



vhw Verband Hochschule und Wissenschaft

im dbb beamtenbund und tarifunion

Geschäftsstelle

Verband Hochschule und Wissenschaft

c/o Hochschule Wismar

Philipp-Müller-Straße 14

23966 Wismar Tel.: 038428 630087, Fax: 038428 61977

E-Mail: geschaeftsstelle@vhw-bund.de

Die Universitätsdozentur: Eine neue Personalkategorie für den Karriereweg im Universitätsbereich (Beschluss des Bundesvorstandes des vhw)

In den letzten Jahren ist in vielen Analysen und Stellungnahmen eine Verbesserung der Situation für das Wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur gefordert worden. Der VHW begrüßt erste Maßnahmenpakete, so auch das beabsichtigte 1000-Stellen-Paket des BMBF für ebenso viele Tenure-Track-Professuren. Auch unterstützt der VHW in den Bundesländern die Diskussionen und Pläne für neue Dauerstellen. Darüber hinaus legt der VHW nun hiermit seine Vorstellungen vor, wie den Forderungen nach mehr Dauerstellen und nach einer Karrieremöglichkeit neben der Professur nachgekommen werden kann.

DIE UNIVERSITÄTSDOZENTUR

Der VHW schlägt eine neue Personalkategorie für den Wissenschaftlichen Dienst („Mittelbau“) vor. **Im Mittelpunkt steht die verbindliche Zusage einer Dauerstelle im Mittelbau nach erfolgreicher Weiterqualifizierung** (erfolgreich evaluierte Juniorprofessur, Habilitation oder erfolgreich abgeschlossene Leitung einer Nachwuchsgruppe) **als Universitätsdozent/in**. Mit diesen Stellen wäre in der Regel keinerlei Ausstattung verbunden (Bürokräfte, Technische Stellen, Laborstellen).

Der wissenschaftliche Karriereweg besitzt folgende Stufen:

Vor der Promotion weitestgehend Qualifizierungsstellen:

- weisungsgebunden sind sowohl die Forschungsaufgaben (mit Ausnahme der eigenen Qualifizierungsarbeit, bei der aber eine enge Betreuung erfolgt), als auch die Lehre und die Verwaltungsaufgaben;
- überwiegend befristete Tätigkeit;
- auch in Teilzeit möglich;
- Befristung bis zur abgeschlossenen Promotion.

Nach der Promotion:

1. befristete Weiterqualifizierungsstellen für Promovierte:

- Beschäftigung für schwierigere Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung (zumindest ein Drittel selbständig und verantwortlich);
 - Vollzeit;
 - weisungsgebunden weiterhin in bestimmter Hinsicht (Absprachenotwendigkeit der konkreten Lehraufgaben mit dem Direktorium) und auch weisungsgebundene Aufgaben in der (Selbst)Verwaltung;
2. daneben gibt es weiterhin unbefristete Dauerstellen für in der Regel Promovierte für bestimmte Daueraufgaben (Funktionsstellen).

Nach zusätzlicher erfolgreicher Weiterqualifizierung (Prüfung, Evaluation oder Bewährung):

- unbefristete Weiterbeschäftigung als Universitätsdozent/in;
- Vollzeit;
- wissenschaftlich vollqualifizierte, selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung (Reste von Weisungsgebundenheit möglich, wenn notwendig), eingeschränkt durch die Verpflichtung, daran mitzuwirken, dass das Institut oder Departement seine Pflichten in diesen Bereichen erfüllen kann.

Die neue Personalkategorie bietet **verlässliche und planbare Perspektiven** für den erfolgreichen wissenschaftlichen Nachwuchs neben der Professur. Bei Erfolg ist ein dauerhafter Verbleib in der Universität vorgesehen. Auch eine **zunehmende Selbständigkeit** ist gegeben. Dies geschieht mit dem Ziel einer Entfristung und ohne zwingend notwendigen, mehrfachen Ortswechsel. Wie bei der Juniorprofessur kann ein einmaliger Ortswechsel nach dem Masterabschluss als Regel verlangt werden.

VORTEILE NEUER DAUERSTELLEN NEBEN DER PROFESSUR

Im „Mittelbau“ angesiedelte Dauerstellen unterhalb der Professur bieten Vorteile für unser Wissenschaftssystem:

- **Gewährleistung von Kontinuität** in Forschung und Lehre,
- **Verbreiterung und Vertiefung der Angebote** in Lehre und Forschung,
- **Ansammlung und Gewährleistung von Know-how**,
- **Fachliche Professionalität** auch neben der Professur,
- **Qualitätssicherung** in allen Bereichen des Wissenschaftsbetriebs,
- **Flexibilität** beim Personaleinsatz auch in kleinen Instituten oder Sektionen,
- **Entlastung** der Professorinnen und Professoren sowie der Verwaltung,
- **Bildung eines Wissenschaftsmanagements** mit Fachwissen.

Ein besonderes Problem stellt dabei – wie oben angeführt - die Weisungsgebundenheit des Mittelbaus dar. Bislang ist die Selbständigkeit ausschließlich mit der Professur verbunden. Die derzeitige Weisungsgebundenheit sorgt aber für Kontinuität und Breite des Faches. Hier sind die Verhältnisse von Betreuung bei der Weiterqualifizierung und zunehmender Selbständigkeit einerseits sowie andererseits Weisungsgebundenheit und kollegiale Absprache neu zu definieren.

HEUTIGE AUSGANGSSITUATION

Die Situation der promovierten Beschäftigten im Wissenschaftsbereich (Postdocs) wird insbesondere im BuWin 2013 anhand einer Vielzahl von Daten beschrieben. Geprägt wird deren berufliche Tätigkeit durch drei Faktoren: **Befristung, Teilzeitarbeit und formale Unselbständigkeit.**

Jährlich neu betroffen sind hiervon (Zahlen für das Jahr 2013) etwa 2033 Personen, nämlich 1567 neu Habilitierte und ca. 266, die ihre Juniorprofessur beendeten und erfolgreich evaluiert wurden sowie ca. 200 Personen, die erfolgreich die Leitung einer Nachwuchsgruppe beendeten. Jährlich werden hingegen nur etwa 815 Professuren an den Universitäten für den Nachwuchs frei. Weniger als 40 % der Bewerbungen um eine Erstberufung auf eine Professur können somit erfolgreich sein (andere Berechnungen: Erfolgsquote beträgt nur ein Viertel bis ein Drittel). Da es kaum andere Dauerstellen in den Universitäten gibt, muss ein Großteil der Erfolgreichen die Universität verlassen. Das bedeutet einen enormen Verlust an Investitionen und an Qualität.

Diese „Nachwuchs“-Phase erstreckt sich über die übliche Familiengründungsphase hinweg. Das hält auf allen Qualifizierungsstufen Frauen in weit höherem Maße als Männer davon ab, die Wissenschaftskarriere anzutreten. Weiterhin ist in Deutschland der Anteil derer, die angeblich nicht selbständig forschen, so hoch wie nirgendwo sonst: Er beträgt in Deutschland 85 %, in den USA lediglich 18 %.

BISLANG ANGEDACHTER AUSWEG: JUNIORPROFESSUR?

Ein erster Schritt zur Änderung der Situation war die Einrichtung der Juniorprofessur. Der für sie angedachte Tenure Track wurde jedoch nur ansatzweise umgesetzt.

Es ist nicht einsichtig, weshalb eine Person, die zuvor den Nachwuchs promovieren durfte, die an Habilitationen beteiligt war, die Drittmittel einwarb und Kongresse organisierte, 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 erfolgreicher Evaluation - also nach bestätigtem Erfolg - entlassen und in anderen Berufssparten neu angelehrt werden müssen.

Was für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt, trifft ebenso für die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen und für alle Habilitandinnen und Habilitanden zu, allerdings immer nur sofern die Bewährung bzw. der Erfolg festgestellt wurde. Im Falle des Scheiterns, der Nichtbewährung handelt es sich also ausdrücklich nicht um eine Bleibezusage; es gibt **keinen Sperrklinkeneffekt**. Für alle die sich bewährt haben, für alle Erfolgreichen muss aber gelten, dass sie einen Tenure Track als Zusage auf einen Verbleib in der Universität auf einer Dauerstelle als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler **mindestens im Mittelbau** garantiert bekommen, damit sie ihr Wissen und ihre Erfahrung nach erfolgreicher Beurteilung dauerhaft dem Wissenschaftssystem zur Verfügung stellen können. Sofern sie zuvor bereits längere Zeit verbeamtet waren, sollte diese Position im Beamtenverhältnis weitergeführt werden.

FAZIT

Der VHW schlägt deshalb einen neuen Tenure Track vor, der eine Dauerstelle neben der Professur für alle garantiert, die nach der Promotion eine erfolgreiche Weiterqualifizierung absolviert haben. Das bedeutet nicht, dass es kein Scheitern mehr auf diesem Wege gibt. Er bedeutet aber Verlässlichkeit und Planbarkeit sowie zunehmende Selbständigkeit. Die Nachteile, die am heutigen Karriereweg festgemacht wurden, werden auf diese Weise beseitigt. Dennoch wird der Anteil von befristeten Qualifizierungsstellen nicht dramatisch sinken. Deren Anzahl muss sich am langfristigen Bedarf an Nachwuchs für Professuren und Dauerstellen richten. Damit kommt die Wissenschaft der Forderung der Wirtschaft nach. Diese fordert den Nachweis von Selbständigkeit bei Personen, die auf dem Wissenschaftsweg scheitern oder die diesen vorzeitig beenden. Nur so können die Aussteiger erfolgreich in die Wirtschaft eingegliedert werden. Auf diese Weise werden die Aussteiger aus der Wissenschaft zu erfolgreichen Einsteigern in die Wirtschaft. Dieser Weg lässt sich durch die gezielte, individuelle Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich noch fördern.

Vhw, Bundesvorstand, Würzburg am 27. Februar 2016

Abbildungen und Tabellen:

1. Der typische Karriereweg in der Wissenschaft heute

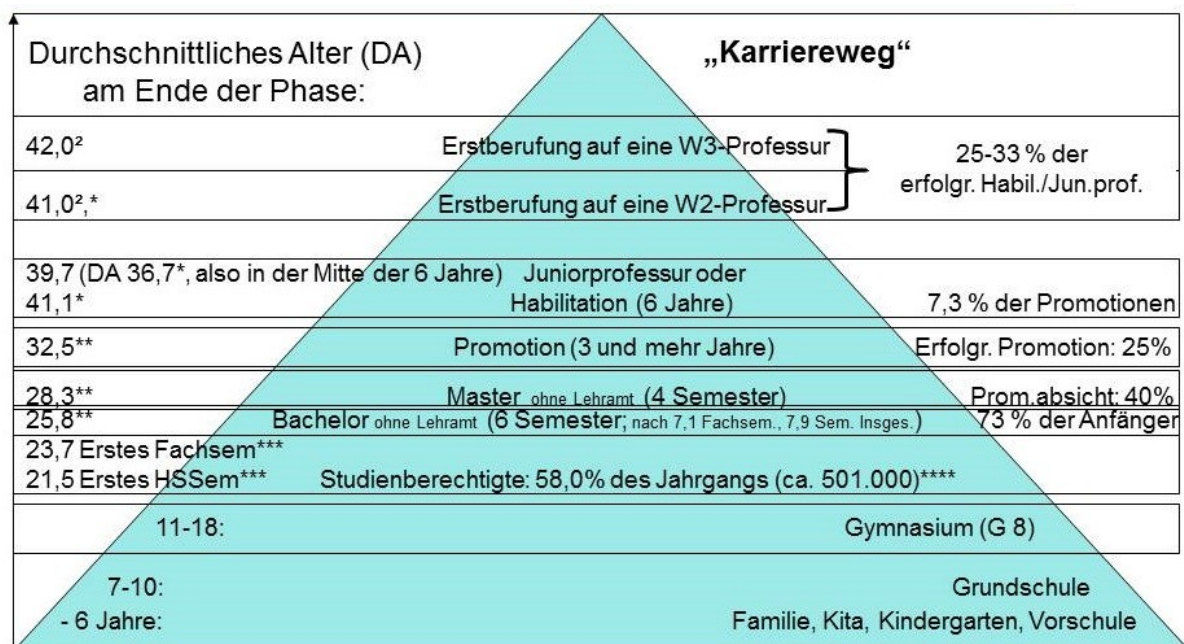
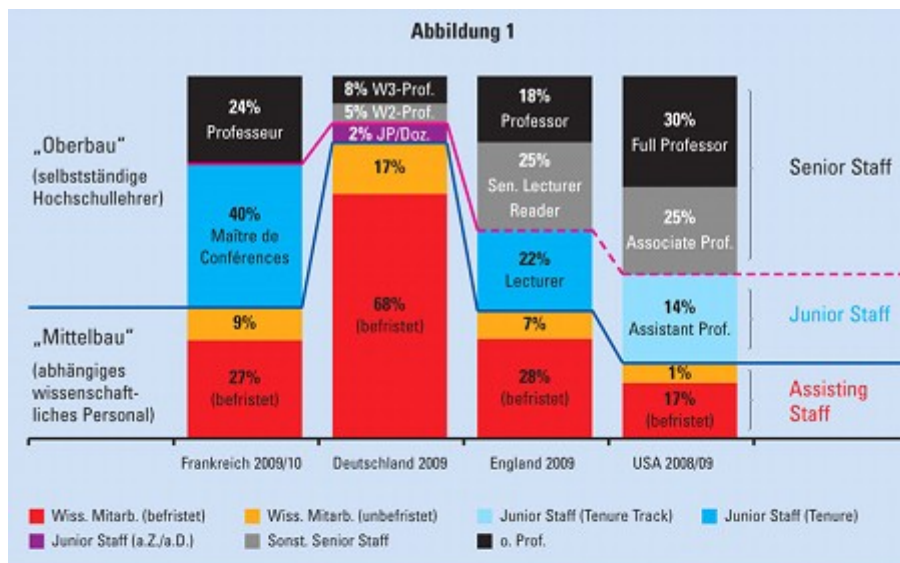


Abb. 1: Heutiger „Karriereweg“

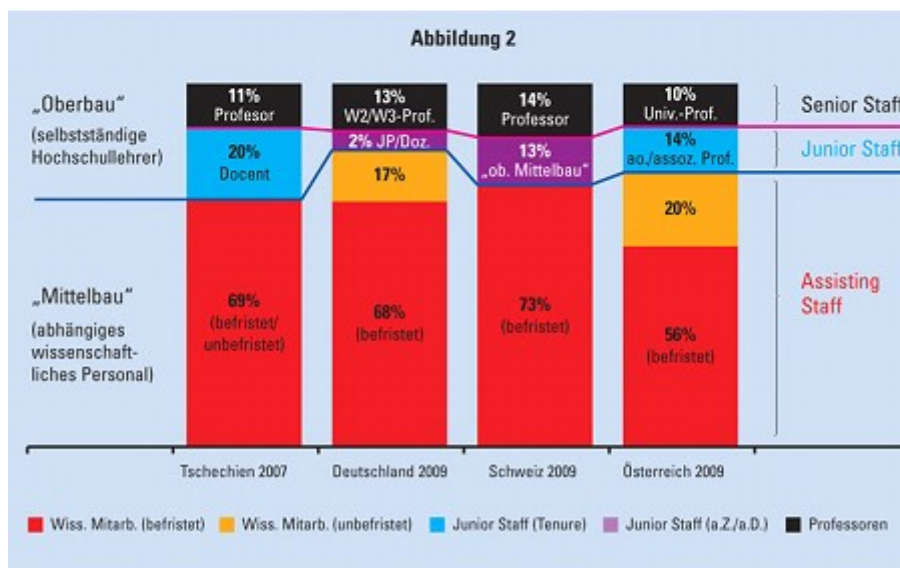
2. Grad der Selbständigkeit im Wissenschaftssystem verschiedener Staaten



Quelle: https://www.academics.de/image-upload/ful_habilitation_versus_tenure_abb_1b_0.jpg

Eingesehen: 21. 4. 2015, 11.18 Uhr

Es handelt sich um eine graphische Überarbeitung von Buwin 2013, Abb. A1-8



Quelle: https://www.academics.de/image-upload/ful_habilitation_versus_tenure_abb_2b_0.jpg

Eingesehen: 21. 4. 2015, 11.18 Uhr

Es handelt sich um eine graphische Überarbeitung von Buwin 2013, Abb. A1-8

Abb. 2 und 3: Personalstrukturen im Wissenschaftsbereich in verschiedenen Ländern

3. Die Universitätsdozentur als Teil der neuen Personalstruktur

**ÜBERSICHT ZUR NEUEN PERSONALSTRUKTUR
IM MITTELBAU DER DEUTSCHEN HOCHSCHULEN**
Entwurf des VHW (Verband Hochschule und Wissenschaft)

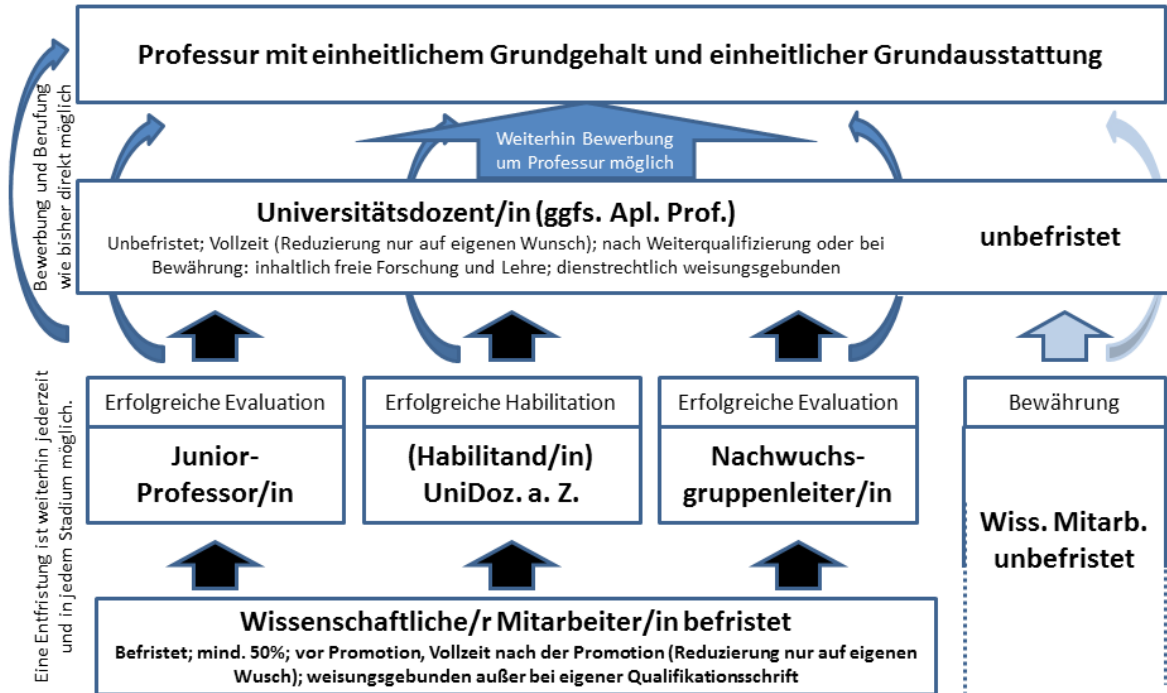


Abb. 4: Neue Personalstruktur, VHW-Modell

4. Beschäftigungsverhältnisse im Universitätssystem ohne und mit Universitätsdozentur

Tabelle 1: Heutige wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten im Jahre 2013

Position	Anzahl	Anteil
Professorinnen und Professoren	21195	11,37 %
Unbefristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben der Professur	24671	13,24 %
Befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben der Professur	140471	75,39 %
Insgesamt	186337	100 %

Tabelle 2: Mögliche Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten im Jahre 2042

Position	Anzahl	Anteil
Professorinnen und Professoren	21195	11,37 %
Unbefristetes wissenschaftliches Personal an den Universitäten wie im Jahre 2013 neben der Professur	24671	13,24 %
Neue Dauerstellen im Mittelbau für erfolgreiche Weiterqualifizierung	32277	17,32 %
Befristetes wissenschaftliches Personal an den Universitäten im Jahre 2013 neben der Professur	108194	58,06 %
Insgesamt	186337	100 %