

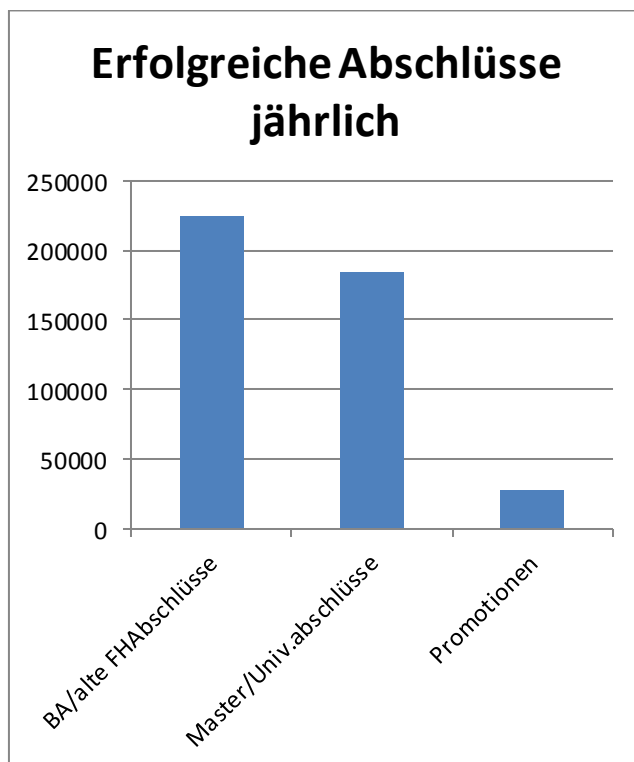
# Perspektiven für die wissenschaftliche Karriere

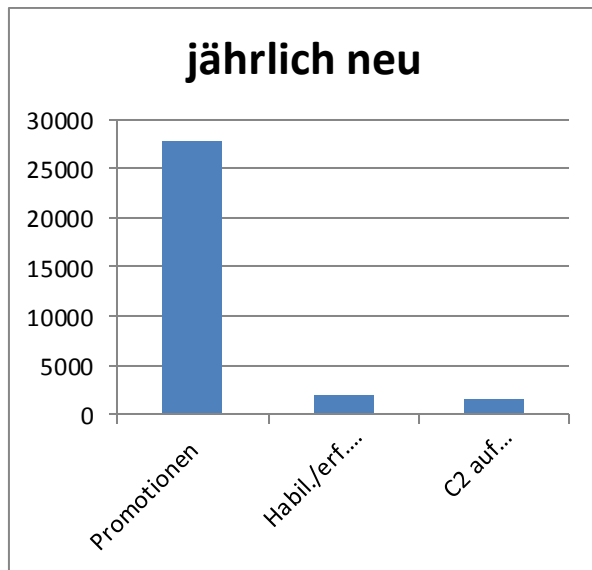
## Neue Personalstrukturen im Hochschulbereich

### AUSGANGSSITUATION

Die Hochschulen in Deutschland bilden im Rahmen von Arbeitsverträgen eine Vielzahl von jungen Menschen aus. Um die Chancen für eine Wissenschaftskarriere zu ermitteln, sind zunächst einige Grunddaten notwendig. Sie entstammen den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2013.

Im Jahre 2013 gab es an den deutschen Hochschulen zusammen 224782 bestandene Bachelorexamen oder erfolgreiche alte FH-Abschlüsse und etwa 183931 bestandene Master-Abschlüsse, Staatsexamina für das Lehramt sowie sonstige Universitätsabschlüsse. Demgegenüber wurden 27707 Promotionen verzeichnet. Auf der nächsten Qualifizierungsstufe stehen 1567 erfolgreiche Habilitationen, etwa ein Sechstel der insgesamt 1597 erfolgreich abgeschlossenen Juniorprofessuren und eventuell jährlich bis zu 200 Personen neu, die die Leitung einer Nachwuchsgruppe abschließen. Das macht jährlich einen Zuwachs von etwa 2063 Personen auf dieser höchsten Qualifizierungsebene. Auf der Ebene der Professuren sind zu verzeichnen: C 2 auf Dauer: 5341, W2/C3: 21818, W3/C4: 14604, insgesamt also 41763 Personen, die bei einem Erstberufungsalter von 41 Jahren ca. 26 Jahre berufstätig sind, so dass (ohne Verlängerung der Dienstzeit und ohne Sterbensfälle etc.) jährlich etwa 1606 Professuren für den Nachwuchs frei werden.





Laut BuWin 2013 (S. 321) werden 77% der Promovierten an den deutschen Universitäten befristet beschäftigt, und nahezu jede vierte Person unter den Promovierten wird teilzeitbeschäftigt.

Je länger jemand im Wissenschaftsbetrieb verbleibt, umso größer ist die Gefahr, keine Beschäftigung mehr außerhalb des Wissenschaftsbereichs zu finden. Dies ist bei den Promovierten nicht der Fall. Zudem ist die Weiterqualifikation als PostDoc keineswegs eine Garantie für eine Berufung auf eine Professur. Die Wissenschaft erweist sich damit als ein Nadelöhr. Denn neben der Professur gibt es immer weniger Dauerstellen in den Hochschulen.

Die Situation, nach der Promotion, die im Durchschnitt mit 32,5 Jahren erfolgt, mit Befristungen und teilweise zusätzlich auch Teilzeitbeschäftigung leben zu müssen, hält Frauen in höherem Maße als Männer auf allen Qualifizierungsstufen davon ab, die Wissenschaftskarriere weiter zu verfolgen.

Aus diesem Grunde müssen im Anschluss an die Promotionsphase neue Wege gesucht und neue Schritte gegangen werden. Dabei bieten Dauerstellen unterhalb der Professur, somit im Mittelbau verankert, durchaus Vorteile:

- Gewährleistung der Kontinuität in der Forschung und Lehre.  
Gefördert durch das Zulagensystem in der W-Besoldung sind die Inhaber einer Professur heute auf ständige Neubewerbung und damit noch häufigeren Hochschulwechsel ausgerichtet.
- Verbreiterung und Vertiefung von Lehre und Forschung.  
So werden dauerhaft zusätzlich zu den Professuren Spezialisten gewonnen.
- Entlastung der Verwaltung.  
In den Fächern übernehmen sie die fachliche Betreuung, sorgen für eine kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung der Studienpläne sowie der Studien- und Prüfungsordnungen.
- Bildung eines Wissenschaftsmanagements.  
Dies gilt für alle Bereiche außerhalb der zentralen Verwaltung einer Hochschule, also in den Fakultäten, Departements und Instituten.

- Ansammlung und Gewährleistung von notwendigem Know-how.  
Sowohl die Betreuung von Großgeräten, als auch die von Großsammlungen oder Hochschulmuseen kann so dauerhaft und unabhängig vom Wechsel auf den zugehörigen Professuren verankert werden.
- Professionelle und fachlich ausgebildete Hilfe bei Projektentwicklungen, Drittmittelwerbung und Projektbetreuung.
- Hilfe bei der Qualitätssicherung in all diesen Aufgabenbereichen.
- Flexibilisierung außerhalb der zentralen Verwaltung.  
Je nach den Bedürfnissen oder auch der Größe von Instituten oder Departments können diese Stellen unterschiedliche Anteile aus den Aufgabenbereichen Forschung, Drittmittelbeschaffung und Projektbetreuung, Verwaltung und auch Öffentlichkeitsarbeit umfassen und unter veränderten äußeren Bedingungen geändert werden.

Ein Problem stellt derzeit die Weisungsgebundenheit des Mittelbaus dar, demgegenüber die Selbständigkeit ausschließlich mit der Professur verbunden ist. Dies wird von allen Berichten (Evaluation des WissZeitVG 2011; BuWin 2013) als Mangel beschrieben.

## AUSWEG

Ein erster Schritt zur Änderung der Situation war die Einrichtung der Juniorprofessur. Der für sie angedachte Tenure Track wurde jedoch nur ansatzweise umgesetzt. Hierunter leidet die Attraktivität, weil so weder die Verlässlichkeit, noch die Planbarkeit der Karriere im Hochschulbetrieb gegeben ist, während beide in der freien Wirtschaft immer mehr geboten werden.

Aufgrund des hohen Risikos des Scheiterns nach der Promotion, auf dem Weg zur Professur muss hier ein neuer Weg gefunden werden, müssen neue Personalkategorien eingeführt werden. Bei einer Beschäftigung im Wissenschaftsbereich nach der erfolgreichen Promotion muss es einen Tenure Track geben, der zwar eine Dauerbeschäftigung, nicht aber zwangsläufig eine Professur bedeutet. Dabei können durchaus alle Qualifizierungsstellen weiterhin befristet sein.

## TENURE TRACK NACH ERFOLGREICHER WEITERQUALIFIZIERUNG

Für erfolgreich evaluierte Juniorprofessorinnen und -professoren muss ein Tenure Track eingeführt werden. Er muss in der bindenden Zusage einer Dauerstelle mindestens im Mittelbau bestehen. Es ist nicht einsichtig, weshalb eine Person, die zuvor promovieren durfte, die an Habilitationen beteiligt war, nach erfolgreicher Evaluation zu schlecht für eine Dauerstelle sein sollte. Auch muss sich die Gesellschaft fragen, wie man es verantworten kann, in der Wissenschaft zwanzig Jahre lang hohe Bildungsinvestitionen in Einzelpersonen vorzunehmen, die auch nach bestätigtem Erfolg fortgelassen und in anderen Sparten neu angeleitet werden müssen.

Was für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt, gilt auch für die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen und für alle Habilitierten. Auch für sie muss gelten, dass sie

bei erfolgreicher Evaluation bzw. Prüfung einen Tenure Track garantiert bekommen, der sie berechtigt Dauerstellen erhalten. Sofern sie zuvor bereits längere Zeit verbeamtet waren, sollte diese Position im Beamtenverhältnis geführt werden.

Damit ergäbe sich eine neue Strukturierung des Wissenschaftlichen Dienstes („Mittelbau“). Je nach Qualifizierungsstand sind die Aufgaben, die Selbständigkeit, der Umfang der Beschäftigung und die Befristung oder Entfristung zu beschreiben. Dabei ist zu bedenken, dass bei der gewünschten früheren und häufigeren Selbständigkeit die notwendige Planbarkeit insbesondere zur Gewährleistung der für die Studienpläne notwendigen Lehraufgaben gewährleistet sein muss.

E 13 / A 13: befristete Tätigkeit; auch in Teilzeit möglich; bis zur abgeschlossenen Promotion; weisungsgebunden mit Ausnahme der Arbeit an der eigenen Qualifizierungsschrift, hier aber eine enge Betreuung erhaltend

E 14 / A 14: unbefristete Beschäftigung für schwierigere Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung; Vollzeit; nach der Promotion; weisungsgebunden in bestimmter Hinsicht, so etwa im Bereich der Lehre durch die Absprachenotwendigkeit der konkreten Lehraufgaben mit dem Direktorium des Instituts

E 15 / A 15: unbefristete Weiterbeschäftigung, Vollzeit; wissenschaftlich vollqualifizierte, selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung mit der Verpflichtung mitzuwirken, dass das Institut oder Departement seine Pflichten in diesen Bereichen erfüllen kann

Diese neuen Personalkategorien würden verlässliche und planbare Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs bieten, der sich erfolgreich bewährt hat. Dies geschähe mit dem Ziel einer Entfristung und ohne mehrfach zwingend notwendigen Ortswechsel. Selbstverständlich wäre damit ein Scheitern auf diesem Wege nicht ausgeschlossen.

Die bisherigen Möglichkeiten des Mittelbaus werden beibehalten, so dass auch eine entfristete Einstellung direkt nach der Promotion oder im Ausnahmefall auch vorher möglich bleibt. Entsprechend den in verschiedenen Hochschulgesetzen genannten Voraussetzungen für eine Berufung auf eine Professur, ist auch weiterhin durch Bewährung in Forschung und Lehre als Wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Wissenschaftliche Mitarbeiterin ein Aufstieg bis zur höchsten Position im Mittelbau möglich.

Oberhalb dieses Mittelbaus sollte es eine einheitliche Professur, auf der Grundlage von W 3 angesiedelt, geben, bei der alle Unterschiede in Ausstattung und Bezahlung (Berufungs-, Bleibe- und Leistungszulagen) aus Verhandlungen und Zielvereinbarungen resultiert.

## BEZEICHNUNGEN

Das neue System würde in etwa dem von Ass. Lecturer, Lecturer und Sen. Lecturer entsprechen. Allerdings klingt beim Begriff „Lecturer“ ein wenig zu stark die Lehre durch, und Begriff wie „Assistant“ oder „Assistent“ verbieten sich, da hier immer eine Hilfstätigkeit, keine

Selbständigkeit impliziert wird. Schließlich sollten möglichst sprechende deutsche Bezeichnungen gewählt werden, die aber auch im Ausland verstanden werden oder bestimmte Übersetzungen nahelegen. Dergleichen fehlt derzeit für „Wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen“.

Für diese alten und neuen Positionen im Mittelbau stehen als deutsche Bezeichnungen zur Verfügung:

E 13 / A 13: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

E 14 / A 14: Wissenschaftliche Dozentin, Wissenschaftlicher Dozent

E 15 / A 15: Hochschuldozentin, Hochschuldozent

Ab der Stufe E 14 /A 14 sollte zusätzlich der Titel „außerplanmäßige/r Professor/in“ mit der Tätigkeit verbunden sein.

Eine Verbeamtung ist auf allen Stufen möglich. Die Lebenszeitverbeamtung sollte zumindest für die Personen gewählt werden, die bereits längere Zeit befristet verbeamtet waren.

## ÜBERSICHT ZUR NEUEN PERSONALSTRUKTUR IM MITTELBAU DER DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

