Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
im dbb beamtenbund und tarifunion

Positionspapier

Neue Personalkategorien in der Wissenschaft

Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)

Oktober 2026

Zusammenfassung:

Der Verband Hochschule und Wissenschaft fordert, dass das in dem Positionspapier des Wissenschaftsrats mit dem Titel „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ vom Juli 2025 vorgeschlagene Personalstrukturmodell[1] mit jeweils vier wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Stellenkategorien so umgesetzt wird,

- dass für dauerhafte Aufgaben auch Dauerstellen geschaffen werden,
- dass das Personal mit wachsender Erfahrung auch zusätzliche Verantwortung sowie Eigenständigkeit und auf diese Weise die Möglichkeit einer Laufbahn oder Aufstiegskette erhält,
- dass im Rahmen der wissenschaftlichen Laufbahn die Professur als Ziel erreichbar sein sollte, wobei abhängig von der Fachrichtung unterschiedliche Stellenkontingente für den akademischen Mittelbau zu hinterlegen sind,
- dass eine befristete Beschäftigung nach der Promotion bei erfolgreicher Evaluation zu einer wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Dauerstelle führt,
- dass eine Durchlässigkeit für die Inhaberinnen und Inhaber der wissenschaftlichen Stellen in die Laufbahn der wissenschaftsnahen Stellen geschaffen wird,
- dass wissenschaftsnahe Leitungsstellen dem Grad der Verantwortung entsprechend mit A 16 besoldet bzw. außertariflich entlohnt werden,
- dass Lehrbeauftragte ihrer Bedeutung entsprechend in den Hochschulbetrieb eingebunden werden,
- dass Lehraufträge keine kostengünstige Alternative zu Dauerstellen darstellen und
- dass Lehrbeauftragte die individuell notwendige sozialrechtliche Absicherung erhalten.

Wie der Wissenschaftsrat sieht auch der Verband Hochschule und Wissenschaft als Voraussetzung hierfür einen Kulturwandel im Hochschulsystem als notwendig an.

[1] Wissenschaftsrat (2025): Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem | Positionspapier (Drs. 2639-25), Juli 2025; Köln. https://doi.org/10.57674/j6sf-h296

Einleitung

Eigenständige Wissenschaft und Forschung sind unabdingbar für Innovationsfähigkeit und Wohlstand der gesamten Gesellschaft. Ein funktionsfähiges Wissenschaftssystem ist auf kontinuierliche Verfügbarkeit hochqualifizierten Personals unterschiedlicher Altersgruppen und Erfahrungshorizonte angewiesen. Aus diesem Grund ist insbesondere die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Aufgabe der Hochschulen in den Hochschulgesetzen aller 16 Bundesländer verankert.

Im Unterschied zu vielen Karrierewegen außerhalb der Wissenschaft ist wissenschaftliche Beschäftigung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, zumindest im Frühstadium, regelmäßig von Befristung geprägt. Geringe Planungssicherheit, vergleichsweise schlechte berufliche Perspektiven und außerordentlich ausgeprägte Abhängigkeitsverhältnisse führen zu fehlender Attraktivität beginnender wissenschaftlicher Laufbahnen. Bereits seit langer Zeit werden deshalb, u. a. im Zusammenhang mit den Evaluationen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, entsprechende Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und den akademischen Mittelbau der Hochschulen gefordert.

Ausgehend von dem Ziel der Attraktivitätssteigerung haben einzelne Bundesländer und Hochschulen, z. B. im Rahmen der Exzellenzinitiative, in den vergangenen Jahren neue Personalkategorien getestet und teilweise eingeführt. Dabei sind in der Benennung, aber auch in der Ausgestaltung unterschiedliche Wege beschritten worden. Kein Modell hat sich bislang deutschlandweit etabliert. Eine Vereinheitlichung der unterschiedlichen Konzepte wissenschaftlicher Personalkategorien wird unter anderem durch die Föderalismusreform I aus dem Jahr 2006 erschwert, wonach auf Grundlage der Bundesgesetzgebung keine Rahmenvorgaben für die Hochschulorganisation gegenüber den Bundesländern mehr durchsetzbar sind.

Dennoch hat der Wissenschaftsrat im Juli 2025 in einem Positionspapier mit dem Titel „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ Vorschläge für ein einrichtungs- und länderübergreifendes Konzept für funktionale und attraktivitätssteigernde Personalstrukturen unterbreitet, die dazu beitragen sollen, die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt zu erhöhen. Das zugehörige Personalstrukturmodell sieht jeweils vier unterschiedliche Kategorien wissenschaftlicher und wissenschaftsnaher Stellen vor.

Kategorien für wissenschaftliche und wissenschaftsnahe Stellen

Die folgenden wissenschaftlichen Stellenkategorien wurden vom Wissenschaftsrat mit S1 bis S4 bezeichnet:

- Bei der mit S1 bezeichneten Stellenkategorie handelt es sich um Promotionsstellen zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation.
- Die Stellenkategorie S2 bezieht sich auf eine Postdoc-Phase, in der sich bereits promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter Anleitung wissenschaftlich weiterentwickeln.
- In die Stellenkategorie S3 sind diejenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzugruppieren, die bereits über eine mehrjährige Erfahrung nach der Promotion verfügen und komplexe Aufgaben mindestens weitgehend eigenständig übernehmen.
- Letztlich erfasst die Stellenkategorie S4 die Professorinnen und Professoren jenseits der Juniorprofessur sowie Inhaberinnen und Inhaber entsprechender wissenschaftlicher Leitungsstellen, die ihre Aufgaben ohne weiteres Qualifikationserfordernis vollkommen selbständig wahrnehmen.

Der Wissenschaftsrat schlägt eine solche Einteilung auch für wissenschaftsnahe Stellenkategorien S1 bis S4 vor, die sich analog zu den wissenschaftlichen Stellenkategorien auf die Berufserfahrung sowie auf den Grad der Eigenständigkeit und der Verantwortung beziehen.

Grundsätzliche Ermöglichung wissenschaftlicher Laufbahnen

Gegenwärtig üben Angehörige des akademischen Mittelbaus der Hochschulen oftmals über viele Jahre Tätigkeiten mit identischem Niveau an Verantwortung und Eigenständigkeit aus. So scheitern etwa höhere tarifliche Eingruppierungen der an den Hochschulen Angestellten häufig, weil die Personalabteilungen argumentieren, es handele sich um ein und dieselbe Wissenschaftsstelle, die anfangs in ihren Aufgaben beschrieben worden sei. Höhergruppierungen seien nicht möglich, nur weil eine Person auf der Stelle zwischenzeitlich promoviert worden sei oder sich habilitiert habe. Diese fehlende strukturelle Flexibilität der Institutionen wird den durch wachsende Erfahrung und Weiterqualifizierung erhöhten Fähigkeiten der wissenschaftlich Beschäftigten in der Regel nicht gerecht und verhindert deren beruflichen Aufstieg.

Das vorgenannte Positionspapier des Wissenschaftsrats greift diesen Umstand insofern auf, als es sowohl aufsteigende tarifliche Eingruppierungen bzw. Besoldungsgruppen zwischen den verschiedenen Stellenkategorien als auch unterschiedlich hohe tarifliche Eingruppierungen bzw. Besoldungsgruppen innerhalb der einzelnen Stellenkategorien vorschlägt. Jede höhere Eingruppierung kann jedoch nur mit wachsender Eigenständigkeit der Beschäftigten und größerer Verantwortung, z. B. in Bezug auf Budget oder Personal, gerechtfertigt werden. Entsprechende Rahmenbedingungen müssen von Arbeitgeberseite bzw. seitens der Dienstherren auch innerhalb der Stellenkategorien geschaffen werden, damit das Personalstrukturmodell des Wissenschaftsrats sinnvoll umgesetzt werden kann. Ähnliches gilt auch für wissenschaftsnahe Stellen.

Durchlässigkeit zwischen wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Stellenkategorien

Als Ziel wissenschaftlicher Laufbahnen sollte die Professur erreichbar sein. Das setzt voraus, dass die wissenschaftlichen Stellenprofile ein ausreichendes Maß sowohl an Forschung als auch an Lehre beinhalten und somit die Berufungsfähigkeit des wissenschaftlichen Personals fördern. Darüber hinaus sollten dauerhafte Aufgaben auch im akademischen Mittelbau mit Dauerstellen hinterlegt werden.

Dennoch wird es, z. B. aufgrund familiärer Rahmenbedingungen und der dadurch bedingten eingeschränkten Mobilität oder aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen der Institutionen, nicht immer möglich sein, dem gesamten wissenschaftlichen Personal einen zufriedenstellenden Aufstieg oder Verbleib innerhalb des Lehr- und Forschungsbetriebs zu gewährleisten. Bislang gilt jedoch selbst für habilitierte Abgängerinnen und Abgänger aus dem Wissenschaftsbetrieb, dass sie außerhalb desselben im Regelfall als Personal ohne jegliche vorherige Selbständigkeit eingestuft werden.

Die bereits im Zusammenhang mit wissenschaftlichen Laufbahnen genannte zunehmende Ermöglichung der Übernahme von Budget- oder Personalverantwortung, insbesondere in den Stellenkategorien S2 und S3, würde die Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Personals auch außerhalb der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erheblich verbessern. Darüber hinaus sollten die Hochschulen eine weitgehende Durchlässigkeit zwischen wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Stellenkategorien schaffen. Auf diese Weise würde weitgehend sichergestellt, dass die aufwendige vorherige Qualifikation derjenigen Beschäftigten, die nicht dauerhaft im Forschungs- und Lehrbetrieb verbleiben können, nicht vollständig ins Leere läuft. Geeigente Personen sollten rechtzeitig auf die Aufgaben dieser wissenschaftsnahen Stellenkategorien vorbereitet werden.

Angemessenheit der Besoldung bzw. der tariflichen Eingruppierung im Bereich der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes wurden die Beschäftigten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei gleicher Qualifikation und Verantwortung in Bezug auf die Besoldung bzw. Eingruppierung schon über einen längeren Zeitraum zunehmend schlechtergestellt. In diesem Zusammenhang sind besonders die Reform der Professorenbesoldung aus dem Jahr 2002, aber auch die zuvor beschriebenen fehlenden Aufstiegschancen sowie die weitreichende Abschaffung unbefristeter Stellen im Beamtenverhältnis im akademischen Mittelbau der Hochschulen zu nennen.

Sofern ernsthaft beabsichtigt wird, die Attraktivität wissenschaftlicher oder wissenschaftsnaher Beschäftigungen an den Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu verbessern, dürfen auch die zugehörigen Bezüge nicht weiterhin von der allgemeinen Gehaltsentwicklung entkoppelt werden. Dieses Prinzip sollte dann auch für die wissenschaftsnahen Leitungsstellen der Kategorie S4 gelten. Beispielsweise sollten die administrativen Leitungen großer Bibliotheken, Museen und Rechenzentren sowie übergeordneter Forschungsgruppen (wie etwa Sonderforschungsbereiche oder Exzellenzcluster) ihrer Budget- und Personalverantwortung angemessen nach A 16 besoldet bzw. außertariflich entlohnt werden. In Anlehnung an die Regelungen für Tarifbeschäftigte sollte auch Beamtinnen und Beamten der A-Besoldungsgruppen im Drittmittelbereich an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglicht werden, Sonderzahlungen sowie einmalige, befristete oder unbefristete Leistungszulagen zu erhalten. Darüber hinaus sollte im Zuge der Umsetzung neuer Personalstrukturen auch die Angemessenheit der W-Besoldung überprüft werden.

Damit die wohlüberlegten Zuordnungen der verschiedenen Stellenkategorien zu Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen wirklich umgesetzt werden, müssen die entsprechenden Formulierungen aus den Entgeltordnungen von TV-L und TVöD in das Personalstrukturmodell des Wissenschaftsrats übernommen werden. Sie benennen die Schwierigkeit bzw. Wertigkeit der übertragenen Aufgaben, die Selbständigkeit und die Verantwortlichkeit. Damit würde einerseits das tarifrechtliche Problem beseitigt, dass weder eine Promotion noch eine Habilitation zu einer Höhergruppierung führt, und andererseits endlich auch vertraglich ausgewiesen, dass das wissenschaftliche Personal nach einer Promotion und nochmals vermehrt nach mehrjähriger Praxis oder einer Habilitation Selbständigkeit und Verantwortlichkeit aufweist.

Lehrbeauftragte an Hochschulen

Lehraufträge können von den Hochschulen grundsätzlich nur für einen durch hauptberufliche Kräfte nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden. Sie begründen aufgrund der gegenwärtig geltenden Vorschriften der Landeshochschulgesetze i. Allg. kein Dienstverhältnis und werden somit als nebenberufliche selbständige Tätigkeiten behandelt. Demzufolge sind Lehrbeauftragte in den vorgeschlagenen Personalkategorien des vorgenannten Positionspapiers des Wissenschaftsrats nicht berücksichtigt. Aus einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamts (vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2026, *Personal an Hochschulen: Deutschland, Jahre, Personalgruppen nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht*) geht jedoch hervor, dass sie einen signifikanten Anteil der an Hochschulen tätigen Lehrkräfte ausmachen.

Das sog. „Herrenberg-Urteil" des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R – stellt die bisherige allgemeine Einordnung der Lehraufträge als selbständige Tätigkeiten jedoch infrage. Gegenwärtig sind die Bildungseinrichtungen aufgerufen, ihre Musterverträge und Organisationsmodelle so anzupassen, dass, bei unveränderter

Rechtslage und unter den durch dieses Urteil konkretisierten Rahmenbedingungen, die von ihnen in der Regel gewünschte selbständige Tätigkeit der Lehrkräfte erreicht wird. Ein Referentenentwurf der Bundesregierung für ein entsprechendes Gesetz zur „Erleichterung der Feststellung des Erwerbsstatus der Selbständigkeit im Sozialversicherungsrecht“ ist gegenwärtig unter der IWW-Abrufnummer 254158 einsehbar.

Im Jahr 2015 hat der Verband Hochschule und Wissenschaft Anforderungen an die Beschäftigung von Lehrbeauftragten an Hochschulen in einem Positionspapier formuliert, die bei der Ausgestaltung zugehöriger Verträge und Organisationsmodelle umgesetzt werden sollten. Demzufolge sollte sich u. a. die Vergütung von Lehraufträgen an dem Bruttogehalt der entsprechenden Entgeltgruppe der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren. Lehraufträge sollten also keineswegs als kostengünstige Alternative zur hauptberuflichen Beschäftigung des qualifizierten Personals missbraucht werden. Sofern Lehrbeauftragte bereits länger als zwei Jahre als solche an einer Hochschule tätig sind, sollten sie in der akademischen Selbstverwaltung statusrechtlich als Mitglieder der Hochschule in derjenigen Gruppe geführt werden, der auch die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet sind.