

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.

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 Fremdberufung 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 erfolgter Differenzierung der Universitäten, wie sie durch den Exzellenzwettbewerb angeregt worden ist, nicht nachahmbar.



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.

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 Assistenz 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

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 Fremdberufung, 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 Fremdbeferbung.

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. Zum anderen 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 Fremdbeferbung 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 Drittmittelfverfahren 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, H 15: 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.

