

# Universitätsdozentur: Eine neue Personalkategorie für den Karriereweg im Universitätsbereich

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 (mindestens 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 Unselbständigkeit**.

Jährlich neu betroffen sind hiervon (Zahlen für das Jahr 2013) etwa 2063 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 an-

geblich 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 angelernt werden müssen.

Was für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt, gilt ebenso für die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen und für alle Habilitierten, 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. Weiterhin weist Deutschland mit diesem Modell einen wesentlich höheren Anteil an befristet beschäftigtem Personal im Mittelbau der Universitäten auf als England, Frankreich oder die USA. Doch auch bei den befristeten Beschäftigten verringert sich die Nicht-Selbständigkeit. 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.



# **Erläuterungen zur neuen Personalkategorie der Universitätsdozentur**

## **EINGLIEDERUNG IN DIE BISHERIGE PERSONALSTRUKTUR**

Die Bewerbung auf eine Professur steht weiterhin all denen offen, denen sie bereits heute offen steht. Daneben könnten auch weiterhin Juniorprofessuren mit dem Tenure Track zur Berufung auf eine Professur ausgeschrieben werden, hier sind auch Zusatzvereinbarungen möglich, dass die Professur von der Erreichung bestimmter, anfangs festgelegter Ziele abhängig ist.

Die bisherigen Möglichkeiten des Mittelbaus werden beibehalten, so dass auch eine entfristete Einstellung für Daueraufgaben direkt nach der Promotion - im Ausnahmefall sogar vorher - wie bisher möglich ist. Auch weiterhin ist durch Bewährung in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung für Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein Aufstieg bis zur höchsten Position im Mittelbau offen. In den Hochschulgesetzen der meisten Bundesländer ist für diese Personen auch heute bereits die Möglichkeit einer Bewerbung um eine Professur und der Berufung ausdrücklich erwähnt.

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

## **HAUSBERUFUNGEN**

Das Problem der Hausberufungen wurde bei der Juniorprofessur so gelöst, dass es mindestens einen Universitätswechsel nach dem Masterabschluss geben muss. Dies soll im Regelfall Maßstab für alle übrigen Dauerstellen sein.

Da allerdings gerade Frauen durch diesen notwendigen Ortswechsel davon abgehalten werden, eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben, müssen auch hier neue Wege ausprobiert werden. Ein festzulegender Prozentsatz von Dauerstellen, auch von Professuren, kann aus dem Zwang zum Universitätswechsel ausgenommen werden. Schließlich bedeutet der Zwang zur Bestenauslese nicht, dass die nach Art. 33 Abs. 2 zu berufende bestgeeignete Person nicht aus dem eigenen Haus kommen kann. Es soll vielmehr der Schulen-Bildung oder unlauterer Absprache und Beeinflussung vorgebeugt werden. Das sog. Hausberufungsverbot bedeutet sogar einen Verstoß gegen § 33 Abs. 2 GG.

Andererseits sollen alle Möglichkeiten von Personalaustausch ähnlich dem Erasmus-Abkommen geprüft und ausgebaut werden. Durch Gewährung von Sonderurlaub für Tätigkeiten an anderen Forschungseinrichtungen und Universitäten im In- und Ausland könnten so die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden, dass am Ende der Qualifizierungsphase die notwendigen Einblicke in andere Universitäten und Forschungsinstitute erworben wurden. Sofern die Betroffenen sich bereits in der Familienphase befinden, können diese Zeiten an anderen Universitäten auch in mehrere kürzere Abschnitte aufgeteilt werden. Bei Abwesenheit

wegen eines solchen Sonderurlaubs können die Stelle problemlos und ohne Mehrkosten auf Zeit vertreten werden.

## **BEZEICHNUNGEN**

Das neue System entspricht in etwa dem dreistufigen in England mit Ass. Lecturer, Lecturer und Sen. Lecturer oder dem in den USA mit Full Professor, Associate Professor, Assistant Professor.

Die Bezeichnung „Dozentin“ bzw. „Dozent“ ist weit verbreitet und akzeptiert, so dass hier angeknüpft werden kann. Nach erfolgreicher Evaluation, Prüfung oder Bewährung erhalten den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Titel „Universitätsdozent/in“, verbunden mit dem der Titel „außerplanmäßige/r Professor/in“. Auf diese Weise gibt es eindeutige Bezeichnungen, die im In- und Ausland leicht in bestehende Systeme einzuordnen sind.

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

## **NOTWENDIGE ZAHL AN NEUEN DAUERSTELLEN**

Wie oben aufgezeigt, beenden derzeit jährlich etwa 2063 Personen erfolgreich die Weiterqualifikation nach der Promotion. Demgegenüber werden 815 Professuren frei, so dass im heutigen System 1248 Personen erfolgreich aus der Postdoc-Weiterqualifizierung hervorgehen, die keine Professur finden. Einige von diesen kommen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und auf den existierenden Dauerstellen unter, manchen gelingt eventuell auch eine lückenlose Weiterbeschäftigung in Drittmittelprojekten bis zum Erreichen des Rentenalters. Somit verringert sich die Zahl derer, die derzeit nach einer Professur Ausschau halten. Dabei ist nicht einmal berücksichtigt, dass es weitere Abwanderungen etwa in Richtung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt.

Für diese maximal 1248 Personen jährlich müssen bei Einrichtung eines verbindlichen Tenure Tracks – wie oben dargestellt - für den Erfolgsfall Dauerstellen im Mittelbau geschaffen werden. Da diese Absolventinnen und Absolventen der höchsten Qualifizierungsstufe in einem Alter von etwa 39,7 bis 41,1 Jahren den erfolgreichen Abschluss schaffen, müssen für diese bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters etwa 26 bis 27 Jahre lang Stellen vorgehalten werden. Damit wird je nach Einführung dieses neuen Karriereweges frühestens im Jahre 2042 der dann dauerhafte Höchststand (immer eine gleichbleibende Zahl von Zugängen vorausgesetzt) von insgesamt zusätzlich 33.125 Dauerbeschäftigten im Universitätsbereich erreicht.

Legt man die heutigen Zahlen zugrunde, gibt es dann im Jahre 2042 neben 21.195 Professuren maximal 57.796 Dauerstellen (33.125 neue Dauerstellen plus 24.671 bereits heute existierende) und 107.346 verbleibende befristete Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>1</sup> Es ist allerdings davon auszugehen, dass ein Großteil der heute 24.671 unbefristeten Stellen an den Universitäten unterhalb der Professur in diesen neuen Dauerstellen aufgehen wird.

---

<sup>1</sup> Vgl. DStatis 2013, S. 40 Tab. 1 (Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten: 194791 minus C4, C3, C2 auf Dauer, W3 und W2: 21195 = 173596).

Damit stehen diesem Modell zufolge zukünftig weiterhin nahezu 57,61 % (statt heute 75,39 %) aller Stellen in den Universitäten befristet als Qualifizierungsstellen zur Verfügung. Auf jede Professur kämen statistisch 2,7 Dauerstellen und 5,1 befristete Stellen.

## **VERTRAGLICHE KENNZEICHNUNG DER QUALIFIZIERUNGSSTELLEN**

Derzeit gibt es eine Vielzahl von Beschäftigungen nach der Promotionen und neben der Juniorprofessur: unbefristet beschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (teilweise mit überwiegender Tätigkeit in der Lehre); befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (teilweise mit überwiegender Tätigkeit in der Lehre) nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG; befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelprojekten nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG oder nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG; befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Vertretung von Beschäftigten, die sich in Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub oder längerfristiger Krankheit befinden.

Damit das neue System nicht dazu führt, dass plötzlich vermehrt oder gar unkontrolliert der Weg in die Weiterqualifizierung nach der Promotion beschritten wird, muss zukünftig festgelegt werden, dass eine Beschäftigung nach der Promotion in der Universität entweder auf einer Dauerstelle stattfindet oder aber das Ziel der Weiterqualifikation hat. Bei den Juniorprofessuren ist dies bereits festgelegt. Es fehlen Regelungen für die übrigen Postdocs. Es bedarf der Klarheit über diesen Beschäftigungsgrund in einer vertraglichen Festlegung wie bei den früheren Stellen von C-1- und C-2-Assistentinnen und -Assistenten. Im Arbeitsvertrag ist festzuhalten, dass die Beschäftigung der Weiterqualifizierung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG erfolgt. Im Falle einer Verbeamtung würde dies durch die Ernennung „auf Zeit“ klargestellt. Entsprechend ist für diejenigen, die sich weiterqualifizieren oder bewähren sollen, auch die Lehrverpflichtung – wie in der LVVO des betreffenden Landes – gegenüber einer Dauerstelle zu reduzieren.

## **PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT/WEITERBILDUNG**

Für alle, die sich in der Qualifizierungsphase befinden, ist ein eigenes Personalentwicklungskonzept notwendig. Dies soll gewährleisten, dass die zunehmende Verweildauer in der Universität nicht nur verlorene Zeit ist, sondern genutzt werden kann, um die Chancen auf eine Stelle außerhalb des Universitätsbetriebs zu wahren, möglichst aber zu verbessern.

Das Personalentwicklungskonzept muss zunächst eine ausführliche Beratung umfassen, in der die bislang erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten analysiert werden. Darauf aufbauend ist ein individuelles Fort- und Weiterbildungskonzept zu entwickeln.

Es ist davon auszugehen, dass der Bereich der Forschung kaum durch zusätzliche Mittel weiter gefördert werden muss. Die Teilhabe an der Forschung und eigene Forschungsarbeiten sowie eigene Publikationen garantieren nahezu eine ständige Aktualisierung des eigenen Wissens über den Stand der Forschung. Unbedingt ausgebaut werden muss aber die Beratung über Möglichkeiten des Wechsels an eine Fachhochschule, wozu eine entsprechende Berufserfahrung außerhalb einer Hochschule nachzuweisen ist. Universitätsbeschäftigten ist dieser Weg bislang viel zu wenig bekannt.

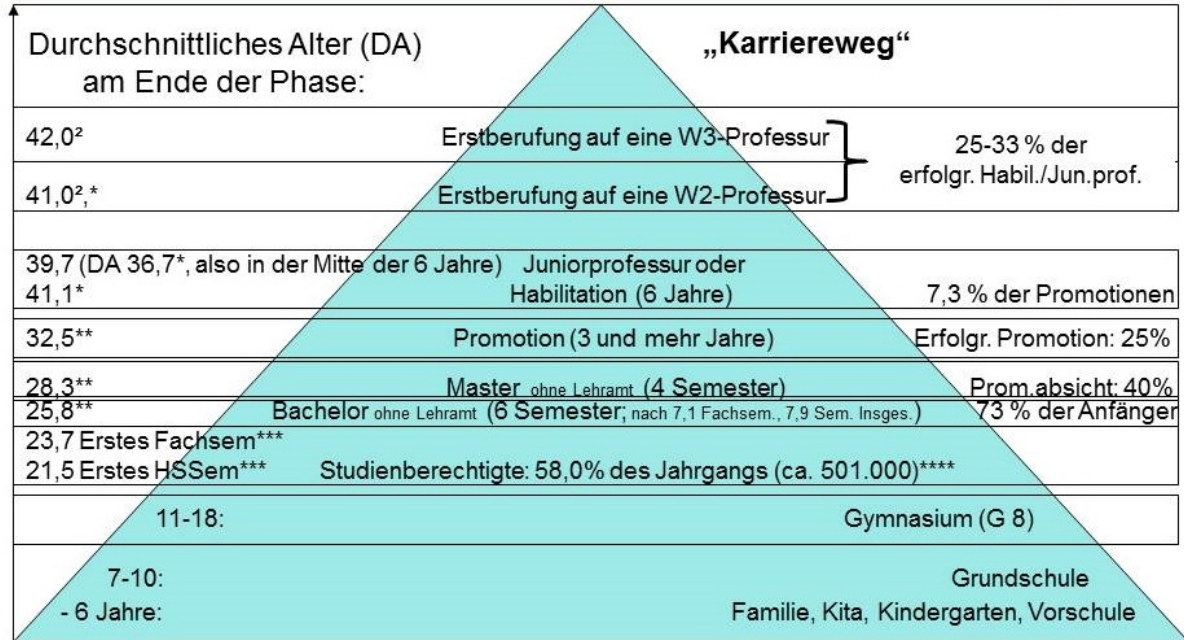
Die Qualität der Lehre muss bereits während der Promotionsphase systematisch gefördert werden. In der Postdoc-Phase ist dies fortzuführen, da auch in der Wirtschaft häufig Aufgaben in der Lehre vorhanden sind (Aufgaben in Trainee-Programmen; betriebliche Fort- und Weiterbildung; Öffentlichkeitsarbeit). Entsprechende Bescheinigungen über theoretische Reflexionen auf diesem Gebiet verbessern deshalb auch die Möglichkeiten eines Weges aus der Universität heraus.

Alle praktischen Tätigkeiten in der Verwaltung müssten strukturiert und systematisch angegangen und in der beruflichen Weiterbildung theoretisch untermauert werden. Hier ist darauf zu achten, dass die Selbständigkeit so weit wie möglich gewährt wird. Dies entlastet auch die Professuren im Arbeitsumfeld. Zu den theoretischen Fortbildungsteilen gehören etwa Personalrecht, Personalführung, Verwaltungsrecht u. a. m. Ebenso sind die Selbst- und Sozialkompetenzen kontinuierlich zu stärken.



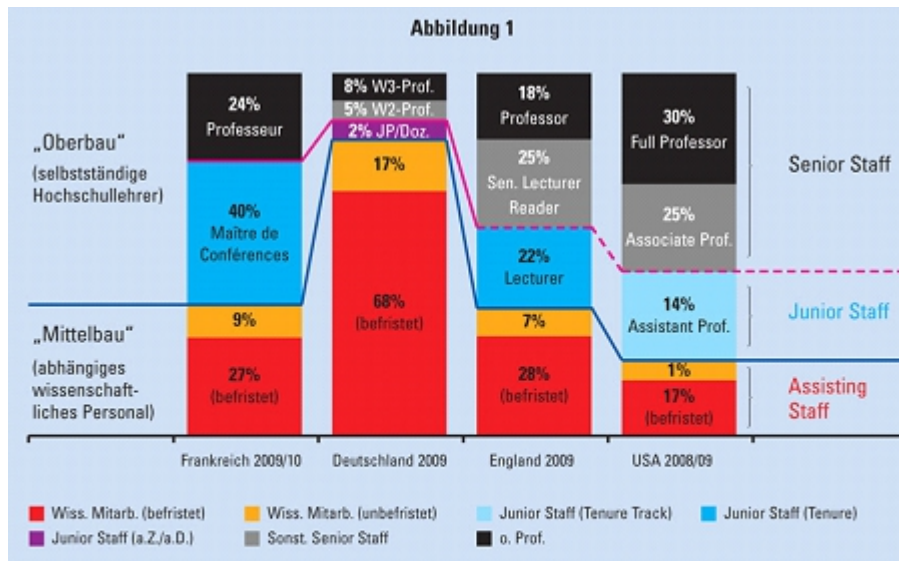
Abbildungen und Tabellen:

**1. Der typische Karriereweg in der Wissenschaft heute**



**Abb. 1: Heutiger „Karriereweg“**

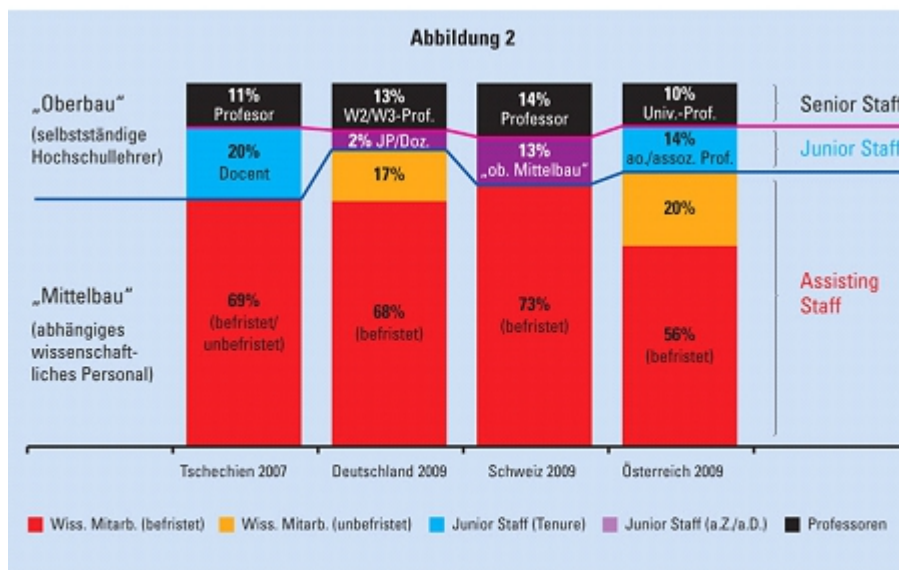
## 2. Grad der Selbständigkeit im Wissenschaftssystem verschiedener Staaten



Quelle: [https://www.academics.de/image-upload/ful\\_habilitation\\_versus\\_tenure\\_abb\\_1b\\_0.jpg](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](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**

<b>Position</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil</b>
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**

<b>Position</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil</b>
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	33125	17,8 %
Befristetes wissenschaftliches Personal an den Universitäten im Jahre 2013 neben der Professur	107346	57,61 %
Insgesamt	186337	100 %