



NACHWUCHS

Fördern und verstetigen

von Volker Banschbach, Maria Strobel und Isabell M. Welpé



Volker Banschbach (oben) und Dr. Maria Strobel (Mitte) sind wissenschaftliche Referenten am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Prof. Dr. Isabell M. Welpé (unten) lehrt Betriebswirtschaft an der TU München.



Der wissenschaftliche Nachwuchs ist von zentraler Bedeutung für die Entwicklung und den Transfer wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Innovationen. Wie kann sein Potenzial gezielter entwickelt und gefördert werden? Vier Vorschläge.

Tenure-Track-Professuren verstetigen und international anschlussfähig gestalten: In Deutschland existieren mit klassischer oder kumulativer Habilitation, Juniorprofessur, Tenure Track und Wegen über die Praxis zur Fachhochschulprofessur verschiedene Karrierepfade zur Professur nebeneinander, deren Anforderungen teils stark variieren. Ineffizienzen entstehen, wenn Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mehrere Pfade gleichzeitig verfolgen oder letztlich eine transparentere und planbarere Laufbahn im Ausland oder in der Wirtschaft wählen. In Deutschland muss besonders die Phase nach dem Tenure Track langfristig beobachtet werden: Steht den positiv evaluierten Tenure-Track-Stellen eine ausreichende Anzahl unbefristeter Professorenstellen mit ausreichender Ausstattung gegenüber? Zudem ist darauf zu achten, dass zumindest die mit öffentlichen Geldern geförderten Tenure-Track-Modelle mit der internationalen Wissenschaftslandschaft kompatibel sind, sodass ein nahtloser Wechsel in das und aus dem Ausland möglich ist.

Die Chancen der digitalen Transformation in der Lehre für den wissenschaftlichen Nachwuchs nutzen: Die digitale Transformation bietet Chancen zur Bewältigung der steigenden Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Lehre (steigende Studierendenzahlen, zunehmend heterogene Ausgangsqualifikation der Studierenden). Digitalisierung kann den operativen Aufwand für Lehraufgaben reduzieren und neue attraktive und anspruchsvolle Betätigungsfelder in- und außerhalb der Hochschule schaffen (zum Beispiel Digital Lecturer, fachwissenschaftlich qualifizierte Kuratoren für digitale Lehrinhalte, Kooperationen mit Bildungs-Startups). Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Konzeption, Erstellung und im Einsatz digitaler Lehrmedien kann zudem in- und außerhalb des Hochschulsystems wertvoll sein. Neue Förderprogramme zur Digitalisierung speziell für die Lehre sollten daher geschaffen werden, die verstärkt auf ganzheitliche Konzepte setzen, mit denen Hochschulen Mediendidaktik, Fachwissenschaften und Graduiertenschulen zusammenbringen, um den wissenschaftlichen Nachwuchs für eine qualitativ hochwertige und forschungsnah digital gestützte Lehre auszubilden. Auch hier ist, etwa durch Anschubfinanzierungen, auf eine Verstärkung zu achten.

Die Lehre mit Hilfe der Drittmittel stärken: Ein immer weiter wachsender Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses ist auf Drittmittelstellen beschäftigt. Die Lehrleistung des wissenschaftlichen Personals auf Drittmittelstellen ist eine unbekannte Grauzone, die häufig informell oder im Rahmen von Promotionsvereinbarungen stattfindet. Um die Einbindung der Drittmittelbeschäftigten in die Lehre stärker zu institutionalisieren wäre eine zusätzliche Lehrpauschale denkbar, die, analog zur Overheadpauschale, von den öffentlichen Drittmittelgebern gewährt wird und den zusätzlichen Aufwand in der Lehre abdeckt. Bei einem bewilligten Drittmittelprojekt würde sich durch die Lehrpauschale der Stellenanteil erhöhen oder die Projektlaufzeit verlängern. Auch für außeruni-

versitäre Einrichtungen, die keinen direkten Lehrbezug haben, sind Lösungen vorstellbar, beispielsweise indem die Lehrpauschale abhängig von der Institution optional ausgestaltet wird, aber bei der Drittmittelvergabe keine Vor- oder Nachteile erbringt. Durch die Lehrpauschale kann die öffentliche Forschungsförderung eine forschungsorientierte Lehre nachhaltig stärken und die Stellung drittmittelfinanzierter Promovierender verbessern. Bei einer kapazitätsneutralen Ausgestaltung der Lehrpauschale würde sich zudem die Betreuungsrelation zwischen Studierenden und Lehrenden verbessern.

Personalmanagementkonzepte im Hinblick auf Schnittstellenkompetenz zwischen Wissenschaft und Wirtschaft evaluieren: Eine wissenschaftliche Ausbildung fördert Kompetenzen, die auch für die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft essenziell sind. Komplexe Problemstellungen mit fachlicher Expertise zu bearbeiten, neuartige, originelle Ideen zu entwickeln, sie evidenzbasiert zu evaluieren und kritisch-reflektiert zu bewerten – solche Fähigkeiten gelten als zentral für digitale Innovation und Transformation und sind wichtige Voraussetzung für die Entwicklung innovativer Produkte, Geschäfts- und Organisationsmodelle. Die durch Management von Forschungsprojekten, Betreuung von Studierenden und Kooperationen mit Praxispartnern erworbene Berufserfahrung muss der Wirtschaft besser vermittelt werden. Die Personalmanagementkonzepte der Hochschulen sollten systematisch daraufhin evaluiert werden, inwieweit sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs innovative Modelle für verschiedene Karrierepfade anbieten, die auch neu entstehende arbeitsmarktrelevante Qualifikationen adressieren wie Big Data Analysis, Machine Learning, virtuelle Kollaboration; inwieweit sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs konkrete Anschlussmöglichkeiten an die Praxis bieten (etwa Workshops mit Unternehmen, an den Standards der Wirtschaft orientierte Arbeitszeugnisse), und ob sie in enger Zusammenarbeit mit den Lehrstühlen sowie Arbeitgebern in Wissenschaft und Wirtschaft individuelle Berufs- und Lebenswege unterstützen. ■