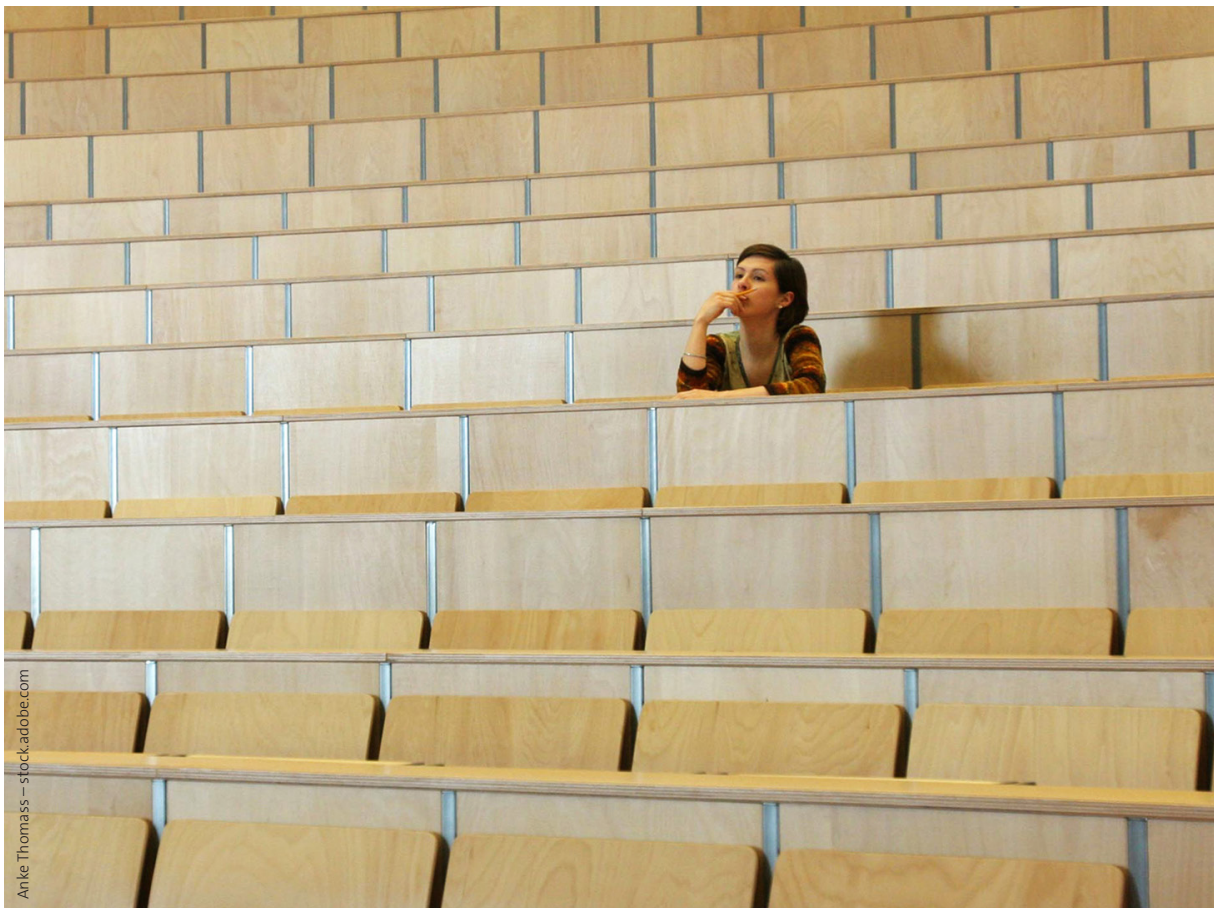


Die Reformbedürftigkeit universitärer Beschäftigungsstrukturen

Ein Thesenpapier von Georg Krausch, Waltraud Kreutz-Gers,
Walter Rosenthal, Enrico Schleiff, Georg Schütte





Liebe Leserinnen und Leser,

mit den „Hochschulpolitischen Werkstattgesprächen“ bietet die VolkswagenStiftung den Top-Führungskräften von Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Förderorganisationen seit Jahren eine Plattform für den persönlichen und vertraulichen Austausch zu aktuellen Themen. Eine der Gesprächsrunden beschäftigte sich mit den teils überfälligen Reformschritten, die das Wissenschaftssystem in Deutschland braucht, um zeitgemäße Beschäftigungsstrukturen zu schaffen.

Aus diesem Rundgespräch ist das vorliegende Thesenpapier entstanden, mit dem die Autorin und die Autoren darauf zielen, den Blick über die engeren Grenzen der gesetzlichen Befristungsregelungen hinaus auf eine Neuordnung von Personalstrukturen und -governance in der Wissenschaft zu lenken.

Mit der Veröffentlichung dieses Thesenpapiers möchte die VolkswagenStiftung die Debatte um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in neue, weiterführende Bahnen lenken. Sie unterstützt damit ihr förderstrategisches Ziel, Impulse zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen von Forschung Lehre und Transfer zu geben.

Die Stiftung dankt der Verfasserin und den Verfassern für ihren Beitrag.

Hannover, im März 2023



Seit einigen Jahren erleben wir eine intensive Diskussion über Beschäftigungsstrukturen und -bedingungen in den frühen Karrierephasen im deutschen Wissenschaftssystem, die durch die #ichbinhanna-Bewegung in jüngster Zeit deutlich an öffentlicher Sichtbarkeit gewonnen hat. Dabei ist auffällig, dass die Frage, wieviel Personalressourcen das deutsche Hochschulsystem dauerhaft benötigt, um seine Aufgaben in Lehre, Forschung und Transfer international konkurrenzfähig wahrnehmen zu können, in der politischen Wahrnehmung hinter der individuellen Karriereperspektive Wissenschaft ebenso zurückbleibt wie der wachsende Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften in Wirtschaft und Gesellschaft. Weder der etwas hilflos anmutende Versuch, den Missständen durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes politisch zu begegnen, noch der Ruf nach mehr Geld für mehr Dauerstellen im Hochschulbereich erscheint jedoch geeignet, die zugrunde liegenden Probleme zu lösen. Letzteres dürfte zudem angesichts der Belastung der öffentlichen und privaten Haushalte durch die aktuellen Krisen auch kaum gesellschaftlich konsensfähig zu sein. Vielmehr ist das Wissenschaftssystem in seiner internen Reformfähigkeit ebenso gefordert wie auch die Betroffenen selbst in ihrer Eigenverantwortung als hochqualifizierte Akademiker:innen. Dies soll im Folgenden exemplarisch skizziert werden.

Hierarchische Strukturen hemmen die Vielfalt von Karrieren

Auch wenn die frühere Ordinarienstruktur in den Hochschulgesetzen der Länder bereits weitgehend aufgehoben wurde, gibt es immer noch von Einzelnen geleitete große Lehrstühle, denen Infrastrukturen und Stellen, teilweise sogar Professuren, persönlich zugeordnet sind. Diese Hierarchie schafft unnötige Abhängigkeiten, steht einer echten frühen Selbständigkeit im Weg und macht deutsche Universitäten unattraktiv für ambitionierte junge Wissenschaftler:innen. Dem sollten die Universitäten im Interesse ihrer eigenen Konkurrenzfähigkeit durch Bildung ausreichend großer Organisations-einheiten mit flachen Hierarchien („Department-Strukturen“) begegnen. Hierzu gehört auch die Bündelung von Infrastrukturen in *core facilities*, die von dauerhaft beschäftigten und weitgehend selbständigen Wissenschaftler:innen professionell betrieben werden. Dieser Strukturwandel erfordert ein hohes Maß an Strategie- und Durchsetzungsfähigkeit in der Leitung der Universitäten und ihrer Fachbereiche bzw. Fakultäten, welches auch politisch auszugestalten ist. Landesgesetzgeber, Wissenschaftsministerien und Wissenschaftsförderer können und sollten diesen Prozess unterstützen, indem sie derartige Strukturen und Prozesse fordern und fördern.

Flexible Besoldung steigert die Konkurrenzfähigkeit

Mit der Einführung der W-Besoldung ist hinsichtlich der Konkurrenzfähigkeit der deutschen Professur als Karriereziel viel erreicht worden. Fraglich aber ist, ob die drei Stufen der W-Besoldung für Professuren, in einigen Ländern noch ergänzt um Elemente der früheren Dienstaltersstufen, nicht ohne Not hierarchiebildend sind und einer Transfor-



mation zu einem tatsächlich leistungsabhängigen Besoldungssystem entgegenstehen. Eine mögliche Vereinheitlichung der Grundbesoldung und weitere Flexibilisierung der Leistungszulagen muss jenseits der fiskalischen Sorge über die Entwicklung des Besoldungsniveaus seitens der Universitäten von einer Stellenbesetzungsstrategie sowie von wirksamen Qualitätssicherungsprozessen für Besetzungs- und Evaluationsverfahren begleitet werden. Regelmäßige, transparente und verlässliche Evaluationsverfahren münden zukünftig standardmäßig in die Neuformulierung von Zusagen und Zielen für feste Zeiträume (z. B. fünf Jahre).

Für einen solchen Strukturwandel ist zwingend eine länderübergreifende Koordination notwendig, denn die Universitäts- und Fachbereichsleitungen befinden sich bei der Rekrutierung von Wissenschaftler:innen in einem Wettbewerb, in welchem Infrastrukturen und personelle Ausstattung nach wie vor eine große Rolle spielen. Dies gilt insbesondere im Lichte allgegenwärtiger Exzellenzwettbewerbe und auch und gerade mit Blick auf konkurrierende Berufsangebote der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Qualifizierungsphasen und Vertragslaufzeiten attraktiv gestalten

Die Promotion ist zunächst ein unverzichtbarer Qualifizierungsschritt für eine selbständige akademische Tätigkeit, bietet allerdings für die weit überwiegende Zahl der Promovierenden zudem eine exzellente Grundlage für die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben in Wirtschaft und Gesellschaft. In Zeiten eines wachsenden, demographisch bedingten Fachkräftemangels wird sich die Entscheidung für oder gegen eine akademische Karriere eher noch nach vorne verlagern. Diese Tatsachen frühzeitig bewusst zu machen und bei der Ausgestaltung der Promotionsphase zu berücksichtigen, ist Aufgabe der Hochschulen.

Eine sich der Promotion anschließende Karrierephase (die sogenannte Postdoc-Phase) in der Wissenschaft dient vor allem dazu, sich ein individuelles wissenschaftliches Profil zu erarbeiten. Dieses von früheren Betreuenden unabhängige Profil ist die unverzichtbare Grundlage für die Übertragung einer dauerhaften oder auch perspektivisch dauerhaften („tenure track“) Anstellung im Wissenschaftssystem. Die Dauer dieser Phase muss dem Qualifikationsziel angemessen sein – es gilt, gesetzliche Einschränkungen zu vermeiden, die den Eigenheiten des Forschungsprozesses und der Heterogenität von Karrierewegen im akademischen System nicht gerecht werden. Hier scheint eine Mindestdauer von mindestens vier Jahren zuzüglich möglicher in der Promotionsphase nicht gebrauchter Zeiten angemessen. Kürzere Qualifizierungszeiten und daraus resultierend frühe Entscheidungssituationen begünstigen risikoarme Forschung nach der Promotion („more of the same“), benachteiligen Wissenschaftler:innen der ersten Generation und Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben. Außerdem verhindern sie zum Beispiel die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in das Universitätssystem nach einer nicht-akademischen Beschäftigung und Möglichkeiten für den temporären Ausstieg von Postdocs, z. B. um Konzepte für Firmengründungen zu formulieren und auszuprobieren.



Karrierechancen umfassend und transparent darstellen

Seitens der Universitäten ist die Laufzeit von Erstverträgen in den Qualifikationsphasen, sprich in der Promotions- und Postdocphase, so zu bemessen, dass sie dem Qualifikationsziel angemessen sind und daher sollen Erstverträge jeweils mindestens drei Jahre betragen. Die dreijährige Vertragsdauer für die Erstbeschäftigung muss auch die Grundlage für die Mindestlaufzeiten der Mittelvergabe seitens der Drittmittelgeber sein. Darüber hinaus müssen die Universitäten auf den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen zur Sicherstellung der selbstbestimmten wissenschaftlichen Arbeit in der Promotionsphase hinwirken. Drittmittelgeber können das durch geeignete Formate positiv begleiten, zum Beispiel durch Antragsformate für Promovierende mit freier Wahl des Forschungsumfelds oder der Förderung größerer themenbezogene Graduierten-einrichtungen mit der Möglichkeit für Promovierende sich mit eigenen Projekten um Finanzierung zu bewerben. Universitäten sind gehalten, darüber hinaus für Postdocs Unterstützung bei der Antragstellung für selbständige Forschungsgruppen anzubieten und deren Hinterlegung mit Tenure-Track-Stellen aufzubauen.

Bereits im Rahmen der geltenden Gesetze ist die Möglichkeit befristeter Anstellungen zur wissenschaftlichen Qualifikation zeitlich begrenzt. Jenseits dieser Begrenzung bleibt das Problem so genannter „Kettenverträge“, also der Möglichkeit vieler aufeinanderfolgender befristeter Anstellungen, die heute typischerweise nur aus Drittmitteln zu realisieren sind. Dies ist zweifellos für die Betroffenen wie auch die Universitäten eine unbefriedigende Situation. Es stellt sich jedoch die Frage, ob hier gesetzliche Regelungen notwendig und wünschenswert sind, die dann die freie und bewusste Entscheidung für eine (in diesem Fall vergleichsweise unsichere) wissenschaftliche Karriere unmöglich machen und damit das grundgesetzlich verbrieftete Recht der freien Berufswahl einschränken würden. Wenn die Universitäten über die Karrierechancen umfassend informieren und ihrerseits transparente Bedingungen für die Besetzung von Dauerstellen sicherstellen, kann und sollte die Entscheidung über die Aufnahme solcher, zeitlich befristeter Anstellungen der Eigenverantwortung der Betroffenen überlassen werden.

Dauerstellen als Element der universitären Zukunftsfähigkeit

Deutsche Universitäten haben im internationalen Vergleich schon eine ungünstige Betreuungsrelation und eine hohe Regellehrverpflichtung, was ihre Attraktivität für internationale Spitzenkräfte einschränkt. Dazu kommt, dass die zunehmende Zahl gesetzlich normierter Daueraufgaben durch Dauerbeschäftigungsverhältnisse abzubilden ist. Dies bleibt angesichts der von den gleichen Gesetzgebern bereitgestellten Stellen und Mittel ein oftmals unerfüllbares Desiderat. Die Haushalte der Universitäten erlauben unter den derzeitigen Rahmenbedingungen keinen nennenswerten personellen Ausbau. Dabei muss betont werden, dass eine höhere Zahl an Dauerstellen zwar die Qualität der universitären Strukturen positiv beeinflussen würde, den Flaschenhals beim Übergang



von der Promotion zu einer dauerhaften Beschäftigung im Wissenschaftssystem aber nur kurzfristig und selbst dann auch nur geringfügig öffnen könnte.

Die Verteilung der verfügbaren Stellen innerhalb der Universitäten entspricht jedoch häufig nicht dem tatsächlichen Bedarf, sondern spiegelt tradierte Strukturen und (de facto) dauerhafte Zusagen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen wider. Hier sind die Universitäten in der Pflicht, eine transparente Übersicht über akademische Daueraufgaben zu erstellen und die Verteilung der Dauerstellen mittelfristig entsprechend anzupassen. Die Stellen sollten dabei bevorzugt übergeordneten Strukturen und nicht einzelnen Professuren zugeordnet sein.

Wenn die öffentlichen Haushalte derzeit auch nicht in der Lage sind, den Universitäten zusätzliche Stellen zur Verfügung zu stellen, so ist doch unverzichtbar, dass allfällige Tarif- und Besoldungserhöhungen durch entsprechende Steigerungen der Personaletats vollumfänglich abgebildet werden. Gleiches gilt für die Berücksichtigung der Preissteigerungen in der Bemessung der Sachmittel. Andernfalls bedingen die Kostensteigerungen im Personal- und Sachmittelbereich zwangsläufig eine Verringerung der Anzahl besetzbarer Stellen. Schließlich ist eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Regelungen seitens der Drittmittelgeber notwendig, um Dauerstellen, die für projektbezogene Aufgaben benötigt werden, zumindest anteilig im Rahmen der Projektförderung finanzieren zu können.

Transparenz über Karrieremöglichkeiten im deutschen Universitätssystem

Die verschiedenen Wege von der Promotion über die Postdoc-Phase hin zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis in der Wissenschaft erscheinen für viele, insbesondere internationale Interessierte unübersichtlich. Die Universitäten sind daher aufgefordert, möglichst schon während der Promotionsphase entsprechende Informationsangebote vorzuhalten. Hier sind vor allem die Betreuer:innen gefragt, weil die individuellen Berufsaussichten in der Wissenschaft stark vom Fachgebiet abhängen und daher Kenntnis desselben voraussetzen. Es bedarf zugleich eines übergreifenden Beratungsangebots beispielsweise im Rahmen von Graduiertenschulen, denn eine Leistungs- und Potentialbewertung für die unterschiedlichen zukünftigen Aufgaben sollte nicht ausschließlich durch die Betreuer:innen geleistet werden.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle Promovierenden einen realistischen Einblick in den akademischen Arbeitsmarkt in ihrem individuellen Fachgebiet erhalten können. Die Integration von Praxiselementen in die Promotionsphase kann eine sinnvolle Ergänzung sein, um den Blick der Promovierenden über die engere wissenschaftliche Arbeit und den für sie attraktiven Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft hinaus zu weiten. Die notwendigen Freiräume dafür müssen geschaffen und bei der Ausgestaltung der Promotionslaufzeiten berücksichtigt werden.



Das deutschen Universitätssystem – besser als sein Ruf?

Die deutschen Universitäten sind bereits heute international kompetitive und attraktive Wirkungsstätten – angesichts der demografischen Entwicklung, eines sich wandelnden Arbeitsmarktes und nicht zuletzt angesichts des zunehmenden Wunsches nach einer ausgeglichenen „Work-Life Balance“ muss sich jedoch auch das universitäre System verändern. Der Veränderungsbedarf betrifft allerdings nicht vorrangig die zur Verfügung gestellten Ressourcen. Er ist auch nicht durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes herbeizuführen. Gefragt sind vielmehr die Reformwilligkeit des gesamten universitären Systems, die Formulierung einfacher und flankierender rechtlicher Rahmenbedingungen, die Handlungsbereitschaft von Drittmittelgebern und die Stärkung der Wahrnehmung der Eigenverantwortung der Wissenschaftler:innen. Viele Universitäten sind bereits auf einem guten Weg, es gibt aber noch Vieles zu tun, und ein gemeinsames Verständnis und ein abgestimmtes Handeln zwischen allen im Wissenschaftsprozess Beteiligten würden diesen begonnenen Wandlungsprozess stärken und beschleunigen.

Die Autorin und die Autoren

Georg Krausch, Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Waltraud Kreutz-Gers, Kanzlerin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Walter Rosenthal, Präsident der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Enrico Schleiff, Präsident der Goethe-Universität Frankfurt

Georg Schütte, Generalsekretär der VolkswagenStiftung, Hannover



Impressum

Herausgeberin

VolkswagenStiftung
Kastanienallee 35
30519 Hannover
www.volkswagenstiftung.de

Verantwortlich

Jens Rehländer,
Leiter Kommunikation

März 2023