

böll.brief

TEILHABEGESELLSCHAFT #19

Dezember 2022

Personal- und Qualifizierungs- strukturen in der Wissenschaft neu denken!

Handlungsoptionen für bessere
Beschäftigungsbedingungen
von Wissenschaftler/innen
an den Universitäten

FRIEDHELM NONNE

Das **böll.brief – Teilhabegesellschaft** bietet Analysen, Hintergründe und programmatische Impulse zu Fragen der sozialen Teilhabe und der Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Ein besonderer Fokus liegt auf den Politikfeldern Bildung und Wissenschaft, Sozialpolitik, Migration und Diversity.

Das **böll.brief** des Bereichs Inland der Heinrich-Böll-Stiftung erscheint als E-Paper im Wechsel zu den Themen «Teilhabegesellschaft», «Grüne Ordnungspolitik», «Demokratie & Gesellschaft» und «Öffentliche Räume».

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Promovieren in Deutschland: Zu lange und ohne gesicherte Finanzierung	4
2 Immer noch ein «Hazard»: Der ungesicherte Weg für Promovierte zu einer Dauerposition in der Wissenschaft	8
3 Professor/innen und andere Wissenschaftler/innen auf Dauerstellen: Zu wenige und überlastet	12
Literaturverzeichnis	15
Der Autor	16
Impressum	16

Zusammenfassung

Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrukturen an den Universitäten in Deutschland müssen verbessert werden. In den letzten 20 Jahren wurden Weiterbildungsangebote und Betreuungsvereinbarungen für Promovierende und Postdoktorand/innen eingeführt, aber bei den seit vielen Jahren kontrovers diskutierten Themen – die unsicheren Finanzierungssituationen dieser Beschäftigtengruppen, und für Postdoktorand/innen die langjährigen Phasen der Unsicherheit hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven – hat sich nichts gravierend verändert. Andere Strukturprobleme wie die zu lange Dauer der Promotionen und der geringe Anteil von Professor/innen am wissenschaftlichen Personal spielen in der politischen Diskussion aktuell kaum eine Rolle. Ziel dieses Böll.Briefs ist es, diese Themen zu verknüpfen und daraus hochschulpolitische Vorschläge für Verbesserungen der Qualifizierungsphasen und der Personalstruktur an den Universitäten abzuleiten. Vorgesprochen werden unter anderem die generelle Finanzierung und zugleich Begrenzung von Promotionen auf vier Jahre, eine überwiegende (Wieder-)Besetzung von Professuren im *Tenure-Track*-Verfahren und die Reduktion von landesfinanzierten Promotionsstellen zugunsten von akademischen Dauerstellen.

Seit Jahren bilden Rahmenbedingungen und Finanzierungspraxis für Promovierende und Postdoktorand/innen ein Zentrum der hochschulpolitischen Auseinandersetzungen. Die hohe Zahl sehr kurzzeitiger Beschäftigungsverhältnisse für Promovierende und *Postdocs*, ihre langen Zeiten in befristeten Arbeitsverträgen oder Stipendien im Wartestand auf eine Dauerstelle sowie Klagen über missbräuchlich ausgeübten Druck auf diese Beschäftigtengruppen haben erreicht, dass sich die Politik zum Handeln verpflichtet sieht. Änderungsvorschläge nehmen jedoch oft nur die Folgen für betroffene junge Wissenschaftler/innen in den Blick und reflektieren die Auswirkungen auf Hochschulstrukturen und andere Personalstruktur-Probleme nur unzureichend. Auch die meisten Universitäten haben es lange verschlafen, selbstkritisch die Probleme ihrer Personal- und Qualifizierungsstrukturen zu analysieren und eigene durchdachte Verbesserungsvorschläge zu entwickeln.

Im Folgenden wird ausgehend von der aktuellen Debatte versucht, diese Problematik umfassender in den Blick zu nehmen und davon ausgehend politische Handlungsoptionen zu skizzieren.

1 Promovieren in Deutschland: Zu lange und ohne gesicherte Finanzierung

Das Finanzierungsrisiko der Promovierenden

Wer nach dem Hochschulabschluss eine Forschungsstelle – ganz gleich, ob es sich um eine landesfinanzierte Qualifikationsstelle oder eine drittmittelfinanzierte Projektstelle handelt – oder ein Promotionsstipendium antritt, beabsichtigt immer, eine Promotion zu beginnen und sie auch zum Abschluss zu bringen. Wird eine begonnene Promotion nicht zu Ende geführt, so wird dies meistens als persönliches Versagen der oder des Promovierenden ausgelegt, auch wenn Finanzierungsprobleme der Grund waren.

Warum es Universitäten schwerfällt, ausreichend lange Arbeitsverträge für Promotionen abzuschließen

Der Arbeitsvertrag oder das Promotionsstipendium, mit dem eine Promotion begonnen wird, stellt jedoch fast nie die Finanzierung bis zum Abschluss sicher. Wenn die Gesamtfinanzierung gelingt, wird sie in der Regel nur mit kürzer oder länger gestückelten Verträgen erreicht, z.T. mit universitären Überbrückungs- oder Abschlussstipendien oder möglicherweise kurzen Finanzierungsunterbrechungen. Das ist in den meisten Fällen darauf zurückzuführen, dass die Fachbereiche, Institute und Professuren selbst oft mit erheblichen Finanzierungsrisiken umgehen müssen: Verlängerungsanträge für Drittmittelanträge werden u.U. nur mit Verzögerungen oder gar nicht bewilligt, die Kürzungsrunden in den Hochschulen aufgrund sinkender Grundfinanzierung sind von Jahr zu Jahr nicht kalkulierbar. Die vielen und zu Recht kritisierten Kurzzeitverträge waren und sind in vielen Fällen solchen Problemlagen geschuldet.

Das rechtliche Risiko der Promotionsfinanzierung liegt bei den Promovierenden

Trotz berechtigter Kritik an der unbefriedigenden Art der Finanzierung von Promotionen ist es jedoch eine Tatsache, dass Hochschulen bzw. Professorenschaft ihre unmittelbare Verantwortung dafür trotz interner Finanzierungsprobleme in vielen Fällen erfolgreich wahrnehmen und so den Promotionsabschluss materiell ermöglichen helfen. Leider gibt es bisher keine Daten dazu, weil dieser Sachverhalt in der amtlichen Statistik nicht angemessen erfasst wurde. Dennoch sei die These gewagt: Insgesamt waren und sind sich Hochschulen und Professor/innen in der Regel der Tatsache bewusst, dass ein verantwortlicher Umgang mit Promotionen eine mindestens moralische Verpflichtung für den Arbeitgeber mit sich bringt, wenn irgend möglich den Abschluss einer begonnenen Promotion sicherzustellen.

Das rechtliche Risiko, ob die Finanzierung der eigenen Promotion bis zum Abschluss gelingt, liegt jedoch immer bei den Promovierenden. Sie sind auf die Hoffnung verwiesen, dass sich eine Anschlussfinanzierung nach Auslaufen des laufenden Vertrags findet, wenn er nicht bis zum Abschluss reicht.

Die Verbesserung durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz reicht nicht aus

Diese Abwälzung des Finanzierungsrisikos auf die Promovierenden, oft mit nur kurzzeitig laufenden Verträgen, ist zu Recht als verantwortungslos kritisiert worden. Die letzte Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (*WissZeitVG*) zielte deshalb darauf ab, die kurzzeitigen Befristungen zu reduzieren. 2016 wurde neu festgelegt, dass (a) die Vertragsdauer für die sogenannten Qualifizierungsverträge jeweils so zu bemessen ist, dass sie «der angestrebten Qualifizierung angemessen ist», und dass (b) bei drittmittelbegründeten Vertragsbefristungen die Vertragsdauer «dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen» soll. Diese Vorgaben haben auch Wirkungen gezeitigt. Bei den Erstverträgen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ist der Anteil der Verträge mit mindestens dreijähriger Laufzeit zwischen 2015 und 2017 von 17 Prozent auf 32 Prozent gestiegen (vgl. Sommer et al. 2022: 73). Aber: Innerhalb von drei Jahren wird eine Promotion nahezu nie abgeschlossen. Insofern ist die Situation weiterhin unbefriedigend. Auch die vielen «Kodices für gute Arbeit», zu denen sich die Hochschulen in den letzten Jahren – eigenständig oder gezwungenermaßen – verpflichtet haben, dürften daran nur wenig ändern.

Promotionen dauern zu lange

Das Thema Promotionsdauer spielt in der aktuellen Diskussion um die Reform des *WissZeitVG* kaum eine Rolle. Das sollte es aber. Denn: Derzeit beträgt nach einer rechnerischen Abschätzung im *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021* die durchschnittliche Promotionsdauer – ohne Medizin/Gesundheitswissenschaften – 5,7 Jahre (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2022: 124). Das ist lang – aber von vielen betreuenden und «vorgesetzten» Professor/innen oft gern gesehen und gefördert, denn je länger wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in einer Arbeitsgruppe tätig sind, desto besser können sie Dienstleistungen für die Professur erledigen.

Der Wissenschaftsrat (vgl. 2002: 66 ff.) hatte hingegen schon 2002 die zunehmende Dauer der Promotionen kritisiert und einen Zeitraum von 3 bis 4 Jahren als angemessen angesehen. Für alle Promovierenden wäre eine solche Verkürzung der Promotionsdauer von Vorteil, da sie dadurch ihre weitere berufliche Karriere früher verfolgen könnten und damit auch die Rahmenbedingungen für eine frühe Familiengründung verbessert würden.

Was durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz neu geregelt werden sollte

Um die gewünschte Finanzierungssicherheit und zugleich eine Rückführung der Promotionsdauer zu erreichen, schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

1. Für nichtpromovierte Hochschulabsolvent/innen sollte mittelfristig an den Universitäten die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen vor der Promotion nur noch mit dem Befristungsgrund «Erstellung einer Dissertation» zulässig sein. Eine «Drittmittelbefristung» für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen soll spätestens ab 2028 nicht mehr zulässig sein, d.h. drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte müssen künftig im Rahmen der Vertragsart «Qualifizierungsbefristung» abgewickelt werden. Ab 2028 würde dann gelten: Wenn eine mit einem befristeten Arbeitsvertrag begonnene Promotion für den erforderlichen Zeitraum nicht vollständig aus Drittmitteln finanziert werden kann, muss die Universität den fehlenden Finanzierungszeitraum aus Eigenmitteln abdecken. Bund und Länder müssen sich bis 2028 auf geeignete Maßnahmen – z.B. einen Promotionszuschlag bei der Förderung von Projekten der öffentlichen Hand, die nicht mindestens vier Jahre finanziert werden und von Promovierenden durchgeführt werden sollen – verständigen. Damit sollen die Hochschulen dabei unterstützt werden, eine Ausfinanzierung von Promotionen, die im Rahmen drittmittelfinanzierter Forschungsprojekte begonnen wurden, zu gewährleisten.
2. Für das Qualifizierungsziel «Erstellung einer Dissertation» sollte die dafür angemessene Qualifikationszeit im *WissZeitVG* auf «in der Regel vier Jahre» festgelegt werden, so dass die Vertragsdauer regelmäßig vier Jahre beträgt. Durch geeignete Regelungen müssen zugleich die Länder sicherstellen, dass dieses Qualifikationsziel in der Regel innerhalb von vier Jahren erreicht werden kann.

Ausnahmsweise sollte – allerdings nur bei Vertragsbeginn – eine längere Vertragsdauer für die Erstellung der Dissertation festgelegt werden können, wenn aufgrund besonderer Umstände – z.B. experimentelle Untersuchungen über mehrere Vegetationsperioden – schon bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses klar ist, dass eine längere Beschäftigungsdauer erforderlich ist. Die bestehende Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren sollte insofern beibehalten werden.

Im *WissZeitVG* sollte ferner festgelegt werden, dass sich das Beschäftigungsverhältnis automatisch um ein halbes (oder ein ganzes) weiteres Jahr für Prüfungen, Veröffentlichung der Dissertation und die Berufsfindung verlängert, sofern die Dissertation fristgerecht entsprechend dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag eingereicht wird. Ist dies nicht der Fall, endet das Beschäftigungsverhältnis.

Mit diesen Regelungen werden sowohl die Promovierenden als auch die promotionsbegleitenden Vorgesetzten ein starkes Interesse daran haben, die Frist einzuhalten.

Durch den Wegfall der Drittmittelbefristung vor der Promotion würde als erfreulicher Nebeneffekt erreicht, dass die im *WissZeitVG* bestehenden Regelungen zur Verlängerung der Vertragsdauer in der Promotionszeit bei besonderen Lebensumständen – z.B. schwerwiegende Erkrankung, Mutterschaft, Betreuung eines oder mehrere Kinder – automatisch auch für Promotionen bestehen, die ganz oder teilweise über Drittmittel finanziert werden.

Auf welche Weise die Länder und Hochschulen dafür sorgen, dass die Vierjahresfrist in der Regel eingehalten wird, bleibt ihnen überlassen. Neben einer besseren Betreuung von Dissertationen dürfte entscheidend sein, dass sich die Promovierenden stärker als bisher auf die Forschungsarbeiten zur Erstellung der Dissertation konzentrieren können. Die Länder könnten z.B. festlegen, dass andere Aufgaben in der Universität, z.B. in der Lehre, insgesamt maximal ein Drittel des Beschäftigungsumfangs nicht übersteigen dürfen und auf das zweite und dritte Jahr der Beschäftigung beschränkt werden. Die damit verbundene Verminderung der Lehrkapazität, die von Promovierenden geleistet wird, könnte – notfalls auch ohne zusätzliche Haushaltsmittel – durch eine Erhöhung des Anteils der Dauerstellen zulasten von Qualifikationsstellen erreicht werden (vgl. Teil 3).

Ergänzend sollte darauf hingewirkt werden, dass die Laufzeit von mit öffentlichen Mitteln finanzierten Promotionsstipendien entsprechend auf mindestens vier Jahre verlängert wird.

2 Immer noch ein «Hazard»: Der ungesicherte Weg für Promovierte zu einer Dauerposition in der Wissenschaft

Die in Deutschland gängige Praxis befristeter Beschäftigung(en) nach der Promotion ist in ihrer derzeitigen Form hochproblematisch. Diejenigen Wissenschaftler/innen, die nach Abschluss ihrer Promotion dauerhaft im Wissenschaftssystem arbeiten möchten, müssen sich insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften auf eine oft lange Phase kürzer oder länger befristeter Beschäftigungen – mit Landes- oder Drittmitteln finanziert – und eine große Unsicherheit einstellen, ob eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft tatsächlich erreicht werden kann. Diese Unwägbarkeit wird dadurch verstärkt, dass die gegenwärtigen Regelungen des *WissZeitVG* mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit verbunden sind, wie lange befristete Drittmittelverträge für Postdoktorand/innen zulässig sind. Im Ergebnis gibt es eine lange Phase wiederholter befristeter Beschäftigungen und ein erhebliches Risiko, dass man auch nach einer solchen langen Zeit keine Dauerstelle in der Wissenschaft erreicht, sondern in einem fortgeschrittenen Lebensalter einen beruflichen Neustart außerhalb des Wissenschaftssystems beginnen muss. Dieses Risiko hat sich in jüngerer Zeit weiter verschärft, da die Zahl der drittmittelfinanzierten Wissenschaftler/innen deutlich angestiegen ist, die Zahl der Professuren jedoch kaum (vgl. Wissenschaftsrat 2014: 95).

Die Perspektive auf eine sehr lange Phase der beruflichen Ungewissheit im Wissenschaftssystem hält viele, auch wissenschaftlich besonders leistungsfähige Promovierende und Promovierte davon ab, sich um eine Karriere im Wissenschaftssystem zu bemühen. Dies gilt insbesondere für Menschen, die eine Familiengründung anstreben. Nicht die Leistungsfähigkeit, sondern die Risikobereitschaft in Hinblick auf Unsicherheiten und Brüche in der Finanzierung des Lebensunterhalts wird zum mitentscheidenden Kompetenzprofil für die Wissenschaftskarriere. Diese Problematik trägt wesentlich dazu bei, dass der Frauenanteil bei Professuren und anderen Dauerstellen in der Wissenschaft in Deutschland – auch im internationalen Vergleich – beschämend gering ist (vgl. European Commission 2021).

Soll man auf befristete Landesstellen nach der Promotion verzichten?

Aus der *#IchBinHanna*-Initiative, mit der die berechtigte Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Postdoktorand/innen öffentlich sichtbar geworden ist, wird inzwischen die Forderung erhoben, dass landesfinanzierte Stellen für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in den Universitäten grundsätzlich nur noch als Dauerstellen besetzt werden sollen (vgl. Bahr, Amrei et al. 2022). Die umstrittene Neufassung des Berliner Hochschulgesetzes lehnt sich daran an und schreibt für befristete Landesstellen eine Anschlusszusage auf eine Dauerstelle vor.

Aus der Sicht des Wissenschaftssystems gibt es allerdings gute Gründe dafür, für frisch Promovierte zunächst eine befristete Beschäftigung vorzusehen. Denn ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis in der Wissenschaft erfordert ausgeprägte Fähigkeiten, eigenständig neue wissenschaftliche Themen, Methoden und Fragestellungen zu entwickeln bzw. aufzugreifen und erforderlichenfalls in erfolgreiche Anträge für Drittmittelprojekte umzusetzen, Lehrveranstaltungen und Prüfungen auf einem hohen wissenschaftlichen und didaktischen Niveau durchzuführen und sich sachgerecht in die eigene wissenschaftliche Community und die akademische Selbstverwaltung einzubringen. Ob diese zusätzlichen Kompetenzen in ausreichendem Maße erreicht werden, kann man auf der Basis einer Promotion, deren zentraler Inhalt ein erster Nachweis einer eigenständigen wissenschaftlichen Forschung ist, kaum beurteilen. Die Einstellung auf eine Dauer- oder wissenschaftliche Stelle mit klarer Entfristungsperspektive wie z.B. einer *Tenure-Track*-Professur sollte daher nicht unmittelbar nach der Promotion, sondern nach einer weiteren, befristeten Beschäftigungsphase als *Postdoc* erfolgen, in der (weitere) Erfahrungen in den genannten Bereichen erworben und dann auch fundiert beurteilt werden können (vgl. Junge Akademie 2022).

Welche Änderungen können die Situation verbessern?

Das Plädoyer für die Beibehaltung einer weiteren Qualifikationsphase nach der Promotion ist jedoch kein Plädoyer für das Aufrechterhalten des Status quo. Ziel muss es sein, dass Postdoktorand/innen, die im Anschluss an ihre Promotion eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Hochschule aufnehmen, regelmäßig damit auch die Chance erhalten, in einem gesicherten Finanzierungsverhältnis für eine klar begrenzte Zeit zusätzliche berufliche Erfahrungen bzw. Qualifikationen zu erwerben. Auf dieser Basis sollen sie eine angemessene Chance haben, sich mit Erfolg auf eine attraktive Position mit Dauerperspektive innerhalb des Wissenschaftssystems zu bewerben oder Zusatzqualifikationen für eine außerwissenschaftliche Karriere zu erwerben.

Wenn sich aber abzeichnet, dass der/die Postdoktorand/in trotz der erworbenen Qualifikationen eine Stelle innerhalb des Wissenschaftssystems nicht erreicht, sollte nicht durch immer neue Drittmittelverträge der notwendige Wechsel in einen Berufsweg außerhalb des Wissenschaftssystems verzögert und damit zunehmend erschwert werden.

Dazu könnten folgende Maßnahmen beitragen:

- Künftig sollte die deutliche Mehrheit der Professuren (mindestens 60 bis maximal 80 Prozent) an den deutschen Universitäten als *Tenure-Track*-Professuren besetzt werden. Eine Bewerbung auf diese *TT*-Professuren sollte bis spätestens sechs Jahre nach Abschluss der Promotion möglich sein. Festgehalten werden sollte an der grundsätzlichen Forderung, dass eine Bewerbung auf eine *Tenure-Track*-Professur die vorhergehende befristete berufliche Tätigkeit an einer anderen Universität als derjenigen voraussetzt, an der die Stelle ausgeschrieben ist. Die Habilitation sollte als

zusätzliches formales akademisches Qualifikationsverfahren aufgegeben werden, weil sie im Kontext des Wechsels auf ein *Tenure-Track*-System ihren Sinn verliert. Nur durch eine solche Priorisierung von *Tenure-Track*-Besetzungsverfahren wird es möglich sein, das Erstberufungsalter in Deutschland wesentlich zu verringern und die inhärente Familienfeindlichkeit im deutschen Wissenschaftssystem aufzubrechen. Die (Wieder-)Besetzung einer Professur in einem offenen Verfahren, d.h. mit Bewerbungsmöglichkeiten auch für Professor/innen oder andere Beschäftigte, sollte weiterhin als eine zweite Besetzungsvariante möglich bleiben, auch um die notwendige Möglichkeit zur Mobilität und Profilbildung innerhalb des Wissenschaftssystem in ausreichendem Maß zu gewährleisten. Hochschulintern muss allerdings geregelt werden, wie sichergestellt wird, dass die Besetzung von Professuren vorrangig durch *TT*-Verfahren erfolgt.

- Auch für die *Postdoc*-Phase sollen befristete Verträge künftig vorrangig als «Qualifikationsvertrag» abgeschlossen werden, längstens für sechs Jahre. Während dieser ersten sechs *Postdoc*-Jahre müssen drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte künftig im Rahmen der Vertragsart «Qualifizierungsbefristung» abgewickelt werden. Anders als für die Phase der Promotion gibt es für diese Phase jedoch weder einen formalen Abschluss (im Sinne eines Titels) noch eindeutig definierbare Qualifikationsziele. Vielmehr werden abhängig von persönlichen Interessen und Zielen der Postdoktorand/innen, aber auch von äußeren Rahmenbedingungen (Forschungsschwerpunkte und -methoden in der Arbeitsgruppe, Aufgaben in der Lehre, laufende Drittmittelprojekte o.Ä.) weitere Kompetenzen erworben. Für den Erstvertrag in dieser Phase sollte regelmäßig eine Vertragsdauer von drei Jahren vorgesehen werden. Falls die oder der Postdoktorand/in nach dieser ersten Phase nicht eine Karriere außerhalb des Wissenschaftsbereichs aufnehmen will und der bis dahin erreichte Kompetenzzuwachs erwarten lässt, dass eine hinreichende Chance für das Erreichen einer Dauerstelle im Wissenschaftssystem besteht, ist ein Anschlussvertrag für weitere drei Jahre abzuschließen.
- Auch für diese Qualifikationsphase muss klar geregelt sein, dass und in welcher Weise sich die Beschäftigungszeit verlängert, wenn besondere Lebensumstände – z.B. schwerwiegende Erkrankung, Mutterschaft, Betreuung eines oder mehrerer Kinder – eintreten, die regelmäßig zu einer Verzögerung der Qualifizierung führen.
- Nach Erreichen der Befristungshöchstdauer für einen *Postdoc*-Qualifizierungsvertrag soll ein befristetes Beschäftigungsverhältnis nur noch einmalig mit dem Befristungsgrund «Drittmittelfinanzierung» abgeschlossen werden können, und zwar nur dann, wenn der Arbeitsvertrag für drei Jahre abgeschlossen wird und – wie bisher – die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
 - Die Finanzierung der Beschäftigung erfolgt überwiegend aus Mitteln Dritter,
 - die Finanzierung ist für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt; und

- die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt.

Auf diese Weise soll für alle Beteiligten klar sein, dass spätestens neun Jahre nach der erstmaligen befristeten Beschäftigung als *Postdoc* ein Wechsel in eine Berufstätigkeit außerhalb des deutschen öffentlich finanzierten Wissenschaftssystems notwendig wird.

3 Professor/innen und andere Wissenschaftler/innen auf Dauerstellen: Zu wenige und überlastet

Seit vielen Jahren konzentriert sich die wissenschaftspolitische Diskussion zur Personalstruktur der Hochschulen auf die Situation der befristet beschäftigten Wissenschaftler/innen. Aus dem Blick ist dabei geraten, dass auch die Situation der Professorenschaft unbefriedigend ist. Der Wissenschaftsrat hat in seinen *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten* (2014) zu Recht darauf hingewiesen, dass der Anteil der Professor/innen am wissenschaftlichen Personal in den Universitäten im internationalen Vergleich sehr niedrig liegt und deshalb zu viele Aufgaben von dieser Gruppe bewältigt werden müssen. Er forderte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen dieser Gruppe einen deutlichen Aufwuchs an Professuren, um u.a. eine Annäherung der Betreuungsrelationen an internationale Standards, die Verteilung der Gremientätigkeiten auf mehr Personen, die Verringerung der Prüfungsbelastung je Professor/in, ggf. die Verringerung der Gruppengrößen bei Lehrveranstaltungen und die Erleichterung der Bildung von Forschungsschwerpunkten sowie die Beantragung und Durchführung gemeinsamer Forschungsprojekte zu ermöglichen (vgl. S. 83 ff.). Was der Wissenschaftsrat leider nicht thematisierte: Auch die Schaffung von weisungsungebundenen dauerbeschäftigten Wissenschaftlerstellen unterhalb des Professor/innenrangs, wie es sie als «Senior Lecturer» oder «Senior Researcher» in Großbritannien gibt, oder von anderen dauerhaft benötigten akademischen Dauerstellen könnten solche Verbesserungen herbeiführen.

Die damalige Empfehlung sah die Steigerung der Professor/innenzahl um etwa 25 Prozent vor und eine mittelfristige Finanzierung durch die Länder mit nur vorübergehender Unterstützung des Bundes. Das würde eine Erhöhung der Mittelzuweisungen der Länder an die Universitäten um mehr als 20 Prozent bedeuten. Eine solche Steigerung kann und wird von den Ländern nicht geleistet werden.

Es kann daher nicht verwundern, dass die politischen Bemühungen zur Umsetzung der Stellungnahme bescheiden geblieben sind. Im *Tenure-Track*-Programm von Bund und Ländern wurde die Schaffung nicht der gewünschten 7.500, sondern von 1.000 neuen Professuren verkündet – also weniger als ein Siebtel der Zielmarke. Und ob die Länder tatsächlich ab dem Jahr 2032 die 1.000 zusätzlichen Professuren dauerhaft finanzieren, bleibt vor dem Hintergrund der Belastungen durch die Coronapandemie und den Angriffskrieg auf die Ukraine abzuwarten. Eine darüber hinausgehende wesentliche Steigerung der Hochschulhaushalte ist auf absehbare Zeit jedenfalls nicht zu erwarten.

Mehr akademische Dauerstellen durch Verzicht auf Promotionsstellen

Die Schaffung von zusätzlichen Stellen für Professor/innen oder von anderen nicht weisungsgebundenen akademischen Dauerstellen ist sachlich gut begründet. Da wesentliche Zusatzmittel für diesen Zweck von den Ländern nicht zu erwarten sind, kann sie bis auf Weiteres nur durch Umwidmung von in den Hochschulen bereits vorhandenen Personalressourcen ermöglicht werden. Die Universitäten sollten deshalb ernsthaft prüfen, ob bzw. in welchen Fachbereichen oder Instituten die Zahl der aus Landesmitteln finanzierten Qualifizierungsstellen für Promotionen, u.U. auch für *Postdocs*, reduziert werden kann, um diese Mittel zur Finanzierung von zusätzlichen Professor/innenstellen und/oder anderen wissenschaftlichen Dauerstellen umwidmen zu können. Für eine solche Personalumschichtung spricht, dass (a) auf diese Weise ein Beitrag zur Verbesserung der Qualität des Studiums geleistet wird, indem Lehrveranstaltungen von professionellen Hochschullehrer/innen anstelle von Berufsanfänger/innen durchgeführt werden, (b) dauerhaft die Beschäftigungsperspektiven für *Postdocs* mit Interesse an wissenschaftlichen Dauerstellen verbessert werden und (c) prinzipiell eine Reduktion der Promotionen (z.Zt. ca. 190.000 laufende Promotionen) in Anbetracht der im internationalen Vergleich sehr hohen Promotionsquote (die Zahl der jährlichen Promotionen je Einwohnerzahl liegt in Deutschland mehr als doppelt so hoch wie in den USA) vertretbar erscheint (vgl. auch Junge Akademie 2013). Da aktuell der größte Teil der Promovierten (ca. 80 Prozent) eine Berufstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbereichs aufnimmt, ist auch bei einer Reduktion der Promovierendenzahlen nicht zu befürchten, dass es im Wissenschaftsbereich zu einem Personalmangel kommt.

Durch eine geeignete Umwandlung von Qualifikationsstellen, die bisher höchstens die Hälfte der Lehrverpflichtung von Professor/innen- oder anderen wissenschaftlichen Dauerstellen haben, könnte auch die (in Teil 1) vorgeschlagene Reduktion der Lehrverpflichtung von Promovierenden und die sich daraus ergebende Verringerung der Lehrkapazität zumindest teilweise kompensiert werden.

Kritische Stimmen sind allerdings aus den Universitäten selbst zu erwarten. Denn eine – wenn auch begrenzte – Reduktion von Qualifikationsstellen tangiert ein ehernes Dogma für die Grundstruktur des deutschen Wissenschaftsbetriebs in den Universitäten: die Regel, dass jeder Professur mindestens eine und häufig auch mehrere Qualifikationsstellen fest und dauerhaft zugeordnet sind. Dieses Prinzip ist nicht mehr aufrechtzuerhalten, wenn Qualifikationsstellen vermindert und gleichzeitig Professor/innenstellen erhöht werden. Auch für Sekretariatskapazitäten und technische Unterstützung müssten Pool-Lösungen ausgebaut werden, wie sie allerdings an vielen Universitäten bereits teilweise praktiziert werden. Es werden also Besitzstände infrage gestellt, und die Universität muss sich auf die Unsicherheit einlassen, ob es gelingt, auch unter den neuen Rahmenbedingungen leistungsfähige Wissenschaftler/innen für die Besetzung freiwerdender Professuren zu gewinnen, die professoralen Arbeitsbedingungen tatsächlich zu verbessern und insgesamt die Qualität von Forschung und Studium möglichst zu steigern. Dafür sollten diejenigen

Universitäten, Fachbereiche oder Institute, die diesen Weg erproben wollen, von den Ländern für die Anfangsphase Unterstützung erhalten.

Abschließende Bemerkung

Die vorstehenden Überlegungen sollen als Anregungen dienen. Ihre Umsetzung wirft für die verschiedenen Fachdisziplinen unterschiedliche Fragen und Probleme auf, die fachspezifisch diskutiert werden müssen. Es ist an der Zeit, dass solche Diskussionen in den Universitäten verstärkt geführt und landespolitisch aktiv begleitet und gefördert werden.

Literaturverzeichnis

- Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin; Kubon, Sebastian (2022): Ein Gesetz, das sich ehrlich macht. Welche Regelungen nötig sind, damit die Novelle des WissZeitVG ein Erfolg wird. www.jmwiarda.de/2022/07/06/ein-gesetz-das-sich-ehrlich-macht
- European Commission (2021): She Figures 2021. Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Junge Akademie (2022): Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. www.diejungeakademie.de/media/pages/presse/perspektiven-auf-das-wissenschafts-zeitvertragsgesetz/1f486df10b-1656672830/20220624_pm_wisszeitvg_layout_de.pdf
- Junge Akademie (2013): Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten. www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/nach-der-exzellenzinitiative-personalstruktur-als/9131ece024-1658323993/2013_publikation_personalstruktur.pdf
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv. www.buwin.de
- Sommer, Jörn; Jongmanns, Georg; Book, Astrid; Rennert, Christian (2022): Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Hannover: HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html
- Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.html
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.html

Der Autor

Dr. Friedhelm Nonne war von 2005 bis 2021 Kanzler der Philipps-Universität Marburg. Nach Studium und Promotion in Erziehungswissenschaften in Bonn und Bielefeld arbeitete er von 1986 bis 1991 als Referent in der DFG und von 1991 bis 2005 als Referatsleiter im Hessischen Wissenschaftsministerium mit Zuständigkeiten u.a. für Europäische Forschungspolitik, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Hochschulfinanzierung und Hochschulmedizin. Von 2017 bis 2021 war er Mitglied im Fachbeirat Hochschulgovernance von HIS-HE.

Der Text entstand im Anschluss an Beratungen im Arbeitskreis «Wissenschaftsratschlag», dem der Autor für seine Hinweise, Anregungen und Denkanstöße zu Dank verpflichtet ist.

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., Schumannstraße 8, 10117 Berlin
Kontakt: Philipp Antony, Referat Bildung & Wissenschaft **E** antony@boell.de

Erscheinungsort: www.boell.de

Erscheinungsdatum: Dezember 2022

Lizenz: Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Verfügbare Ausgaben unter: www.boell.de/de/boellbrief

Abonnement (per E-Mail) unter: boell.de/news

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Heinrich-Böll-Stiftung wider.