

Dr. Anke Burkhardt
Institut für Hochschulforschung (HoF)
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“

am 30. November 2011

Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“
am 30. November in Berlin

Stellungnahme zum Thema Reform von Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen in Forschung und Lehre

1. Eckpunkte der Entwicklung von Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen

Bezogen auf das wissenschaftliche Personal an Universitäten insgesamt (in Pers.) hat ein Anstieg des Anteils nebenberuflich Tätiger auf rund ein Viertel (2010 24,6 %) und eine Reduzierung des Professor/innenanteils auf unter 10 Prozent (8,9 % 2010, ohne Juniorprof.) stattgefunden.¹ Unterhalb der Professur ist Befristung der Regelfall. Annähernd 9 von 10 angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an Universitäten sind befristet tätig (87,9 % 2009). Empirisch belegt ist, dass sich die Vertragslaufzeiten sowohl unpromovierter als auch promovierter Wissenschaftler/innen deutlich verkürzt haben. Je ein Viertel der Promovierten ist mit einer Frist bis zu einem Jahr bzw. zwei Jahren beschäftigt. Nur weniger als ein Fünftel hat eine vertragliche Beschäftigungsperspektive von mehr als drei Jahren.² Hinzu kommt die Kombination mit zunehmender Teilzeitbeschäftigung (44,8 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Angestelltenverhältnis an Universitäten 2009) und einem stetigen Bedeutungszuwachs von Drittmittelfinanzierung (42,5 %).³ Die unbefristete Anstellung als Mitarbeiter/in auf einer haushaltsfinanzierten Vollzeit-Stelle hat inzwischen Seltenheitswert. Der Personalaufwuchs ist zu großen Teilen auf die steigende Anzahl Drittmittelbeschäftigter zurückzuführen. Im Vergleich von 1995 und 2009 hatte das haushaltsfinanzierte Personal einen Zuwachs von lediglich knapp fünf Prozent zu verzeichnen. Dem steht mehr als eine Verdopplung der Anzahl Drittmittelbeschäftigter gegenüber. Die durchschnittliche Betreuungsrelation zwischen Professor/innen und Studierenden an Universitäten ist 2010 auf 1 zu 65 (2000: 1 zu 53) gestiegen. Sie übertrifft damit die vom Wissenschaftsrat empfohlene Relation erheblich.⁴

2. Problemlagen

Wo die neuralgischen Punkte des universitären Beschäftigungssystems aus Sicht der Betroffenen liegen, ist seit vielen Jahren bekannt und durch zahlreiche empirische Studien gut belegt. Im Fokus der Kritik stehen die fehlende Planbarkeit des beruflichen Verbleibs in der Wissenschaft, mangelhafte

¹ Statistisches Bundesamt (2011): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden.

² Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010, Hannover, S. 14.

³ Sonderauswertung der Hochschulpersonalstatistik durch das Statistische Bundesamt im Auftrag des Instituts für Hochschulforschung

⁴ Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Köln, S. 7 und 94.

soziale Absicherung, die Diskrepanz zwischen erbrachter Leistung und Vergütung, Abhängigkeitsverhältnisse und lange Unselbständigkeit sowie generell unsichere Karriereperspektiven. Die Qualifizierung mit Berufsziel Universitätsprofessur erstreckt sich von Studienbeginn über die Promotion bis hin zum Erwerb der Berufungsfähigkeit dank des Festhaltens an einer zweiten akademischen Hürde über zwei Jahrzehnte. Während die Promotion (Durchschnittsalter 32,7 Jahre 2010⁵) in der Wirtschaft ein überdurchschnittliches Einkommen, Vollzeitbeschäftigung und einen schnellen Aufstieg in Führungspositionen sichert, hat sie im Hochschulbereich lediglich den Status einer Einstiegsqualifikation. Den Hochschullehrernachwuchs erwarten weitere Jahre der Befristungen, mit Teilzeitverträgen, Vergütung nach TV-L 13, Arbeit in wechselnden Drittmittelprojekten und Zwischenphasen der Arbeitslosigkeit. Mit Ausnahme der Juniorprofessur gibt es keine ausgewiesenen Post-doc-Stellen, die in Bezug auf Dauer, Finanzierungsquelle und Beschäftigungsumfang den Qualifizierungserfordernissen Rechnung tragen. Es ist allein der Entscheidung der Hochschulen überlassen, wie die Haushaltsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ausgestaltet werden. Offensichtlich findet immer häufiger eine Entkopplung von Vertragslaufzeiten und Qualifikationserfordernissen statt. Ähnliches ist für die Drittmittelfinanzierung zu konstatieren, wo Verträge mit Befristungen unterhalb der Projektlaufzeit abgeschlossen werden. Selbst eine erfolgreiche Habilitation (oder habilitationsähnliche Leistung) bietet noch keine Gewähr für den Verbleib in der Wissenschaft. Als Privatdozent/in verfügt man zwar über das Recht und die Pflicht zur Lehre, aber nicht über eine verlässliche arbeitsvertragliche Absicherung. Offen bleibt, ob das sogenannte Hausberufungsverbot zum Hochschulwechsel zwingt oder eine der Ausnahmeregelungen zur Anwendung kommt. Letztlich entscheidet es sich erst Mitte 40, ob die Bemühungen, unabhängig und dauerhaft forschen und lehren zu können, von Erfolg gekrönt sind. Dabei ist keineswegs Verlass darauf, dass Leistung honoriert wird. Über die verbesserungsbedürftige Transparenz von Personalrekrutierung und Berufungsverfahren ist schon viel geschrieben worden.⁶ Ob eine Professur frei wird, hängt vom Alter des Lehrstuhlinhabers ab; ob sie wieder besetzt wird, von den Struktur- und Finanzentscheidungen auf Landes- und Hochschulebene, ob der Bewerber angenommen wird, von den inhaltlichen Vorstellungen der Fakultät und seiner Passfähigkeit. Im Falle eines Scheiterns sind diejenigen, die eben noch zum hoffnungsvollen Nachwuchs zählten, zu alt, um außerhalb der Hochschule problemlos eine aussichtsreiche Berufslaufbahn zu starten. Wollen sie an der Universität verbleiben, geht dies in der Regel nur als Drittmittelbeschäftigte/r, denn unterhalb der Professur gibt es kaum qualifikationsadäquate, haushaltsfinanzierte Beschäftigungspositionen für erfahrene, hochqualifizierte Wissenschaftler/innen. Die als „Flaschenhals“ bezeichnete Personalstruktur an deutschen Universitäten – bestehend aus einer großen Gruppe befristet beschäftigter, weisungsgebundener Mitarbeiter/innen und einer relativ kleinen Gruppe zu selbständiger Forschung und Lehre berechtigter Professor/innen – stellt im internationalen Vergleich

⁵ Statistisches Bundesamt (2011): Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2, Wiesbaden.

⁶ Vgl. Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena.

Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a.M.: Campus.

die Ausnahme dar.⁷ Üblicher Weise beschränkt sich Befristung auf die Promotionsphase (Junior Staff) und Auftragsforschung. Lehre und institutionell getragene Forschung liegen dagegen in den meisten Ländern in den Händen (promovierter) unbefristeter Beschäftigter (Senior Staff), wobei es Differenzierungen im Hinblick auf die Aufgabenschwerpunkte, die Kompetenzen und die Vergütung gibt

Neben der häufig auf Kritik stoßenden Prägung des Hochschulalltags eines sehr großen Teils der Wissenschaftler/innen in Deutschland durch Befristung, Drittmittelfinanzierung, Projektkarrieren, kurze Vertragslaufzeiten, Wechsel von Finanzierungsquellen und Beschäftigungsumfang bietet das hochschulische Beschäftigungssystem auch Vorteile. Diese gilt es bei der Konzipierung von Reformmaßnahmen im Auge zu behalten, um der Gefahr kontraproduktiver Nebenwirkungen entgegenzuwirken.⁸ Die auf Mobilität und Flexibilität setzenden Rahmenbedingungen verhindern zum einen, dass sich an den Hochschulen „geschlossene Gesellschaften“ bestehend aus einer Gruppe altershomogener unbefristeter Mitarbeiter/innen bilden. Das System ist zum anderen offen für beruflichen Wechsel und Wiedereinstieg, toleriert Unterbrechungen und Patch-work-Biographien, setzt auf Eigeninitiative bei der Generierung von Forschungsfragen und der Einwerbung von Drittmitteln, ermöglicht wissenschaftliche Tätigkeit unabhängig von der konkreten Finanzierungsquelle und dem aktuellen Beschäftigtenstatus und bietet so letztlich einen doch recht beachtlichen Raum für einen längerfristigen Verbleib in der Wissenschaft. Auch wenn das Karriereziel Professur nicht erreicht oder gar nicht angestrebt wird, ist auf der Basis der in den Landeshochschulgesetzen üblichen kann-Bestimmungen die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre nicht ausgeschlossen. Trotz der von den Beteiligten oft als prekär empfundenen Beschäftigungssituation fallen die Urteile im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit und Motivation überwiegend positiv aus.⁹ Insbesondere die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen, die Arbeitsinhalte, das Arbeitsklima und die Ausbildungsangemessenheit der Tätigkeit erfahren viel Zustimmung.¹⁰ Die bereits der Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn zu Grunde liegende intrinsische Motivation prägt sich im Berufsverlauf weiter aus. Ausschlaggebend sind das Interesse an einer fachlichen Fragestellung oder einem bestimmten Thema, der Anwendung wissenschaftlicher Methoden und theoretischer Fundierung.

⁷ Vgl. Kreckel, Reinhard (2008) (Hg.): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Kreckel, Reinhard (2010): Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich, in: Borgwardt, Angela: Der lange Weg zur Professur. Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, S. 33-44 (Schriftenreihe des Netzwerk Exzellenz an Deutschen Hochschulen).

⁸ Bestes Beispiel hierfür liefert die sachgrundlose Befristungsregelung, deren Einführung das Ziel zu Grunde lag, dass nach Ablauf der gesetzten Frist eine Entfristung erfolgt. In der Praxis drohte den Betroffenen dagegen das endgültige Aus, weil sich die Hochschulen angesichts unsicherer Haushaltslage nicht langfristig mit Personal „belasten“ wollten.

⁹ Grünh, Dieter/Hecht, Heidemarie/ Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Ver.di Anstöße Bildung Wissenschaft Forschung, Berlin, S. 40/41.

¹⁰ Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010, Hannover, S. 16.

3. Fragestellungen

Um den Reformbedarf abschätzen und die Hauptansatzpunkte hochschulpolitischer Einflussnahme identifizieren zu können, sollte man sich mit folgenden Fragestellungen auseinandersetzen:

- Bietet der Arbeitsplatz Hochschule die Gewähr, dass unabhängig von Geschlecht, sozialem Hintergrund, familiärer Situation und regionaler Herkunft gleiche Chancen für Einstieg, Verbleib und Karriere in der Wissenschaft gegeben sind? Wie ist sicherzustellen, dass sich das Innovations- und Kreativitätspotential von Nachwuchswissenschaftler/innen entfalten kann?
- Sind Qualifizierungswege, Personalstruktur, Beschäftigungsbedingungen (z.B. Vertragslaufzeit, Einkommen, Beschäftigungsumfang) und Karriereperspektiven im deutschen Hochschulwesen konkurrenzfähig im Vergleich
 - zum internationalen akademischen Arbeitsmarkt,
 - zu den nationalen Berufsfeldern außerhalb von Forschung und Lehre bzw. Forschung und Entwicklung sowie
 - den anderen beiden Säulen des Wissenschaftssystems in Deutschland (Wirtschaftsforschung, außeruniversitäre Forschung)?
- Welche Möglichkeiten gibt es, die Attraktivität einer Hochschullaufbahn zu verbessern, um die Entscheidung für die Wissenschaft positiv zu beeinflussen und als Hochschule im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ bestehen zu können?
- Welcher Stellenwert soll dem Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre bei der Personalstrukturreform und der Aufgabenverteilung innerhalb des wissenschaftlichen Personals eingeräumt werden?
- Entspricht die wissenschaftliche Qualifizierung im Hinblick auf Umfang, Niveau, fachliche Struktur und Kompetenzerwerb dem (zukünftigen) Bedarf der Wissensgesellschaft? Wird der wissenschaftliche Nachwuchs in ausreichendem Maße auf die Anforderungen der hochschulexternen Berufswelt vorbereitet?
- Welchen Einflussfaktoren unterliegen Dauer und Erfolgsquote von wissenschaftlichen Qualifizierungsvorhaben? Wo liegen die Ursachen für Verzögerungen und Abbrüche im Qualifizierungsverlauf?
- Mit welchem Zeithorizont (kurz-, mittel- oder langfristig) und auf welcher Entscheidungsebene (Bund, Länder, Hochschulen) lässt sich der Reformbedarf realisieren? Welches Zusammenspiel und welche Abfolge sind als zielführend einzuschätzen? Was ist unter den gegebenen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen machbar? Wo sind grundlegende hochschulpolitische Entscheidungen erforderlich?

4. Reformanstöße

Die folgenden Anregungen konzentrieren sich auf den universitären Bereich. Fachhochschulen, an denen knapp ein Drittel der Studierenden eingeschrieben ist und gut ein Fünftel des wissenschaftlichen

Hochschulpersonals arbeitet, sind trotz steigenden Forschungsanteils zum einen in der Ausbildung in geringerem Maße auf den akademischen Arbeitsmarkt ausgerichtet; sie verfügen nicht über das Promotionsrecht. Zum anderen bieten sie spezifische, eng an Praxiserfahrungen geknüpfte Karrierewege. Gleichwohl stellt die Fachhochschulprofessur für Universitätsabsolvent/innen und Promovierte eine Berufsoption dar.

Vorangestellt seien einige *Prinzipien der Gestaltung finanzieller Rahmenbedingungen*, die eigentlich selbstverständlich sein sollten, in der Hochschulwirklichkeit aber zunehmend durch die Notwendigkeit der Drittmittelinwerbung, um sich greifende Projektförmigkeit der Forschung, wachsende Abhängigkeit von Förderkampagnen und Themenkonjunkturen sowie dem weitgehenden Fehlen langfristiger Personalentwicklungskonzepte unterlaufen werden. Grundsätzlich sollte gelten, dass

- staatliche Aufgaben, wie sie Hochschulen in Lehre, Forschung, Nachwuchsbetreuung gesetzlich verankert wahrzunehmen haben, staatlich finanziert werden,
- die Bemessung der staatlichen Zuwendung an Hand des Umfangs der zu erbringenden Leistungen und unter Berücksichtigung von Qualitätsansprüchen erfolgt,
- sich Zeithorizont und Verlässlichkeit der staatlichen Finanzierungszusagen im Interesse von Planbarkeit und Realisierungschancen an der Langfristigkeit der Prozesse (z.B. in Bezug auf Studienangebote und Studiengangsgestaltung, Nachwuchsförderung, Berufungsgeschehen, Grundlagenforschung) orientieren sowie
- für Daueraufgaben unbefristete, haushaltsfinanzierte Stellen zur Verfügung gestellt werden.

4.1 Drittmittelfinanzierung und Befristung

In den letzten Jahren hat die Drittmittelfinanzierung für den Hochschulbereich erheblich an Bedeutung gewonnen. Seit 2007 wird über die Hälfte der Hochschulpersonalkapazität (VZÄ) für Forschung und Entwicklung aus Drittmitteln finanziert (2009 59,2 %).¹¹ Bezogen auf das hauptberufliche Hochschulpersonal insgesamt – d.h. das für Lehre und Forschung – betraf das 2010 fast jede/n dritte/n Wissenschaftler/in (30,3 %).¹² Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Angestelltenverhältnis an Universitäten wurde 2009 sogar für zwei Fünftel (42,5 %) Drittmittelfinanzierung ausgewiesen.¹³ Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), dessen Intention nicht zuletzt darin bestand, der mit der Einführung der Befristungshöchstgrenze (6+6 bzw. 9 Jahre) entstandenen Gefahr eines massenhaften Ausscheidens von erfahrenen, hochqualifizierten Wissenschaftler entgegenzuwirken, hat den Hochschulen die gesetzliche Grundlage für eine fortlaufende Beschäftigung auf der Basis von befristeten Verträgen geliefert. Statt mehrjähriger, haushaltsfinanzierter Verträge, die ausreichend Zeit für die wissenschaftliche Qualifizierung bieten, erwartet die meisten Nachwuchswissenschaftler/innen eine sogenannte Projektkarriere, d.h. eine

¹¹ Statistisches Bundesamt (2011): Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen. Fachserie 11, Reihe 4.3.2, Wiesbaden.

¹² Statistisches Bundesamt (2011): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.

¹³ Sonderauswertung der Hochschulpersonalstatistik durch das Statistische Bundesamt im Auftrag des Instituts für Hochschulforschung

Abfolge von drittmittelfinanzierten Projektverträgen mit häufig kurzen Laufzeiten und geringem Beschäftigungsumfang in Kombination mit prekären Überbrückungszeiten zwischen den Projekten. Während durch die weitgehende Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Zuge der Föderalismusreform die Verantwortung für Struktur, Einstellungsvoraussetzungen und Aufgaben des wissenschaftlichen Personals in die Kompetenz der Bundesländer überging, blieben die Befristungsregelungen auf Grund des WissZeitVG in der Zuständigkeit des Bundes. Auf ihre konkrete Ausgestaltung über die Landesgesetzgebung und in der Hochschulpraxis kann der Bund allerdings kaum Einfluss ausüben. Angesichts dessen, dass 20 Prozent der Drittmittel direkt vom *Bund* kommen und rund ein Drittel indirekt über die DFG, verfügt er trotzdem über einen gewissen *Gestaltungsspielraum*. Förderprogramme, Ausschreibungen und Zuwendungsbescheide könnten dazu genutzt werden, die negativen Auswirkungen der zunehmenden Bedeutung von Drittmittelfinanzierung für hochschulische Beschäftigte zu dämpfen.

Was spricht dagegen, das Angebot attraktiver Arbeitsbedingungen und auf Dauer angelegte Beschäftigungspositionen für den leistungsstarken wissenschaftlichen Nachwuchs zu Leistungskriterien zu erklären und als entscheidungsrelevant in die *Vergabe von Bundesmitteln* im Rahmen von Förderprogrammen einzubeziehen? Ähnliches ist in Bezug auf Chancengleichheit und Frauenförderung im Rahmen der Exzellenzinitiative zumindest in Ansätzen gelungen, wobei insbesondere das Votum ausländischer Gutachter/innen ausschlaggebend war. Die internationale Perspektive sollte auch bei der Reform der Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen im Interesse der Bestengewinnung und der Vermeidung dauerhafter Abwanderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ins Ausland im Blick behalten werden.

Die Hochschulen wären darin zu bestärken, *unbefristete Arbeitsverträge auf der Basis von Drittmitteln* bzw. unabhängig von verfügbaren Haushaltsmitteln zu schließen. Um dies zu ermöglichen, müsste ihnen die Bildung von *Rücklagen* gestattet werden, die weder zeitlichen Verwendungsaufgaben noch dem Zugriff bzw. der Verrechnung durch das zuständige Ministerium unterliegen dürfen. Bei Projektfinanzierung sollte vom (staatlichen) Drittmittelgeber generell ein *pauschaler Überbrückungszuschlag* gezahlt werden (vergleichbar den Overhead-Kosten in DFG-Projekten, ohne Belegabrechnung und Projektbindung), der das Risiko der Weiterbeschäftigung bei fehlendem Anschlussprojekt abfedert.

Von einer Bundesförderung, die den Zusammenhang von Leistungsbewertung und Beschäftigungsbedingungen offensiv vertritt, sind Orientierungswirkung für die Landeshochschulpolitik zu erwarten. *Zielvereinbarungen/Hochschulverträge und leistungsorientierte Mittelvergabe* könnten genutzt werden, um die Hochschulen darin zu bestärken, ein Stellenspektrum zu etablieren, das

- im Hinblick auf Beschäftigungsumfang und Zeithorizont auf die Qualifizierungsphasen zugeschnitten ist,

- die Wahrnehmung von Daueraufgaben in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen vorsieht und
- die Qualität der Forschung durch einen bestimmten Anteil erfahrener Wissenschaftler/innen in unbefristetem Angestelltenverhältnis unterhalb der Professur absichert.

In Anlehnung an die im Professorinnenprogramm praktizierte Abhängigkeit der Förderung von einem überzeugenden Gleichstellungskonzept der Hochschule könnte die Vergabe staatlicher Fördermittel generell an die Vorlage eines *Personalentwicklungskonzeptes* gebunden werden.

4.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das WissZeitVG sollte in folgender Richtung überarbeitet werden:

- Berücksichtigung der Dauer von Qualifizierungsvorhaben beim Abschluss von befristeten Verträgen aus Haushaltsmitteln innerhalb der 6+6-Regelung,
- Festlegung von Mindestvertragslaufzeiten bei Drittmittelbefristung (entsprechend der Projektlaufzeit) und
- höhere Verbindlichkeit der diversen kann-Bestimmungen.

Von den Hochschulen wäre mehr Bereitschaft zu erwarten, die Beschäftigung der Wissenschaftler/innen nach Ablauf der 12-Jahres-Frist auf Drittmittelbasis fortzusetzen.

Angesichts der durch unterschiedliche Interessenlagen begründeten Diskrepanz zwischen Befristungsregelung auf Bundesebene und Personalzuständigkeit auf Landes- bzw. Hochschulebene empfiehlt sich längerfristig die Ablösung des WissZeitVG durch eine *tarifvertragliche Regelung der Befristung*. Zu überprüfen wäre, ob die Sonderrolle der Hochschulen in Bezug auf Befristung als Charakteristikum wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur aufrecht erhalten werden soll. Alternativ wären unbefristete Verträge im Regelfall (eventuell mit Ausnahme der Befristung mit Sachgrund eigene wissenschaftliche Qualifizierung) denkbar, wobei allerdings die Möglichkeit der bisher ausgeschlossenen *betriebsbedingten Kündigung* in Kauf genommen werden müsste. Ein gewisser *Risikoausgleich* könnte im Fall von Befristung über eine Vergütungszulage erfolgen, die entweder monatlich auszuzahlen wäre oder von der Hochschule angespart würde und bei Vertragsende an den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ginge bzw. bei Vertragsverlängerung/Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in den Hochschulhaushalt einfließen würde.

4.3 Post-doc-Förderung

Habilitierende

Ungeachtet des schrittweisen Ausbaus der Juniorprofessur dominiert zahlenmäßig nach wie vor die Habilitation. Jährlich werden bei leicht rückläufiger Tendenz um 1.800 Habilitationen abgeschlossen. Legt man eine mindestens sechsjährige Qualifikationszeit und eine höchstens fünfzigprozentige Erfolgsquote zu Grunde, so ist von mindestens 22.000 Habilitierenden auszugehen. Diese Größenordnung dürfte sich in den letzten zwei Jahrzehnten nicht wesentlich geändert haben. Drastisch

geändert haben sich dagegen die Beschäftigungsbedingungen für Habilitierende an Hochschulen. Während 2001 rd. 16.600 C1-Stellen an Universitäten zur Verfügung standen (i.d.R. 6 Jahre, Vollzeit, haushaltsfinanziert, ausgewiesen für die wissenschaftliche Qualifizierung Promovierter), gab es 2010 nur noch einen Restbestand von rd. 700 C1-Stellen¹⁴. Rechnet man die knapp 1.300 Juniorprofessor/-innen und die diversen Post-doc-Fördermaßnahmen von DFG und Stiftungen (z.B. Nachwuchsgruppenleitung, eigene Stelle, Heisenberg-Stipendium) in einem unteren vierstelligen Bereich hinzu, wird deutlich, dass eine erhebliche Reduzierung ausgewiesener Post-doc-Positionen stattgefunden hat. Dabei ist die akademische Qualifizierung nach der Promotion¹⁵ in hohem Maße auf eine Hochschulkarriere ausgerichtet. Angesichts dessen, dass sie eine unverzichtbare Basis für die Rekrutierung von Hochqualifizierten für die Sicherung von Forschung und Lehre darstellt, verwundert es, dass die Universitäten so wenig Vorsorge für die Gewinnung von Spitzenkräften durch das Angebot attraktiver Arbeitsbedingungen und längerfristiger Beschäftigungsperspektiven treffen. Zwei Drittel der Nachwuchswissenschaftler/innen arbeiten zum Zeitpunkt der Habilitation haupt- oder nebenberuflich an einer Hochschule. Die Mehrheit gehört der Gruppe der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an, deren Beschäftigungsbedingungen wie bereits eingangs beschrieben zunehmend durch Befristung, kurze Vertragslaufzeiten und Drittmittelfinanzierung gekennzeichnet sind. Mehrjährig abgesicherte Forschungsarbeit an einem selbst gewählten Thema zum Nachweis der Berufungsfähigkeit lässt sich unter diesen Bedingungen nur schwer realisieren. Die Bundesregierung sollte es sich zur Aufgabe machen, Länder und Hochschulen anzuregen und in die Lage zu versetzen, eine bedarfsgerechte Anzahl im Hinblick auf Laufzeit und Dotierung aufgabenadäquat bemessener Qualifikationsstellen für promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen einzurichten.

Da in näherer Zukunft nicht mit einer generellen Verabschiedung von Mobilitätswang und Hausberufungsverbot zu rechnen ist, sollten die Universitäten im Interesse von Planbarkeit, abschätzbaren Berufsperspektiven und finanzieller Absicherung einen speziellen *Stellenpool für die „Wanderjahre“ von Nachwuchswissenschaftler/innen* einrichten. Über den Umfang des Austausches könnten Kooperationsvereinbarungen zwischen den Einrichtungen getroffen werden. Vorstellbar ist, dass für diese Zeit eine Beurlaubung erfolgt und die entsendende Hochschule eine Rückkehroption bietet.

Juniorprofessur

Anzuraten wäre die *Neuaufgabe eines Förderprogramms für die Juniorprofessur* durch den Bund. Auch wenn die Anzahl der Juniorprofessor/innen nach mehrjährig verhaltener Entwicklung im letzten

¹⁴ Statistisches Bundesamt (2011): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden.

¹⁵ Im Unterschied dazu gilt die Promotion als ein Qualifikationsnachweis, der in vielen Branchen gute Beschäftigungs- und Aufstiegsperspektiven eröffnet. Zehn Jahre nach Abschluss ist nur rund ein Fünftel (19 %) der Promovierten in Forschung und Lehre an der Hochschule tätig, ein Zehntel (9 %) an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Die Mehrheit (72 %) übt einen Beruf in anderen Bereichen aus, darunter ein Sechstel in Forschung und Entwicklung. Vgl. Fabian, Gregor/Briedis, Kolja (2009): Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach Erwerb des Examens. Hannover (HIS: Forum Hochschule Nr. F02/2009), S. 111/112.

Jahr sprunghaft gestiegen ist (um 24 % von 2009 zu 2010), bleibt sie nach wie vor deutlich hinter der von der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ ursprünglich empfohlenen Ausstattung im Umfang von 6.000 Stellen¹⁶ zurück. Für 2010 weist die Hochschulpersonalstatistik 1.236 Juniorprofessor/-innen¹⁷ aus, wobei mehr als die Hälfte der Stellen im Zusammenhang mit der 2001 aufgelegten, inzwischen ausgelaufenen Förderung des Bundes eingerichtet wurde. Auch der aktuelle Anstieg dürfte indirekt auf Bundesförderung (z.B. in Form der Exzellenzinitiative) zurückgehen.

Nach anfänglichen Akzeptanzproblemen und rechtlichen Auseinandersetzungen hat sich die Juniorprofessur in den Landeshochschulgesetzen als eine der Habilitation gleichwertige Berufungsvoraussetzung durchgesetzt. Während in der ersten Generation der Juniorprofessor/innen Nachwuchswissenschaftler mit traditionellen Qualifizierungsvorstellungen und entsprechender Habilitationsneigung dominiert haben dürften¹⁸, sind die Nachrücker bereits mit dem neuen Berufsbild vertraut. Sie können sich der Anerkennung ihrer Leistungen in Berufungsverfahren relativ sicher sein. Damit bietet die Juniorprofessur beste Voraussetzungen, sich als einer der Hauptwege zur Universitätsprofessur zu etablieren. Mit der auf 6 Jahre angelegten Dauer wird den realen Qualifizierungserfordernissen ausreichend Rechnung getragen, Vollzeittätigkeit, professoraler Status und W1-Besoldung sorgen in Kombination mit dem breiten Aufgabenspektrum und dem hohen Selbständigkeitsgrad für ein attraktives Stellenprofil. Für den Ausbau der Juniorprofessur spricht auch, dass der Frauenanteil mit 37,8 Prozent (2010) einen erheblichen Vorsprung gegenüber der Habilitation aufweist (23,8 % 2010)¹⁹.

Um der traditionellen Habilitation als „Königsweg“ zur Professur ernsthaft Konkurrenz machen zu können, bedarf es nicht nur eines weitaus größeren Angebotes an Juniorprofessuren, sondern eines Attraktivitätsvorteils durch längerfristige Berufsperspektiven in Form einer *Tenure-track-Option*. Die Bundesländer haben bisher trotz ihres im Zuge der Föderalismusreform erweiterten Entscheidungsfreiraums auf eine gesetzliche Regelung in den Landeshochschulgesetzen (LHG) zu Gunsten des Tenure track verzichtet. Stattdessen wurde in der Regel eine Abschwächung des Hausberufungsverbots vorgenommen, in dem bei bereits erfolgtem Wechsel der Hochschule vor Berufung auf eine Juniorprofessur oder bei einer mehrjährigen wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule die Berufung auf eine (Lebenszeit)Professur für zulässig erklärt wurde.

¹⁶ Deutscher Bundestag (2003): Die Ziele der Bundesregierung bei der Juniorprofessur im Lichte der Praxis an den Universitäten (DS 15/1775). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage. BT-Drs. 15/1628 vom 17. Oktober 2003.

¹⁷ Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden.

¹⁸ Vgl. Buch, Florian/Landfester, Katharina/Linden, Pia/Rössel, Jörg/Schmitt, Tassilo (2004): Zwei Jahre Juniorprofessur - Analysen und Empfehlungen http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung_4_233.pdf.

Buchholz, Kai/Gülker, Silke/Knie, Anreas/Simon, Dagmar (2008): Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich: Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Studie 12-2009 für die Expertenkommission für Forschung und Innovation http://www.e-fi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Febr09.pdf.

Federkeil, Gero/Buch, Florian (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur - Zweite CHE Befragung zum Stand der Einführung. Arbeitspapier Nr. 90.

¹⁹ Statistisches Bundesamt(2011): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden

Außerdem sollte eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur nicht nur rechtlich, sondern auch in der Berufungspraxis gleichwertige Chancen eröffnen. Um sowohl dem Traditionsbewusstsein Genüge zu tun als auch den neuen Qualifikationswegen Akzeptanz zu verschaffen, sollte eine förmliche Anerkennung (Beurkundung, Titel) der Juniorprofessur nach Abschluss als Habilitation erfolgen.

Notwendig erscheint, für die *Überbrückung zwischen Juniorprofessur und Berufung* auf eine Lebenszeitprofessur neue Lösungen zu finden. Derzeit fehlt es an entsprechenden regulären Beschäftigungsmöglichkeiten (vergleichbar den ehemaligen befristeten C2-Stellen), weil die für Haushaltsstellen geltende Befristungsdauer nach dem WissZeitVG in der Regel ausgeschöpft sein dürfte. Wer in der Wissenschaft verbleiben will, steht dann vor der Entscheidung, in eine „Projektkarriere“ einzusteigen, sich durch nebenberufliche Tätigkeit zu finanzieren oder die Hochschule zu verlassen.

Von der Einführung kurzfristiger Post-doc-Fördermaßnahmen oder neuer Stellenkategorien ist abzuraten. Die bisher nicht klar definierte Post-doc-Phase würde dadurch einen weiteren Schub in Richtung beliebiger Ausgestaltung an den Hochschulen erhalten. Eine Auswertung von Stellenanzeigen in der Zeitschrift „DIE ZEIT“ (Januar bis Juni 2011) ergab für Stellen, die sich ausdrücklich an Post docs richteten, dass zwei Fünftel eine Vertragslaufzeit von bis zu zwei Jahren offerierten, ein Drittel bis zu drei Jahren. Selbst wenn im Tätigkeitsprofil die Möglichkeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung bzw. Habilitation eingeräumt wurde, blieb die Befristungsdauer deutlich hinter der traditionellen Bemessung (3+3 Jahre) zurück.

4.4 Einheit von Lehre und Forschung

Fraglich ist, ob in Zukunft weiterhin am Humboldtschen Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre festgehalten werden kann und sollte, oder ob sich verstärkt hochschulische Berufssegmente und Karrierepfade mit Schwerpunkt Lehre oder Forschung herausbilden werden. Bedingt durch die demografische Entwicklung, den bevorstehenden doppelten Abiturientenjahrgang, die Bologna-Reform, die Forderungen nach einer dem OECD-Durchschnitt entsprechenden Studierendenquote, den Wegfall der Wehrpflicht und die Notwendigkeit der Verbesserung der Lehrqualität sehen sich die Hochschulen mit wachsenden Leistungsanforderungen konfrontiert, ohne dass mit einer adäquaten Aufstockung der Hochschulhaushalte gerechnet werden kann. Diese Gemengelage erweist sich als Nährboden für kontroverse Diskussionen rund um die zukünftige Struktur des wissenschaftlichen Personals, die Aufgabenverteilung zwischen den Beschäftigtengruppen sowie die Differenzierung zwischen lehr- bzw. forschungsorientierten Tätigkeitsprofilen. Befördert wird der Personalreformprozess durch die Föderalismusreform, die Bewegung in die Landeshochschulgesetzgebung gebracht hat. Den Ländern stand es nach Wegfall des bundesweit gültigen HRG frei, Hochschulpersonalfragen eigenständig zu regeln. Angesichts der Unterschiede zwischen den Ländern im Hinblick auf Haushaltsslage, Hochschulpersonalausstattung und Betreuungsrelation, Abschneiden im Exzellenzwettbewerb und Hochschulzugangsentwicklung war zu

erwarten, dass es zu einem Auseinanderdriften der Beschäftigungs- und Karrieremodelle kommen würde. Der Trend ist bisher jedoch eher durch eine Angleichung der Länder gekennzeichnet. Festgehalten wird am bisherigen Professionsverständnis und der tradierten Abgrenzung zwischen der selbständig forschenden und lehrenden (verbeamteten) Professorenschaft mit gut dotierten Lebenszeitpositionen einerseits und den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen im „Dienstleistungsmodus“ und in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen andererseits.²⁰ Die Einführung der vom Wissenschaftsrat²¹ empfohlenen „Lehr- bzw. Forschungsprofessuren“ verläuft eher zögerlich. Auf die Schaffung neuer lehrorientierter Personalkategorien im Mittelbau wurde bisher weitgehend verzichtet. Bei der Differenzierung zwischen Lehr- und Forschungspersonal wird eher auf die untergesetzliche Ebene der Lehrverpflichtungsverordnungen zurückgegriffen. Bei der Festlegung der Obergrenze für Universitätsprofessuren mit Schwerpunkt Lehre folgt die Mehrzahl der Länder mit zwölf Semesterwochenstunden (SWS) den Empfehlungen des Wissenschaftsrates. Im Hinblick auf die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wird anscheinend weniger Wert auf Einheitlichkeit gelegt. Der Umfang der Lehrverpflichtungen variiert hier im Vergleich der Bundesländer erheblich. Dabei werden häufig Spannbreiten genannt, deren Ausschöpfung den Hochschulen obliegt. Noch begnügt man sich im Wesentlichen damit, der steigenden Lehrbelastung durch Personalaus- und -umbau unterhalb der Professur zu begegnen und die hergebrachte Professorenrolle mit ihrer Doppelzuständigkeit für Forschung und Lehre nicht anzutasten. Sollten sich dennoch neue Personalstrukturen und Tätigkeitsprofile (einschließlich eigenständiger Qualifizierungswege für Forschung oder Lehre) durchsetzen, ist auf die Vermeidung von Sackgassen und die *Gewährleistung von Durchlässigkeit im Berufsverlauf* zu achten. *Lehr- und Forschungstätigkeiten* sollten in ähnlicher Höhe vergütet werden und in Berufungsverfahren *gleichwertige Anerkennung* erfahren.

4.5 Nebenberufliches Personal

Aufmerksamkeit verdient der in den letzten Jahren an Universitäten auf ein Viertel des wissenschaftlichen Personals gewachsene Anteil nebenberuflich Beschäftigter. Darunter fallen tausende von Lehrbeauftragten und Privatdozenten, die einen nicht unerheblichen Beitrag zur Erfüllung des Ausbildungsauftrags der Hochschulen leisten. Obwohl es sich häufig um langjährig Lehrende handelt, die im Prinzip eine Daueraufgabe wahrnehmen, bewegt sich das Niveau der Arbeitsbedingungen zumeist deutlich unter dem Durchschnitt eines Angestelltenverhältnisses (z.B. Vergütung, Urlaubsanspruch, Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten, Einbindung in Gremien der akademischen Selbstverwaltung betreffend). Nebenberufliche Tätigkeiten sollten nicht nur im Interesse gerechter Leistungsbewertung *finanziell aufgewertet und als einstellungs- und karriererelevant besser anerkannt* werden, sondern auch, um durch flexible, dabei aber attraktive Ausweichmöglichkeiten den Verbleib Hochqualifizierter an den Hochschulen zu unterstützen.

²⁰ Burkhardt, Anke u.a. (2011): Personalreform zwischen föderaler Möglichkeit und institutioneller Wirklichkeit, in: Pasternack, Peer (Hg.): Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 155-214.

²¹ Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7721-07.pdf>.