

Ergebnispapier
der Arbeitsgruppe
Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Mittelbau
und den nichtwissenschaftlichen Bereich

Eingesetzt von der Ministerin für Wissenschaft, Forschung und
Kunst des Landes Baden-Württemberg
Theresia Bauer MdL

Überreicht am
04. Juli 2013
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Arbeitsgruppe Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Mittelbau und den nichtwissenschaftlichen Bereich

- AG Mittelbau -

Mitgliederliste

1. LRK Universitäten

- Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer, Rektor der Universität Freiburg
- Prof. Dr. Ernst-Ludwig von Thadden, Rektor der Universität Mannheim
- Dr. Elke-Luise Barnstedt, Vizepräsidentin des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)
- Dr. Bettina Buhlmann, Kanzlerin der Universität Stuttgart

2. LRK Pädagogische Hochschulen

- Hendrik Büggeln, Kanzler der PH Freiburg
- Prof. Dr. Timo Leuders, Prorektor für Forschung der PH Freiburg

3. RKH (Rektorenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften)

- Prof. Dr.-Ing. Karl-Heinz Meisel, Rektor der Hochschule Karlsruhe
- Daniela Schweitzer, Kanzlerin der Hochschule Karlsruhe
- Dipl. oec. Birgitt Schulz, Kanzlerin der Hochschule Mannheim

4. Landesvertretung des Akademischen Mittelbaus an den Universitäten in Baden-Württemberg (LAM-BW)

- Akad. Direktor Prof. Dr. Joachim Ostwald, Universität Tübingen

5. Hauptpersonalrat

- Achim Brötz, Universität Mannheim

6. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten und Pädagogischen Hochschulen (LaKoG)

- Dr. Dagmar Höppel

7. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (LAKoF)

- Prof. Dr. Frau Gabriele Gühring, Stellv. Landessprecherin der LAKoF (HS Esslingen),
- Dipl.-Bibliothekarin (FH) Margit Wirth-Vogt, Mitarbeiterin der LAKoF

8. Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten

- Andrea Horn, Universität Mannheim

Seit 1. Juni 2012:

- Inés Eckerle M.A.
Beauftragte für Chancengleichheit für den wissenschaftsunterstützenden Dienst der Universität Konstanz
- Ulrike Beck
Beauftragte für Chancengleichheit in Verwaltung, Labor und Technik der Universität Heidelberg

9. Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen in Baden-Württemberg

- Alexandra Moroff, Hochschule der Medien Stuttgart

10. Vertreter des MWK

- Frau MD'in Dr. Simone Schwanitz
- Referent Stephan Ertner, Z

- ORR Heinz Hoyer, Ref. 11
- Referentin Antje Gramlich, Ref. 12
- MR Dr. Rudolf Kaiser, RL 13
- Richter Jochen Korsch, Ref. 13

- RR Dr. Wolf Dieter Heinbach, Ref. 21
- MR Steffen Walter, RL 23
- RD'in Prof. Heike Bühler, Ref. 23

- MDgt Dr. Heribert Knorr, AL 3, seit 1. April 2013 MDgt Michael Kleiner, AL 3
- MR Dr. Helmut Messer, RL 31
- MR Gerhard Bauer, Ref. 31

- MR Werner Hiermaier, RL 41
- OVR'in Veronica Kuntze, Ref. 41

- ORR'in Daniela Schneider, Ref. 53 (Gast)

1. **Arbeitsauftrag**

Die Arbeitsgruppe Mittelbau wurde von der Wissenschaftsministerin Theresia Bauer einberufen und konstituiert, um die in der Koalitionsvereinbarung der grün-roten Landesregierung adressierten Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus an den Hochschulen des Landes zu verbessern. Hierzu findet sich unter der Überschrift „Gute Arbeit an den Hochschulen“ folgende Vorgabe:

„Kriterien guter Arbeit müssen auch an Hochschulen gelten. Die Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse betrachten wir kritisch. Wir streben an, innerhalb der nächsten fünf Jahre die Zahl unbefristeter Mittelbaustellen an den Hochschulen in Baden-Württemberg zu erhöhen. Wissenschaftliche Karrieren müssen auch ohne eine angestrebte Professur möglich sein. Wir setzen uns für einen bundesweit gültigen Wissenschaftstarifvertrag unter Berücksichtigung der Hilfskräfte ein. [...]“ (S. 15).

Der Arbeitsauftrag wurde in der ersten konstituierenden Sitzung auch auf den nichtwissenschaftlichen Bereich ausgedehnt. Vor diesem Hintergrund sind in der Arbeitsgruppe Mittelbau drei Unterarbeitsgruppen (UAG) gebildet worden:

- UAG 1 „Befristungsproblematik im nichtwissenschaftlichen Bereich“
- UAG 2 „Befristungsproblematik und Personalstruktur im Bereich des Akademischen Mittelbaus“
- UAG 3 „Alternative Karrierewege neben der Professur und neue Karrierewege zur Professur“

Die Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

2. Ausgangspunkt

Im Universitätssystem der Bundesrepublik Deutschland sind im Vergleich mit anderen leistungsstarken Hochschulsystemen die Karriereaussichten und Perspektiven exzellenter junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotion wesentlich unverbindlicher und unsicherer. An dieser entscheidenden Schnittstelle zu einer akademischen bzw. wissenschaftlichen Karriere ziehen sich viele hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Universität zurück oder sie wechseln in andere Universitätssysteme, z. B. Skandinaviens, Großbritanniens oder der USA, um dort unter besseren Karriereperspektiven ihre Laufbahn fortzusetzen. Angesichts der demographischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und der unbestreitbaren Notwendigkeit, einen Wissens- und Know-How-Vorsprung in der Bundesrepublik bzw. in Europa vor anderen Wettbewerbern aufrecht zu erhalten, müssen wir uns intensiv darum bemühen, die besten und vielversprechendsten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Karriere in Universität und Forschung in Deutschland zu gewinnen bzw. zurückzugewinnen.

Um diese Zielsetzung erreichen zu können, müssen insbesondere die Karrierewege nach der Promotion verlässlicher und planbarer werden. Dies gilt nicht zuletzt für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch zunehmend für den männlichen, der in dieser Phase der Karriere auch gleichzeitig über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheiden muss. Gleichwohl sind Frauen nach wie vor in allen Wissenschaftsbereichen auf den weiterführenden Karrierestufen nach der Promotion deutlich unterrepräsentiert. Insbesondere für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen sind daher gleiche Chancen wie für Wissenschaftler einzuräumen und bestehende Nachteile auszugleichen. Die im Folgenden vorgetragenen Maßnahmen bieten besondere Chancen, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen dem deutschen Universitätssystem und leistungsfähigen Universitätssystemen weltweit besteht darin, dass junge promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler formal häufig bis zur Berufung auf eine Professur weisungsgebunden tätig sind, wenn auch de facto mit unterschiedlichen Ausprägungen in den verschiedenen Fachkulturen. In den Universitätssystemen vieler anderer Länder erreichen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehr viel früher eine formale wissenschaftliche Selbständigkeit, die ihnen den Aufbau eigener Arbeitsgruppen, die Durchführung eigener Projekte und die Betreuung wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten erlaubt. Auch dies macht für viele hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Karriere im Ausland attraktiver als im Universitätssystem der Bundesrepublik Deutschland.

Unabhängig vom internationalen Vergleich ist der Anteil des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals mit ca. 80 % sehr hoch. Der Spielraum für Änderungsempfehlungen erscheint der Arbeitsgruppe allerdings systembedingt sehr gering. Einerseits werden Akademische Mitarbeiter/innen überwiegend (65 %) aus

Mitteln finanziert, die nicht auf Dauer verfügbar sind und jeweils in der Regel in kompetitiven Antrags- und Wettbewerbsverfahren eingeworben werden müssen. Von den dauerhaft zur Verfügung stehenden „echten“ Landesstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind an einzelnen Standorten bereits über 40% auf Dauer besetzt. Werden aus solchen Mitteln unbefristete Beschäftigungsverhältnisse begründet, ergibt sich für die Hochschulen auch beim Wegfall der Mittel die Notwendigkeit zur Weiterbeschäftigung und damit ein nur schwer tragbares arbeitsrechtliches Risiko. Zum anderen ist in der deutschen Tradition die Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Gestalt der Promotion eine wichtige Aufgabe der Beschäftigung junger Wissenschaftler/innen, die in der Regel auf befristeten Stellen erfolgt – systembedingt können Stellen an Doktorandinnen und Doktoranden nicht unbefristet vergeben werden. Ein weiterer Ausbau unbefristeter Stellen würde hier zu einem Abbau dieser Qualifikationsmöglichkeit führen. Alternativ müssten für Doktoranden und Doktorandinnen andere Finanzierungsmöglichkeiten geschaffen werden (siehe S. 7 angloamerikanisches Modell). Vor allem zeigen aber der große Prozentsatz von drittmittelfinanzierten (Qualifikations-) Stellen und der bemerkenswerte Anteil von dauerhaft besetzten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, dass die Qualifikationsstellen insbesondere im Bereich der experimentellen Wissenschaften überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden und die Grundausrüstungen eine zunehmend geringere Rolle spielen, obgleich die weitere Qualifikation eine originäre Aufgabe der Universitäten ist. Es tritt hier aber auch zu Tage, dass die Grundausrüstung, die ja z. B. bei der DFG vorausgesetzt wird, nur noch ein sehr dünnes Fundament darstellt.

Die Arbeitsgruppe hat sich auch mit der Situation der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen in Baden-Württemberg befasst. Dabei standen die Befristungsproblematik und die sonstigen Rahmenbedingungen im Mittelpunkt. Denn: ein funktionierender Wissenschaftsbetrieb ist ohne eine belastbare, effiziente Infrastruktur, die von motivierten Mitarbeiter/innen des nichtwissenschaftlichen Dienstes getragen wird, nicht denkbar. Auch hier wird die demographische Entwicklung zu Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung führen, wenn nicht attraktivitätssteigernde Rahmenbedingungen, insbesondere für Frauen, geschaffen werden.

Die Umsetzung zentraler Maßnahmen wird als dringend erforderlich gesehen, um die Verlässlichkeit wissenschaftlicher Karrieren zu sichern und angemessene Arbeitsbedingungen im nichtwissenschaftlichen Bereich zu schaffen. Die Maßnahmen bedürfen der Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und einer Stärkung der Autonomie der Universität und müssen in die geplante Novellierung des BW-LHG 2014 aufgenommen werden.

Empfehlungen

1. Um die Karrierewege zu einer unbefristeten Professur planbarer und verlässlicher zu machen, plädiert die Arbeitsgruppe für die Einführung von so genannten Tenure-Track-Professuren (W1/W2).
2. Ausgangspunkt der Tenure-Track-Professuren sollten A13/E13-Stellen aus dem Pool der befristet besetzten Qualifikationsstellen sein, die in W1- und W2-Professuren umgewandelt oder in A13/E13-Stellen zurückgeführt werden dürfen.
3. Tenure-Track-Optionen sollten auch für selbständige Nachwuchsforschungsgruppenleiter und -leiterinnen eingeführt werden (Emmy Noether, ERC Starting Grant, Margarete von Wrangell, etc.).
4. W3-Professuren sollten künftig flexibel nach Bedarf und Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln geschaffen werden dürfen, um entsprechende Tenure-Angebote nach Bedarf machen zu können. Im Gegenzug muss nach Bedarf auch die Umwandlung von W3 in Mittelbau möglich sein.
5. Ausschreibungen auf Tenure-Track-Professuren sollten so gestaltet werden können, dass je nach Qualität und Bewerberlage eine W1 oder eine W2-Professur als Ausgangspunkt gewählt werden kann.
6. Unter Gesichtspunkten der Familienfreundlichkeit und Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollten W1/W2-Professuren mit ein bis zwei Kinderjahren pro Kind verlängerbar sein. Es wird empfohlen, Flexibilisierungsmöglichkeiten umfassend auszuschöpfen und zukünftig Teilzeitprofessuren mit einem Beschäftigungsumfang ab mindestens 50 % zu ermöglichen.
7. Die Landesuniversitäten und die Pädagogischen Hochschulen sollten Berufungsverfahren künftig autonom durchführen dürfen (vgl. KIT-Gesetz), da nur sie über die notwendigen Instrumente der Qualitätskontrolle bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verfügen.
8. Zur Etablierung eines Systems von Tenure-Track-Professuren sollten in einer zumindest fünf- bis zehnjährigen Startphase entsprechende Angebote aus einem landesweiten Strukturfonds mit Anreizen versehen werden, insbesondere um die Gleichstellungsziele (Zielvereinbarungen) zu erfüllen.
9. In der Regel sollen sich die Befristungen an die Dauer der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase halten. Grundsätzlich wird jedoch ein Eingangsvertrag von einem Jahr Dauer zu Beginn einer Qualifikationsphase als angemessen angesehen (zzgl. Mutterschutz- und Elternzeiten).
10. Im Übrigen empfiehlt die Arbeitsgruppe, dass in den Hochschulen die Personalverwaltungssysteme so gestaltet werden, dass auch die Anzahl und die Dauer der Arbeitsverträge, differenziert nach Geschlecht, recherchierbar sind.
11. Gerade in der Zeit nach der weiteren Qualifikation in Gestalt der Promotion ist eine kommunizierte Personalplanung unerlässlich. Diese soll, insbesondere wenn keine Übernahme in ein Dauerarbeits- oder Dauerdienstverhältnis mög-

- lich oder beabsichtigt ist, mit weiteren Qualifizierungsmaßnahmen verbunden werden.
12. Die vielfältigen Aufgaben in der universitären Forschung und Lehre, aber auch bei der Koordination des Wissenschaftsbetriebs an den Universitäten, die Kontinuität für eine effiziente Erledigung erfordern, können sinnvollerweise nur in langfristigen, d.h. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bearbeitet werden.
 13. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, dass die Hochschulen einen spezifischen Kriterienkatalog entwickeln, nach welchem eine Übernahme in ein Dauerarbeits-/Dauerdienstverhältnis erfolgen kann. Die Entscheidung sollte mit einer klaren Qualitätskontrolle verbunden und weitgehend von den Vorlieben einzelner Professuren unabhängig sein. Die Besetzung von Dauerarbeitsverhältnissen sollte im Sinne einer strukturellen Personalentwicklungsplanung funktionsbezogen betrieben werden und Männern und Frauen gleiche Chancen ermöglichen.
 14. Die Arbeitsgruppe schlägt daher vor, Stellen mit strukturellen Daueraufgaben nicht einem Professor bzw. einer Professorin, sondern größeren Organisationseinheiten wie Instituten, Fakultäten oder zentralen Einrichtungen zuzuordnen.
 15. Es wird die Einführung eines *Drittmittelkarriereprogramms* vorgeschlagen. Dieses Programm soll es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen, auf mittlere und ggf. längere Sicht ihre eigene Forschung aus Drittmitteln zu finanzieren. Dadurch soll qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ein Portfolio von Unterstützungsmaßnahmen für eine Karriere neben der Professur geboten werden, das beispielsweise die Kooptation durch eine Fakultät bzw. ein wissenschaftliches Zentrum ebenso umfasst wie den Zugang zu Grundausstattung, Forschungsinfrastruktur und Räumen und die Möglichkeit, den Titel eines/einer außerplanmäßigen Professors/Professorin zu erhalten. Für entsprechend qualifizierte Forschende, die über längere Zeiträume eine Finanzierung aus eigenen Mitteln erreichen, sind Übergangsbeschäftigungsmöglichkeiten in Zeiten zwischen den Drittmittelprojekten zu schaffen.
 16. Es wird eine Erweiterung des Befristungsgrundes „Drittmittelprojekt“ angeraten, so dass für Übergangsphasen auch andere Quellen als klassische Drittmittel, also etwa Restmittel, Einnahmen ohne Zweckbestimmung oder Overheadmittel, zur Finanzierung solcher Beschäftigungsverhältnisse herangezogen werden können.
 17. (Auch) im nichtwissenschaftlichen Bereich sehen sich die Hochschulen mit einem wachsenden Missverhältnis zwischen steigender Aufgabenfülle und bestenfalls gleichbleibender, wenn nicht sinkender Ressourcenausstattung konfrontiert. Dabei hat eine angemessene und gesicherte Ausstattung im Infrastrukturbereich unmittelbare Auswirkungen auf Umfang, Effizienz und Erfolg im wissenschaftlichen Bereich. Sollte aufgrund durchlässigerer Karrierewege die Anzahl der Professuren steigen, die Zahl der unterstützenden wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen aber gleich bleiben, womöglich gar sinken, kann die

Situation nur dann Entlastung erfahren, wenn gut funktionierende und starke zentrale Verwaltungsstrukturen etabliert sind.

18. Insbesondere hat ein durch die Bereitstellung nur befristeter Finanzmittel erzwungener häufiger Personalwechsel bei den wissenschaftsunterstützenden Aufgaben unmittelbar negative Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit der Wissenschaft. Für Daueraufgaben in diesem Bereich sollten daher Dauerstellen bereitgestellt werden.
19. Andernfalls dürften neue Aufgaben den Hochschulverwaltungen nur gegen Wegfall gleichgewichtiger anderer Aufgaben übertragen werden. Eine entsprechende Aufgabenkritik sollte das Wissenschaftsministerium vornehmen.
20. Sollte es zur Einführung von Personalbudgets kommen, sollten Entfristungen aus Haushaltsmitteln mit Planungssicherheit für die Hochschulen ermöglicht werden.
21. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt für Beschäftigte des nichtwissenschaftlichen Dienstes nur bei überwiegender Drittmittelfinanzierung. Ist dies nicht gegeben, erfolgen Befristungen oft auf der Grundlage des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetzes (sachgrundlose Befristung) für zwei Jahre, wenn und weil andere rechtssichere Befristungsmöglichkeiten fehlen. Daraus ist zu folgern:
 - Die Dauer der Befristungen sollten die zeitlichen Möglichkeiten der zugrundeliegenden Finanzierung nicht unterschreiten, d.h. grundsätzlich soll die Befristungsdauer der Finanzierung folgen.
 - Dazu sollten Mittel, die für Aufgaben von beschränkter Dauer gegeben werden (beispielsweise Anschub- oder Programmfinanzierungen), von den Mittelgebern so zugewiesen werden, dass sie entsprechende rechtssichere Befristungen, ggf. auch über 2 Jahre hinaus, ermöglichen.
 - Bei der Befristung von Arbeitsverträgen, die kürzer als 1 Jahr sind, sollte eine besondere Begründungspflicht vorgesehen werden, um zu vermeiden, dass eventuell vorhandene längere Finanzierungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden.
22. Insgesamt gilt auch für den nichtwissenschaftlichen Bereich, dass eine Personalentwicklungsplanung befördert werden sollte, die frühzeitig Transparenz über Perspektiven für die Hochschulen und für die betroffenen Beschäftigten schafft.

Weitere Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Pflichten und Wissenschaft: siehe Anhang.

3. Neue Karrierewege zur Professur

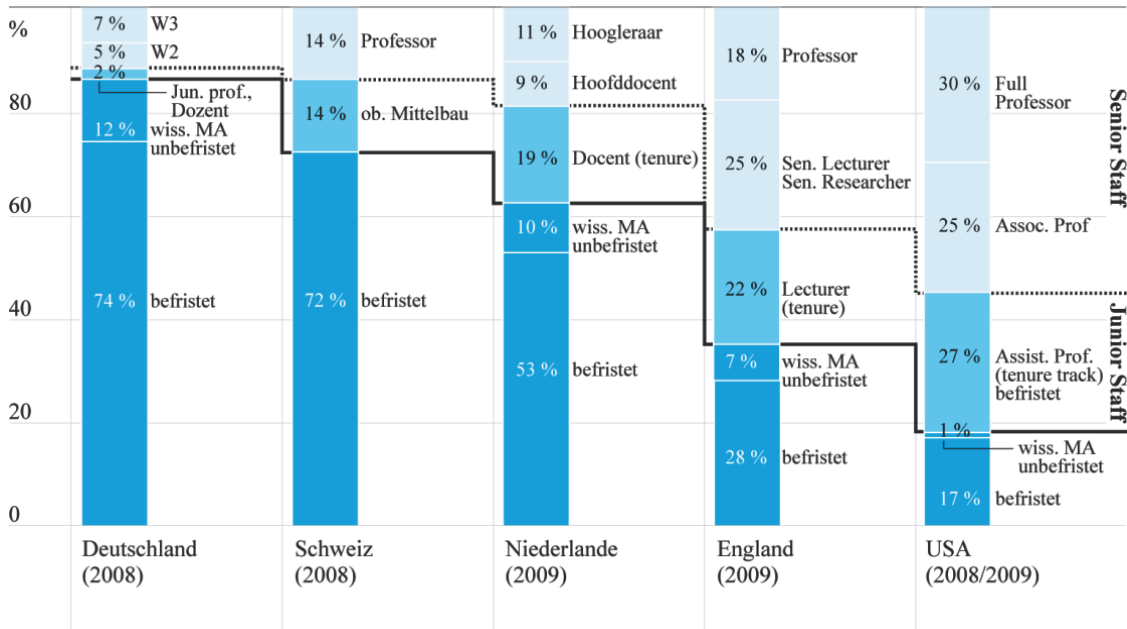
Einleitend ist es unabdingbar, die Eigenheit des akademischen Qualifikationswegs im deutschsprachigen Raum im internationalen Vergleich darzustellen. Die Graphik konfrontiert die Situation im mitteleuropäischen Raum mit der Situation im anglo-amerikanischen Bereich.

Folgende Beobachtungen sind dabei von Bedeutung für die folgenden Ausführungen:

1. Der Weg zur Promotion vollzieht sich in Mitteleuropa und im angloamerikanischen Raum grundsätzlich anders: Es ist davon auszugehen, dass ca. zwei Drittel oder mehr aller befristeten Mittelbaustellen in Deutschland mit Doktoranden und Doktorandinnen besetzt sind, die ihre erste selbständige wissenschaftliche Qualifikation, die Promotion, auf einer Mitarbeiterstelle erwerben. Es liegt hier keine verlässliche Datenquelle vor. Diese Stellen sind grundsätzlich befristet und die Tätigkeit erfolgt angesichts der Qualifikationsstufe weisungsgebunden.
2. Im angloamerikanischen Bereich stehen die Doktoranden und Doktorandinnen typischerweise in keinem Angestelltenverhältnis zur Universität. Der Qualifikationsweg zur Promotion folgt in aller Regel klaren curricularen Vorgaben und im Rahmen einer Graduate School in der Regel (USA) oder teilweise (UK) auf Stipendienbasis.
3. Die Promotion ist in Deutschland weit weniger eine Vorentscheidung für eine wissenschaftliche bzw. akademische Karriere als im angloamerikanischen Raum. Als beispielhaft kann das Fach Chemie gelten: Weit mehr als 90 % aller Chemiker und Chemikerinnen schließen das Studium außerhalb des Lehramts mit der Promotion ab. Sie gilt als Einstieg in den Beruf. Im angloamerikanischen Bereich promovieren nur die Chemiestudierenden, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Als Berufseinstieg ist die Promotion wegen des zusätzlichen Zeitaufwands eher hinderlich.
4. Im postdoktoralen Bereich treffen wir im deutschsprachigen Raum unverändert auf das Habilitationssystem, das eine weitere große wissenschaftliche Qualifikationsarbeit zum Erreichen der Professorabilität vorsieht. In aller Regel sind diese Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen personalrechtlich weisungsgebunden tätig. Die Qualifikation über Juniorprofessuren und selbständige wissenschaftliche Nachwuchsleitungen ist noch nicht dominant.
5. Im angloamerikanischen Raum treffen wir auf ein Y-Modell: In den USA dominiert das Professorenmodell, das über den Assistant und Associate zum Full Professor führt. Verbunden damit ist Selbständigkeit und die Erfordernis weiterer wissenschaftlicher Qualifikation (Monographie, kumulativ), die von befristeten zu unbefristeten Positionen nach strenger Evaluation führt (Tenure Track). Im UK wird die wissenschaftliche Selbständigkeit ebenfalls in der postdoktoralen Phase sofort erreicht, die Bewährung erfolgt aber lange Zeit auf (nach fünf

Jahren in der Regel entfristeten) Lecturer- und Reader-Stellen mit Promotionsrecht.

Vor diesem Hintergrund ist die Graphik zu lesen. Eine Übernahme des angloamerikanischen Modells verlangt einen grundsätzlichen Paradigmenwechsel und wird nicht empfohlen.



In: Expertenkommission Forschung und Innovation: Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Fähigkeit Deutschlands (2012), Abb. 6. S. 51.

3.1 Neue Karrierewege zur Professur

Die Vorschläge der Unterarbeitsgruppe zu diesem Bereich lassen sich maßgeblich unter dem Stichwort Tenure Track zusammenfassen. Sie betreffen zum einen den konkreten Ablauf der Tenure Track-Verfahren, die hier nur in den konkreten Handlungsempfehlungen aufgegriffen werden, zum anderen den Rahmen der zur Verfügung gestellten Stellen und deren Wertigkeiten.

3.1.1 Tenure Track

Ein wichtiger Baustein in der Implementierung von Tenure Track, der im bestehenden rechtlichen Rahmen verwirklicht werden kann, ist, frei werdende W3-Professuren durch vorgezogene Berufungen systematisch auf dem Niveau von befristeten W1- oder W2-Professuren mit Tenure Track zu spiegeln. Da dies häufig nicht die nötige Flexibilität für die Verdauerung von Nachwuchswissenschaftler/innen erlaubt, ist es darüber hinaus wichtig, die Verlängerung von professoralen Beschäftigungsverhältnissen auf bestehenden Stellen zu ermöglichen, sei es durch Über-

besetzungen von W1-Stellen, der spontanen Umwandlung von W1- in W3-Stellen, oder ähnliche Mechanismen. Diese Flexibilität sollte durch die Novellierung des LHG geschaffen werden. Die hierfür notwendigen Nachwuchsprofessuren sollen grundsätzlich durch Umwandlung von (bisher weisungsgebundenen, befristeten) Mittelbaustellen geschaffen werden, die aktuell noch direkt einzelnen Professuren bzw. Fakultäten zugeordnet sind. Eine Unterbesetzung von W3-Professuren ist ebenfalls denkbar, setzt aber voraus, dass sich dies positiv auf den Vergaberahmen auswirkt. Auf Universitätsebene müssen hierbei die Fächerkulturen und die infrastrukturellen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Eine Erhöhung der Zahl der Nachwuchsprofessuren mit Tenure Track resultiert innerhalb einer Alterskohorte in besser gesicherten und unabhängigeren Arbeitsverhältnissen als die hierfür eingesetzten Mittelbaustellen. Auf diese Weise profitiert der (professorale) Nachwuchs von frühzeitiger Selbständigkeit und erhält eine verbindliche Karriereperspektive. Die Berufung auf eine unbefristete Professur erfolgt dann nach einem strengen, teils externen Evaluationsverfahren i.d.R. nach sechs Jahren. Der beispielhafte Leitfaden für Tenure-Evaluationen an der Universität Freiburg ist unter <http://www.zuv.uni-freiburg.de/service/tenure> publiziert.

Klassisches Ziel für Tenure Track-Verfahren ist bislang standardmäßig die Vergabe und (Nach-) Besetzung einer unbefristeten, regulären W3-Professur. Durch eine Differenzierung der möglichen Tenurepositionen sollen durch die Novellierung des LHG weitere Optionen für Kandidat/innen und Fakultäten erschlossen werden. Bei Vorliegen der entsprechenden Qualifikation und Evaluationsergebnisse des Nachwuchswissenschaftlers oder der Nachwuchswissenschaftlerin böte eine Spezialisierung in Richtung Lehre (unbefristetes Dienstverhältnis als Hochschuldozent (W2) gem. LHG §51a oder W3-Professur mit Schwerpunkt Lehre) oder in Richtung Forschung (W3-Professur mit Schwerpunkt Forschung) weitere besonders wünschenswerte Alternativen.

Derzeit existieren bundesweit noch keine signifikanten Fallzahlen zu erfolgreich abgeschlossenen Tenure-Verfahren. Im Blick auf die langjährigen Erfahrungen im Ausland scheint ein Anteil von rund 50% positiver Ausgänge von Tenure-Verfahren in Verbindung mit der Berufung von Junior Faculty auf eine unbefristete Professur realistisch.

Modellrechnung I:

Wenn rund zwei Drittel der frei werdenden W3-Professuren zunächst über W1-/W2-Tenure Track gespiegelt werden, würden ca. ein Drittel der W3-Professuren über Junior Faculty nachbesetzt ($2/3$ der W3-Positionen \times 50 % Tenure-Erfolg). In rund einem Drittel der Fälle wird, eine strategische Begründung vorausgesetzt, von einer direkten Nachbesetzung frei werdender W3-Professuren durch etablierte Forscherinnen und Forscher (externe Besetzung durch Senior Faculty/Eckprofessuren) ausgegangen. Ein weiteres Drittel der W3-Professuren würde nach nega-

tiven Tenure-Entscheidungen oder Abspringen der Juniorprofessor/innen dann durch eine Ausschreibung auf W3-Niveau extern nachbesetzt.

Modellrechnung II:

Das Modell der Universität Mannheim geht in Bezug auf den Anteil von Juniorprofessuren mit Verdauerungsmöglichkeit (JPVM) zu W3-Professuren einen Schritt weiter. Es erfordert eine Abkehr vom bisherigen Berufungsprinzip, da Junior-Stellen flexibel in volle Professuren umgewandelt werden können und umgekehrt. Dazu ist es insbesondere nötig, die planmäßige Zahl der Juniorstellen und der vollen Professuren so anzupassen, dass Juniorprofessuren in der statistisch zu erwartenden Häufigkeit in volle Professuren umgewandelt werden können.

Das JPVM-System verspricht guten Nachwuchswissenschaftler/innen unter bestimmten (durchaus restriktiven) Bedingungen einen glaubwürdigen Weg in die Professur. Dafür bedarf es einer größeren Zahl von vollen Professuren. Wenn das Gesamtbudget für Professorenstellen (Junior plus voll) nicht steigt, bedeutet dies aber notwendigerweise, dass für den Systemwechsel befristete Nachwuchsstellen abgebaut und volle Professuren geschaffen werden müssen.

Berufungen auf volle Professuren erfolgen vornehmlich durch die interne Beförderung von Juniorprofessuren. Externe Berufungen voller Professoren sind aber weiterhin möglich und hängen von den strategischen Zielen der Fakultät/Abteilung ab.

Wird ein JPVM verdauert, erhält er eine W3-Stelle. Steht keine zur Verfügung (was der Regelfall sein dürfte), schafft die Universität eine solche flexibel. Ein einfacher Weg hierfür wäre z. B. wie folgt: Die bestehende W1-Stelle wird 1:1 in eine W3-Stelle konvertiert und die zur Finanzierung des Differenzbetrages fehlende Summe von der Universität bereitgestellt. Eine Beteiligung des MWK aus einem Sonderfonds „Nachwuchskarrieren“ wäre an dieser Stelle wünschenswert. Die Aufstockung des Aversums des neuen W3-Professors geschieht aus Fakultätsmitteln. Weitere zusätzliche Ausgaben („Lehrstuhlausstattung“) fallen nicht an. Diese Überbrückungsfinanzierung wird geleistet, bis an der Fakultät/Abteilung eine W3-Stelle frei wird, die zum Profil des verdauerten Professors passt, ist aber zeitlich beschränkt.

3.1.2 Handlungsempfehlungen

Verfahren:

Ein Tenure Track auf W3 soll sowohl von W1-(Junior-) und W2-Professuren als auch von Forschernachwuchsgruppenleitungen ermöglicht werden (sog. Tenureprofessuren). Statt von W1- oder W2-Professuren sollte von einer Tenure-Professur (W1/W2 nach Qualifikation oder Bewerberlage) gesprochen werden

Insbesondere zur Erschließung neuer Themenfelder sollen Verfahrenswege geschaffen werden, die es erlauben, Professuren auch kombiniert auf W1/W2-

Niveau mit Tenure Track auf W3 auszuschreiben. Eine sinngemäße Beschreibung wäre etwa „W1 Juniorprofessur mit Tenure Track auf W3“ oder bei Vorliegen entsprechender Eignung/Qualifikation „W2 auf Zeit mit Tenure Track auf W3“. Eine solche Tenure-Professur kann dann, um international verständlich zu sein, in die Abschnitte „Assistant Professor“, „Associate Professor“ und „Full Professor“ gegliedert werden.

Ferner sollen Wege gefunden werden, wie Verstetigungsoptionen abhängig von den Beurteilungsergebnissen in der Tenure-Evaluation neben dem Ziel W3-Professur auch in Richtung einer Hochschuldozentur führen zu können. Diese wäre inhaltlich ähnlich zu werten wie die „associate professorship with tenure“ im amerikanischen System.

Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen (z.B. Emmy Noether, ERC Starting Grant, Margarete von Wrangell) sind derzeit landeshochschulrechtlich nicht (Junior-)Professor/innen gleichgestellt und können nicht direkt in Tenure-Verfahren einbezogen werden, die überhaupt nur für Bedienstete im Beamtensystem greifen. Sofern für solche Personen formal eine Berufung auf W1/W2 mit Tenure Track nachgeschaltet wird und eine Planstelle zur Verfügung steht, soll ein erfolgtes kompetitives und qualitätsgesichertes Auswahlverfahren wie etwa im Emmy-Noether-Programm als Gutachten gewertet und als ausreichende Qualitätssicherung im Auswahlverfahren für eine Juniorprofessur genutzt werden, vgl. Heisenberg-Professuren.

In Bezug auf die konkreten Vorgaben für die Evaluation von Juniorprofessuren und für Tenure-Verfahren werden folgende Vorschläge gemacht:

Abweichend vom LHG §45 (6) soll das Dienstverhältnis für Juniorprofessor/innen um ein bis zwei Jahre pro Kind verlängert werden, auch wenn dieser Verlängerung keine Beurlaubung zu Grunde liegt. Ferner soll zur Vermeidung von Härten im Falle einer negativen Tenure-Evaluation nach zuvor positiver Zwischenevaluation der Juniorprofessur das Dienstverhältnis auf sieben Jahre erweitert werden können. Darüber hinaus kann die Möglichkeit erwogen werden, auf eine befristete W1-Professur eine befristete W2-Professur folgen zu lassen, bevor eine endgültige Tenure-Entscheidung getroffen wird. Dies erhöht die Flexibilität der Verstetigungsentscheidung gerade bei vorzeitigen auswärtigen Angeboten und kann deshalb im Interesse des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin und der Universität liegen.

Im geltenden rechtlichen Rahmen bedarf es keiner erneuten Ausschreibung einer Professur nach erfolgreicher Tenure-Evaluation. Allerdings verlangen die landeshochschulrechtlichen Regelungen dann noch immer ein angemessen verkürztes Berufungsverfahren, nicht zuletzt um die aktuellen rechtlichen Voraussetzungen für Ausstattungs- und Besoldungsverhandlungen zu schaffen. Für die Einführung einer Tenure-Professur ist es wichtig, dass das interne Evaluierungs- und Beförderungsverfahren nicht durch öffentliche Ausschreibungs- oder Genehmigungsverfahren kompliziert wird. In diesem Sinn kann ein wichtiger Schritt zur weiteren Vereinfachung solcher Berufungsverfahren analog dem KIT-Modell geplant wer-

den, bis hin zur Unterzeichnung der Berufungsurkunden in Eigenverantwortung der Universitäten.

Sofern der Inhaber oder die Inhaberin einer W1-Juniorprofessur mit Tenure Track oder einer W2-Professur mit Tenure Track einen externen Ruf erhält, dient dies als Beleg dafür, dass die Person die entsprechenden Qualifikationskriterien der berufenden Institution erfüllt, und kann deshalb die vorzeitige Auslösung eines Tenure-Verfahrens rechtfertigen.

Bei der Umsetzung der Tenure-Verfahren ist darauf zu achten, dass diese mit dazu beitragen, die Gleichstellungsziele der Fakultäten und Hochschule zu erfüllen.

Finanzen:

Es erscheint der Arbeitsgruppe angeraten, die maximalen Zulagen bei Juniorprofessuren von jetzt 600€ so anzuheben, dass prinzipiell der Betrag von W2-Bezügen erreicht werden kann; u.a. könnten so Angebote zur Rufabwehr auf eigene Juniorprofessuren gegeben werden. Ferner sollte auch der derzeitige Betrag von zusätzlichen 300€ je W1-Stelle deutlich angehoben werden.

Gerade im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit wird dringend geraten, von der achtprozentigen Kürzung der Bezüge in den ersten drei Jahren im „Einstiegsamt“ W1 Abstand zu nehmen.

Die jetzige Praxis des Vergaberahmens für W2/W3-Professuren sollte grundsätzlich abgeschafft werden.

Die bedarfsgerechte Vergabe von Professuren erfordert eine weitere Stärkung der Autonomie der Universität. So sollten die Universitäten künftig größtmögliche Flexibilität bei der Nutzung der vorhandenen Stellen W1-W3 erhalten. Dies umfasst etwa neben der Unterbesetzung von W3-Stellen auch die vorübergehende Überbesetzung von W1-Stellen. Das Konzept einer Tenure-Professur kann hier einen einheitlichen Rahmen schaffen, in dem Professoren und Professorinnen vom Einstieg als Nachwuchsgruppenleiter/in bis hin zu höchstbezahlten Spitzenprofessuren eine durch strenge interne und externe Evaluationsprozeduren gesicherte durchgängige Karriereperspektive haben.

Im Blick auf die Durchsetzung der neuen Karrierestrukturen erscheint es der Arbeitsgruppe wichtig, sowohl mit Vorgaben als auch mit Anreizen zu arbeiten. Da eine Umstellung des traditionellen Lehrstuhlprinzips einen gewissen Verlust von Ausstattung für Lehrstuhlinhaber bedeuten kann, ist es unwahrscheinlich, dass die durch eine Gesetzesnovelle eröffnete Option zur Stärkung der Mittelbaukarrieren auf universitärer Ebene ohne weiteres genutzt wird. Ein vom Ministerium eingerichteter Strukturfonds zur Bezuschussung von Tenure-Professuren kann hier die richtigen Anreize setzen.

4. **Befristungsproblematik und Personalstruktur im Bereich des Akademischen Mittelbaus und alternative Karrierewege neben der Professur**

4.1 **Zusammenfassung der Analyse und Beratungen sowie Empfehlungen**

Mit Bezug auf die Ziele des Koalitionsvertrags von GRÜNEN und SPD standen im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse der Akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne von §52 LHG zwei Überlegungen im Vordergrund – die mögliche Erhöhung des Anteils der unbefristet beschäftigten akademischen Mitarbeiter/innen und die Gestaltung von Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere jenseits der Professur. Die Überlegungen sind in den folgenden Punkten zusammengefasst.

4.2 **Anteil der befristet Beschäftigten**

4.2.1 **Quantitative Analyse der „Ist-Situation“ der akademischen Mitarbeiter/innen an den Universitäten in Baden-Württemberg**

Die Angaben stützen sich auf die Daten des Statistischen Landesamtes und die HIS-Analyse zur Evaluation des WissZeitVG (2011). Diese und auch die weiteren Betrachtungen beziehen sich in erster Linie auf die Verhältnisse an den Universitäten, da die Situation der akademischen Mitarbeiter/innen an den PHs und den HAWs sich quantitativ und qualitativ stark von der Situation an Universitäten unterscheidet.

- Die Finanzierung der Beschäftigung von akademischen Mitarbeiter/innen erfolgt zu
 - 35 % aus Landesstellen nach Stellenplan
 - 50 % aus Drittmitteln
 - 15 % aus sonstigen befristeten Mitteln.
- Ca. 80 % aller akademischen Mitarbeiter/innen sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis.
- Der wissenschaftliche Nachwuchs befindet sich in der Regel auch nach der Promotion in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis.

aber

- Ca. 40 % der Landesstellen für akademische Mitarbeiter/innen sind mit Personen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis besetzt.
- 9 % der aus Drittmitteln beschäftigten akademischen Mitarbeiter/innen haben ein Dauerarbeitsverhältnis.
- Die überwiegende Mehrheit der nach WissZeitVG befristeten beschäftigten Wissenschaftler/innen befindet sich in der Promotionsphase. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die deutsche Tradition deutlich von der angelsächsi-

schen, in der Promotionen in der Regel nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, sondern in strukturierten Promotionsprogrammen durchgeführt werden (s. o.). Beim internationalen Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse muss dieser Aspekt berücksichtigt werden.

- Die projektbezogenen aber auch sonstigen Landesmittel (z. B. der Ausgleich der weggefallenen Studiengebühren durch die Qualitätssicherungsmittel), aus denen überwiegend keine Dauerarbeitsverhältnisse begründet werden dürfen, haben zugenommen.

4.2.2 Empfehlungen zur befristeten Beschäftigung von akademischen Mitarbeiter/innen

Die Arbeitsgruppe bewertet den Anteil des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals als sehr hoch. Sie sieht allerdings nur einen geringen Spielraum für Änderungsempfehlungen. Akademische Mitarbeiter/innen werden überwiegend (65 %) aus Mitteln finanziert, die nicht auf Dauer verfügbar sind. Werden aus solchen Mitteln unbefristete Beschäftigungsverhältnisse begründet, ergibt sich für die Hochschulen auch beim Wegfall der Mittel die Notwendigkeit zur Weiterbeschäftigung. Wegen der in der Regel hohen Spezifität der Mittelzuweisung und der ausgeprägten Spezialisierung der Mitarbeiter/innen können hieraus nennenswerte Probleme entstehen. Die Hochschulen sind in der Regel nicht bereit, dieses Risiko zu tragen. Zum Teil fehlen hierfür auch die haushaltsrechtlichen Möglichkeiten oder die langfristige Zustimmung der mitentscheidenden Studierenden (QSM-Mittel). Bei den Landesstellen sind bereits ca. 40 % auf Dauer besetzt. Eine wichtige Aufgabe der Beschäftigung junger Wissenschaftler/innen ist in der deutschen Tradition die Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Gestalt der Promotion, die in der Regel auf befristeten Stellen erfolgt. Ein weiterer Ausbau unbefristeter Stellen würde hier zu einem Abbau dieser Qualifikationsmöglichkeit führen. Alternativ müssten für Doktoranden und Doktorandinnen andere Finanzierungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Der Koalitionsvertrag sieht eine Erweiterung der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. In diesem Zusammenhang wird auch immer wieder vorgeschlagen, dass in einem größeren Umfang Personal, das aus Drittmitteln finanziert wird, in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen wird. In der Arbeitsgruppe wurde die Möglichkeit diskutiert, ob das hieraus entstehende Beschäftigungsrisiko durch die Einrichtung von zentralen Stellenpools der Universität oder des Ministeriums gedeckt werden könnte, durch die aus Drittmitteln finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit einem Dauerarbeitsverhältnis aufgefangen werden können, wenn die Drittmittel vorübergehend oder auf Dauer wegfallen. Dieser Vorschlag wurde von der Mehrheit der Arbeitsgruppe nicht unterstützt, da dies eine Verlagerung der Verantwortlichkeiten auf eine höhere Ebene bedeutet, die aber ihrerseits keinen maßgeblichen Einfluss auf das Einwerben von Drittmitteln oder aber den

Abschluss von Dauerarbeitsverhältnissen hat, so dass Handlungsverantwortung und Übernahme der Handlungskonsequenzen getrennt werden.

Anders zu bewerten ist das Modell einer „Drittmittelkarriere“, das im Wesentlichen auf der projektförmigen Beantragung der eigenen Stelle beruht und die Hochschule nur verpflichtet, Überbrückungsfinanzierungen zwischen den Projektphasen zu übernehmen. Vgl. 4.8.1.

Die Mehrheit der Arbeitsgruppe bewertet langjährige Befristungen akademischer Mitarbeiter/innen mit dem Rechtsgrund einer Projektarbeit bzw. der Drittmittelfinanzierung kritisch, soweit sie die Tätigkeit in nicht selbstbeantragten Projekten betrifft. Hier soll aus Sicht der Arbeitsgruppe eine aktive und individuelle Personalplanung von der jeweiligen Universitätsleitung initiiert werden. Diese muss zum Ziel haben, dass nach dem Abschluss der jeweiligen Qualifikationsphase eine Beschäftigung auf der Basis von Projekten oder Drittmitteln nur noch für eine begrenzte Zeit von wenigen Jahren vorgesehen wird. Die Entscheidung, ob ein Verbleiben an der Hochschule ein umsetzbares Ziel ist, wird so in einem Lebensalter getroffen, das noch einen Wechsel in einen Bereich außerhalb der Universität als realistisch erscheinen lässt. Diese Entscheidung muss sinnvoll begleitet und mit der betroffenen Person kommuniziert werden.

Für befristete Beschäftigungsverhältnisse mit einem Weiterqualifikationsziel empfiehlt die Arbeitsgruppe den Ausbau strukturierter Qualifikationsprozesse mit klaren Zwischenzielen und Weiterbildungsangeboten, die auch die Arbeitswelt außerhalb der Hochschulen adressieren. Um dem Weiterqualifikationsziel bei diesen Beschäftigungsverhältnissen gerecht zu werden, muss mehr als die Hälfte der regulären Arbeitszeit für die Qualifikation zur Verfügung stehen.

Besonders die Qualifikationsschritte nach der Promotion müssen transparent sein, damit diese Lebensphase planbarer und damit die Möglichkeit einer Familiengründung verbessert wird. Auch um die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu sichern, sollen bereits bei der Rekrutierung des Personals verbindliche Kriterien vorhanden sein. Bei der Bewertung und Honorierung von individuellen Forschungsleistungen müssen qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte im Mittelpunkt stehen. Die Hochschulen müssen durch ein geeignetes Verfahren sicherstellen, dass Wissenschaftlerinnen nicht häufiger als Wissenschaftler auf befristeten, schlechter dotierten und/oder ausgestatteten Positionen beschäftigt werden. Die Möglichkeiten zur Vertragsverlängerung wegen Kinderbetreuung müssen im vollen Umfang zur Verfügung stehen. Im Sinne der verbesserten Lebensplanung könnten auch im Bereich der akademischen Mitarbeiter/innen Bewährungs-Verfahren (probation on the job) vorgesehen werden (s. auch Punkt 5).

4.3 Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

4.3.1 Analyse der Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse

In der Arbeitsgruppe konnte nicht schlüssig festgestellt werden, in welchem Umfang Zeitverträge mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr mit akademischen Mitarbeiter/innen in den Universitäten abgeschlossen werden. Die Daten der HIS-Studie legen jedoch nahe, dass an den Universitäten kurzzeitige Arbeitsverträge von z.T. weniger als einem Jahr Vertragsdauer bei allen Befristungstatbeständen überwiegen.

4.3.2 Stellungnahme und Empfehlungen

Mehrfach kurzzeitig befristete Arbeitsverhältnisse mit dem gleichen Mitarbeiter bzw. der gleichen Mitarbeiterin werden von der Arbeitsgruppe als sehr bedenklich angesehen. In der Regel sollen sich die Befristungen an die Dauer der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase halten. Grundsätzlich wird jedoch ein Eingangsvertrag von einem Jahr Dauer zu Beginn einer Qualifikationsphase als angemessen angesehen. Ausnahmen von dieser Regel mit einer kürzeren Befristung könnten nur durch sachliche Gründe im Sinne des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin begründet werden, wenn z. B. eine kurzzeitige Befristung den Übergang zu einer anderen Tätigkeit überbrücken soll. Diese Begründung sollte einer besonderen Kontrolle der Fakultäts- oder Universitätsleitung unterliegen. Im Übrigen empfiehlt die Arbeitsgruppe, dass in den Hochschulen die Personalverwaltungssysteme so gestaltet werden, dass auch die Anzahl und Dauer der Arbeitsverträge recherchierbar sind. Darüber hinaus sollte bezüglich der Dauer von Arbeitsverträgen ein Qualitätsmanagement in den Hochschulen etabliert werden.

Hinsichtlich der Befristungsdauer insgesamt werden die ersten sechs Jahre für eine weitere Qualifikation in Gestalt einer Promotion als unschädlich angesehen. Eine darüber hinausgehende Befristung muss jedoch unter Beachtung der Fürsorge für den jeweils betroffenen Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin inhaltlich begründet sein. Neben der weiteren Qualifikation (z. B. einer Habilitation) kommen hier projektbezogene Befristungsgründe in Betracht. Gerade in der Zeit nach der weiteren Qualifikation in Gestalt der Promotion ist eine kommunizierte Personalplanung unerlässlich. Diese soll, insbesondere wenn keine Übernahme in ein Dauerarbeits- oder Dienstverhältnis möglich oder beabsichtigt ist, mit weiteren Qualifizierungsmaßnahmen verbunden werden.

4.4 Daueraufgaben im akademischen Mittelbau als Karriereweg neben der Professur

4.4.1 Empfehlungen

Die modernen Anforderungen einer Massenuniversität verlangen für einen professionellen Umgang strukturelle Anpassungen. Die vielfältigen Aufgaben in der universitären Forschung und Lehre, aber auch bei der Koordination des Wissenschaftsbetriebs an den Universitäten, die Kontinuität für eine effiziente Erledigung erfordern, können sinnvollerweise nur in langfristigen, d. h. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bearbeitet werden. Zur Entlastung der Professuren ist hier der Einsatz von Funktionsstellen im Mittelbau sinnvoll. Als typische Aufgabengebiete sind zu nennen:

- kontinuierliches Angebot von curricularen Pflichtlehrveranstaltungen, die in den strukturierten BSc/MSc-Studiengängen eine wachsende Rolle spielen. Diese Anforderungen treffen besonders für Veranstaltungen zu, die für einen großen Teil der jeweiligen Studierendenkohorte einen möglichst gleichen Kenntnisstand sicherstellen sollen. In den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sind dies insbesondere die Praktika und Übungen, in den philologischen, mathematischen, wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Fächern Sprachkurse, Proseminare und Seminare.
- Fachstudienberatung
- organisatorische Leitung eines Studiengangs.
- wissenschaftliche Leitung von Service-Einrichtungen, Betreuung von Großgeräten und großen Versuchsanlagen, Wissenschaftliche Leitung einer zentralen Einrichtung (Isotopenlabor, zentrale Tierhaltung, Botanischer Garten u. ä.).
- Wissenschaftsverwaltung als Instituts- oder Fakultätsgeschäftsführer, Wissenschaftliche Leitung von Bibliotheken und Sammlungen.

Da diese Aufgaben aus den strukturellen Anforderungen der Fächer hergeleitet werden, müssen die hierfür nötigen Positionen auch in der mittelfristigen Planung der Fächer verankert sein. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben erfolgt durch erfahrene Wissenschaftler/innen mit entsprechender Qualifikation und Eignung. Diese Tätigkeitsfelder stellen damit einen Karriereweg neben der Professur dar. Ein im Rahmen der internen Qualitätssicherung kontrolliertes Besetzungsverfahren muss sicherstellen, dass diese Form der professionellen wissenschaftlichen Tätigkeit nicht als abgebrochene Professorenkarriere verstanden wird. Die Wertigkeit dieser Tätigkeiten kann auch durch die formelle Übertragung der entsprechenden Leitungsfunktion mit Entscheidungsbefugnissen betont werden.

Dieses Aufgabenspektrum muss seinen Niederschlag auch in der Lehrverpflichtungsverordnung finden, die bisher nur die direkten Aufgaben in Forschung und die Durchführung von Lehrveranstaltungen berücksichtigt.

4.5 Kriterien für die Übernahme von akademischen Mitarbeiter/innen in ein Dauerarbeits-/Dienstverhältnis

4.5.1 Ausgangssituation

Daten über die Verfahrensweise und die Entscheidungskriterien der Hochschulen für die Übernahme von akademischen Mitarbeiter/innen in ein Dauerarbeitsverhältnis konnten von der Arbeitsgruppe nicht ermittelt werden.

4.5.2 Empfehlungen

Die Arbeitsgruppe empfiehlt, dass die Hochschulen einen spezifischen Kriterienkatalog entwickeln, nach welchem eine Übernahme in ein Dauerarbeits-/Dienstverhältnis erfolgen kann. Damit wird ein Standard mit verlässlichen Kriterien innerhalb der Hochschule festgelegt, der auch entsprechend kommuniziert werden sollte. Die Entscheidung sollte mit einer klaren Qualitätskontrolle verbunden und weitgehend von den Vorlieben einzelner Professuren unabhängig sein. Die Besetzung von Dauerarbeitsverhältnissen sollte im Sinne einer strukturellen Personalentwicklungsplanung funktionsbezogen betrieben werden.

Die Arbeitsgruppe sieht es als denkbar an, dass im Sinne des Modells am KIT ein Multi-Track-Verfahren nach einer externen Evaluation auf Stellen aller Wertigkeit, also Dauerarbeitsverhältnis als akademischer Mitarbeiter/in oder aber auch als Professor/in möglich sein kann. Dies setzt bei W3-Stellen eine Änderung von §48 Abs. 2 LHG voraus, der einen Tenure Track und damit ein Absehen von der Ausschreibung nur vorsieht, wenn eine Juniorprofessur betroffen ist und dies bereits in der Ausschreibung vorgesehen war. Im Gegensatz zu der zur Zeit gültigen Rechtslage könnte eine externe Evaluation eine Verstetigung der Stelle auch dann ermöglichen, wenn dies nicht schon bei der Ausschreibung der ursprünglichen Stelle vorgesehen war, sondern sich erst nach außergewöhnlicher Bewährung des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin ergibt.

Ein solches Multi-Track-Verfahren setzt aber vor allem eine aktive Personalplanung und deren Kommunikation mit den Betroffenen, die nicht nur die Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse sondern auch die individuelle Dauer der befristeten Verträge insgesamt zum Gegenstand hat, voraus.

Inwieweit das Multi-Track-Verfahren des KIT auf andere Hochschul- und Universitätstypen übertragbar ist, bedarf der Überprüfung. Letztendlich ist das Multi-Track-Verfahren eine Kombination aus „probation on the job“ für den nicht professoralen Bereich und Tenure Track zur Professur.

4.6 **Organisatorische Zuordnung von akademischen Mitarbeiter/innen mit Daueraufgaben**

4.6.1 **Ausgangssituation**

Die weit überwiegende Anzahl von akademischen Mitarbeiter/innen an den Universitäten ist gegenwärtig direkt einem Professor/einer Professorin zugeordnet. Funktionale Daueraufgaben zeichnen sich durch einen langfristigen und generell fächerbezogenen Charakter aus und sind unabhängig von der persönlichen wissenschaftlichen Ausrichtung einzelner Professor/innen.

4.6.2 **Empfehlungen**

Die Arbeitsgruppe schlägt daher vor, Stellen mit strukturellen Daueraufgaben nicht einem Professor bzw. einer Professorin, sondern größeren Einheiten wie Instituten, Fakultäten oder zentralen Einrichtungen zuzuordnen. Damit werden auch die zurzeit immer wieder auftretenden Personalprobleme bei der Neubesetzung der Professur vermieden.

Dies würde jedoch bedeuten, dass diese Stellen nicht mehr Gegenstand von Berufungsverhandlungen sind. Das aber kann sich wiederum nachteilig für die baden-württembergischen Hochschulen bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen auswirken, solange die Anzahl der einer Professur zugewiesenen Stellen noch ein entscheidender Indikator bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen ist. Gleichzeitig würden sich durch die Nutzung solcher zentralen Einheiten für die einzelnen Professuren Entlastungen im Aufgabenspektrum ergeben.

4.7 **Selbständigkeit der akademischen Mitarbeiter/innen in Forschung und Lehre**

4.7.1 **Ausgangssituation**

In den Hochschulen konnten keine validen Daten oder Fakten ermittelt werden, inwieweit akademische Mitarbeiter/innen faktisch oder formal selbständige Aufgaben in Forschung und Lehre übernehmen. Die Rechtslage geht insoweit in § 52 Abs. 1 LHG davon aus, dass akademische Mitarbeiter/innen in der Regel Beamte oder Angestellte sind, denen weisungsgebunden im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung wissenschaftliche Dienstleistungen nach Maßgabe ihrer Dienstaufgabenbeschreibung obliegen. In begründeten Fällen kann die Hochschulleitung die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen. Lediglich hinsichtlich der akademischen Mitarbeiter/innen, die zu akademischen Räten/Rätinnen im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von 3 Jahren ernannt werden, ist gemäß § 52 Abs. 4 LHG als Regelfall vorgesehen, ihnen die

selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung zu übertragen und Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung zu geben. Diese Beschränkung der selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auf den Personenkreis der akademischen Räte/Rätinnen auf Zeit scheint ihre Ursache darin zu haben, dass die Übertragung – und sei es nur die faktische – der selbständigen Wahrnehmungen von Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung in den 1970er Jahren zu einer Flut von Klagen mit der Folge geführt hat, dass akademische Mitarbeiter/innen sich in die kooperationsrechtliche Position eines Professors/einer Professorin eingeklagt haben (Rechtssprechung des BVerfG zum materiellen Professor).

4.7.2 Empfehlungen

Die Arbeitsgruppe empfiehlt, entsprechend der Regelung der akademischen Räte auf Zeit auch für befristet beschäftigte Angestellte nach einer 2 bis 3-jährigen Postdoc-Phase grundsätzlich eine größere Selbständigkeit in Forschung und Lehre vorzusehen. So gibt es bereits Hochschulen, in deren Promotionsordnungen das Recht der Betreuung von Promotionen durch Nachwuchsgruppenleiter/innen vorgesehen ist. Größere, auch formelle Selbständigkeit gibt den Betroffenen neben der erweiterten wissenschaftlichen Qualifikation auch die Gelegenheit, Leitungserfahrung zu sammeln, und erweitert damit auch Chancen, außerhalb der Hochschulen eine adäquate Beschäftigung zu finden.

Die Übertragung der selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben entspricht auch bei vielen Dauerbeschäftigten den faktischen Verhältnissen. Sie darf allerdings nicht in Konflikt mit den strukturell durch das Fach definierten Dienstaufgaben treten. Damit kann also keine Beliebigkeit in der Wahl der Aufgaben verbunden sein. Die Formulierung „Sie nehmen die Ihnen übertragenen Aufgaben selbständig wahr“ kann diesem Sachverhalt Rechnung tragen. Dabei sollte im Gesetz geregelt werden, dass mit der Übertragung von selbständigen Aufgaben nicht die Übertragung von Aufgaben eines Hochschullehrers/einer Hochschullehrerin verbunden sind.

Bei überwiegenden Tätigkeiten im Bereich der Lehre sollte in stärkerem Maß auf die Position des Hochschuldozenten (§ 51a LHG) zurückgegriffen werden. Damit verbunden wäre eine entsprechende Umwandlung von Mittelbaustellen in Hochschuldozentenstellen. Die enge Bindung von Lehre an aktuelle Forschung ist ein Charakteristikum universitärer Lehre. Bei allen Personen mit Lehrtätigkeit muss daher ein entsprechender Anteil der Tätigkeit für selbständige Forschung zur Verfügung stehen. Alternativ besteht die Möglichkeit über ein Tenure Track eine Hochschuldozentur zu erhalten.

Soweit das Recht auf selbständige Forschung und Lehre auch für andere Mitarbeiter/innen in einem Dauerarbeits- oder Dienstverhältnis gefordert wird, weist die Arbeitsgruppe auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum

materiellen Professor und die Folgerechtsprechung zu den angestellten oder verbeamteten apl. Professor/innen hin. Auf der Basis dieser Rechtsprechung sind korporationsrechtlich Professor/innen anerkannt worden, ohne dass ein Berufungsverfahren stattgefunden hat. Bis dato wird die Bestenauslese, insbesondere auf der Basis einer Ausschreibung, als ein sehr wichtiges Element des Hochschulberufungsrechtes angesehen. Auch das Kooptationsrecht der Fakultäten wird nach wie vor als von Art. 5 Abs. 3 GG geschützt angesehen.

4.8 Alternative Karrierewege neben der Professur

4.8.1 Drittmittelkarrieren

Angesichts der Knappheit an unbefristeten Positionen sollen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen über neue auf Drittmitteln basierenden Maßnahmen verstärkt bei der Realisierung individueller Karrierestrategien unterstützt werden. Die befristete Beschäftigung ist an deutschen Universitäten im Wissenschaftsbereich weit verbreitet. Das damit immer verbundene berufliche Risiko auch für sehr gute Forscherinnen und Forscher darf aber nicht dazu führen, dass genau diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Universitäten verloren gehen.

Es wird deshalb die Einführung eines *Drittmittelkarriereprogramms* vorgeschlagen: Dieses Programm soll es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen, auf mittlere und ggf. längere Sicht ihre eigene Forschung aus Drittmitteln zu finanzieren. Dadurch soll qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ein Portfolio von Unterstützungsmaßnahmen für eine Karriere neben der Professur geboten werden, das beispielsweise die Kooptation durch eine Fakultät bzw. ein wissenschaftliches Zentrum ebenso umfasst wie den Zugang zu Grundausstattung, Forschungsinfrastruktur und Räumen und die Möglichkeit, den Titel eines/einer außerplanmäßigen Professors/Professorin zu erhalten. Für entsprechend qualifizierte Forschende, die über längere Zeiträume eine Finanzierung aus eigenen Mitteln erreichen, sind Übergangsbeschäftigungsmöglichkeiten in Zeiten zwischen den Drittmittelprojekten zu schaffen.

4.8.2 Handlungsempfehlungen

Die Einführung eines wirkungsvollen Drittmittelkarriereprogramms setzt Änderungen am Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) voraus, das die befristete Beschäftigung der wissenschaftlichen und künstlerischen Angestellten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen regelt.

Während auf dieser Gesetzesgrundlage im Prinzip unbegrenzt konsekutive Arbeitsverhältnisse begründet werden könnten, sieht die Realität anders aus. Selbst bei höchst erfolgreicher Einwerbung von Drittmitteln können Lücken zwischen den Förderungslaufzeiten einzelner Projekte nicht ausgeschlossen werden. Das be-

stehende WissZeitVG erlaubt es nicht, befristete Arbeitsverhältnisse zu begründen, mit denen solche Phasen zu Gunsten der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler überbrückt werden könnten.

Es wird eine Erweiterung des Befristungsgrundes „Drittmittelprojekt“ angeraten, so dass für Übergangsphasen auch andere Quellen als klassische Drittmittel, also etwa Restmittel, Einnahmen ohne Zweckbestimmung oder Overheadmittel, zur Finanzierung solcher Beschäftigungsverhältnisse herangezogen werden können. Zugleich müssen die Hochschulen nach internen Verfahren selbst Projekte definieren können, was bislang nicht rechtssicher möglich ist.

Mit Bezug auf die Selbstständigkeit von Nachwuchsgruppenleitungspositionen wäre auch eine Modifikation des gesetzlichen Rahmens zu erwägen, diese korporationsrechtlich wie Professor/innen zu behandeln, wobei die dienstrechtliche Einordnung gleich bliebe.

5. **Befristungsproblematik im nichtwissenschaftlichen Bereich**

5.1 **Darstellung der aktuellen Situation**

Die Arbeitsgruppe hat sich mit der Situation der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen in Baden-Württemberg befasst. Dabei standen die Befristungsproblematik und die sonstigen Rahmenbedingungen im Mittelpunkt.

Sehr rasch wurde klar, dass die Datenlage insgesamt nicht ausreichend ist, um alle gewünschten Auswertungen vorzunehmen. Sowohl die Quantität der verfügbaren Daten als auch die erhobenen Merkmale eines Befristungsfalles sowie teilweise auch die Datenqualität wurden einvernehmlich als unzureichend befunden, um eine ganze Reihe Fragen mit ausreichender Sicherheit zu beantworten. Am ehesten eigneten sich die Daten des Statistischen Landesamtes (StaLa) und die Daten der Universität Heidelberg für vorläufige Schlussfolgerungen. Nachstehend zunächst die wichtigsten Sachverhalte.

5.1.1 **Datenlage**

- **Aus den Daten des Statistischen Landesamtes:**
 - 22 % aller nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind befristet.
 - 10 % aller stellenfinanzierten nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sind befristet.
- **Zum Vergleich:**
 - 80 % aller wissenschaftlichen Beschäftigten sind befristet.
 - 60 % der Landesstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind befristet besetzt.
- **Aus den geprüften Heidelberger Daten:**
 - 50 % der Befristungen im nichtwissenschaftlichen Bereich erfolgen sachgrundlos.
 - Die durchschnittliche Befristungsdauer beträgt 26,9 Monate.
 - 33 % der Verträge wurden länger als 2 Jahren befristet, knapp die Hälfte bis zu einem Jahr.
 - 50 % der befristeten nichtwissenschaftlichen Beschäftigten waren drittmittelfinanziert, 43 % wurden aus Haushaltsmitteln finanziert.
 - 67 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter sind weiblich.
 - 79 % der nichtwissenschaftlichen befristet Beschäftigten sind weiblich.
 - 23 % der weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sind befristet, 77 % auf Dauer beschäftigt.
 - 15 % der männlichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sind befristet, 85 % auf Dauer beschäftigt.

Aus den letzten vier Unterpunkten ist ersichtlich, dass Frauen im nichtwissenschaftlichen Dienst deutlich mehr von Befristung betroffen sind als Männer.

Aufgrund dieser Datenlage wurde diskutiert, inwieweit eine **eigene Erhebung** bei den Hochschulen sinnvoll wäre. In folgenden Punkten bestand Einigkeit:

- Es sind derzeit nicht alle wünschenswerten Daten vorhanden, insbes. keine flächendeckenden Daten zu einzelnen Laufzeiten befristeter Verträge.
- Es ist nicht sinnvoll, diese Daten für die Vergangenheit zu erheben.
- Der Aufwand für eine zukünftige Erhebung wird unterschiedlich eingeschätzt, erscheint der Arbeitsgruppe aber insgesamt zumutbar, zumal die wesentlichen Daten zumindest an einzelnen Einrichtungen bereits erhoben werden.
- Aus den Daten zu Gesamt- und Einzelbefristungsdauern in Kombination mit den Finanzierungsquellen soll abgelesen werden, ob mittel- und langfristig (kurze) Befristungen zu- oder abnehmen.

5.1.2 Rahmenbedingungen im nichtwissenschaftlichen Dienst

- Grundsätzlich gibt es eine größere Verwendungsbreite im nichtwissenschaftlichen als im wissenschaftlichen Dienst bei allerdings teilweiser großer Spezialisierung im Technischen Dienst und besonderen Anforderungen an ein Vertrauensverhältnis im Sekretariatsbereich.
- Es gibt geringere und teilweise rechtlich problematische Befristungsmöglichkeiten im Vergleich zum wissenschaftlichen Dienst.
- Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass Befristungen für einen kürzeren Zeitraum ausgesprochen werden als es die zugrundeliegende Finanzierung notwendig macht.

Die Hochschulen sehen sich zunehmend mit einem Missverhältnis von wachsender Aufgabenfülle und bestenfalls gleichbleibender, wenn nicht sinkender Ressourcenausstattung konfrontiert.

- Es erfolgt ein stetiger Aufgabenzuwachs durch
 - Verlagerung von Kompetenzen aus dem MWK (Bsp. Berufungsverfahren, Disziplinarverfahren, Dienstunfälle),
 - neue gesetzliche Aufgaben (Bsp. Akkreditierung, Rechtsaufsicht Verfasste Studierendenschaft, Qualitätsmanagement),
 - hochschulpolitische Entwicklungen (Bsp. Internationalisierung),
 - Notwendigkeit der Professionalisierung von Steuerungsinstrumenten und Informationsverarbeitung (Bsp. SAP-Einführung),
 - gesteigerte Serviceerwartungen (Bsp. Dual Career, Kinderbetreuung),
 - Erhöhung der Fallzahlen (Bsp. Mitarbeiterzuwachs durch Hochschulausbauprogramm 2012 und Qualitätssicherungsmittel),
 - Verschärfung gesetzlicher Anforderungen (Bsp. Arbeitssicherheit, Anlagenwartung, Brandschutz),

- interne Aufgabenverlagerungen (Aufgabenzuwachs insbes. bei den Sekretariaten).

Dem gegenüber stehen eine stagnierende Grundausstattung und eine Zunahme an „Programmfinanzierungen“ auf unsicherer rechtlicher Grundlage:

- Anschub- und Programmfinanzierungen sind befristet, obwohl sie überwiegend Daueraufgaben generieren (s. o.).
- Dauerbeschäftigungen sind aus befristeten Haushaltsmitteln grundsätzlich nicht möglich.
- Umschichtungen sind kaum möglich
 - innerhalb des nichtwissenschaftlichen Dienstes bei ohnehin unzureichender Stellenanzahl (s. o.),
 - vom wissenschaftlichen in den nichtwissenschaftlichen Bereich (erschwert durch die Festlegungen in den Berufungsverhandlungen)

Notwendig wäre eine Aufgabenkritik des MWK und die Angabe, welche Daueraufgaben nicht mehr erbracht werden sollen bzw. die Zuweisung neuer Daueraufgaben nur gegen Wegfall bestehender.

Die auf den ersten Blick einfach zu realisierende Idee, die verbleibenden 10% der (bisher befristet besetzten) Dauerstellen ebenfalls unbefristet zu besetzen

- berücksichtigt nicht die natürliche Fluktuation,
- macht Umschichtungen unmöglich,
- erschwert Befristungen aus strukturellen Gründen,
- macht Mittelschöpfungen unmöglich, die benötigt werden zur internen Bereitstellung befristeter Personalmittel, zur Finanzierung von Leistungszulagen oder zur Finanzierung von Aufgabenverlagerungen nach außen, weil intern kein oder kein qualifiziertes Personal zur Verfügung steht,
- verkennt die Tatsache, dass rund die Hälfte davon (4–5 %) aufgrund gesetzlicher Tatbestände (Elternzeit, Beurlaubung) befristet besetzt sind.

Die genannten Rahmenbedingungen stehen in fundamentalem Widerspruch zu den Erkenntnissen, die aus den Überlegungen zum wissenschaftlichen Personal gezogen werden müssen. Bereits jetzt klagen Professorenschaft und akademischer Mittelbau über eine Überlastung mit (Verwaltungs-)Tätigkeiten, die neben der originären Forschungs- und Lehrtätigkeit zu erfüllen sind. Diese Entwicklung wird sich verschärfen, wenn mit dem Ziel einer früheren und umfassenderen Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses befristete Nachwuchsprofessuren durch Umwandlung von (weisungsgebundenen) Mittelbaustellen geschaffen werden. Mit steigender Zahl der Professor/innen und sinkender Zahl der unterstützenden wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen kann die Situation nur dann Entlastung erfahren, wenn gut funktionierende und starke zentrale Verwaltungsstrukturen etabliert sind (ggf. auch im Sinne der beschriebenen Stellen für funktionale Daueraufgaben). Eine angemessene und gesicherte Ausstattung im Infrastrukturbereich hat unmittelbare Auswirkungen auf Umfang, Effizienz und Erfolg im wissenschaftlichen Bereich.

Die Arbeitsgruppe hat intensiv eine Reihe von möglichen Lösungswegen diskutiert; dabei stellte sich heraus, dass die unterschiedlich gelagerten Interessen der Beteiligten bei einer Reihe von Vorschlägen einen Konsens nicht erlauben. Im Folgenden soll deshalb deutlich gemacht werden, wo Einigkeit und wo Dissens besteht bei den einzelnen Vorschlägen.

5.1.3 Die Lösungsvorschläge im Einzelnen:

1. Einführung eines Verwaltungs-Overheads

Hierbei wird an die Mittelgeber, insbesondere der öffentlichen Hand, appelliert, bei Zuweisung von Sonder- und Programmmitteln zu berücksichtigen, dass weiteres Personal für wissenschaftliche Zwecke immer unweigerlich zu einer weiteren Erhöhung der Fallzahlen in den Kernbereichen der Verwaltung führt.

Diese Empfehlung richtet sich an die Mittelgeber.

2. Bereitstellung von Dauerstellen für Daueraufgaben

Hier wird insbesondere gedacht an die Erhöhung der aus Qualitätssicherungsmitteln finanzierten Stellenhülsen für Dauerbeschäftigte sowie an die Übertragung dieser Regelung auf Programme der öffentlichen Hand, deren Zielsetzung die Implementierung zusätzlicher Angebote für Studierende und Wissenschaftler/innen ist.

Diese Empfehlung richtet sich an das Land Baden-Württemberg.

3. Flexibilisierungen des § 14 Abs. 2 TzBfG

- Modifizierung des Anschlussverbots bei Hiwis.
- Änderung des Arbeitgeberbegriffs: keine Bezugnahme auf die gesamte Landesverwaltung, sondern auf die konkrete Einrichtung – diese Forderung wurde nicht von allen Mitgliedern der Arbeitsgruppe geteilt.
- Verlängerung des möglichen Befristungszeitraums auf 3 bis 5 Jahre, um den Gleichklang mit befristeten Finanzierungen zu erreichen – diese Forderung wurde nicht von allen Mitgliedern der Arbeitsgruppe geteilt.

Diese Empfehlung richtet sich an den Bundesgesetzgeber.

4. Die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigungen

- könnte seitens der Hochschulen die Bereitschaft zu Entfristungen erhöhen.
- soll nur als „ultima ratio“ dienen, wenn Möglichkeiten der Personalplanung und -entwicklung ausgeschöpft sind.

Wesentlich aus Sicht der Hochschulen wäre auch dabei eine Änderung des Arbeitgeberbegriffs: keine Bezugnahme auf die gesamte Landesverwaltung, sondern auf die konkrete Einrichtung.

Diese Forderung wurde nicht von allen Mitgliedern der Arbeitsgruppe geteilt.

Diese Empfehlung richtet sich an den Bundesgesetzgeber.

5. Wiedereinführung der Altersteilzeit

Mit der Wiedereinführung der Altersteilzeit könnten „vorgezogene Nachfolgen“ auf Dauerstellen erfolgen. Die Anzahl der Dauerstellen wird damit zwar nicht erhöht, wohl aber die Partizipation an diesen Stellen.

Diese Empfehlung richtet sich an das Land Baden-Württemberg.

Die Arbeitsgruppe war sich einig in folgenden Forderungen:

- Mit Blick auf die Einführung von Personalbudgets sollen Entfristungen aus Haushaltsmitteln mit Planungssicherheit für die Hochschulen ermöglicht werden
- Sofern Mittel durch das Land oder andere Mittelgeber für Aufgaben von beschränkter Dauer gegeben werden (beispielsweise Anschub- oder Programmfinanzierungen), ist verstärkt darauf zu achten, dass diese Mittel so zugewiesen werden, dass sie auch rechtssicher für befristete Aufgaben ausgegeben werden können.
- Grundsätzlich soll die Befristungsdauer der Finanzierung folgen
- Es soll eine besondere Begründungspflicht bei Einjahres- (oder kürzeren) Verträgen vereinbart werden.
- Es soll eine Personalentwicklungsplanung befördert werden, die frühzeitig Transparenz über Perspektiven für die Hochschulen und für die betroffenen Beschäftigten schafft.
- Neue Aufgaben dürfen den Hochschulen künftig nur gegen Wegfall gleichgewichtiger anderer Aufgaben übertragen werden.

Weitere Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Pflichten und Wissenschaft

Forderungen an den Landesgesetzgeber:

- Müttern und Vätern sollten die gleichen Chancen ermöglicht werden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dazu sollten gesetzliche Anreize geschaffen werden. Für die Personalplanung würden damit Männer ebenso zu potentiellen Vätern wie Frauen zu potentiellen Müttern. Das ‚Risiko‘ der Elternschaft wurde sich damit auf beide Geschlechter eher verteilen. Frauen und Männer könnten damit nicht mehr als uneingeschränkt verfügbar für den Arbeitsmarkt eingeschätzt werden.

Forderungen an den Bundesgesetzgeber:

- Das Gesetz zur Familienpflegezeit sollte weiterentwickelt werden, um flexiblere Arbeitszeitregelungen mit einem Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit und Rückkehr in den Beruf zu gewährleisten.
- Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG) sollte geändert und in einen Rechtsanspruch der beschäftigten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf Vertragsverlängerung umgewandelt werden. Damit würde für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die wissenschaftlichen Einrichtungen eine sichere Rechtsgrundlage geschaffen.
- Der Ausfall oder die Teilzeittätigkeit von Mitarbeiter(inne)n eines befristeten Drittmittelprojektes aus familiären Gründen wie Mutterschutz, Elternzeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sollte durch eine einheitliche Regelung für alle Zuwendungsgeber entsprechend den Standards der bestehenden DFG-Regelungen gesetzlich vorgegeben werden.