

**PERSONALMODELLE
FÜR UNIVERSITÄTEN IN
DEUTSCHLAND.
ALTERNATIVEN ZUR
PREKÄREN BESCHÄFTIGUNG**



Erarbeitet im Koordinationskreis des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft von Tilman Reitz, Peter Müßig, Mathias Kuhnt, Florian Kappeler, Sandra Janßen, Hanna Hilbrandt, Jan Cloppenburg und Bernhard Bielick unter Mitwirkung von Christopher Lukman und Chrystaline Lukman. Bitte zitieren als: Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung. Berlin 2020.

Gedruckt mit einer Förderung der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbemerkung und Zusammenfassung	2
Struktur- und Personalmodelle 1: der gegenwärtige Zustand	4
A. Status quo	7
Struktur- und Personalmodelle 2: kosten- und lehrdeputatsneutrale Alternativen	10
B. Tenure-Track	11
C. Lecturer-Modell (verstetigte Stellen)	13
D. Keine oder ausschließlich Professuren	15
Struktur- und Personalmodelle 3: angemessene finanzielle Ausstattung	18
E. Lecturer-Modell mit (gegenüber dem Status quo) konstant gehaltener Stellenzahl	18
Ergebnisse und Diskussionsansätze	20
Nachbesetzungschancen	21
Arbeitsbelastung und Selektionsdruck	21
Gleichberechtigung am Institut	23
Abbau struktureller Diskriminierungen	24
Verhältnis von Lehre und Forschung	25
Literaturverzeichnis	27

Vorbemerkung und Zusammenfassung

Die miserable Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘ in Deutschland ruft nach Veränderung. Extrem hohe Befristungsquoten und äußerst schlechte Chancen, als qualifizierte*r Wissenschaftler*in eine dauerhafte Beschäftigung zu finden, sind kein akzeptabler Zustand. Die bisher vorliegenden Verbesserungsvorschläge sind allerdings lückenhaft und schwache Gegenargumente dominieren das Feld. Einerseits ist die Debatte darum, ob eine Umstellung auf ein reines Tenure-Track-System oder ein System mit guten Alternativen zur Professur die bessere Strategie wäre, noch kaum wirklich geführt worden. Andererseits halten sich die Mythen, dass einfach nicht genug Geld da sei und dass Entfristungen das System jahrelang gegenüber folgenden Generationen abschließen würden.

Die Vorschläge für ‚Department-Modelle‘, die von der Jungen Akademie und von den Fachgesellschaften der Philosophie ausgearbeitet wurden, haben diese Mythen zu widerlegen begonnen (Specht et al. 2017, DGPhil/GAP 2018). Sie zeigen, dass auch Tenure-Track-Professuren oder wissenschaftliche ‚Lecturer‘-Stellen nach britischem oder schwedischem Muster kostenneutral mindestens die gleichen Leistungen erbringen könnten wie der gegenwärtige Prekaritätsbetrieb. Sie argumentieren jedoch eng innerhalb der gegebenen Bedingungen und setzen einen dementsprechend konservativen Rahmen.

Beide Papiere favorisieren ein reines Professurenmodell (faktisch vermutlich ein Tenure-Track-System); die Junge Akademie zieht unbefristete Lecturer-Stellen nicht einmal in Erwägung. Zudem gehen beide nicht eigens auf das Argument der Gegenseite ein, dass die Wissenschaft Raum für Verjüngung bieten muss. Unausgesprochen bleibt in diesem Argument wiederum, dass die ‚Karrierechancen‘ der Nachfolgenden gegenwärtig die massenhafte Entsorgung der Vorgänger*innen voraussetzen. Doch auch ohne derart zynische Implikationen lässt sich fragen, was Umstrukturierungen für die Neubesetzung von Stellen bedeuten. Wie sähe die personelle Dynamik eines Systems aus, das wissenschaftlichen ‚Nachwuchs‘ in vertretbarer Zeit für unbefristete Stellen ausbilden würde?

Um hierzu genauere Berechnungen und Argumente zu ermöglichen, stellen wir verschiedene Modelle vor, die wir quantitativ und qualitativ vergleichen:

- a) den Status quo
- b) ein reines Tenure-Track-Modell
- c) ein Modell mit Lecturer-Stellen
- d) ein Modell, in dem es nur noch Professuren oder gar keine mehr gibt

Zusätzlich zu diesen durchgängig kostenneutral gehaltenen Alternativen rechnen wir (e) durch, wie ein (teures) Dauerstellensystem aussähe, in dem die Anzahl der

gegenwärtig Beschäftigten erhalten bliebe. Um zugleich einen Beitrag zur Debatte um Neubesetzungsdynamiken zu leisten, haben wir in jedem Modell entsprechende Werte berechnet:

- 1) *Personaldynamik*: Wie viele Dauerstellen können jeweils jährlich neu besetzt werden?
- 2) *Neuzugänge*: Wie viele Menschen nehmen jeweils pro Jahr erstmals eine wissenschaftliche Beschäftigung auf bzw. erhalten eine Promotionsstelle?
- 3) *Übergangsquoten und erzwungene Austritte*: Wie viele Personen können jährlich nach der Promotion eine Postdoc-Stelle antreten, wie viele können (im Status quo) nach einer Postdoc-Tätigkeit eine Dauerstelle erreichen – und wie viele müssen umgekehrt jährlich das System verlassen, weil Stellen fehlen?

Wir nutzen die Freiheiten des Modellierens überdies, um in die Alternativen zum Status quo einige überfällige Reformen einzurechnen. Befristete Projektstellen, die wesentlich für die Prekarisierung (und einige andere Probleme) verantwortlich sind, ersetzen wir sämtlich durch reguläre Dauerstellen (bzw. Tenure-Track-Stellen). Wir rechnen in unserer Personalkostenkalkulation also auch sogenannte Drittmittel (die ganz überwiegend staatlich bereitgestellt werden; vgl. z.B. BuWiN 2017, 53) der Grundfinanzierung zu. Der Arbeitsmodus des Forschungsprojekts soll damit nicht ausgeschlossen wer-

den, wäre aber auf neuer Grundlage zu konzipieren: als zeitweiliger Zusammenschluss universitär Beschäftigter zu gemeinsamen Untersuchungen, der ggf. mit reduziertem Lehrdeputat für die Beteiligten einhergeht.

Die von uns vorgeschlagenen neuen Dauerstellen sollen generell wie bisher Forschung und Lehre verbinden. Im Lecturer-Ansatz wird dies durch ein für alle Personalgruppen einheitliches Lehrdeputat von 7 SWS ermöglicht. Dabei ist weniger an eine durchgängige Festlegung gedacht als an einen Durchschnittswert, der eine flexible Gewichtung von Forschung, Lehre und Administration auf den verschiedenen Stellen erlaubt, einschließlich Regelungen wie den bereits jetzt bei Professuren üblichen Forschungssemestern. In einem Tenure-Track-System werden vor allem die Juniorprofessor*innen (mit 4-6 SWS) freie Forschungszeit haben. Schließlich sehen wir für Promovierende systeminterne Promotionsstellen mit niedrigen Deputaten vor, die auf realistische Abfassungszeiten von fünf Jahren ausgelegt sind. An die Stelle der großen Zahl Nichtpromovierter, die gegenwärtig die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals bilden und – oftmals in Teilzeit – mit diversen Aufgaben abseits der eigenen Qualifikation beschäftigt sind, würde so eine kleinere Anzahl wirklicher Qualifikationsstellen treten.

Das Ergebnis lässt sich vorgehend einfach zusammenfassen: Alle Alternativen zum Status quo sind nicht nur kostenneutral gestaltbar und erhöhen (weil Qualifikationsstellen nach der Promotion und reine Projektstel-

len wegfallen) sogar die Lehrkapazität – bzw. erlauben auf zweckentfremdete Lehraufträge zu verzichten. Sie ermöglichen zudem auch weiterhin vielen jungen Menschen den Einstieg in die Wissenschaft in Form einer Promotion – und jährlich mehr Promovierten als bisher den Einstieg in eine entprekarierte wissenschaftliche Laufbahn. Diese Laufbahn müsste also nicht mehr mit einem zehn- bis fünfundzwanzigjährigen Existenzkampf beginnen und an die Stelle fataler Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse könnte demokratisierte Kooperation treten. Wie nachhaltig solche Effekte sind, wird sich u.a. daran entscheiden, wie anfällig Tenure-Track- und Lecturer-Modelle für Selektion und Hierarchiebildung bleiben. Die Modelle zeigen hier die klare Tendenz, dass professurzentrierte Personalstrukturen wie im Tenure-Track-Modell exklusiver und selektiver sind als Strukturen mit vielen nichtprofessoralen Dauerstellen wie im Lecturer-Ansatz. Sie verlängern nicht nur die Phase der ‚Auslese‘ um mehrere Jahre, sondern bieten aufgrund ihrer höheren Personalkosten auch weniger Personen Platz. Die Debatte darum, wie Hierarchien im wissenschaftlichen Personal abgebaut werden können, sollte auch auf dieser Grundlage geführt werden.

Struktur- und Personalmodelle 1: der gegenwärtige Zustand

Wir haben für unsere Modellrechnungen ein statistisch repräsentatives Institut an einer deutschen Universität konstruiert, ihm kosten- und lehrdeputatsneutrale Alternativen zur Seite gestellt und in allen Modellen vergleichend Nachbesetzungszeiten errechnet. Dem ‚Durchschnittsinstitut‘, das damit den Ausgangspunkt bildet, legen wir Gesamtdaten zu allen universitären Fächern zugrunde. Disziplinäre Unterschiede können sicherlich gravierend sein, nicht zuletzt, wenn man die Geistes- und Sozialwissenschaften auf der einen und die Natur- und Ingenieurwissenschaften auf der anderen Seite miteinander vergleicht. Es ist z.B. bekannt, dass im ersten Bereich die Studierendenzahlen deutlich höher liegen und die Beschäftigungsaussichten schlechter sind als im zweiten. Genaue Erwägungen hierzu lassen sich nachtragen, würden aber den Rahmen einer ersten Vergleichsdarstellung sprengen.

Eine weitere Herausforderung für die Konstruktion eines Modellinstituts ist die in vielen Hinsichten unzureichende Datenlage (vgl. BuWiN 2008, 10; 2013, 323ff. und 2017, 98; Krempkow, 2016, 2f.). Die Abschätzungen und Vereinfachungen, die wir daher stellenweise vornehmen mussten, erscheinen jedoch für unsere Vergleichszwecke völlig ausreichend. Zur Berechnung unseres Modellinstituts gehen wir von den Daten aus, die der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN

2017, überwiegend auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamts) für die deutschen Universitäten im Jahr 2014 aufführt. Die prozentuale Verteilung zwischen den Personalgruppen hat sich seither nur unwesentlich verschoben. Das wissenschaftliche Personal unterteilt sich in den zugrunde gelegten Darstellungen zunächst in Professor*innen (26.272), unbefristete und befristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau (28.293 bzw. 147.526; BuWiN 2017, 100-103). Einen Teil der letzteren bilden Lehrkräfte für besondere Aufgaben, deren Anteil wir anhand zusätzlicher Daten aus Nordrhein-Westfalen abschätzen können (Landtag NRW 2018, 150).

Für die Darstellung des Status quo erscheint es darüber hinaus wichtig, die Anteile Promovierender (bzw. noch nicht Promovierter) und Postdocs an den Mittelbaustellen abzuschätzen. Zur Vereinfachung gehen wir zunächst (geringfügig kontrafaktisch) davon aus, dass alle unbefristeten Mittelbaustellen von Promovierten besetzt sind, und stufen alle nichtpromovierten Beschäftigten (ebenefalls nur annähernd korrekt) als Promovierende ein. Für die weitere Aufteilung bietet die Zahl der an Hochschulen (d.h. in diesem Fall bis auf wenige Ausnahmen an Universitäten) beschäftigten Promovierenden (125.433; BuWiN 2017, 91) einen Anhaltspunkt. Wir nehmen summarisch an, dass im Durchschnitt die Hälfte dieser Personen nur auf einer halben Stelle beschäftigt ist; dieser Wert soll auch Zwischenlösungen wie die relativ häufigen Zweidrittelstellen mit abbilden. Den darüber hinausgehenden Anteil befristeter Mittelbaustellen (ca. 18.293)

schlagen wir der Gruppe der Promovierten bzw. (in einem weiten Verständnis) der Postdocs zu. Junior- und Tenure-Track-Professor*innen werden im BuWiN (2017, 113ff.) formal der Gruppe der Professor*innen zugeordnet. Diese Zuordnung überzeugt nicht unbedingt; da die fragliche Gruppe 2014 (mit bundesweit 1613 Mitgliedern) jedoch einen so geringen Anteil ausmachte, dass sie in unserem Beispielinstitut unter 0,5 Stellen besetzen würde, weisen wir sie im Status quo nicht gesondert aus. Für aktualisierte Darstellungen könnte sich v.a. dieser Wert (auf dann eine Stelle im Beispielinstitut) ändern. Darüber hinaus bleiben in allen Modellen Personen unberücksichtigt, die mit Hilfe von Stipendien oder anderen, z.B. privaten Finanzierungsquellen promovieren oder sich habilitieren. Diese wären jeweils hinzuzuzählen.

Die umrissenen Zahlen für die Bundesrepublik projizieren wir auf ein Institut mit sechs Professuren, woraus sich anteilmäßig die Zahlen für alle anderen Mitarbeiter*innengruppen ergeben (vgl. Tabelle 1, S. 8). Gegenüber bereits vorliegenden Modellrechnungen (Specht et al. 2017; DGPhil/GAP 2018) zu alternativen Personalstrukturen erhoffen wir uns hiervon eine deutlich bessere statistische Belastbarkeit. In Bezug auf Lehrdeputate und Personalkosten bewegen wir uns näher an diesen Berechnungen, fügen allerdings einige Differenzierungen hinzu. Wir nehmen übliche Lehrdeputate an (Professuren 9 SWS, Mittelbau-Dauerstellen 8 SWS, Juniorprofessuren 4-6, gemittelt zu 5 SWS) und setzen in variabel gehandhabten Kategorien Durchschnittsschätzungen an

(Lehrkräfte für besondere Aufgaben 14 SWS, Promovierende und Postdocs auf lehrpflichtigen Haushalts- sowie lehrbefreiten Projektstellen 2 SWS). In den alternativen Lecturer-Modellen werden wir demgegenüber wie erläutert als Platzhalter für freie Forschungszeit ein flexibles Durchschnitts-Lehrdeputat von 7 SWS für Professor*innen und Mitarbeiter*innen annehmen. Die Kosten der Personalgruppen entnehmen wir den DFG-Personalmittelsätzen für 2020 (z.B. 107.100 € jährlich für eine Professur), die wir in dort nicht ausgewiesenen Kategorien erneut durch Schätzwerte ergänzen (je 80.000 € pro Jahr für Juniorprofessuren, Mittelbau-Dauerstellen bzw. unbefristete Lecturerstellen – deutlich über dem DFG-Satz von 74.100 für befristete Postdoc-Stellen, weil das Gehalt höher liegt bzw. Rentenansprüche hinzukommen). Auf dieser Grundlage lassen sich kosten- und deputatsneutrale Alternativen zum Status quo errechnen.

Eine weitere zentrale formale Neuerung gegenüber vorliegenden Modellrechnungen besteht darin, dass wir auch Nachbesetzungszeiten errechnen, um beispielsweise angeben zu können, wie viele unbefristete Stellen jährlich frei werden, wie viele befristete Stellen jährlich auslaufen und welche Chancen auf (un-)befristete (Anschluss-)Beschäftigung bestehen. Für diese Indikatoren spielt der Wechsel von Personal zwischen den Universitäten rechnerisch keine Rolle, solange ungefähr von einem ausgeglichenen Saldo ausgegangen werden kann. Ins Gewicht fallen aber Abwanderungen ins Ausland oder freiwillige Austritte aus dem Hochschulsystem im Rah-

men einer „natürlichen“ Fluktuation. In unseren Modellrechnungen haben wir überprüft, wie sich ein jährlicher Austritt von 5% des Personals über alle Personalkategorien hinweg auf die Nachbesetzungszahlen auswirken würde. Diese Korrekturen liegen bei den jährlich freinachzubesetzenden Stellen im Bereich von 0,01-0,1 und sind damit so gering, dass wir sie hier nicht gesondert ausweisen.

Für die Berechnung der Nachbesetzungszeiten ist abzuschätzen, wie lange die entsprechenden Personen durchschnittlich auf diesen Stellen verweilen. Die mittleren Vertragslaufzeiten, die nachweislich viel kürzer sind (Gassmann 2018), müssen hierfür zu individuellen Gesamt-Vertragslaufzeiten summiert werden. Eine solche Abschätzung ist für Promovierende und Professor*innen relativ einfach, wenn man das durchschnittliche Alter beim Abschluss einer Promotion und einer Berufung zugrunde legt. Dies ergibt für Promovierende bei einem Masterabschluss mit ca. 26,1 Jahren (Statista 2020), einer Promotion im Alter von durchschnittlich 32,5 Jahren (BuWiN 2017, 67) und in Übereinstimmung mit den Beschränkungen des WissZeitVG eine Verweildauer von etwas mehr als sechs Jahren. Für Professor*innen lassen sich bei einem durchschnittlichen Antritt der Professur mit 41,4 (BuWiN 2017, 117) und einer Pensionierung mit 67 Jahren Verweildauern von 25,5 Jahren annehmen. Die Abschätzung der Verweildauern von Postdocs ist ungleich schwieriger. Der BuWiN (2017, 98) geht für seine Berechnungen von einem Zeitraum von zehn Jahren

aus. Zwischen dem mittleren Alter beim Abschluss einer Promotion und einer Berufung liegen ca. neun Jahre. Dies berücksichtigt jedoch nicht die Tatsache, dass viele Postdocs entweder zeitweilig oder endgültig gezwungenermaßen die Universität verlassen, da sie keinen Anschlussvertrag erhalten. Wir schätzen daher in unserem Status-quo-Modell die mittlere Verweildauer von befristeten Postdocs an Universitäten optimistisch auf sechs Jahre.

Auf eine befristete Postdoc-Position folgt eine Professur, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im akademischen Mittelbau oder der Ausstieg aus der Wissenschaft, für die sich jeweils Übergangsquoten errechnen lassen. Solche Quoten können auch – in der Darstellung des Status quo wie in der alternativer Beschäftigungsstrukturen – für den Übergang von der Promotion zu einer weiteren wissenschaftlichen Beschäftigung angegeben werden, wobei hier unbekannte Größen (bei Promotionen außerhalb universitärer Beschäftigung) und Modellierungsfreiheiten (wie bei der Anzahl der Promotionsstellen in unseren Alternativmodellen) eine erhebliche Rolle spielen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben fallen durch ihre geringere Zahl bei der Berechnung von Übergangsquoten nicht sonderlich ins Gewicht.

A. Status quo

Um den bestehenden Zustand mit Alternativen vergleichbar zu machen, notieren wir zunächst die Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Stellenkategorien, Personalkosten, Lehrdeputat und die geschätzte gesamte Beschäftigungsdauer (Tabelle 1). Unser entsprechendes, eben genauer erläutertes Modellinstitut benötigt jährlich ein Budget von ca. 3,09 Mio. Euro; seine Beschäftigten erbringen eine Gesamtlehrleistung von ca. 182 SWS/LVS. Diese Lehrleistung erhöht sich faktisch noch einmal durch Lehraufträge, die oft ‚zweckentfremdet‘ eingesetzt werden: Statt den zunächst intendierten Zweck zu erfüllen, der Universität auf freiwilliger Basis Kenntnisse und Erfahrungen aus anderen Lebens- und Berufswelten zuzuführen, werden die Qualifizierungswünsche von Promovierenden und Postdocs sowie verschiedene Notsituationen hochqualifizierter Personen genutzt, um das Kernangebot in der Lehre preiswert zu sichern. Geht man hier von knapp 10% der Lehrleistung aus,¹ beläuft sich das Deputat des Durchschnittsinstituts bei minimalen Zusatzkosten (etwa 15.000 €) auf 202 SWS. In den Alternativmodellen können solche zweckentfremdeten Lehraufträge durchgängig vermieden bzw. durch reguläre Stellen ersetzt werden.

¹ Auch hier können die Anteile nur anhand von Beispielen abgeschätzt werden: So betragen sie an der Universität des Saarlands im Studienjahr 2018/19 10% (eigene Berechnung auf Basis: Landtag des Saarlandes (2018)) und an den Universitäten Frankfurt/M., Gießen und Kassel im WS 17/18 jeweils 12, 10 und 21% (eigene Berechnung auf Grundlage von Hessischer Landtag (2018)). Für zweckentfremdete Lehraufträge (neben denen es gewöhnlich auch wirkliche Zusatzangebote gibt) setzen wir die untere Zahl dieses Spektrums an.

TABELLE 1: STATUS QUO

STELLEN- KATEGORIE	ANZAHL	KOSTEN (pro Stelle)	SWS (pro Stelle)	STELLEDAUER
PROFESSUREN	6	107.100 ²	9	Unbefristet (ca. 41,5-67)
MITTELBAU- DAUERSTELLEN	6	80.000	8	Unbefristet (ca. 42-67)
LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN (unbefristet)	1	80.000	14	Unbefristet (ca. 37-67)
LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN (befristet)	1	75.000	14	Befristet (6 Jahre)
POSTDOC	4	74.100	2 ³	Befristet (6 Jahre)
PROMOVIERENDE (volle Stellen)	15	68.400	2	Befristet (6 Jahre)
PROMOVIERENDE (50%-Stelle)	14	34.200	1	Befristet (6 Jahre)
LEHRAUFTRÄGE	[10] ⁴	1.500	2	
GESAMT	47 ⁵	3.093.800	202	

Aus den im Modell festgelegten bzw. geschätzten Verweildauern lassen sich zugleich Werte zur Nachbesetzungsdynamik errechnen. In unserem Beispielinstitut nehmen jährlich 4,8 Personen eine befristete Promovierendenstelle auf und bei ebenso vielen Personen läuft die prädoktorale Beschäftigung aus. Von diesen bzw. den faktisch Promovierten können pro Jahr 0,44 Personen mit einer befristeten Postdoc-Stelle rechnen. Eventuell erlangen sie an dieser Stelle auch schon eine der 0,2 jährlich freiwerdenden LfBA-Stellen. Summiert man beide Werte, ergibt sich eine statistische Wahrscheinlichkeit von 17,2%, nach der Promotion eine Anschlussbeschäftigung zu erlangen; jedes Jahr müssen vier der zunächst als Promovierende Eingestellten endgültig aus der Wissenschaft ausscheiden.

Für Postdocs kann man den weiteren kontinuierlichen *braindrain* (vgl. BuWiN 2017, 61) in einem Stufenmodell beschreiben. Insgesamt haben die zuerst befristet beschäftigten Promovierten eine Chance von ca. 61%, auf eine unbefristete Position an der Universität zu gelangen (für Promovierende liegt diese Chance bei 10,5%); etwa alle drei Jahre muss eine zunächst als Postdoc eingestellte Person gezwungenermaßen das System verlassen. Etwa die Hälfte der ‚Überlebenden‘ erreicht eine Professur, die andere Hälfte mündet in unbefristete Postdoc-Stellen ein. In der vereinfachten Übersicht ergibt sich so das in Kasten 1 dargestellte Bild.

Diese Modellzahlen beruhen wie erwähnt auf einigen Schätzungen – namentlich zur mittleren Verweildauer – und auf einer unzureichenden Datenlage. Dies gilt auch

- *Neuzugänge*: 4,8 Personen nehmen jährlich eine Promotionsstelle auf
- *Personaldynamik*: 0,51 Dauerstellen (0,24 Professuren, 0,24 Mittelbau-Dauerstellen und 0,03 LfBA-Stellen) können jährlich neu besetzt werden
- *Übergangsquoten*: 17,2% der nichtpromoviert Eingestellten und 61,0% der befristeten Postdocs können jährlich eine Anschlussbeschäftigung auf der nächsthöheren Stufe (Postdoc oder Dauerstelle) erreichen; die Chance Promovierender nach den weiteren Selektionsschritten schließlich eine Dauerstelle zu erreichen, liegt bei 10,5%
- *Erzwungene Ausstiege*: Jährlich vier befristete Predocs und 0,32 befristete Postdocs müssen mangels Anschlussbeschäftigung aus der Wissenschaft ausscheiden

Kasten 1: Auswertung des Status quo

² Wir orientieren uns an (gerundeten) DFG-Sätzen, sofern sie für die Stellenkategorie vorliegen. Für Mittelbau-Dauerstellen berechnen wir die im Zeitverlauf wachsenden Kosten durch einen erhöhten Betrag.

³ Grob geschätzter Mittelwert für Institutsbeschäftigte mit Lehrverpflichtung und Projektbeschäftigte ohne Lehrverpflichtung.

⁴ Die Lehrbeauftragten werden hier nicht zum Personal gezählt, da sie nicht regulär beschäftigt sind.

⁵ Wir verzichten hier anders als in den folgenden Modellen auf eine Differenzierung von Stellen Promovierender und Promovierter, weil die ersteren im Status quo neben ihrer Promotion zumeist diverse wissenschaftliche Daueraufgaben erfüllen.

für den besonders stark diskutierten ‚Flaschenhals‘ bzw. die erzwungenen Ausstiege nach einer Postdoc-Phase. Um unsere Ergebnisse einzuordnen, vergleichen wir sie mit Untersuchungen, die zum Verhältnis Berufungsfähiger und faktisch Berufener vorliegen. Der Deutsche Hochschulverband zeichnet ein relativ dunkles Bild; ihm zufolge kamen auf eine vakante Professur 2015 sieben und 2017 sechs formal qualifizierte Nachwuchswissenschaftler*innen (F&L 12/2019). Etwas positiver fallen die Schätzungen des BuWiN aus, die für das Jahr 2014 Habilitationen mit den Erstberufungen Habilitierter abgleichen und auf eine Quote von 1:4 (ohne Humanmedizin 1:5) kommen (BuWiN 2017, 192). Bezieht man alle berufsrelevanten Qualifikationen ein (also auch Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitungen und die schwer quantifizierbaren ‚habilitationsadäquaten Leistungen‘; ebd., 191 und 193), verändert sich das Verhältnis noch einmal. In unserem Modell liegt das Verhältnis der jährlich Berufenen zur Anzahl der jährlich beendeten befristeten Postdoc-Phasen etwas unter 1:3. Die errechneten Übergangsquoten zeichnen daher (wenn sich nicht sehr viele Personen ohne akademische Beschäftigung habilitieren) wahrscheinlich immer noch ein zu positives Bild der Beschäftigungsverhältnisse. Ein Grund könnte sein, dass wir vergleichsweise lange Verweildauern voraussetzen. Sollte die durchschnittliche Gesamtlaufzeit befristeter Verträge unter unserer Annahme liegen, erhöht sich (weil dann mehr Aspirant*innen im System sind) die Zahl der erzwungenen Ausstiege.

In jedem Fall können auch Situationen, in denen es faktisch weitergeht, weil die Vorgesetzten sich großzügig zeigen oder sich unvermutet doch noch eine Professur oder unbefristete Mittelbaustelle auftut, von großer Unsicherheit geprägt sein. Setzt man statt der geschätzten Gesamt-Verweildauern eine realistische durchschnittliche Vertragslaufzeit von 2,5 Jahren in unser Modell ein, laufen in unserem Institut jährlich 11,6 Promovierenden- und zwei befristete Postdoc-Stellen aus, mit entsprechenden Konsequenzen für die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten.

Struktur- und Personalmodelle 2: kosten- und lehrdeputatsneutrale Alternativen

Auch in den nun auszuführenden kosten- und deputatsneutralen Alternativen zum Status quo werden nicht alle Promovierten in der Wissenschaft arbeiten können. Wir vermeiden aber für promovierte Beschäftigte die unheilvolle Mischung aus befristeten Stellen und schwachen Anschlussaussichten, die das aktuelle System kennzeichnet. Zudem nehmen wir uns wie eingangs erläutert die Freiheit, in den Alternativmodellen wünschenswerte Finanzierungs-, Kooperations- und Qualifizierungsstrukturen zur Berechnungsgrundlage zu machen: Wir überführen Projektstellen in reguläre Stellen, sehen zur Promotion nur noch reine, realistisch befristete Qualifizierungsstellen vor, verzichten auf Lehraufträge für Kernaufgaben

und senken in den Lecturer-Modellen das Lehrdeputat für alle Dauerstellen auf 7 SWS ab, um flexible Gewichtungen zwischen Lehre, Forschung und Verwaltung offenzuhalten.

Bei Werten wie den genannten besteht ein gewisser Spielraum, der aber meistens nicht groß ist und in den einzelnen Modellen wo nötig erläutert wird. Ein durchgängiges Problem bildet die Frage, wie viele Promotionsstellen anzusetzen sind. Sollen Promovierende hauptsächlich für die Wissenschaft ausgebildet werden, müssen sie nach der Promotion angemessene Chancen auf eine wissenschaftliche Beschäftigung haben – das würde aber bedeuten, die Promotionsstellen gegenüber dem Status quo drastisch zu reduzieren. Will man dagegen möglichst vielen Menschen die Promotion ermöglichen, auch wenn sie danach mehrheitlich außerhalb der Wissenschaft arbeiten, werden die weitgehend von Lehre befreiten Stellen zum Kostenfaktor. In unseren kosten- und deputatsneutralen Modellen bildet sich dieses zweite Problem so ab, dass zwei von uns eigentlich gewünschte Werte – volle Promotionsstellen, deren Anzahl nicht unter der Hälfte der Promovierendenstellen im Sta-

tus quo liegt – nicht gleichzeitig zu erreichen sind.⁶ Ob man stattdessen etwa zehn volle oder 15 Zweidrittelstellen bevorzugt, ist eine schwierige Frage; wir zeigen dies durch die Kompromisswerte von durchgängig 13 Stellen im Umfang von 80% an. Gegenüber diesem Modell würden sich die Mehrkosten für unseren Wunschwert von 15 vollen Promotionsstellen auf 314.640 € belaufen, also auf gut ein Zehntel des Gesamtetats.⁷

B. Tenure-Track

In einem Tenure-Track-System ersetzt den verstopften Stellenmarkt eine weniger dramatische Selektion durch geregelte Evaluierungsverfahren. Sie kann allerdings sehr unterschiedlich gestaltet werden. Während im Hochschulmanagement häufig geäußert wird, dass eine harte Selektion unabdingbar sei, scheint die Junge Akademie den Tenure-Track gar nicht als Selektionsmechanismus zu verstehen. Mangels einheitlicher Positionen haben wir, da die zur möglichen Übernahmequote formulierten Hypothesen von 50% bis 100% reichen (vgl. Herrmann (Hg.) 2017, 105f.), als einen mittleren Wert eine Quote von ca. 75% angesetzt.⁸ Der Vollständigkeit halber werden wir in

⁶ Um solide zu kalkulieren, halten wir die Kosten der Alternativmodelle sogar jeweils unterhalb der gegenwärtigen Kosten, ihre Lehrleistung liegt demgegenüber oft höher (und nur im Tenure-Track-Modell um 2 SWS niedriger).

⁷ Die Junge Akademie hat gefordert, Promotionsstellen nur noch als ganze Stellen zu vergeben, jedoch nicht ausgeführt, ob dafür mehr Geld bereitgestellt werden oder die Stellenzahl verringert werden sollte.

⁸ Da die Evaluation und damit die Vergabe der vollen bzw. entfristeten Professuren (zumindest dem Anspruch nach) allein wissenschaftlichen Kriterien folgt, entsteht in einem reinen Tenure-Track-System ein gewisses Planungsproblem. Grundsätzlich muss für alle Kandidat*innen eine solche Position zur Verfügung stehen; im Normalfall, in dem sich die Anzahl positiver und negativer Evaluationen nicht exakt vorhersehen lässt, ergeben sich also Schwankungen in Budget und Lehrleistung. Wir können dieses Problem im Modell nicht lösen, sehen aber als Durchschnittswert etwa ebenso viele freiwerdende Dauerprofessuren wie erfolgreiche Evaluationen vor; rechnerisch liegt die ‚Übergangsquote‘ hier bei 74,5%.

TABELLE 2: TENURE-TRACK

STELLEN-KATEGORIE	ANZAHL	KOSTEN	LEHRE (SWS)	STELLEDAUER
PROFESSUREN	18	107.100	9	Unbefristet (ca. 38- 67) ⁹
TENURE-TRACK-PROFESSUREN	5	80.000	5	Befristet (4-6 Jahre), mit ca. 75% Übernahme
PROMOTIONS-STELLEN	(13) ¹⁰	54.720 ¹¹	1	Befristet (5 Jahre)
GESAMT	23 (36)	3.039.160	200	

- Neuzugänge: 2,6 Personen nehmen jährlich eine Promotionsstelle auf
 - Personaldynamik: 0,62 Dauerstellen (Professuren) können jährlich neu besetzt werden
 - Übergangsquoten: 32,1% der Promovierenden können jährlich nach ihrer Promotion eine Anschlussbeschäftigung (Juniorprofessur) erreichen, für bis zu 74,5% positiv evaluierte Juniorprofessor*innen ist eine Professur finanziell gesichert
 - Erzwungene Ausstiege: Jährlich müssen maximal 1,77 Promovierte (sowie, wenn dies nicht schon durch negative Evaluationen entschieden wird, 0,21 Juniorprofessor*innen) mangels Anschlussbeschäftigung aus der Wissenschaft ausscheiden
- Kasten 2: Auswertung des Tenure Track

⁹ Das geschätzte Antrittsalter ergibt sich durch Promotion mit 30-32 Jahren, eine bis zu zweijährige Orientierungsphase und die sechs Jahre Tenure-Track.

¹⁰ Hier und in der folgenden Zeile in Klammern (wie auch in den weiteren Modellen), um den Sonderstatus finanzierter Promotionen zu kennzeichnen.

¹¹ Wir rechnen wie oben erläutert mit 80%-Stellen.

unserer abschließenden Einschätzung auch die Möglichkeit eines gänzlich nicht-selektiven Tenure-Track oder einer Laufbahnprofessur berücksichtigen. Abgesehen von diesem Punkt ist das Modell deutlich einfacher und transparenter strukturiert als der Status quo (siehe Tabelle 2). Auch die Dynamik der Nachbesetzungen lässt sich nun, u.a. weil eine Reihe erzwungener Ausstiege wegfällt, einfacher darstellen als im Status quo (siehe Kasten 2).

An diesem Modell fällt auf, dass ein erheblich verkleinertes Kollegium zu erheblich besseren Konditionen beschäftigt ist als im Status quo. Die Gesamtlehrkapazität ist nahezu gleich (2 SWS niedriger), ohne dass noch zweckentfremdete Lehraufträge nötig wären. Die Personaldynamik verbessert sich spürbar, jährlich können mehr Dauerstellen besetzt werden als unter den aktuellen Bedingungen (0,62 im Vergleich zu 0,52) und alle diese Stellen sind Professuren. Auch die Chance, nach der Promotion auf einer der relativ wenigen dafür verfügbaren Stellen (in Personen leicht unter, in Vollzeitäquivalenten etwas über der Hälfte des aktuellen Werts) weiter in der Wissenschaft zu arbeiten, ist erheblich besser als im Status quo (32,1% im Vergleich zu 17,2%). Zwischen Juniorprofessur und Professur besteht weiterhin Selektionsdruck, ‚nur‘ 74,5% erreichen die letztere – auch dieser Wert ist aber deutlich besser als die 61% im heutigen System, und die Erfolgsbedingungen sind transparenter. Insgesamt zeichnet sich hier im Vergleich zum verlustreichen *muddling through* der Gegenwart eine in vieler Hinsicht vorteilhafte Alternative ab.

C. Lecturer-Modell (verstetigte Stellen)

Die exklusiven Züge und der fortbestehende Selektionsdruck im Tenure-Track-Modell geben allerdings Anlass, andere Optionen zu prüfen. Die einfachste Alternative zum Tenure-Track besteht darin, dass man unmittelbar nach der Promotion die Möglichkeit erhalten kann, eine unbefristete Beschäftigung in der Wissenschaft anzutreten. Individuelle Suchphasen sind damit ebenso wenig ausgeschlossen wie Probezeiten von ein-zwei Jahren, wie es sie auch in anderen Berufen gibt. Doch abgesehen von dieser Möglichkeit – und natürlich der Personalauswahl – ist im entsprechenden Modell kein weiterer Selektionsmechanismus für eine wissenschaftliche Dauerstelle vorgesehen. Deren Grundform bezeichnen wir in Anlehnung an das britische, das schwedische und verwandte Systeme als Lecturer-Stellen; die Professur würde zur Aufstiegsoption und könnte durch andere Statusverbesserungen, temporäre Extraleistungen oder Erleichterungen ergänzt werden. Auch dieses Modell ist einfach und transparent (siehe Tabelle 3).

Die Lecturer-Option ist nicht nur weniger selektiv, sondern auch in mehrfacher Hinsicht weniger exklusiv als das Tenure-Track-Institut (B). Im Lecturer-Institut arbeiten mehr Personen auf Dauerstellen (27 statt 23), sodass jährlich auch mehr Dauerstellen frei werden (0,81 statt 0,62). In diesen Belangen wie auch bei den Übergangsquoten zwischen Promotion und weiterer wissenschaftlicher Beschäftigung (31,0%, ähnlich wie im Modell B) schneidet es zudem deutlich besser ab als der Status quo. Auch

TABELLE 3: LECTURER-MODELL

STELLEN-KATEGORIE	ANZAHL	KOSTEN	LEHRE (SWS)	STELLEDAUER
PROFESSUREN	6	107.100	7	Unbefristet (ca. 38-67)
UNBEFRISTETE WiMi-STELLEN FÜR PROMOVIERTE (Lecturer) ¹²	21	80.000	7	Unbefristet (ca. 32-67)
PROMOTIONS- STELLEN	(13)	54.720	1	Befristet (5 Jahre)
GESAMT	27 (40)	3.033.960	202	

- Neuzugänge: 2,6 Personen nehmen jährlich eine Promotionsstelle auf
- Personaldynamik: 0,81 Dauerstellen (Professuren und Lecturer-Stellen) können jährlich neu besetzt werden
- Übergangsquoten: 31,0% der Promovierenden können jährlich nach ihrer Promotion eine Anschlussbeschäftigung (Lecturer-Stelle oder Professur) erreichen
- Erzwungene Ausstiege: Jährlich müssen maximal 1,79 Promovierte mangels Anschlussbeschäftigung aus der Wissenschaft ausscheiden

Kasten 3: Auswertung des Lecturer-Modells

¹² Präziser könnte hier (wie im britischen System) von Lecturer- und Reader-Stellen die Rede sein, um anzudeuten, dass auch unterhalb der Professur verschiedene Aufstiegswege möglich sein sollten. Da diese jedoch für unsere Berechnungen keine Rolle spielen, bleiben wir der Einfachheit halber bei der Bezeichnung „Lecturer“.

die Lehrkapazität reicht erneut, um zweckentfremdete Lehraufträge zu vermeiden, und das durchschnittliche Lehrdeputat von 7 SWS verspricht allgemein erweiterte Freiräume für wissenschaftliches Arbeiten. Angesichts dieses ermutigenden Resultats lässt sich fragen, ob man die wissenschaftliche Arbeit nicht noch gleichmäßiger verteilen will.

D. Keine oder ausschließlich Professuren

Statt die Professur bloß mit weniger privilegierten und/oder auf sie hinführenden Typen von Stellen zu verbinden, könnte man sie entweder verallgemeinern oder abschaffen. An diesem Punkt treffen sich die Extreme: Ein starkes, egalitär gewendetes Ideal unabhängiger professoraler Arbeit einerseits, eine Ablehnung des überkommenen professoralen Statussystems andererseits. Die Differenz liegt aber nicht nur in der Bezeichnung „Professor*in“. Eine Generalisierung der Professur würde, wenn bisherige Gehalts- und Verbeamtungsstandards beibehalten werden, deutlich weniger Stellen mit höherer Lehrbelastung bedeuten; ein professoralfreies System zu bisherigen Konditionen wäre vergleichsweise preiswert und offen, würde aber insgesamt das Gehaltsniveau in der Wissenschaft drücken. Da es schwerfällt, hier am grünen Tisch Vorentscheidungen zu treffen, stellen wir beide Optionen im Vergleich dar (siehe Tabelle 4 und 5).

Der Vergleich führt ähnlich wie das Tenure-Track-Modell (B) vor Augen, was im Papier der Jungen Akademie

(Specht et al. 2017) als eine Art egalitärer Elitismus auffällt: Ein rein professorales Institut wäre zwar in der Lehre funktionsfähig (in der vorliegenden Rechnung sogar mit hohem Gesamtdeputat, um den Preis durchgängig hoher Lehrlast), aber sehr exklusiv (mit nur 22 bzw. 35 Mitgliedern, im Vergleich zu 27 bzw. 40 oder sogar 47 in den Modellen C und A). Die Personaldynamik stellt sich hier ähnlich dar wie im ähnlich exklusiven Tenure-Track-Modell; die Übergangsquote von Promotionsstellen zu weiterer wissenschaftlicher Beschäftigung liegt allerdings, weil die Schleuse der periodisch frei werdenden Juniorprofessuren wegfällt, noch einmal deutlich niedriger (24,2% im Vergleich zu 32,1%).

Umgekehrt schneidet ein System ohne Professur in fast allen diskutierten Kategorien etwas besser ab als die Alternativen, inklusive des gemischten Lecturer-Modells (C): Es wäre groß (29 bzw. 42 Mitglieder), hätte eine lebendige Personaldynamik (0,83 neue Dauerstellen pro Jahr) und viele Promovierende mit guten Übergangschancen (31,9%). Darüber hinaus würde hier eine besonders hohe Gesamt-Lehrleistung erbracht (216 SWS, also weit über den 202, die im Status quo mit zweckentfremdeten Lehraufträgen erreicht werden). Der Preis hierfür liegt auf der Hand – die gesamte obere Gehaltskategorie würde in diesem Modell gestrichen. Daher könnte es sich wohl erst durch Gehaltskämpfe zur attraktiven Alternative entwickeln – und würde dann wiederum teurer.

TABELLE 4: KEINE PROFESSUREN

STELLEN-KATEGORIE	ANZAHL	KOSTEN	LEHRE (SWS)	STELLEDAUER
UNBEFRISTETE WISSENSCHAFTS-STELLEN	29	80.000	7	Unbefristet (ca. 32-67)
PROMOTIONS-STELLEN	(13)	54.720	1	Befristet (5 Jahre)
GESAMT	29 (42)	3.031.360	216	

- *Neuzugänge*: 2,6 Personen nehmen jährlich eine Promotionsstelle auf
- *Personaldynamik*: 0,83 Dauerstellen (Lecturer) können jährlich neu besetzt werden
- *Übergangsquoten*: 31,9% der Promovierenden können jährlich nach ihrer Promotion eine Anschlussbeschäftigung (Lecturer-Stelle) erreichen
- *Erzwungene Ausstiege*: Jährlich müssen maximal 1,77 Promovierte mangels Anschlussbeschäftigung aus der Wissenschaft ausscheiden

Kasten 4: Auswertung keine Professuren

TABELLE 5: NUR PROFESSUREN

STELLEN-KATEGORIE	ANZAHL	KOSTEN	LEHRE (SWS)	STELLEDAUER
PROFESSUREN	22	107.100	9	Unbefristet (ca. 32-67)
PROMOTIONS- STELLEN	(13)	54.720	1	Befristet (5 Jahre)
GESAMT	22 (35)	3.067.560	211	

- *Neuzugänge*: 2,6 Personen nehmen jährlich eine Promotionsstelle auf
- *Personaldynamik*: 0,63 Dauerstellen (Professuren) können jährlich neu besetzt werden
- *Übergangsquoten*: 24,2% der Promovierenden können jährlich nach ihrer Promotion eine Anschlussbeschäftigung (Professur) erreichen
- *Erzwungene Ausstiege*: Jährlich müssen maximal 1,97 Promovierte mangels Anschlussbeschäftigung aus der Wissenschaft ausscheiden

Kasten 5: Auswertung nur Professuren

Struktur- und Personalmodelle 3: angemessene finanzielle Ausstattung

Generell hat sich mehrfach gezeigt oder angedeutet, dass kostenneutral zwar wesentlich verbesserte Strukturen wissenschaftlicher Beschäftigung geschaffen, aber nicht alle Defizite des bestehenden Systems behoben werden können. Da Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern relativ wenig Geld für sein Hochschulsystem aufwendet,¹³ sollten erhöhte Ausgaben kein Tabu sein – zumal dann nicht, wenn nur sie gute Arbeitsstandards zu wahren erlauben. Um abzustecken, wie teuer die hierfür nötigen und wünschenswerten Änderungen würden, ergänzen wir im Folgenden ein Lecturer-Modell, das ebenso viele Personen beschäftigt wie der Status quo, um hinreichend Zeit für Forschung (und bessere Lehre) verfügbar zu machen (E).

E. Lecturer-Modell mit (gegenüber dem Status quo) konstant gehaltener Stellenzahl

Die Institute, die den Status quo kosten- und deputatsneutral ersetzen könnten, versprechen zwar bessere Leistung zu faireren Konditionen, haben aber weniger Mitglieder (mit einem Spektrum von 22 bzw. 35 Mitgliedern in professororientierten Modellen bis zu 29 bzw. 42 Mitgliedern in Lecturer-Modellen). Das ist aus min-

destens zwei Gründen problematisch. Einerseits steht gerade den vielen befristeten Projektbeschäftigten im Status quo (zumindest nominell) auch viel Forschungszeit zur Verfügung: Da ihre Stellen zumeist nicht mit Lehrverpflichtung verbunden sind, erhöhen die geschilderten Alternativen die durchschnittliche Lehrbelastung. Andererseits nimmt wohl (zumindest tendenziell) die Impuls- und Ideenvielfalt an einem Institut zu, wenn mehr Menschen an ihm beschäftigt sind. Will man diese Nachteile der Alternativmodelle ausgleichen – oder mehr als das tun, weil mit den Projekten auch die unnötige Arbeit des Antragschreibens, Abrechnens und Berichtens wegfiel –, muss man den finanziellen Rahmen erweitern. Als konstanter Wert bieten sich dann die aktuell am Institut Beschäftigten an; das Ergebnis wäre ein deutlich geringeres Durchschnitts-Lehrdeputat (oder eine stark verbesserte Betreuungsquote) – und auch hier könnten natürlich die zweckentfremdeten Lehraufträge durch reguläre Stellen ersetzt werden. Das Ergebnis sähe, wenn man vor allem die Zahl der Lecturer-Stellen erhöht (dass man auch mehr Professuren schaffen könnte, ist hier symbolisch durch eine Zusatzstelle markiert), wie in Tabelle 6 dargestellt aus.

Dass ein solches Modell, wenn es finanziert werden kann bzw. soll, viele Vorteile hätte, liegt auf der Hand. Es würde

¹³ In den meisten OECD-Ländern werden deutlich größere Teile des Bruttoinlandsprodukts für Hochschulen ausgegeben; die skandinavischen Länder übertreffen Deutschland auch in den öffentlichen Ausgaben. Der Anteil der Hochschulausgaben am BIP lag in Deutschland 2017 bei ca. 1,3% (1,1% öffentlich), in den USA bei 2,6% (1,7% privat) und im Vereinigten Königreich bei knapp 2% (1,6% privat, allerdings mit hoher öffentlicher Unterstützung); in Schweden lag die Quote bei 1,6% (1,4% öffentlich), in Norwegen bei 1,9% (1,7% öffentlich). (OECD 2020, 287; das Balkendiagramm wurde in Zahlen zurückübersetzt.)

Tabelle 6: Lecturer-Modell konstant gehaltener Stellenzahl

STELLEN-KATEGORIE	ANZAHL	KOSTEN	LEHRE (SWS)	STELLEDAUER
PROFESSUREN	7	107.100	6	Unbefristet (ca. 38-67)
UNBEFRISTETE WiMi-STELLEN FÜR PROMOVIERTE (Lecturer)	25	80.000	6	Unbefristet (ca. 32-67)
PROMOTIONS-STELLEN	(15)	68.400	1	Befristet (5 Jahre)
GESAMT	32 (47)	3.775.700	207	

- *Neuzugänge*: Drei Personen nehmen jährlich eine Promotionsstelle auf
- *Personaldynamik*: 0,96 Dauerstellen (Professuren und Lecturer-Stellen) können jährlich neu besetzt werden
- *Übergangsquoten*: 31,9% der Promovierenden können jährlich nach ihrer Promotion eine Anschlussbeschäftigung (Lecturer-Stelle oder Professur) erreichen
- *Erzwungene Ausstiege*: Jährlich müssen maximal 2,04 Promovierte mangels Anschlussbeschäftigung aus der Wissenschaft ausscheiden

Kasten 6: Lecturer-Modell mit Mindeststandards

(mit einem durchschnittlichen Lehrdeputat von nur noch 6 SWS) viel Zeit für Forschung freisetzen und verbesserte Lehre erlauben, und der latente Konflikt zwischen den Zielen, entweder viele, rasch ‚nachwachsende‘ oder auf Dauer einsatzfähige Wissenschaftler*innen zu beschäftigen, würde deutlich entschärft. Die Mehrkosten für diese gewaltigen Verbesserungen beliefen sich im Modellinstitut auf knapp 700.000 € bzw. auf weniger als ein Viertel der aktuellen Gesamt-Personalkosten.

Ergebnisse und Diskussionsansätze

Die Vor- und Nachteile der verschiedenen Modelle gehen teilweise fast direkt aus den ermittelten Zahlen hervor. Das gilt besonders, wenn man den Status quo in Bezug auf Einstellungs- und Bleibechancen mit den vorgestellten Alternativen vergleicht. Die Zahlen belegen den Eindruck, dass die gegenwärtige Praxis, Nachwuchswissenschaftler*innen über lange Jahre von Befristung zu Befristung wandern zu lassen, in stetige Existenznot zu bringen und am Ende brachial auszusortieren, durch keine triftigen Sachgründe gedeckt ist. Jede Alternative würde nicht nur mehr Sicherheit schaffen, sondern auch die periodische Verjüngung des wissenschaftlichen Personals sicherstellen. Die quantitativen Unterschiede zwischen den Alternativen fallen demgegenüber geringer aus. Auch zwischen den wohl aussichtsreichsten kostenneutralen Optionen, dem Tenure-Track-Modell (B) und dem Lecturer-Modell (C), zeigen sich jedoch Unterschiede in Beschäftigtenzahl, Besetzungsrhythmen, Lehrdeputat und Gehaltsverteilung, die in den radikalen Modellen der verallgemeinerten oder abgeschafften Professur (D) noch stärker hervortreten. Ein Tenure-Track- oder Professur-System wäre deutlich selektiver und exklusiver als Alternativen mit Lecturer-Stellen; letztere würden weniger hochbezahlte Stellen, aber auch eine geringere Lehrlast bedeuten.

Zugleich muss man inhaltlich zwischen den Alternativen abwägen. Dafür ist neben Gehaltshöhe und Arbeitslast wichtig, wie der jeweilige Selektionsdruck einzuschätzen

ist, inwiefern die (Un-)Gleichberechtigung zwischen den Beschäftigtengruppen demokratische Selbstverwaltung ermöglicht oder beeinträchtigt und wie sich die verschiedenen Lösungen zu strukturellen Diskriminierungen in der Wissenschaft verhalten. Einige dieser Vergleichsfragen sind per se nicht quantitativ zu klären, andere (wie die Bedingungen struktureller Diskriminierung) lassen sich anhand der Modelle zwar aufwerfen, verlangen aber weitere, auch empirische Analysen. Im Folgenden diskutieren wir mit entsprechenden Qualifizierungen, was jeweils für und gegen die vorgestellten Modelle spricht.

Nachbesetzungschancen

In diesem Punkt sind die Ergebnisse deutlich. Der Status quo schlägt alle Alternativen in Sachen ‚frischer Wind‘, produziert dabei aber wesentlich heiße Luft: Die vielen Promovierendenstellen bzw. Einstellungen noch nicht Promovierter, die er ermöglicht (4,8 jährlich im Vergleich zu ansonsten höchstens drei Promotionsstellen in den Alternativmodellen), werden durch erzwungenes Ausscheiden aus dem System in dramatischem Ausmaß erkaufte (jährlich müssen vier der auf Predoc-Stellen Beschäftigten Wissenschaft als Beruf aufgeben, alle drei Jahre trifft es eine*n der vier Postdocs). Zudem können hier deutlich weniger Personen als in den Alternativmodellen eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft aufnehmen (0,51 im Vergleich zu 0,62-0,81 Personen pro Jahr). So geht der Wissenschaft ein Großteil der mühsam aufgebauten Qualifikationen nach einer mehr oder weniger

kurzen Ausbeutungsphase wieder verloren. Alle Alternativen sind besser. Quantitativ zeigen sich zwischen den kostenneutralen Alternativen kleinere, aber in der Tendenz eindeutige Unterschiede: Die Aufnahmekapazität für dauerhaft wissenschaftlich Beschäftigte bewegt sich in unserem Modellinstitut zwischen jährlich 0,62 Personen (Modell B, Tenure-Track) und 0,83 Personen (Modell D, keine Professuren), die Weiterbeschäftigungschancen rangieren zwischen 24,2% (Modell D, nur Professuren) und 31,9% (Modell D, keine Professuren). Bei einer angemessenen Finanzierung, die die Gesamtzahl der aktuell Beschäftigten gegenüber dem Status quo konstant zu halten erlaubt (Modell E), läge die Nachbesetzungsquote sogar bei fast einer Person pro Jahr. Angesichts dieser verschiedenen Möglichkeiten, die faktische Aufnahmefähigkeit des Systems für Nachwuchswissenschaftler*innen zu erhöhen, darf man den Mythos, dass weitgehend unbefristete Arbeitsverhältnisse den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt ‚zubetonieren‘ würden, als widerlegt betrachten: Gegen junge Wissenschaft mit Perspektive abgedichtet ist einzig das gegebene System.

Arbeitsbelastung und Selektionsdruck

Auch die Ausbildung wissenschaftlichen Personals leidet im Status quo. Promovierende, Habilitierende und Postdocs sind, wenn sie nicht durch (zumeist externe) Stipendien finanziert werden, als ‚Ausstattung‘ von Professuren oder in Projektkontexten beschäftigt, sodass ihre Qualifizierung mit anderen Aufgaben konkurriert. In allen

Alternativen sind dagegen reine Promotionsstellen vorgesehen und (in den geschilderten Grenzen) finanzierbar, und für die Weiterentwicklung wissenschaftlicher oder wissenschafts-organisatorischer Kompetenzen nach der Promotion ist entweder eine eigene Phase eingeplant (Juniorprofessur) oder durch das gesenkte, flexible Lehrdeputat ein gewisser entlasteter Freiraum geschaffen (Lecturer-Modell). Damit besteht die Wahl vor allem zwischen einem Tenure-Track-System, das auch in den Jahren nach der Promotion noch Lehrentlastung bietet, aber im gleichen Zeitraum für unzureichend qualifiziert befundene wissenschaftlich Beschäftigte aussortiert, und einem Lecturer-System, das es den Beteiligten selbst überlässt, ob sie in der Wissenschaft bleiben und dort ggf. noch einmal Aufstiege anstreben wollen. Während im ersten Fall das Verfehlen von Zielen durch Exklusion bestraft wird, unterstützen im zweiten Fall positive Anreize wie höhere Bezahlung oder die (variable) Entlastung von bestimmten Aufgaben die wissenschaftliche Motivation. Denkbar ist auch ein faktisch nichtselektives Tenure-Track-Modell, das sich dann klassischen Aufstiegsstrukturen annähert: Wer länger dabei ist, muss mehr lehren, mehr Verantwortung tragen und wird besser bezahlt. Perspektivisch geht es, wie die zusätzlichen Modelle zeigen, um mehr: Zum einen stellt sich, wenn dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft nach der Promotion zum Normalfall geworden ist, die Frage nach angemessenen Gehaltsniveaus oder -spreizungen. Zum anderen ist zu klären, ob die auch nach Korrektur der gegenwärtigen Fehlanreize an-

stehende Arbeit auf mehr oder weniger Schultern verteilt wird. Beides sind nicht zuletzt Kosten- und Machtfragen; im Wissenschaftssystem stehen also nicht nur Reformen, sondern auch Verteilungskämpfe an.

Um innerhalb dieser vielen Möglichkeiten Orientierung zu schaffen, bieten sich einige quantitative Aspekte an. Im Tenure-Track-Modell (B) stehen weniger Stellen bereit (23 ohne, 36 mit Promotionsstellen) als in den Lecturer-Modellen (C und das erste Modell D: 27-29 ohne, 40-42 mit Promotionsstellen). Die Lehrbelastung lässt sich daher in einem Fall durchgängig auf um die 7 SWS senken, während im Tenure-Track-Modell die schonende Eingangsphase (4-6 SWS) mit einem hohen Lehrdeputat auf der Professur bezahlt wird (9 SWS). Umschichtungen sind nur innerhalb dieses vergleichsweise engen Gesamtrahmens möglich.

Die stärksten Vergleichsargumente sind aber wohl doch inhaltlich: Eine vier- bis sechsjährige (real oft auch achtjährige oder längere) postdoktorale Phase mit hartem Selektionsdruck, wie sie ein ‚echtes‘ Tenure-Track-System schaffen würde, ersetzt erstens die persönliche Abhängigkeit junger Wissenschaftler*innen von den schon Etablierten nur durch strukturelle Abhängigkeit (die an Instituten der diskutierten Größe auch nicht ganz unpersönlich ist). Sie leistet zweitens einer strategischen Orientierung auf die Erfolgszahlen Vorschub, die schon jetzt zunehmend die wissenschaftliche Arbeit dominieren, namentlich der Anzahl begutachteter Publikationen, Impact-Faktoren der Publikationsorgane und individuel-

ler Zitationshäufigkeit. Schließlich verringert eine solche Testphase den existenziellen Druck bis Ende des vierten Lebensjahrzehnts nur graduell; auch die Möglichkeit, Kinder zu bekommen und sich ohne drohende berufliche Nachteile um sie zu sorgen, wird so merklich eingeschränkt. In einem nicht-selektiven Tenure-Track-System mit annähernder Übernahmegarantie fielen diese Probleme fort, während das Problem der Exklusivität bestehen bliebe. Daher ist ein Lecturer-System vorzuziehen, selbst wenn es (wie gleich auszuführen ist) für die Gleichberechtigung der Beschäftigten ebenfalls Probleme aufwirft.

Die beiden Varianten des Modells D zeigen, dass im Bereich der Professuren und Aufstiegschancen viel Spielraum ist. In einem rein professoralen Institut wäre, weil dann alle Stellen relativ teuer sind, die Lehrbelastung sehr hoch; bei Alternativen ohne Professur oder auch mit weniger Professuren (deren Anzahl in unseren Modellen eher beispielhaft am Status quo orientiert ist, sich also auch variieren ließe) können die Lehrleistungen problemlos erbracht werden, ohne dass die Flexibilität in Forschung und Selbstverwaltung leiden müsste. Die Abwägung, welche Verteilung sinnvoll ist, könnte hier auch instituts-individuell und experimentell erfolgen – und das Hauptziel könnte sein, von der in Deutschland besonders starken Fetischisierung der Professur wegzukommen. Das würde, wie sich gleich zeigen wird, auch die Diskussion über Ungleichheit zwischen Beschäftigtengruppen entspannen.

Gleichberechtigung am Institut

Bis auf die Modelle ‚nur Professuren‘ und ‚keine Professuren‘ (D) sind in keinem Modell alle wissenschaftlich Beschäftigten gleichgestellt: Die Professor*innen sind entweder den Lecturers oder den Juniorprofessor*innen übergeordnet, und beide Gruppen haben jeweils gemeinsam eine deutlich bessere Stellung als Promovierende. Die Kosten für eine volle Egalisierung wären aus verschiedenen Gründen sehr hoch – als direkte Kosten, wenn man bei bleibendem Stellenvolumen die Vorteile der Professor*innen verallgemeinern wollte, als Verlust höherer wissenschaftlicher Einkommen (und möglicher Bündnispartner im Kampf für die Umgestaltung), wenn man die Professur unmittelbar abschaffen will. Daher spitzt sich die Entscheidung auch unter dem Gesichtspunkt (Un-)Gleichheit erneut auf die Frage Tenure-Track oder Lecturer zu.

Vorauszusetzen ist in jedem Fall, dass alle promovierten Beschäftigten Wissenschaftsfreiheit im Sinn des Grundgesetzes genießen. Gerichtsurteile, die der quantitativen kleineren Gruppe der Professor*innen eine garantierte Mehrheit zusprechen, wären spätestens in einem System dauerhafter Beschäftigung hinfällig, weil die Professor*innen dann entweder ohnehin die Mehrheit der Beschäftigten stellen oder die Gruppe derer, die Wissenschaftsfreiheit genießen, klarer Weise auch Lecturer umfasst. Ein kleiner Gleichheitsvorteil der Tenure-Track-Variante bestünde trotzdem darin, dass auf längere Sicht alle vollständig gleichgestellt sind (die nicht auf dem Track

ausrangiert werden) und ‚nur‘ die Dienstälteren den Jüngeren übergeordnet sind (allerdings in ggf. laufbahntscheidender Weise). In der Lecturer-Variante hätten die Professor*innen eine bessere Bezahlung und Stellung, die sie im besten Fall durch mehr Arbeit bzw. Leistungen erkaufen würden. Die entscheidende Frage wäre hier, was die Differenz zwischen Professur und Lecturerstelle genau bedeutet. Wenn die Lecturer den Professor*innen rechtlich nicht gleichgestellt sind, könnten sie ähnliche Anerkennungs- und Durchsetzungsprobleme bekommen wie früher die akademischen Räte. Wenn die Differenz mit im Kern gleichen Abstimmungsbefugnissen, freiwilliger Forschungs Kooperation und flexibler Aufgabenteilung verbunden ist, würde sich die professorale Sonderstellung dagegen auf Arbeitslast, Gehalts- und Ansehensvorteile beschränken, die ihrerseits variabel sind (und etwa in Schweden viel geringer ausgeprägt als hierzulande). Ein in diesem Sinn ausgestaltetes Lecturer-Modell erscheint uns gegenüber den Ungleichheiten der selektiven Tenure-Track-Option erneut die bessere Wahl zu sein. Die genaue Gestalt demokratisierter Institute wäre dann eigens auszuarbeiten.

Abbau struktureller Diskriminierungen

Das gegebene, hochselektive System sortiert, wie vielfach belegt ist, auch sozial aus: Frauen, Eingewanderte oder deren Kinder, Personen aus ärmeren und kulturell schlechter gestellten Familien, Sorgeverantwortliche, Menschen mit Behinderung oder chronischen Krankhei-

ten haben sämtlich schlechtere Chancen auf eine Professur als sorgeentlastete weiße Männer mit wohlhabenden Eltern. Bei Juniorprofessuren ist, wie die Untersuchungen Christina Möllers zu Nordrhein-Westfalen zeigen (Möller 2016), der Herkunfts-Bias sogar noch größer. Indem die geschilderten Alternativen zum Status quo die Selektivität ‚auf dem Weg‘ verringern, können sie indirekt die diskriminierenden Mechanismen einer Wissenschaft abzubauen helfen, die zunächst breite Gruppen einlädt und dann im Flaschenhals bzw. in der *leaky pipeline* vor der Professur viele sozial schlechter gestellte Anwärter*innen wieder verliert.

Auch hier lässt sich ein Unterschied zwischen Tenure-Track- und Lecturer-Modellen festhalten: Im ersteren, generell selektiveren Modell ist die Auswahl auf eine Lebensphase konzentriert, in der es zumindest unter gegenwärtigen Bedingungen mitentscheidend ist, welche ökonomischen und kulturellen Ressourcen man aus dem Elternhaus mitbringt. Auf die riskante Tenure-Track-Phase werden sich eher Personen einlassen, die sich das ökonomische Risiko leisten können, und auch der mitgebrachte Habitus könnte hier im Verhältnis zu erst im Wissenschaftssystem erworbenen Qualitäten noch eine größere Rolle spielen. Wenn der Wechsel von einer Lecturerstelle auf eine Professur zu beliebigen Zeitpunkten stattfinden kann, entspannen sich dagegen diese beiden Mechanismen struktureller Diskriminierung. Im derzeitigen Lehrstuhlsystem tragen zudem persönliche Abhängigkeiten dazu bei, dass Frauen, sozial Benachteiligte und Men-

schen mit von der Mehrheitsgesellschaft abweichender Hautfarbe, Herkunft oder Geschlechtsidentität auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen benachteiligt werden. Anstatt weiter dazu einzuladen, dass Stellen unter der Hand an persönlich Bevorzugte vergeben werden, kann ein Lecturer-System den Nachbesetzungsprozess demokratisieren. Das heißt auch: strukturelle Diskriminierungen erkennen und ggf. transparente Mechanismen (wie z. B. Quoten) einführen, um sie gezielt zu reduzieren.

Verhältnis von Lehre und Forschung

Wie bereits mehrfach bemerkt, erlauben die Alternativen zum Status quo eine höhere Flexibilität in der Ausgestaltung von Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsaufgaben. Während das Tenure-Track-Modell die Möglichkeiten hierfür begrenzt, sofern das Lehrdeputat in der Eingangsphase niedriger liegen soll als bei erreichter Professur (was wir mit der Differenz 5:9 SWS abgebildet haben), und alle mehrheitlich mit Professuren ausgestatteten Systeme den Einzelnen eine höhere Lehrbelastung abverlangen, steht im Lecturer-Modell etwas mehr Spielraum zur Verfügung (weshalb wir hier allen Beschäftigten 7 SWS zuweisen). Dieser Spielraum sollte nicht dafür genutzt werden, dass z.B. Professor*innen dauerhaft eine ausgedehnte Forschungszeit gegenüber den zur Lehre abgestellten Lecturern durchsetzen – gegen diese Möglichkeit gilt es demokratische Abwehrmechanismen einzurichten, die bei formeller Gleichberechtigung leichter zu erreichen sind. Wenn solche Mechanismen bestehen, würde

die Flexibilität allein den verschiedenen Wünschen und Kompetenzen der Beteiligten entgegenkommen – inklusive der Möglichkeit, sich für einen bestimmten Zeitabschnitt eher auf Forschung, auf Lehre oder auf Selbstverwaltung zu konzentrieren.

Die Einheit von Forschung und Lehre bleibt in allen Alternativen erhalten, wenn wirksam ausgeschlossen ist, dass einige dauerhaft nur forschen oder nur lehren (was etwa durch entsprechende Ober- und Untergrenzen für das Lehrdeputat sichergestellt werden kann). Zugleich kann sich die Arbeit in Gremien der Selbstverwaltung durch erhöhte Gleichberechtigung auf deutlich mehr Schultern verteilen, und diese Verteilung kann wiederum so geregelt werden, dass etwa eine Machtkonzentration bei besonders forschungsstarken Personen vermieden wird. In Bezug auf die Forschung selbst ist noch einmal zu unterstreichen, wie sehr die Rückführung öffentlich finanzierter Projektbeschäftigung in Mittel für Haushaltsstellen den universitären Alltag verändern würde. Ein ‚Forschungsprojekt‘ käme nun einfach zustande, wenn sich mehrere Wissenschaftler*innen in Abstimmung mit ihren Instituten für einen kooperativen Forschungsabschnitt entscheiden, dafür Lehrentlastung erhalten und gemeinsam Verantwortlichkeiten sowie Entscheidungsbefugnisse festlegen. Schließlich fällt auf diese Weise eine Tätigkeit fort, die sich eigentlich weder der Lehre noch der Forschung oder der Selbstverwaltung zurechnen lässt: das Schreiben von Projektanträgen, die mehr der Reputation und der Sicherung prekärer Nachwuchsbeschäftigung dienen als dem

Projektthema – und die im Fall der Ablehnung ohnehin nur für den Papierkorb geschrieben waren. Entsorgt werden sollte stattdessen das ausbeuterische und ineffektive Beschäftigungssystem, das die deutschen Hochschulen heute ihrem Personal zumuten.

Literaturverzeichnis

- BuWiN 2017 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Bielefeld: Bertelsmann.
- BuWiN 2013 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Bielefeld: Bertelsmann.
- BuWiN 2008 (Bundesministerium für Bildung und Forschung): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn: BMBF.
- Chance auf Professur steigt. *Forschung & Lehre*, 12/2019 (<https://www.forschung-und-lehre.de/chance-auf-professur-steigt-2324/>).
- DGPhil/GAP 2018 (Deutsche Gesellschaft für Philosophie u. Gesellschaft für Analytische Philosophie): Nachhaltige Nachwuchsförderung. Vorschläge für eine Strukturreform an Instituten für Philosophie. Positionspapier. In: *Information Philosophie*, Heft 2/2018, 100-104.
- Gassmann, Freya und Eike Emrich 2018: Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf Vertragslaufzeiten. *Soziologie*, 47, 7-25.
- Krempkow, René 2016: Wie viele Postdocs gibt es in Deutschland? Drei Berechnungsansätze und erste Ergebnisse. *Das Hochschulwesen*, H. 5-6/2016, 177-181.
- Hermann, Wolfgang A. (Hg.) 2017: *Wissenschaft als Beruf und Berufung*. O.O: Hanns Martin Schleyer-Stiftung.
- Hessischer Landtag 2018: Beschäftigung von Lehrbeauftragten. Antwort auf Kleine Anfrage J. Wissler LINKE, Ds 19/6360.
- Landtag von Nordrhein-Westfalen 2018: Wie haben sich die Arbeitsbedingungen des Personals an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen entwickelt? Antwort auf Große Anfrage SPD-Fraktion, DS 17/4138.
- Landtag des Saarlandes 2018: Lehrbeauftragte an der Musikhochschule und an anderen saarländischen Hochschulen, Antwort auf Anfrage A. Schramm LINKE, DS 16/639.
- Möller, Christina 2016: *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim: Beltz Juventa.
- OECD 2020: *Education at a Glance 2020. OECD Indicators*. OECD Paris Publishing (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).
- Specht, Jule, Christian Hof, Julia Tjus, Wolfram Pernice und Ulrike Endesfelder 2017: *Departments statt Lehrstühle. Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft*. Berlin: Die Junge Akademie.