

EINE BETRACHTUNG ÜBER DIE LAGE DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES IN DEUTSCHLAND

Dr. Sait DİLİK

Zur Zeit besteht in Deutschland in den meisten Fächern ein beträchtlicher Mangel an Hochschullehrernachwuchs :

Gegen Ende 1966 waren an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik rund 4900 Lehrstühle und 7300 Stellen für den habilitierten «Mittelbau» vorhanden. Davon waren zum Haushaltsjahr 1966 (einschliesslich Neugründungen) etwa 850 Lehrstühle und 900 Stellen des habilitierten «Mittelbaues» eingerichtet worden. Ausser diesen neu eingerichteten und zu besetzenden Stellen waren Ende 1965 rund 800 Lehrstühle und 1600 Stellen des habilitierten «Mittelbaues» vakant.

Bis 1971 sollen an den Neugründungen voraussichtlich weitere 800 Lehrstühle und 550 Stellen des habilitierten «Mittelbaues» zu besetzen sein. Dazu kommt der normale Ersatzbedarf für solche Stellen, deren Inhaber aus Alters— oder sonstigen Gründen ausscheiden. Hier sollen jährlich etwa weitere 240 Planstellen, davon 86 Lehrstühle, neu zu besetzen sein. (1)

Es wäre sicherlich falsch, anzunehmen, dass das Nachwuchsproblem der deutschen Hochschulen durch Entstehung von vakanten Stellen infolge der Einrichtung neuer Lehrstühle veranlasst wurde. Die deutschen Hochschulen verfügten auch vor der Einrichtung vakanten Stellen über keinen (zahlmässig) ausreichenden Nachwuchs, wenn man unter diesem Begriff nicht nur die Kräfte zur Ersetzung des eigentlichen offiziellen planmässigen Lehrkörpers, der Ordinarien verstehen, sondern dessen Erweiterung bzw. dessen Ergänzung durch Nichtordinarien u. dgl. zum Nachwuchsproblem miteinbezieht. Das Nachwuchsproblem war schon da. Mit der Einrichtung neuer Lehrstühle und Stellen wurde es bloss

(1) Vgl. Hochschul-Dienst vom 8. Oktober 1966, s. 2.

offenbarer und offiziell akzeptiert. Denn diese Stellen konnten nicht ausreichend besetzt werden.

Die wahren Ursachen des Mangels an Hochschullehrernachwuchs liegen sicherlich zunächst einmal in dem schnellen Wachsen des Hochschullehrerbedarfs infolge der Zunahme der Zahl von Studenten sowie infolge der erhöhten Erfordernissen der Forschung. Dann aber in der langsamen Zunahme der Zahl der Nachwuchskräfte. Durch dieses Missverhältnis zwischen der Entwicklung des Bedarfes an Hochschullehrer und der tatsächlichen Zunahme des Nachwuchses entstand mit der Zeit die heutige Lücke im Hochschullehrernachwuchs.

Gegenüber dem steigenden Bedarf an Hochschullehrern war die Anzahl der Habilitationen (2) in den meisten Fächern zu gering. Dies gilt insbesondere für die Philosophischen, Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaftlichen, sowie Naturwissenschaftlichen und Ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten. (3)

Die Ursachen der langsamen Zunahme des Hochschullehrernachwuchses lagen nach Äusserungen der Hochschullehrer —anlässlich einer empirischen Untersuchung, einer Erhebung unter den Hochschullehrern in den Jahren 1953-1955—, in folgenden Tatsachen : (4)

An sich waren genügende Begabungen für den Nachwuchs vorhanden.. (5) Die Universität hatte aber die Möglichkeit nicht, geeigneten Nachwuchs bis zur endgültigen Anstellung zu halten. (6) Deshalb waren die begabten ihrerseits nicht bereit, die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Vielmehr wanderten sie in die Industrie ab, wo ihnen befriedigende Verdienst- und Forschungsmöglichkeiten geboten wurden.

(2) Hier dürfte die Zahl der Promotionen nicht massgebend sein, da davon nur ein geringer Teil für den wirklichen wissenschaftlichen Nachwuchs in Frage kommt.

(3) Vgl. Hochschul-Dienst vom 8. Okt. 1966, s. 2.

(4) H. Anger, Probleme der deutschen Hochschule, Tübingen 1960, s. 360 ff.

(5) Derselben Meinung war auch der wissenschaftsrat, Vgl. Empfehlungen des wissenschaftsrates zum Ausbau der wissenschaftlichen Einrichtungen Teil II.1961, s. 60.

(6) Es standen keine genügenden und ausreichend bezahlten Anfangs- und Auffangstellungen, Stipendien oder andere finanzielle Möglichkeiten zur Verfügung.

Die Aussagen der von der Erhebung erfassten Professoren über die spezielle Problematik der Universitätslaufbahn waren wie folgt: (7)

	<u>Zahl der befragten</u>	<u>Gewichteter Prozentsatz</u>
1) <i>Schlechte Bezahlung</i> : finanzielle Benachteiligung gegenüber anderen akademischen Berufen; zu wenig Geld, zu wenig ausreichend bezahlte Assistentenstellen	113	80 %
2) <i>Lange existentielle Unsicherheit</i> : wirtschaftlich-soziale und beamtenrechtliche Benachteiligung über das 40. oder 50. Lebensjahr hinaus; zu wenig Diätendozenten, zu wenig halbwegsgesicherte «Zwischenstellen»	106	78 %
3) <i>Schlechte Zukunftsaussichten</i> : zu wenig ordentliche Professoren und planmässige Extraordinarate; allzu geringe Berufungschancen	45	34 %
4) <i>Schlechte Arbeitsbedingungen</i> : Überlastung durch Assistentenpflichten, nichtwissenschaftliche Aufgaben, Zwang zum Nebenerwerb; zu wenig Möglichkeiten für eigene Forschung und Weiterbildung	40	31 %
5) <i>Allzu grosse persönliche Abhängigkeit</i> : Beschränkung der wissenschaftlichen und persönlichen Selbständigkeit; Gefährdung der akademischen Frei-	36	25 %

(7) Siehe H. Anger, a. a. O. S. 388.

heit; Einschränkung des Leistungsprinzips; Mangelnde Objektivität der Auslese

- | | | | |
|----|---|----|------|
| 6) | <i>Gleichgültigkeit oder Mangel an gutem Willen bei den massgebenden Stellen: Geringes Interesse der Ordinarien und Fakultäten an einer Änderung der bestehenden Verhältnisse</i> | 15 | 10 % |
|----|---|----|------|

Dabei massen die befragten Professoren den wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Hauptgewicht bei (8). Diese Schwierigkeiten sollen nach Ansicht der Befragten auch zu einer negativen Auslesewirkung für die Ergänzung des Lehrkörpers geführt haben. (9)

Diese Aussagen waren selbstverständlich keineswegs objektiv. Sie stellten vielmehr subjektive Urteile und Meinungen dar. Deshalb besitzen sie nur einen beschränkten Aussagewert. Das gilt besonders für Punkte 5 und 6, da hier die persönlichen Meinungen auf keinen bestimmten objektiven Verhältnissen beruhen. Ausserdem äusserten sich nur wenige der befragten Hochschullehrern in der Weise der Punkte 5 und 6. Dennoch dürften diese Aussagen ihrerzeit das Nachwuchsproblem der deutschen Hochschule durchleuchtet und zu deren Lösung Anhaltspunkte geboten haben. (10)

Nun taucht aber die Frage auf, ob und wieweit diese Probleme und Mängel heute noch bestehen? Wenn die oben ausgeführten Aussagen hier und da wenigstens im grossen und ganzen auch weitere Bestätigung finden, (11) zeigt heute die Lage des Hochschullehrernachwuchses in der Tat ein ziemlich anderes Bild.

(8) Vgl. H. Anger, a. a. O. S. 409.

(9) Nur 12 % der Befragten sprachen von einer positiven dagegen 50 % von einer negativen Auslesewirkung. siehe H. Anger, a. a. O. S. 415.

(10) H. Anger, a. a. Ö., S. 409 ff.

(11) Nitsch u. andere, Hochschule in der Demokratie, Berlin 1965. Hervorgehoben werden hier besonders die Schwierigkeiten der Hochschullaufbahn wie z. B. die mangelnde Objektivität der Auslese, die grosse persönliche Abhängigkeit des Nachwuchses von den Lehrstuhlinhabern, die Überlastung durch ausser wissenschaftlichen Assistentenpflichten und -Aufgaben (S. 53 ff, 101) und die schlechtere Einkommensverhältnisse in vielen Fachrichtungen der Hochschulen als in der Wirtschaft (S. 85).

Inzwischen wurden tatsächlich insbesondere infolge der Beschlüsse der Hochschulkonferenz in Bad Honnef 1955 und der Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 1960 neue Lehrstühle eingerichtet. Die Zahl der Diätendozenturen und Assistentenstellen vermehrt. Zur Verstärkung des akademischen Mittelbaus (für Verwaltungsarbeiten der Instituten, Kurse, Übungen usw.) wurden neue Dauerstellen für «wissenschaftliche und akademische Räte» eingerichtet. Durch letztere sollte man zugleich bei längerer Dauer der Habilitation den Nachwuchskräften Sicherheit als Beamter auf Lebenszeit gewähren.

Durch diese Massnahmen veränderte sich die Lage so, dass man heute generell nicht mehr von ungenügender Zahl der Lehrstühle und Planstellen sondern vielmehr, wie oben darlegt, von unbesetzten Stellen sprechen kann.

Auch die finanzielle Lage des Nachwuchses verbesserte sich wesentlich, so dass 1960 der Wissenschaftsrat feststellen konnte, die Schwierigkeiten nicht mehr finanziellen Art sind. (12)

Auf Grund der Interviews, die der Verfasser dieses Artikels mit einigen Kollegen an der Universität Feiburg durchführen konnte, gelangte er ausserdem zur folgenden Ansicht:

Eine finanzielle Benachteiligung des Nachwuchses an wissenschaftlichen Hochschulen gegenüber anderen akademischen Berufen besteht heute im grossen und ganzen nicht. Bei Geisteswissenschaften entspricht die Bezahlung an einer wissenschaftlichen Hochschule der Bezahlung im Staatsdienst und in der Wirtschaft. Bei Naturwissenschaften entspricht zwar die Bezahlung derselben im Staatsdienst; Hier bestehen aber in der Industrie im Verhältnis zu den Hochschulen viel höhere Verdienstmöglichkeiten. Da jedoch die Bezahlung der Nachwuchskräfte der Hochschulen das Durchschnittseinkommen des Landes bei weitem übersteigt und die Universitätslaufbahn auf lange Sicht auch finanziell gute Aussichten zulässt, dürfte dies kein Hindernis bei der Sicherung und einer guten Auslese des Nachwuchses der Hochschullehrer bilden. Dies kann man umso mehr behaupten, wenn man das hohe Ansehen, das die wissenschaftlichen Mitglieder, auch die Assistenten der Hochschulen bei ihrer Umwelt geniessen, im Auge

(12) Vgl. Empfehlungen des Wissenschaftsrates zum Ausbau der wissenschaftlichen Einrichtungen, Tübingen 1960, Bd. 1, S. 67.

behält. (13) Dafür würde man gern kurzfristige finanzielle Verluste in Kauf nehmen. Auch in der Türkei lässt die Bezahlung des Nachwuchses an wissenschaftlichen Hochschulen viel zu wünschen übrig. Das Gehalt eines Assistenten reicht nicht aus, eine Familie zu ernähren. Auch die Dozenten sind kaum besser daran, wenn sie keine Nebeneinnahmen haben. Trotzdem interessieren sich auch dort genügend begabte Leute für die wissenschaftliche Laufbahn. Damit sollen natürlich die Vorteile, die die finanzielle Besserstellung des Nachwuchses mit sich bringen würde, nicht in Frage gestellt werden.

Die Aussage der. gen. Erhebung, dass es wenig Assistentenstellen gäbe, ist heute nur mit Einschränkungen möglich. Dies trifft nämlich nur für die philosophischen und Naturwissenschaftlichen Fakultäten zu.

Die habilitierten Nachwuchskräfte bekommen heute meistens gleich Diätendozenturen.

Die Gefahr der existenziellen Unsicherheit droht den Mittelbau nicht mehr ganz wie früher. Eine solche Unsicherheit besteht heute für den Nachwuchs ausser z.B. frühen Sterbe— und Berufsunfähigkeitsfällen generell nicht.

Die sog. schlechten Zukunftsaussichten haben sich heute wesentlich gebessert. Die Hochschullehrer, die normal habilitiert haben, haben Chancen bald einen Ruf zu erhalten. Gefahr, in fortgeschrittenem Alter endgültig, zu scheitern, besteht generell für sie durchaus nicht mehr. Dies zeigt, wie oben erwähnt, auch die hohe Zahl der zu besetzenden Lehrstühle und anderen Planstellen. Nur die Mediziner bilden hier eine Ausnahme. Sie haben heute noch schlechte Berufungschancen. Das ist aber zum Teil darauf zurückzuführen, dass sich viele Mediziner deshalb habilitieren, um sich draussen bessere Arbeitspositionen zu schaffen. Nur wenn sich ihre Erwartungen ausserhalb der Hochschule nicht erfüllen lassen, dann spielt die Berufung eine entscheidende Rolle für ihre zukünftige Sicherung.

Schlechte Arbeitsbedingungen im Sinne einer Überlastung durch Assistentenpflichten, nichtwissenschaftliche Aufgaben, bestehen heute in den deutschen Hochschulen immer noch. Jedoch hat man dagegen bessere Forschungsmöglichkeiten als früher, da den Forschern mehr Geräte usw. u.U. Leihweise zur Verfügung stehen.

(13) Dazu Vgl. auch H. Anger, a. a. O. S. 360 ff.

Der Zwang zum Nebenerwerb schaltet sich automatisch aus, da sich der Hochschullehrernachwuchs, wie oben erwähnt, heute finanziell in keiner schlechten Lage befindet.

Was die Problematik der allzu grossen persönlichen Abhängigkeit des Nachwuchses vom Lehrstuhlinhaber angeht, ist dies nach wie vor eine Frage der Persönlichkeit des einzelnen, nämlich des Assistenten und Lehrstuhlinhabers. Hier dürfte sich in relativ kürzerem Zeitraum nicht viel geändert haben.

Jedoch durch Erweiterung der Assistentenstellen und Verjüngung der Ordinarien wäre eine Relative Verbesserung zu vermuten.

Eine Einschränkung des Leistungsprinzips besteht heute «nach Ansicht der Frieburger Kollegen» nicht. Auch damals, zur Zeit der Erhebung wäre dies nicht der Fall gewesen. Nach ihrer Meinung gab es auch nie im echten Sinne eine Gleichgültigkeit oder einen Mangel an gutem Willen bei den massgebenden Stellen an einer Änderung der bestehenden Verhältnisse. Sie sprachen jedoch zugleich vom fehlenden Interesse der Lehrstuhlinhaber zum Reformieren.

Bei den Beratungen während der 113. Plenarsitzung der Kultusministerkonferenz vom 22/23.9.1966 wurde beschlossen, eine Reihe Massnahmen seitens des Staates und Hochschulen zu treffen, um den Hochschullehrernachwuchs zu vergrössern: (14)

Der Staat sollte vor allem eine verstärkte und besser koordinierte Förderung des Begabtennachwuchses durch Doktoranden- und Habilitandenstipendien ermöglichen.

Die Hochschulen sollten den Nachwuchs von Tätigkeiten, die nicht die wissenschaftliche Weiterbildung fördern, freistellen. Eine Überprüfung des Habilitationsverfahrens mit dem Ziele seiner Verkürzung und Auflockerung sollte erfolgen. Auch eine Verkürzung des Promotionsverfahrens wäre anzustreben.

Ferner sollte in stärkerem Masse von der jetzt in einigen Fächern praktizierten Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, auch Nichthabilitierte zu berufen, deren wissenschaftliche Befähigung anderweitig ausgewiesen ist. Schliesslich wurde die Bildung ständiger Ausschüsse bei den Hochschulen, Fakultäten und Abtei-

(14) Hochschul-Dienst vom 8 Oktober 1966.

lungen angeregt, die die Massnahmen zur verstärkten Förderung des akademischen Nachwuchses aktiv unterstützen könnten.

Aus obigem geht hervor, dass sich heute die Lage des Nachwuchses an den deutschen Hochschulen im Begriff ist, sich zu verbessern und den Schwierigkeiten herrzuwerden. Jedoch scheinen die oben ausgeführten Massnahmen zur Lösung des Nachwuchsproblems nicht wirksam genug zu sein. Sie erwecken ausserdem den Eindruck, nicht recht auf die wahren Ursachen der Schwierigkeiten sondern vielmehr auf Symtome gerichtet zu sein.

Das Nachwuchsproblem der deutschen Hochschulen kann langfristig befriedigend gelöst werden, wenn dabei auch bestimmte strukturelle Verbesserungen eintreten. (15)

Wenn auch zur Zeit mehr Stellen vorhanden sind, als besetzt werden konnten, könnte das ständige Wachsen der Studentenzahl immer wieder dazu führen, dass beim Mangel an Hochschullehrern keine genügenden Stellen und/oder kein ausreichender Nachwuchs da wären.

Die Hochschulen sollten in die Lage versetzt werden. Unabhängig (16) vom Staat den Nachwuchs bzw. die Stellen leicht und schnell dem Bedarf anzupassen, wobei der Bedarf nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig zu verstehen ist. Dabei wäre eine Zusammenarbeit unter einzelnen Hochschulen sowie eine Koordination der von ihnen ergriffenen Massnahmen notwendig. Solche Möglichkeiten haben auch die türkischen Universitäten nicht. Dort ist z.B die Aufnahme von Assistenten, der Einrichtung neuer Stellen seitens des Gesetzgebers und im dessen Rahmen praktisch der Initiative der einzelnen Professoren, meistens der Lehrstuhlinhaber überlassen.

Zur Zeit leiden auch in der Türkei viele Fakultäten besonders die neu errichteten Universitäten, an Hochschllehrermangel. Die Lage ist an der Universität Erzurum und der Technischen Universität Trabzon drastisch.

Man denkt aber als einzelne Hochschule oder Organisation der Gesamthochschulen nicht daran, Nachwuchsstellen an den alten

(15) Dazu siehe, Empfehlungen des Wissenschaftsrates, a. a. O. S. 68.

(16) Diese Unabhängigkeit sollte eine Zusammenarbeit zwischen dem Staat und der Hochschule sowie eine Rücksichtnahme der vom Staat bestimmten Ziele nicht ausschliessen.

Universitäten zu erweitern, um einerseits dem sich in letzterer Zeit sehr schnell ausdehnenden eigenen Betrieb mit Erhöhung des Lehrkörpers zu entgegnen und andererseits für den Nachwuchs für die neu errichteten Universitäten zu sorgen. Die letzteren sind wirklich nicht in der Lage, den notwendigen Nachwuchs selber heranzubilden, da sie qualitativ und quantitativ über keinen ausreichenden Lehrkörper verfügen.

Auch die politischen Instanzen denken nicht daran, die notwendigen Massnahmen (im Rahmen der Selbstverwaltung der Universität) zu treffen. Die Regierung schickt allerdings nach dem Ausland als Nachwuchs für die geplanten Neu-Hochschulen Doktoranden, deren Auslese jedoch sehr zu wünschen übrig lässt.

Nach den obigen allegemeinen Ausführungen soll nun über die Lage der deutschen Dozenten und Assistenten (vergleichend mit türkischen Verhältnissen) im speziellen Stellung genommen werden.

D o z e n t e n :

Die Dozenten geniessen in Deutschland nicht die Rechte eines Beamten. Sie sind heute im Regelfall zwar wirtschaftlich versorgt, haben aber keine gesicherte Zukunft. Sie geniessen keine Sicherheit in ihrer Stelle wie die Ordinarien, wenn sie einmal bestätigt sind und eine Lehrstelle erhalten haben.

Wenn die Habilitation für die Qualifikation und die ständige Assozierung des Nachwuchses an der Hochschule nicht ausreichend sein sollte, könnte man das Habilitationsverfahren strenger gestalten bzw. strenger durchführen. Man könnte auch die Gewährung von *venia legendi* bzw. die entgeltige Assozierung des Dozenten von höheren Leistungen abhängig machen, als es jetzt der Fall ist. Aber wenn die Dozenten einmal anerkannt und zum Lehrkörper aufgenommen worden sind, sollten sie in ihrer Stelle gesichert sein und beamtenrechtlich gleichen Status wie die Ordinarien haben.

Zwar soll nach der deutschen Tradition «der Lehrstuhl nicht durch Aufsteigen in einer festen Beamtenlaufbahn erreicht werden. Die Ordinariate und Extraordinariate sollen vielmehr durch Berufung, aus dem Kreis aller derjenigen besetzt werden, die nach ihrer wissenschaftlichen Leistung geeignet erscheinen. Der Berufung,

sollte in der Regel eine Zeit von einigen Jahren freier wissenschaftlicher Arbeit ohne bestimmte Lehr-, Prüfungs und Verwaltungsverpflichtungen vorausgehen.» (17) Diese Tradition kann jedoch den heutigen Erfordernissen nicht gerecht werden.

Heute ist die Lage in Wirklichkeit doch ganz anderes: Denn «Diätendozenten haben in vielen Fällen bei der starken Unterrichtsbelastung heute praktisch die Stellung von Professoren. Sie sind oft voll in den Unterricht eingespannt und durch Prüfungen u.ä. in Anspruch genommen, ohne jedoch in der akademischen Korporation die gleichen Rechte wie die beamteten Professoren zu haben. Häufig aber hat auch ein Privatdozent eine Assistentenstelle, um wirtschaftlich versorgt zu sein. Dann erhält er die Besoldung eines Assistenten, während er in gewissem Umfang Aufgaben eines Lehrstuhlinhabers erfüllt. Die Aufgaben des Assistenten, dessen Stelle er einnimmt, müssen dann von einer entsprechend geringer bezahlten Hilfskraft wahrgenommen werden. So ergibt sich eine ungerechtfertigte Verschiebung in der Besetzung der Stellen und ein nicht zu vertretendes Missverhältnis zwischen Leistung, Besoldung und akademischer Stellung.» (18)

Wenn dem so ist, gibt es keinen Grund, um dem Nachwuchs, der durch eine erfolgreiche Habilitation seine Qualifikation nachgewiesen hat und darauf in den wissenschaftlichen Lehrkörper aufgenommen wurde, nicht die beamtenrechtlichen Rechte eines Professors zu gewähren. Die bestehende Lage hat ja, nicht vielleicht zuletzt aus logischen Gründen wie oben zitiert, die Hochschulen dazu gezwungen, ihre eigene Tradition und Grundsätze praktisch zu umgehen und Dozenten in die Rolle eines beamteten Professors an der Hochschule zu versetzen, ohne jedoch ihnen äquivalente Beamtenrechte zu gewähren.

Doch hat man dies zum Teil verwirklicht, jedoch ohne sich offen dazu zu bekennen, nämlich durch die Einrichtung der Stellen für sog. wissenschaftliche Räte. (19) Aber warum sollten solche Stellen nicht für alle Dozenten nicht eingerichtet werden, die an der Hochschule praktisch die Rolle eines beamteten Professors er-

(17) Vgl., Empfehlungen des Wissenschaftsrates, a. a. O. S. 30.

(18) Vgl., Empfehlungen des Wissenschaftsrates, a. a. O. S. 30 - 31.

(19) Gemeint sind hier nicht die wiss. Räte zum Zwecke der Erledigung von Verwaltungsarbeiten und dgl., sondern solche Stellen für wissenschaftliche Räte, um dem Nachwuchs nach der Habilitation Sicherung als Beamter auf Lebenszeit zu gewähren.

füllen, und dies ohne ihnen anderen akademischen Namen (Titel) zu geben.

Wenn nun gegen die Anerkennung der gleichen Rechte für die Dozenten der Einwand gebracht werden sollte, dass die beamtenrechtliche Sicherung zum Nachlassen ihrer wissenschaftlichen Leistungen führt, ist doch nicht verständlich, warum gerade den Dozenten, die wenigstens teoretisch bessere Qualifikation erweisen und einem Ruf für einen ordentlichen Lehrstuhl bekommen, diese Sicherung gewährt wird. Werden dadurch auch ihre wissenschaftlichen Leistungen nicht nachlassen?

Wenn man bei der Verbeamtung des Dozenten eine Einflussmöglichkeit der politischen Instanzen auf die einzelnen Dozenten, und die Selbstverwaltung der Universität fürchtet (so wollte mir ein Hochschullehrer die beamtenrechtliche Unsicherheit des deutschen Dozenten begründen), ist dann auch nicht sehr gefährlich, dass man gerade Ordinarien verbeamtet.

In der Türkei geniessen die Dozenten beamtenmässig alle Rechte eines Professors, falls sie an einer Hochschule tatsächlich tätig sind. Privatdozenten wie es Deutschland kennt, gibt es in der Türkei nicht. Dadurch werden die türkischen Dozenten keineswegs in ihrer Tätigkeit vom Staat abhängig. Die Unabhängigkeit der Universität d.h. das Recht zur Selbstverwaltung ist im Grundgesetz gesichert. Natürlich kann es trotzdem zu einer Einflussnahme des Staates auf die Universität kommen, wenn der Staat sich verfassungswidrig verhält. In diesem Falle würde allerdings auch das Privatdozententum bzw. die Nichtverbeamtung der Dozenten nichts nützen, die Universität vom Staatseinfluss zu bewahren.

Andererseits, wenn die wissenschaftlichen Leistungen eines Dozenten infolge seiner Sicherung als Beamter nachlassen würden, hätte er keine Chancen mehr für eine Professur. Ich sehe hier von gewissen Missbräuchen ab. Diese Tatsache bildet aber gerade genügender Anreiz für seine wissenschaftlichen Leistungen. Anstellung der Dozenten mit gleichen Beamtenrechten eines Professors ändert ausserdem nichts daran, dass Hochschullehrer auch aus den Kreisen ausserhalb der Universität berufen werden können. So würden die beamteten Dozenten untereinander und mit freien habilitierten Wissenschaftlern bei der Berufung in ein Ordinariat in Konkurrenz stehen. Obwohl die Dozenten in der Türkei den Beamtenstatus haben, können auch dort die habilitierten Fachleute, die noch in keinem Dienstverhältnis an einer Hochschule stehen, zum

Professor ernannt werden, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. In Praxi wird allerdings von dieser Möglichkeit wenig Gebrauch gemacht.

Während der Status der Dozenten in der Türkei und Deutschland unterschiedlich ist, sind die Bedingungen für Dozentur in beiden Ländern der Doktorgrad und die Habilitationsschrift bzw. die Habilitationsprüfung. Es gibt jedoch manche Unterschiede im Habilitationsverfahren beider Länder. Während zB. in Deutschland zur Begutachtung der Habilitationsschrift Berichterstatter aus der Reihe der Professoren der betreffenden Fakultät bestellt werden, müssen in der Türkei dem 5 köpfigen Ausschuss zur Begutachtung der Habilitationsschrift sowie zur wissenschaftlichen Aussprache Professoren anderer Fakultäten und Universitäten angehören. Dadurch könnte vielleicht die Gefahr der persönlichen Abhängigkeit des Dozenten vom Lehrstuhlinhaber (Einschränkung des Leistungsprinzips usw.) gemindert werden. Allerdings darf man das nicht verallgemeinern. Es kommt vielmehr auf einzelne Fälle und bestimmte Verhältnisse an, ob ein missbräuchliches Abhängigkeitsverhältnis besteht. Keinem Verfahren darf man ohne weiteres einen solchen Missbrauch bzw. eine solche Gefahr zuschreiben:

In der Türkei kann man eine unabhängig von einer Hochschule angefertigte Arbeit als Habilitationsschrift einer Fakultät vorlegen. Daraus geht hervor, dass der Zwang, bei einem sog. Habilitationssvater die Habilitationsschrift zu verfassen, in der Türkei nicht besteht.

Vor kurzem, beschloss der Strukturbeirat der Universität Regensburg zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, dass der Nachweis der wissenschaftlichen Qualifikation ausser normaler Habilitationsschrift noch auf zwei Wegen erbracht werden kann; durch Vorlage sonstiger wissenschaftlicher Publikationen und durch Vorlage einer hervorragenden Dissertation. (20)

Andererseits wird in Deutschland diskutiert, ob die Habilitation überhaupt zur Verleihung einer Lehrstelle an einer Hochschule notwendige Voraussetzung sein sollte.

Wenn jemand die Befähigung hat, selbständig und erfolgreich wissenschaftlich zu arbeiten, so besteht kein Grund, ihn an der Lehrtätigkeit nicht teilnehmen zu lassen. Dies soll aber nicht zur

(20) Hochschul-Dienst vom 23. Dez. 1966, Universität Regensburg auf neuen Wegen.

Abschaffung der Habilitation, für akademische Laufbahn führen, da es sonst bei der Auslese des Nachwuchses leicht zu Missbräuchen führen könnte.

Assistenten :

Hinsichtlich der Rechtsstellung der Assistenten bestehen in Deutschland einigermaßen Unklarheiten und Unsicherheiten. Es gibt einmal keine generell gültige und klare Ordnung über die Rechtsstellung der deutschen Assistenten. 1963 wurden (durch Beschluss der Kultusministerkonferenz) die «Rahmenrichtlinien einer Assistentenordnung für die wissenschaftlichen Hochschulen» aufgestellt. Die Länder haben sich künftig in ihrer Assistentenordnungen an diesen Richtlinien zu halten.

Diese Rahmenrichtlinien unterscheiden «wissenschaftliche Assistenten» als Beamter auf Widerruf und «Verwalter» als Angestellte auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Assistenten müssen eine durch Prüfung abgeschlossene Hochschulbildung von 6 1/2 Jahren oder eine entsprechend lange Hochschulbildung und praktische Fachausbildung haben und den Doktorgrad des ihrem Aufgabengebiet entsprechenden Fachgebietes besitzen. Die Assistentenzeit wird mit höchstens 6 Jahren begrenzt ausser bei Promovierten, die in der Habilitation stehen. Verwalter einer Assistentenstelle müssen eine durch Prüfung abgeschlossene Hochschulbildung besitzen. Die Beschäftigungszeit ist grundsätzlich mit 2 Jahren begrenzt.

Assistentenstellen sind in Deutschland im Gegenteil zur Türkei keine Eingangsstellen für eine Laufbahn. In der Türkei bilden die Assistenten natürliche Quelle des Universitätslehrkörpers. Alle Assistenten haben wissenschaftliche Laufbahn vor sich. Die Freiburger Grundordnung hat jedoch die Assistenten als wissenschaftliche Mitarbeiter im Rahmen der Universität und als «Wissenschaftlicher Nachwuchs» qualifiziert. Das soll allerdings nicht heissen, dass von jedem Assistenten in Freiburg angenommen wird, dass er endgültig bei der wissenschaftlichen Laufbahn bleibt. Aber die Masse der Assistenten soll das Reservoir für die Auslese der künftigen Hochschullehrer bilden. (21)

(21) Gerber Hans, Das Recht der wissenschaftlichen Hochschulen in der jüngsten Rechtsentwicklung, in 2 Bdn Bd. 1, 2, Tübingen 1965, S. 53 ff, 83 ff.

Dagegen gibt es in der Türkei nur die wissenschaftlichen Assistenten. Die Assistenten bleiben allerdings in der Türkei zunächst für ein Jahr Kandidat. Sie werden erst zum Assistenten ernannt, wenn sie diese Probezeit erfolgreich abgeschlossen haben. Sie sind dann im Gegenteil zu ihren deutschen Kollegen in ihrer Stellung sicher, wenn auch ein Wechsel in der Leitung des Lehrstuhls bzw. des Instituts eintritt. Sie müssen eine abgeschlossene Hochschulbildung haben und eine Assistentenaufnahmenprüfung bestehen. Die Prüfung erfolgt durch eine Kommission in einer Fremdsprache und dem wissenschaftlichen Fach. Die Aufnahmeprüfung mit Hilfe einer Prüfungskommission führt, wenn auch nicht immer und sicher, zu einer besseren, objektiveren Auslese des Nachwuchses. Die Assistenten müssen dann innerhalb einer bestimmten Frist promovieren. Wenn sie die notwendigen Leistungen zur Promotion nicht erbringen können, werden sie entlassen. Ihre Tätigkeit an der Hochschule wird jedoch als Beamtentätigkeit anerkannt. In diesem Sinne sind die Assistenten in der Türkei, wie in Deutschland, praktisch Beamten auf Widerruf.

Nach der Promotion ist die Lage der türkischen Assistenten noch gesicherter. Sie müssen nämlich innerhalb bestimmter Zeit nicht habilitieren. Im Gegenteil dürfen sie vor Ablauf von vier Jahren nach der Promotion der Fakultät keine Habilitationsschrift überreichen. Aber auch die Promovierten Assistenten können entlassen werden, wenn sie ihren wissenschaftlichen Aufgaben nicht mehr gewachsen sind.

Da auch die wissenschaftlichen Assistenten in Deutschland als Beamter auf Widerruf bei Erfolglosigkeit jeder Zeit entlassen werden können, besteht keinerlei Grund, um auch den nichtpromovierten Assistenten, den sog. Verwaltern, gleichen Status nicht zu gewähren. Bleiben diesen die notwendigen Erfolge versagt, dann könnten sie ja zu jeder Zeit entlassen werden.

Die Tätigkeit eines entlassenen Assistenten an einer Hochschule sollte andererseits wie in der Türkei bei Aufnahme einer anderen öffentlichen Tätigkeit oder bei Wechselfällen des Arbeitslebens als Beamtendienzeit anerkannt werden. In der Tat gibt es aber dabei in Deutschland gewisse Einschränkungen.

Durch diese Massnahmen hätte vielleicht eine bessere Auslese und Sicherheit bei gleichen Leistungswillen und -streben verwirklicht werden können, da das Interesse für eine Assistentenstelle dadurch erhöht werden könnte.

Diese gewisse Sicherstellung der Assistenten soll natürlich nicht heissen, dass sie allein die wissenschaftliche Nachwuchsquelle darstellen. Man kann und soll auch ausserhalb der Universität bzw. ausserhalb des Assistentenkreises Nachwuchskräfte fördern. Die Stipendien der Deutschen Forschungsgemeinschaft könnten gerade dazu beitragen, die Wissenschaftler, die keinerlei Weise im Amtverhältnis zur Hochschule stehen, zu fördern, damit die Assistenten gegenüber frei forschenden Begabten nicht allzusehr begünstigt werden.

In Deutschland haben die Assistenten die Aufgabe ihre Vorgesetzten in Forschung und Lehre sowie in deren sonstigen Amts oder Dienstgeschäften zu unterstützen. Sie dürfen selbständig oder gemeinsam mit einem Hochschullehrer Vorlesungen und Übungen ankündigen und abhalten, wenn dies aus besonderen Gründen notwendig und vorher ministeriell genehmigt ist. (22)

Die Frankfurter Rektorenkonferenz beschloss kürzlich die Assistenten in angemessener Weise an den Lehrveranstaltungen beteiligen zu lassen. Es liege sowohl im Interesse der Heranbildung von Hochschullehrern wie des Unterrichts. Die Vorbereitung auf die Habilitation darf hierdurch nicht beeinträchtigt werden, (23)

Auch die Aufgaben der türkischen Assistenten sind ungefähr dieselben. Es gibt nur kleine Unterschiede. z.B. dürfen die türkischen Assistenten, wenigstens so heisst es offiziell, selbständig keine Vorlesung halten. Da der Vorlesungsbetrieb in der Türkei von der Fakultät vorgeschrieben wird, ist hier die Ankündigung einer Vorlesung ohnehin ausgeschlossen. Zur Zeit wird in der Türkei allerdings diskutiert, ob die Doktorassistenten selbstständig nicht vorlesen sollen.

Die vielen Amtsgeschäfte von Instituten bzw. Seminaren werden in der Türkei von Verwaltungsbeamten erledigt, die direkt den Institutsdirektoren oder dem Dekan verantwortlich sind.

Deshalb ist in der Türkei die Belastung der Assistenten mit Unterrichts— und insbesondere mit Verwaltungsaufgaben nicht so gross wie die Belastung ihrer deutschen Kollegen. Sie haben bessere Möglichkeiten, sich der eigenen Forschung zu widmen. Allerdings besteht auch in der Türkei die Gefahr, dass die Assistenten u.U für eigene Forschungstätigkeiten und sonstige private Angele-

(22) Siehe H. Gerber, a. a. O. Bd. 1 S. 53 ff, Bd 2, S. 82 ff.

(23) Vgl., Hochschul-Dienst vom 23 Feb. 1967.

genheiten der Lehrstuhlinhaber so viel inanspruchgenommen werden können, dass ihnen keine ausreichende Zeit für eigene Forschung bleibt. Dies um so mehr, weil sich die jetztigen älteren Lehrstuhlinhaber zu ihrer Zeit keiner grossen Auslese erfreuten.

Es fehlt ausserdem den türkischen Wissenschaftlern somit den Assistenten für ihre Forschungen an Sachmitteln und Fachliteratur. Dagegen besteht dieser Mangel in Deutschland nicht. Hier besteht die Problematik nur darin ob der Nachwuchs über genügend Hilfskräfte und Sachmittel selbst verfügen kann oder ob bei Verwendung dieser Mittel zuviel vom Lehrstuhlinhaber abhängig ist.

In beiden Ländern sind die Assistenten praktisch einerseits als weisungsgebundene Untergebene des Hochschullehrers, dem sie zugeordnet sind, und andererseits als selbständige wissenschaftliche Arbeiter anzusehen.

Die Assistenten werden weder in der Türkei noch in Deutschland bei der akademischen Selbstverwaltung zur Mitwirkung herangezogen. So geniessen sie in diesem Sinne keine volle Gliedschaft in der wissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaft der Hochschulen.

Obwohl der Status der Assistenten in Deutschland und in der Türkei unterschiedlich ist, sind Promotion und Habilitation in beiden Ländern, wie oben dargelegt, notwendige Voraussetzung für die weitere akademische Laufbahn der Assistenten. In den Promotion— und Habilitationsverfahren gibt es jedoch gewisse Unterschiede. Die Unterschiede im Habilitationsverfahren wurden oben schon erwähnt. Auch die Promotionsordnung der türkischen Hochschulen entspricht im allgemeinen nicht der der deutschen Hochschulen. Bei vielen türkischen Fakultäten bzw. einzelnen Hochschulen werden die Doktoranden im Gegensatz zu Deutschland erst dann mit einer wissenschaftlichen Arbeit betraut, wenn sie zuvor die mündliche Prüfung (Rigorosum) abgelegt haben. Für die Zulassung zum Rigorosum ist die Erwerbung von Seminarscheinen in bestimmter Zahl notwendig. Es gibt jedoch Fakultäten, deren Promotionsordnung ungefähr der der deutschen Hochschulen entspricht. Ausserdem setzt in der Türkei die Promotion Kenntnis einer Fremdsprache voraus. Allerdings darf man auch von allen deutschen Assistenten erwarten, dass sie mindestens eine Fremdsprache können, obwohl dies offiziell keine Bedingung darstellt.

Beide Systeme haben natürlich Nachteile und Vorteile. Man kann aber sagen, dass beide Länder das jeweils sich anpassende System verwirklichen konnten. Denn der deutsche Doktorand hat

schon durch vorangehende Seminar— und Diplomarbeiten gelernt, wie man ein Thema bearbeiten soll. Der türkische Absolvent einer Hochschule muss dies noch lernen, da er in meisten Fällen während seines Studiums keine Seminar— und Diplomarbeiten beschrieben hat. Der türkische Student liest heute noch im Regelfall das Lehrbuch des Professors, der vorliest und prüft. Das ist nicht nur auf ein falsches Ausbildungssystem, sondern auch auf spärliche Literatur bzw. Mangel an Standardbüchern zurückzuführen.

Diese Mängel der Ausbildung der türkischen Studenten muss behoben werden, mit Hilfe der Seminararbeiten sowie durch die Vorbereitung für mündliche Prüfung, die der wissenschaftlichen Arbeit vorangehen. Die Erfüllung dieser Bedingungen verlangt von Doktoranden ein lückenloses Studieren der vorhandenen türkischen Literatur sowie des Standardwerke des wissenschaftlich anerkannten Auslandes, da diese Voraussetzungen in Deutschland schon erfüllt sind, kann der Doktorand gleich mit einem wissenschaftlichen Thema betraut werden.

Aus all.obigen Ausführungen geht hervor, dass sich die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im Verhältnis zu fünfziger Jahren wesentlich verbessert hat. Die Probleme und Schwierigkeiten sind zum Teil schon gelöst oder ihre Lösung steht bevor. Die Massnahmen zur Lösung sind jedoch zum Teil auf Symptome und nicht auf wahre Ursachen der Krankheit gerichtet. Deshalb kann man behaupten, dass zur endgültigen und langfristigen Lösung des wissenschaftlichen Nachwuchsproblems in Deutschland weitere zweckmässige strukturelle Reformen notwendig sind.