründen kurzfristig abgesagt. 1926 beteiligten sich 22 Länder am CISH, 1939 waren es 46. Der Verband der Historiker in Deutschland gehörte zu seinen Gründungsmitgliedern. 1938 entschied der Vorstand, deutsche Historiker nicht auszuschließen. Der Conseil sei ein wissenschaftliches Gremium, das sich kein Urteil über die Nationalpolitik ihrer Mitgliederverbände anmaße. 1948 wurde das CISH als Unterverband des *Conseil International de la Philo-*

sophie et des Sciences Humaines an die UNESCO angegliedert. Trotz des Versuchs des Vorstandes, politisch neutral zu sein, gab es doch immer wieder Zeiten, in denen nicht nur über die Interpretation historischer Entwicklungen diskutiert wurde, sondern auch tagespolitische Probleme die Weltkongresse bestimmten. 1955 in Rom adressierten Teilnehmer ein Gesuch an die Sowjetunion, die Untersuchung von Dokumenten, die für die neuste europäische Geschichte unabdingbar seien, frei zu geben. Der Vorschlag, das General Assembly 1957 in Moskau abzuhalten, ließ in Rom noch einmal die Wogen hoch schlagen; der 1970 in Moskau stattfindende Kongress des CISH wurde von den USA und Großbritannien boykottiert. In den 1970er und 1980er Jahren waren die Weltkongresse noch weitgehend nationalhistorisch orientiert. Seit den 1990ern bestimmen dagegen transnationale und globale Themen die Treffen. Zu den *Major Themes* der Konferenz in Montreal (1995) zählte »Menschen in der Diaspora«, die Tagung in Sidney (2005) unterstützte das Thema »Umwelt, Mensch und Natur«, Amsterdam (2010) gewann mit den Themen »Der Fall von Imperien« und »Religion und Macht« Historiker und Historikerinnen aus aller Welt. Für die Zukunft der Historiker und Historikerinnen des CISH nannte Hietala drei Herausforderungen:

- die immer stärker werdende Konkurrenz der Geisteswissenschaften mit den Naturwissenschaften um Ressourcen und Mittel,
- die Konkurrenz der wissenschaftlichen Forschung mit den Interessen populärer Medien und
- die Aufrechterhaltung der Attraktivität von Kongressen und persönlichen Vorträgen angesichts der sich ausbreitenden Kommunikation, Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten im Internet.

Wie immer bot das Rahmenprogramm und Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen weitere Anregungen und Einblicke in die globale Geschichtswissenschaft. Die China Social Science Press stellte ihr 2015 in englischer Übersetzung erschienenenes Buch *Thirty Years of Chinese History Studies* vor, das jeder registrierte Teilnehmer als Geschenk erhielt und dem Versuch dient, den Historikern und Historikerinnen aller Kontinente die neuere chinesische Forschung zur Kenntnis zu bringen. Der Präsident der dem Kongresszentrum benachbarten Shandong University Zhang Rong unterstrich im CISH Special des China Daily: »Globalization has always been Shandong University's strategy. Currently, the University has formed cooperative ties with more than 220 colleges and universities globally, which cover student exchanges, research cooperation and exchange of faculty«. Zahlreiche Büchertische zu meist chinesischer Wissenschaftsverlage, die – trotz aller Verluste – den Gewinn einer internationalen Wissenschaftssprache zu Bewusstsein brachten, die Werbeveranstaltungen internationaler Wissenschaftsförderungsinstitutionen, der Empfang der Association of Chinese Historians sowie auch die Vorführung des Shandong Singing and Dancing Theatre machten diesen Welthistorikerkongress zu einer Veranstaltung, die die Chancen und Möglichkeiten, aber auch noch manche Barrieren globaler historischer Zusammenarbeit deutlich werden ließ. Warum ich nicht deutsche Nationalgeschichte erforschte, fragte mich eine konsternierte Kollegin aus Georgien.

Der CISH-Jaeger-LeCoultre International History Prize, der dieses Jahr

erstmalig für herausragende Leistungen in historischer Forschung, Lehre und Publikationstätigkeit ausgeschrieben war, wurde an den Lateinamerika-Historiker Serge Gruzinski, Directeur de recherche des CNRS Paris und Emérite Directeur d'étude der EHESS, für seine pionierende Förderung der globalen und transnationalen Geschichte verliehen.

Der neue Vorsitzende des Conseil für den Zeitraum 2015 bis 2020 ist Andrea Giardina, Professor der Scuola Normale Superiore di Pisa. Erstmals seit Jürgen Kocka, der von 1995 bis 2005 im Ausschuss des CISH war und 2000 bis 2005 als dessen Vorsitzender amtierte, ist auch wieder ein Deutscher im Ausschuss des CISH: Matthias Middell, Professor für Globalgeschichte am Global and European Studies Institute der Universität Leipzig. Er wurde ohne Gegenstimmen gewählt.

Wer am nächsten Welthistorikertag 2020 teilnehmen möchte, braucht nicht bis nach China zu reisen, er wird in Poznań in Polen stattfinden. Dr. Olu Osokoya und Dr. Oladejo Okunnuga planen auch wieder dabei zu sein. ————— Sitta von Reden

Weitere Informationen auf
→ www.cish.org



SITTA VON REDEN

Sitta von Reden wurde 2005 an der Universität Augsburg im Fach Alte Geschichte habilitiert. 2010 erhielt sie einen Ruf an die Universität Freiburg auf die Professur für Alte Geschichte. Seit 2012 ist sie stellvertretende Vorsitzende des VHD.

IMPRESSUM

Herausgegeben im Auftrag des Verbandes der Historiker und Historikerinnen Deutschlands e.V.
ISSN: 2197-6317; erscheint jährlich

VERBAND DER HISTORIKER UND HISTORIKERINNEN DEUTSCHLANDS (VHD)

Vorstand

Prof. Dr. Martin Schulze Wessel (Vorsitzender)
Prof. Dr. Sitta von Reden (Stell. Vorsitzende)
Prof. Dr. Johannes Paulmann (Schriftführer)
Prof. Dr. Andreas Ranft (Schatzmeister)

Ausschuss des VHD

Prof. Dr. Julia Angster, Prof. Dr. Jörg Baberowski,
Prof. Dr. Frank Bösch, Prof. Dr. Renate Dürr,
Prof. Dr. Andreas Eckert, Dr. Ralph Erbar (Vertreter
des Verbandes der Geschichtslehrer Deutschlands e.V.),
Prof. Dr. Christian Kleinschmidt, PD Dr. Ulrike Ludwig,
Dr. Sabine Happ (Vertreterin des Verbandes deutscher
Archivarinnen und Archivare e.V.), Dr. Andreas Rose,
Prof. Dr. Michael Sauer, Prof. Dr. Eva Schlotheuber,
Prof. Dr. Manfred Tremel (Vertreter des Gesamtvereins
der deutschen Geschichts- und Altertumsvereine e.V.),
Prof. Dr. Hans-Ulrich Wiemer

Geschäftsführerin

Dr. Nora Hilgert

Geschäftsstelle des VHD

Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands e.V.
c/o Goethe-Universität Frankfurt
Juridicum, Senckenberganlage 31–33,
60325 Frankfurt am Main
Tel: [069] 798 32571; Fax: [069] 798 32570
Internet: www.historikerverband.de
E-Mail: info@historikerverband.de

VHD JOURNAL

Redaktion

Dr. Nora Hilgert, Prof. Dr. Johannes Paulmann,
Prof. Dr. Martin Schulze Wessel

Design-Konzept, Grafik und Layout

Sebastian Lehnert, München

Fotos

© Jürgen Baumann, S. 14 — © Zentrum für Zeithistorische
Forschung Potsdam, S. 15, 67 — © Elaron, S. 18 — © Jason
Auch, S. 23 — © zisko/Photocase.de, S. 27 — © Cristian Bortes,
S. 33 — © Tobias Weidner, S. 37 — © Nick Allen, S. 39 —
© Andrew Shiva, S. 40 — © TUD/Eckold, S. 45, 47 — © Amac
Garbe, S. 50 — © Elias Strehle/Universität Mannheim, S. 57 —
© Daniel Lukac, S. 58 — © www.mediaserver.hamburg.de/
Jörg Modrow, S. 62 — © Kathrin Brunnhofer, S. 67

Alle anderen Abbildungen: Autoren oder Bildarchiv des VHD

Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Verfassers gekenn-
zeichnet sind, stellen nicht in jedem Falle die Meinung der
Redaktion oder des Herausgebers dar. Für unverlangt eingesandte
Manuskripte kann keine Haftung übernommen werden.

Der sprachliche Gebrauch des grammatischen männlichen
Geschlechts bezieht sich zumeist auf die beiden natürlichen
Geschlechter.

Zitierweise

VHD Journal

Korrektorat

Dr. Hildegard Hogen

Druck

Möller Druck und Verlag GmbH, Zeppelinstraße 6,
16356 Ahrensfelde

Anzeigenabteilung

Dr. Nora Hilgert, E-Mail: hilgert@historikerverband.de,
Tel.: [069] 798 32571

Juridicum, Senckenberganlage 31–33, 60325 Frankfurt am Main

Druckauflage

3.500 Exemplare

Das VHD Journal wird auf chlorfreiem Papier gedruckt
und ist recyclebar.

IN MEMORIAM

Prof. Dr. Wolfgang Brüggemann

(1926–2014)

Prof. Dr. Ivan Pfaff

(1925–2014)

Prof. Dr. Friedrich P. Kahlenberg

(1935–2014)

Prof. Dr. Gerhard A. Ritter

(1929–2015)

Prof. Dr. Johannes Kunisch

(1937–2015)

Prof. Dr. Ger van Roon

(1933–2014)

Prof. Dr. Wolfgang Marienfeld

(1926–2014)

Prof. Dr. Holm Sundhaussen

(1942–2015)

Dr. Susanne Mauss

(1962–2014)

Prof. Dr. Franz-Josef Schmale

(1924–2015)

Prof. Dr. Dieter Mertens

(1940–2014)

Prof. Dr. Gunther Wolf

(1930–2015)



Verband der Historiker
und Historikerinnen
Deutschlands

www.historikerverband.de