

Nachhaltige Nachwuchsförderung

Vorschläge zu einer Strukturreform an Instituten für Philosophie

*Ein gemeinsames Positionspapier der
Deutschen Gesellschaft für Philosophie und der Gesellschaft für Analytische Philosophie¹*

1. Einleitung

In den letzten Jahren sind in Deutschland verschiedene Maßnahmen ergriffen worden, um den wissenschaftlichen Nachwuchs im Fach Philosophie zu fördern. So wurden im Rahmen von Drittmittelprojekten zahlreiche Postdoc-Stellen und Stipendien geschaffen, teilweise sind auch mit Universitätsmitteln zusätzliche Mittelbaustellen eingerichtet worden. Dabei handelt es sich aber stets um *befristete* Anstellungsverhältnisse. Im Gegensatz dazu hat die Zahl der *unbefristeten* Professuren kaum zugenommen. Dies bedeutet, dass sich immer mehr qualifizierte Personen auf die wenigen frei werdenden Professuren bewerben und immer geringere Chancen bestehen, eine dauerhafte Anstellung an einer deutschen Universität zu finden. In vielen Fällen wird die akademische Laufbahn so zu einer beruflichen Sackgasse.²

Zudem zeichnen sich deutsche Universitäten durch eine hierarchische Personalstruktur aus. Die Berufung auf eine Professur ist fast der einzige Weg, um eine dauerhafte Anstellung zu bekommen. Stellen unterhalb der Ebene der Professur sind meistens befristet, in vielen Fällen sind sie als Mitarbeiter*innenstellen einer Professur (einem „Lehrstuhl“) zugeordnet. Dadurch ergeben sich gravierende Probleme:

- Angestellte mit befristeten Verträgen bleiben stets von einer weisungsbefugten Person abhängig und können keinen eigenen Lehr- und Forschungsbereich aufbauen.
- Es entscheidet sich sehr spät, häufig erst im Alter von vierzig Jahren, ob der Sprung auf eine unbefristete Professur gelingt. Eine berufliche Neuorientierung ist in diesem Alter eher schwierig.
- Es besteht kaum die Möglichkeit, befördert zu werden. Die einzige Ausnahme stellen W1-Professuren mit *Tenure Track* dar, die im Fach Philosophie allerdings noch sehr spärlich sind.

¹ Das Papier wurde von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe beider Fachgesellschaften erarbeitet. Mitglieder dieser Arbeitsgruppe waren: Hans-Johann Glock, Thomas Grundmann, Rahel Jaeggi, Cornelis Menke, Jean Moritz Müller, Dominik Perler, Tobias Rosefeldt, Achim Stephan und Christine Tiefensee.

² Im Jahr 2014 waren 93% der hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten im Bereich der Kultur- und Sprachwissenschaften befristet angestellt; vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017), S. 127. Im Fach Philosophie wurden in Deutschland im Jahr 2013 nur 11 Professuren ausgeschrieben, im Jahr 2015 18 Professuren; vgl. Wirth (2017), S. 1065.

- An manchen Instituten entsteht ein schlechtes Arbeitsklima, weil befristet angestellte Mitarbeiter*innen angesichts geringer Chancen auf eine dauerhafte Stelle entweder die Arbeitsmotivation verlieren oder nur noch die Optimierung des eigenen akademischen Profils im Blick haben.
- Talentierte junge Philosoph*innen wandern ins Ausland ab, wo sie sich auf unbefristete Stellen mit klar definierten Beförderungsstufen bewerben können. Institute in Deutschland haben daher einen Wettbewerbsnachteil gegenüber Instituten in anderen Ländern (vor allem in Nordamerika, Großbritannien, Skandinavien und Australien).
- Hoch qualifizierte Philosoph*innen verlassen die Universität, weil das hohe Risiko einer akademischen Laufbahn und die Ortswechsel, die häufig damit verbunden sind, sich nicht mit der individuellen Lebensplanung – vor allem nicht mit der Familienplanung – vereinbaren lassen. Dadurch geht den Instituten nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch soziale Diversität verloren.
- Befristete Anstellungsverhältnisse haben eine hohe Personalfuktuation zur Folge. Dadurch fehlt es in den Instituten häufig an einer konstanten Betreuung der Studierenden und an konstanten Teams, die gemeinsam Forschungsprojekte verfolgen.
- Da befristet angestellte Mitarbeiter*innen nur eingeschränkt Aufgaben an einem Institut (z.B. in Bezug auf Gremienarbeit oder die Betreuung von Abschlussarbeiten) übernehmen dürfen, lastet viel Arbeit auf den Schultern von wenigen Professor*innen. Ihnen bleibt wenig Zeit, selber in der Forschung aktiv zu sein.

Angesichts dieser Probleme ist eine Reform der Personalstruktur dringend geboten.³ Nachwuchsförderung darf nicht dazu führen, dass eine akademische Laufbahn immer unrealistischer wird und hoch talentierte Philosoph*innen die Universität aus strukturellen Gründen verlassen. Sie muss *nachhaltig* angelegt sein. Dies bedeutet zum einen, dass der hierarchische Aufbau der Institute verändert werden muss: Einer kleinen Zahl von unbefristeten Professuren darf nicht weiterhin eine große, ja immer größer werdende Zahl von befristeten Mitarbeiter*innenstellen gegenüberstehen. Zum anderen heißt dies auch, dass es Aufstiegsmöglichkeiten geben muss: Wer in Lehre und Forschung hervorragende Arbeit leistet, sollte die Chance haben, an einem Institut befördert zu werden. Damit die wissenschaftliche Qualität gewahrt bleibt, muss freilich jede Beförderung an ein transparentes, klar definiertes Verfahren gebunden sein.

In Abschnitt 2 und 3 sollen zwei Strukturmodelle (*Tenure Track*-Modell und *Lecturer*-Modell) vorgestellt werden, die diesen Anforderungen genügen und eine nachhaltige Nachwuchsförderung ermöglichen. Beide Modelle werden zunächst in ihren Grundzügen beschrieben und dann anhand eines konkreten Beispiels veranschaulicht. Für beide soll auch gezeigt werden, wie sie schrittweise in die Tat umgesetzt werden können. Sie lassen sich innerhalb des gegebenen hochschulrechtlichen Rahmens verwirklichen und

³ Dies sehen in letzter Zeit etliche Autorinnen und Autoren so; vgl. z.B. Menke, Schularick, Baumbach, et al. (2013), Specht, Hof, Tjus, et. al. (2017), Schenk, Vogelmann, Wonka (2017), und Rosefeldt (2017).

erfordern keine Veränderungen der bestehenden Formen von Anstellungsverhältnissen. Im Schlussabschnitt 4 sollen die Vorzüge und Schwierigkeiten sowie die Realisierungsmöglichkeiten beider Modelle noch einmal vergleichend betrachtet werden.

Die Einrichtung unbefristeter Stellen wirft freilich grundsätzliche Fragen auf und könnte zu Einwänden Anlass geben. Vor der Vorstellung der beiden Strukturmodelle sollen daher generelle Bedenken kurz genannt und beantwortet werden:

- *Generationengerechtigkeit:* Je mehr unbefristete Stellen geschaffen und in naher Zukunft besetzt werden, desto weniger freie Stellen gibt es für die nächste Generation von Philosoph*innen.

Erwiderung: Die Einrichtung von unbefristeten Stellen soll sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, sodass sich verschiedene Generationen von Nachwuchswissenschaftlern auf diese Stellen bewerben können. Zudem sollen ausschließlich Institutsstellen für die strukturelle Erneuerung herangezogen werden. Daneben gibt es weitere Stellen (z.B. im Rahmen von Drittmittelprojekten), die immer wieder neu besetzt werden. Schließlich ist zu beachten, dass durch ein Beförderungssystem Personen in unterschiedlichen Lebensabschnitten eine Chance auf eine unbefristete Stelle erhalten. Außerdem werden auch nach der Reform Stellen regelmäßig durch Bewerbungen auf attraktivere Stellen frei. Es gibt somit eine Generationengerechtigkeit für die Angehörigen verschiedener Altersgruppen, nicht nur der jeweils jüngsten.

- *Frühe Selektion:* Wenn es weniger befristete Stellen gibt, müssen viele Philosoph*innen bereits nach der Promotion die Universität verlassen. Es entscheidet sich also schon früh, wer eine akademische Laufbahn einschlagen kann und wer nicht.

Erwiderung: In der Tat werden bereits nach der Promotion die Weichen für die weitere berufliche Entwicklung gestellt. Dies eröffnet aber die Möglichkeit, gegebenenfalls frühzeitig Berufsfelder außerhalb der Universität zu erschließen. Das Risiko, lange an der Universität zu bleiben und letztlich doch arbeitslos zu werden, wird dadurch verringert. Zudem ist erneut zu beachten, dass es neben den Institutsstellen zusätzlich noch drittmittelfinanzierte Stellen gibt, auf die sich alle bewerben können, die nach der Promotion nur vorübergehend an der Universität bleiben möchten.

- *Fehlende Promotionsmöglichkeit:* Es wird für Promovenden keine Institutsstellen mehr geben, auf die sie sich bewerben können.

Erwiderung: Die hier vorgeschlagenen Modelle gehen davon aus, dass Mitarbeiterstellen als Postdoc-Stellen verwendet werden. Sollten in einem Institut Promotionsstellen benötigt werden, können diese Stellen von der Stellenumwandlung ausgenommen werden. Allerdings sollten für die Förderung von Promovenden generell andere Finanzierungsmöglichkeiten gesucht werden (z.B. Stellen in Drittmittelprojekten, Stipendien von Stiftungen, Landesgraduiertenförderung). Promovenden sollten sich ganz auf ihr Dissertationsprojekt konzentrieren können und nicht für Institutsaufgaben eingesetzt werden.

- *Mangelnde Unterstützung der Professor*innen:* Ohne befristet angestellte Mitarbeiter*innen haben Professor*innen keine ausreichende Unterstützung in der Wahr-

nehmung zahlreicher Aufgaben (z.B. Management von Forschungsprojekten, Durchführung von Tagungen, Gremienarbeit).

Erwiderung: Wenn es an den Instituten mehr unbefristet angestellte Mitarbeiter*innen oder Professor*innen gibt, verteilt sich die Last der Institutsarbeit auf mehr Schultern. Es entsteht dann ein echtes Institutsteam, das die Gremienarbeit, die Durchführung von Tagungen und andere Arbeiten als Gemeinschaftsaufgaben wahrnimmt. So besteht die Chance, einen „Institutsgeist“ zu entwickeln und die Abkapselung einzelner Lehrstühle zu vermeiden.

- *Wettbewerbsnachteil der Universitäten:* Wenn es weniger befristete Mitarbeiter*innenstellen gibt, können die Universitäten nicht mehr gut ausgestattete Lehrstühle ausschreiben. So besteht die Gefahr, dass sie für hoch qualifizierte Philosoph*innen nicht mehr attraktiv sind.

Erwiderung: Die Ausstattung eines deutschen Lehrstuhls mit Mitarbeiter*innenstellen stellt im Vergleich zur Situation in anderen Ländern (vor allem im angelsächsischen Raum) eine Ausnahme dar. Sie kann zudem zu einer Belastung werden, weil Professor*innen sich stark um das Personalmanagement kümmern müssen und weniger Zeit für die eigene Lehre und Forschung haben. Schließlich gilt es zu beachten, dass sich die Stellensituation überall in Deutschland ändert, wenn überall mehr unbefristete Stellen geschaffen werden und dadurch auch innerhalb Deutschlands kein Wettbewerbsnachteil entsteht. Deutsche Institute werden dann immer mehr zu Teams von gleichgestellten Professor*innen und können gerade deshalb besonders attraktiv werden.

Da sich generelle Einwände gegen eine strukturelle Neugestaltung der Institute entkräften lassen, soll nun gezeigt werden, wie eine Strukturreform konkret in die Tat umgesetzt werden kann.

2. *Tenure Track*-Modell: Juniorprofessur mit Verstetigungsoption

2.1 Einführung

Zahlreiche der in den letzten Jahren in Deutschland gestarteten Initiativen sehen in der flächendeckenden Etablierung der Juniorprofessur mit *Tenure Track* (auch: *Tenure Track*-Professur) die wirksamste Maßnahme, um mehr Nachwuchswissenschaftler*innen eine dauerhafte akademische Perspektive zu verschaffen. So finanziert das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des 2016 beschlossenen Nachwuchspakts die Einführung von 1000 neuen *Tenure Track*-Professuren im Zeitraum von 2017 bis 2027. Das im Folgenden vorgestellte Modell soll es Philosophie-

Instituten ermöglichen, zusätzlich zu dieser Initiative über die Umwandlung bestehender Institutsstellen (zumeist E13) selbständig *Tenure Track*-Professuren einzurichten.⁴

Die *Tenure Track*-Professur ist ein dem amerikanischen Hochschulsystem entlehnter Stellentyp, auf den sich Nachwuchswissenschaftler*innen in der Regel schon wenige Jahre nach der Promotion bewerben können und der explizit die Option einer dauerhaften Beschäftigung vorsieht. Sie ist nach W1 besoldet, typischerweise verbeamtet und wird in einem transparenten Auswahlverfahren zunächst für sechs Jahre besetzt. Bei Stellenantritt wird eine Zielvereinbarung getroffen, nach deren Maßgabe kurz vor Ablauf der sechs Jahre eine *Tenure*-Evaluation stattfindet. Der Ausgang der Evaluation entscheidet darüber, ob die *Tenure Track*-Professur in eine unbefristete W2-Professur überführt wird.⁵ Um gute Bedingungen für die Erfüllung der Zielvereinbarung zu gewährleisten, ist das Lehrdeputat gegenüber einer regulären Professur während der Bewährungsphase reduziert (vier SWS in den ersten drei Jahren, sechs SWS in den folgenden drei Jahren).

Mit Blick auf die eingangs dargestellte aktuelle Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Philosophie lässt sich relativ leicht erkennen, dass die systematische Überführung befristeter Institutsstellen in *Tenure Track*-Professuren eine attraktive Lösung der beschriebenen Probleme bietet.⁶ Da *Tenure Track*-Professor*innen rechtlich zur Gruppe der Professor*innen gehören, sind sie in Forschung und Lehre gänzlich eigenständig. Mit der Umsetzung dieses Modells würde somit die Anzahl weisungsgebundener, befristeter Arbeitsverhältnisse zugunsten von selbständiger, potenziell dauerhafter Beschäftigung deutlich reduziert. Auch ist aufgrund der klar definierten Bewährungsphase sehr viel früher absehbar, ob eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft realistisch ist, als im Falle der klassischen akademischen Laufbahn.⁷ Da die Option einer permanenten Beschäftigung in Form der Beförderung auf eine reguläre Professur von vornherein vorgesehen ist, ist auch für eine starke positive Arbeitsmotivation ausreichend gesorgt. Gleichzeitig besteht ein Anreiz, sich umfassender in die akademische

⁴ In seiner Zielrichtung entspricht das Modell der von der Jungen Akademie vorgeschlagenen systematischen Überführung von haushaltsfinanzierten Qualifikationsstellen in Professuren; vgl. Menke et al. (2013), auch Specht et. al. (2017). Allerdings beabsichtigen wir mit den folgenden Überlegungen auch und in erster Linie eine konkrete Anleitung für eine solche Überführung zu geben. Außerdem geht es uns spezifisch um die Einrichtung von *Tenure Track*-Professuren zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler*innen in der Philosophie.

⁵ Wir gehen in unserem Modell von einer Verstetigung auf W2-Ebene aus, da diese finanziell deutlich günstiger ist als eine Verstetigung in Form einer W3-Professur.

⁶ Vgl. Menke et al. (2013); Specht et. al. (2017). In diesen beiden Papieren werden zahlreiche Vorteile und Konsequenzen einer systematischen Überführung von befristeten Institutsstellen in Professuren genannt, die wir hier nicht alle aufführen. Wir beschränken uns auf eine kurze Skizze der Lösungen, die eine Umwandlung dieser in *Tenure Track*-Professuren für die eingangs beschriebenen Probleme bietet.

⁷ Vgl. Specht et al. (2017), S. 4.

Kultur des eigenen Instituts einzubringen anstatt ausschließlich das eigene akademische Profil zu optimieren, da die konkrete Aussicht besteht, dort auch in Zukunft weiter wissenschaftlich tätig zu sein. Aufgrund der bestehenden Affinität dieses Stellentyps zum amerikanischen Hochschulsystem und seiner hohen Attraktivität für nationale und internationale Bewerber*innen würden mit der Umsetzung dieses Modells deutsche Philosophie-Institute überdies im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähiger und die Gefahr des Verlustes kompetenter Nachwuchswissenschaftler*innen an ausländische Institute entsprechend verringert.⁸ Insofern die Verstetigung einer *Tenure Track*-Professur an klare Bedingungen und ein standardisiertes Evaluationsverfahren geknüpft ist, ist dieser alternative Karriereweg mit einer längerfristigen, individuellen Lebensplanung deutlich besser vereinbar als die vergleichsweise unsichere klassische Laufbahn. Ähnlich können Institute mit mehr Kontinuität in der Zusammensetzung ihres wissenschaftlichen Personals rechnen, was eine bessere Grundlage für die kontinuierliche Betreuung von Studierenden sowie dauerhafte Kooperationen in der Forschung schafft. Darüber hinaus ginge mit der systematischen Umwandlung von Institutsstellen in *Tenure Track*-Professuren eine erhebliche Veränderung der Verteilung und Art der von Professor*innen traditionell verrichteten Aufgaben einher.⁹ Da sich *Tenure Track*-Professor*innen an den regulär der Professorenschaft zufallenden Tätigkeiten (z.B. in den Bereichen Betreuung von Abschlussarbeiten oder Gremienarbeit) beteiligen, würde sich die aktuell von wenigen Lehrstuhlinhaber*innen übernommene Arbeit auf mehr Schultern verteilen. Zudem würde die gegenwärtig in die Betreuung und Koordination von befristet beschäftigten Lehrstuhlmitarbeiter*innen investierte Arbeit zugunsten neuer Freiräume in der Forschung wegfallen.

2.2 Umsetzung

In der Praxis scheitert die konsequente Umsetzung des *Tenure Track*-Modells oft daran, dass zwar eine W1-Stelle für eine Dauer von sechs Jahren eingerichtet, jedoch im Rahmen der bestehenden Stellenpläne keine Verstetigung auf W2-Ebene in Aussicht gestellt werden kann. So setzt die Einrichtung einer *Tenure Track*-Professur voraus, dass im Stellenplan des betreffenden Instituts eine sogenannte leere W2-„Stellenhülle“ vorhanden ist und zudem ausreichend Mittel zur Verfügung stehen, um diese zu finanzieren. Ist eine Stellenhülle unbesetzt verfügbar, so lässt sich das Modell ohne strukturelle Veränderung der Stellenausstattung des Instituts umsetzen. Nach dem hier vorgestellten Modell würde die Stelle zunächst auf W1-Niveau besetzt und nach erfolgreicher Evaluation

⁸ Vgl. Menke et al. (2013), S. 12; Specht et. al. (2017), S. 5. Die internationale Reputation von Instituten kann im Zuge der Erhöhung der Anzahl von Professuren auch durch eine inhaltlich breitere Aufstellung und/oder mehr inhaltliche Tiefe gesteigert werden.

⁹ Vgl. Menke et al (2013), S. 11; Specht et al. (2017), S. 5, S. 14f.

gemäß ihrer eigentlichen Tariffzuordnung bekleidet. Fehlt eine leere W2-Stellenhülle, so muss die Stellenausstattung zunächst entsprechend ergänzt, d.h. eine zusätzliche Hülle geschaffen werden. In Einzelfällen kann dies dadurch erreicht werden, dass dauerhaft ungenutzte Stellenhüllen von benachbarten Instituten der gleichen Fakultät übernommen werden. Um das *Tenure Track*-Modell flächendeckend an Philosophie-Instituten umzusetzen, wird es allerdings in vielen Fällen unumgänglich sein, gänzlich neue W2-Stellenhüllen zu schaffen und zu deren Finanzierung im Stellenplan des Instituts vorgesehene Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zu verwenden.

Um zu vermeiden, dass durch die Umsetzung dieses Modells gleichzeitig eine hohe Anzahl neuer befristeter Institutsstellen entstehen, ist gleichwohl zu beachten, dass diese nur dann sinnvoll ist, wenn die rechtlichen Rahmenbedingungen der betreffenden Hochschule die Einrichtung von W2-Professuren *ohne Mitarbeiter*innen* zulassen. Im Hinblick auf die eingangs diskutierte Frage der Generationengerechtigkeit erscheint es zudem wichtig, dass sie im Falle von Instituten mit einer großen Anzahl von befristeten Institutsstellen in zeitlicher Staffelung erfolgt.¹⁰

2.3 Modellrechnung am Beispiel eines mittelgroßen Instituts

Eine neue W2-Stellenhülle kann nur unter der Bedingung geschaffen werden, dass im Institutshaushalt grundsätzlich, d.h. auch während einer „Unterbesetzung“ auf W1-Niveau, ausreichend Mittel für alle mit der Tarifgruppen-gemäßen Besetzung der Stelle verbundenen Kosten bereitstehen. Im Folgenden geben wir einen Überblick über diese Kosten und rechnen für ein exemplarisches mittelgroßes Institut modellhaft vor, wie die Umwandlung von Institutsstellen in *Tenure Track*-Professuren finanziell umzusetzen wäre. Im Modellfall wird angenommen, dass das Institut über fünf Institutsstellen (E13) und fünf feste Professuren verfügt.

Zur Ermittlung der „Bruttoarbeitgeberkosten“¹¹ für die einzelnen Stellenkategorien legen wir im Folgenden die Personalmittelsätze der DFG für das Jahr 2018 zugrunde.¹² Die mit einer W2-Professur verbundenen Kosten setzen sich wie folgt zusammen:

¹⁰ Zu konkreten Möglichkeiten einer zeitlichen Staffelung vgl. auch Specht et. al. (2017), S. 9.

¹¹ Die „Bruttoarbeitgeberkosten“ umfassen pauschalisiert neben den jährlichen Bruttoarbeitnehmerkosten (eingeschlossen die Jahressonderzahlung) die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ggf. Beihilfe, zur Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sowie vermögenswirksamen Leistungen. In der folgenden Rechnung für die W2-Stellen ist auch ein Versorgungszuschlag enthalten, obwohl die Versorgungslasten bei Beamten in der Regel nicht vom Arbeitgeber (der Universität), sondern dem Land getragen werden.

¹² Vgl. DFG-Vordruck 60.12 – 01/18; für die Sekretariatsstellen orientieren wir uns am in NRW gezahlten Durchschnittsgehalt.

| | |
|---|-------------------------|
| <i>Posten</i> | <i>W2</i> |
| Bruttoarbeitgeberkosten | 100.100 € ¹³ |
| Fluide Mittel p. a. | 7.000 € |
| Anteil am gepoolten Sekretariat (0.17 x E6) ¹⁴ | 6.400 € |
| Gesamt | 113.500 € |

Bei durchschnittlichen Bruttoarbeitgeberkosten von 69.000 € für eine E13-Stelle ließen sich mit den in unserem Modell-Institut vorhandenen fünf Institutsstellen entsprechend **drei neue W2-Professuren** einrichten:

| | |
|---------------------------|--------------|
| 3 x W2 | 340.500 € |
| 5 x Institutsstelle (E13) | 345.000 € |
| Differenzbetrag | + 4.500 € |

Hinsichtlich des mit den Stellen verbundenen Lehrdeputats ergäbe sich bei gleichzeitiger Neubesetzung aller Stellen innerhalb der ersten drei bzw. sechs Jahre ein Defizit, danach ein Gewinn.

| | Gesamtdeputat | Differenz |
|------------------------------------|---------------|-----------|
| 5 x E13 (E13) à 4 SWS | 20 SWS | |
| 3 x W1 (1.-3. Jahr) à 4 SWS | 12 SWS | - 8 SWS |
| 3 x W1 (4.-6. Jahr) à 6 SWS | 18 SWS | - 2 SWS |
| 3 x W2 (ab dem 7. Jahr) à 9 SWS | 27 SWS | + 7 SWS |

¹³ De facto dürften die Kosten etwas geringer sein, da die DFG nicht zwischen W2 und W3-Stellen unterscheidet. Der Durchschnitt der Jahresbruttogehälter von W2-Stellen in verschiedenen Bundesländern liegt bei etwa 67.500 €. Mit einem Aufschlag von 40% für Beihilfe und Versorgungszuschlag ergäben sich jährliche Gesamtkosten von 94.500 €.

¹⁴ Wir gehen davon aus, dass durchschnittlich drei W2-Professuren eine halbe Sekretariatsstelle (E6) zugeordnet ist.

Wenn die neuen Stellen mit einem gewissen zeitlichen Abstand besetzt werden, kann das Deputatsdefizit zu Beginn vermieden werden. Da die neuen Stellen deutlich länger als W2-Stellen besetzt sein werden (abhängig vom Alter bei Dienstantritt der W1-Stelle etwa 4 bis 5 Mal länger), ist langfristig mit einem Zugewinn an Deputatsstunden zu rechnen, der theoretisch zu einer Verringerung des Deputats von Professuren genutzt werden könnte.

3. Das Lecturer-Modell: Mitarbeiterstellen mit Entfristungsoption

3.1 Einleitung

In Großbritannien können Nachwuchswissenschaftler*innen früh in ihrer Karriere eigenverantwortlich und mit einer planbaren Zukunftsperspektive arbeiten. Der berufliche Aufstieg und die damit verbundenen Leistungsanreize werden dabei nicht mit Hilfe eines *Tenure Track*-Systems, sondern im Rahmen eines Beförderungmodells organisiert. Das Eingangsamt der britischen Hochschullaufbahn ist dabei das des sogenannten *Lecturers A*; Voraussetzung ist i.d.R. die Promotion, zunehmend auch eine Postdoc-Zeit. Lecturer sind, nach einer meist dreijährigen Probezeit, unbefristet beschäftigt. Vier Jahre später erfolgt in der Regel eine Beförderung zum sogenannten *Lecturer B*. Lecturer können (müssen aber nicht) zum *Senior Lecturer* (mit höherem Gehalt) befördert werden. Senior Lecturer können bei besonderen Leistungen zum *Reader* (in jüngerer Zeit auch als „Associate Professor“ bezeichnet) befördert werden. Eine Gehaltssteigerung ist damit nicht verbunden, wohl aber meistens ein geringeres Lehrdeputat. Der Status entspricht weitgehend dem eines Professors. Die genannten Stellenkategorien unterscheiden sich kaum in den Funktionen in Forschung und Lehre (teilweise aber in der universitären Selbstverwaltung – dennoch kann auch die Institutsleitung von einem Lecturer übernommen werden).¹⁵ Was die Personalstruktur an typischen britischen Departments betrifft, so sind etwa ein Viertel des Personals dort Professoren, ein weiteres Viertel Senior Lecturer und Reader. Lecturer machen etwa die Hälfte des Personals aus.¹⁶

Im Folgenden soll untersucht werden, ob sich ein solches System auf der Basis der in Deutschland etablierten Mitarbeiter*innen- und akademischen Ratsstellen simulieren ließe und welche Vor- und Nachteile das hätte.

3.2 Umsetzung

Im deutschen Hochschulrecht gibt es keine direkte Entsprechung zu den verschiedenen Stellenkategorien des britischen Lecturer-Systems. Wer mit diesem System sympathisiert, muss deswegen versuchen, im Rahmen des deutschen Besoldungssystems einen Karriereweg zu simulieren, der dem der englischen Lecturer vergleichbar ist und dabei

¹⁵ Vgl. Kreckel (2008), S. 130f.

¹⁶ Vgl. Kreckel (2008), S. 144.

die wesentlichen Vorzüge dieses Modells garantiert: die Entfristungsperspektive, die Eigenständigkeit der akademischen Arbeit und die Option der Beförderung. Dies ist prinzipiell möglich, wenn man bereit ist, sich von bestimmten Üblichkeiten des deutschen Umgangs mit Mitarbeiterstellen zu verabschieden.¹⁷ (Die folgenden Ausführungen sind am Angestelltensystem orientiert. In Bundesländern, in denen Wissenschaftler*innen noch auf Beamtenstellen unterhalb der Professur eingestellt werden, kann das Modell ggf. auch mit Hilfe von akademischen Rats- und Oberratsstellen realisiert werden.) Entfristete Stellen, die weisungsunabhängige akademische Arbeit erlauben und Beförderungsperspektiven bieten, können auch die anderen eingangs genannten Probleme des bestehenden Systems lösen oder zumindest abmildern. Es liegt auf der Hand, dass ein besseres Arbeitsklima und eine höhere Identifikation mit dem Institut durch entfristete Stellen mit Beförderungsperspektiven ermöglicht werden. Diese Stellen wären offensichtlich auch international wettbewerbsfähiger und würden auch die Attraktivität der akademischen Karriere insgesamt erhöhen. Auch wenn eine gewisse Fluktuation wegen der Wegbewerbung auf Professorenstellen erhalten bliebe, würde durch die Einrichtung entfristeter Stellen mit einer Beförderungsmöglichkeit die Stabilität des Personals deutlich erhöht. Schließlich könnten die administrativen Aufgaben und Betreuungsfunktionen auf deutlich mehr Schultern verteilt werden. Doch wie können die drei wesentlichen Merkmale des Lecturer-Systems im Rahmen des deutschen Besoldungssystems konkret gewährleistet werden?

Entfristung: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen können prinzipiell unbefristet angestellt werden. De facto wird von dieser Option im Moment meistens nur dann Gebrauch gemacht, wenn die Stelleninhaber*innen entweder überdurchschnittlich stark in der Verwaltung mitarbeiten oder aber primär für die Lehre angestellt sind (Lehrkraft für besondere Aufgaben). Beide Optionen scheiden als Äquivalent zum englischen Lecturer-Modell aus. Sie sind zudem insofern problematisch, als sie ein Zwei-Klassen-System innerhalb des philosophischen Nachwuchses etablieren würden, da eine hohe Belastung in Verwaltung und Lehre bereits zu Beginn der akademischen Laufbahn die für die Weiterqualifikation notwendige eigene wissenschaftliche Arbeit stark einschränkt. Es sollte deswegen das Ziel sein, Mitarbeiter*innenstellen mit Entfristungsoption (MMEs) zu schaffen, deren Aufgabenprofil dem von Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen oder Juniorprofessor*innen gleicht. Zu einem späteren Zeitpunkt der akademischen Karriere kann dann der Lehr- und Verwaltungsanteil der Aufgaben auf das Maß erhöht werden, das auch bei einer Berufung auf eine unbefristete Professur zu erwarten wäre. Ob dieses Ziel erreicht werden kann, liegt an den gesetzlichen Vorschriften der verschiedenen Bundesländer, den Praktiken der einzelnen Universitäten und dem eigenen Geschick beim Verhandeln mit den Personalabteilungen. In manchen Bundesländern ist die Entfristung einer Mitarbeiterstelle z.B. an die Wahrnehmung einer „Daueraufga-

¹⁷ Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft unterstützt in verschiedenen Positionspapieren die Schaffung von Stellen mit Entfristungsoption unterhalb der Professur (vgl. GEW (2012), S. 5 f., und GEW (2017)) und kann bei der konkreten Umsetzung des Modells an einem Institut Hilfestellung leisten.

be“ geknüpft, wobei eigenständige Lehre und Forschung nicht als eine solche verstanden wird. In diesem Fall ist es ratsam, sich zu überlegen, ob man Daueraufgaben definieren kann, die forschungsnah genug sind, um Raum für die weitere fachliche Qualifikation zu lassen. Man kann sich dabei in der Regel vom Personalrat beraten lassen.

Universitätspolitisch sollte man darauf hinwirken, dass die Bundesländer in ihren Mitarbeiterverordnungen und die Universitäten in ihren Konzepten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Personalentwicklung die Option von unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit einem ausgewogenen Aufgabenmix aus eigenständiger wissenschaftlicher Forschung, eigenständiger Lehre und akademischer Selbstverwaltung explizit vorsehen.

Eigenständigkeit: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen arbeiten in der Regel weisungsgebunden, wobei Weisungsberechtigte wissenschaftliche Einrichtungen wie Institute oder Fakultäten oder einzelne Professor*innen sein können. Wenn die Stellen der wissenschaftlichen Qualifikation, d.h. z.B. der Vorbereitung auf eine Habilitation dienen, muss den Inhaber*innen zwar ein ausreichender Teil ihrer Arbeitszeit (in der Regel: ein Drittel) für eigenständige wissenschaftliche Arbeit eingeräumt werden, Qualifikationsstellen sind aber prinzipiell befristet. Allerdings ist es rechtlich durchaus vorgesehen, auch unbefristet beschäftigten Mitarbeiter*innen eigenständige und selbstverantwortete Lehre und Forschung zu ermöglichen. Dazu muss ihnen explizit die „selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre“ übertragen werden (in der Regel durch Antrag bei der zuständigen Fakultät). In § 53 des Hochschulrahmengesetzes ist diese Option ausdrücklich vorgesehen. Entsprechende Regelungen finden sich in allen Landeshochschulgesetzen.

Um dem Aufgabenprofil eines Lecturers nahe zu kommen, sollten die MMEs nicht einzelnen Professorinnen oder Professoren zugewiesen sein, sondern ein eigenes Aufgabenprofil haben, am besten sogar eine eigene Denomination. Zudem sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden, dass die Stelleninhaber*innen tatsächlich eigenständig und auf Augenhöhe mit den anderen unbefristet beschäftigten Institutsmitgliedern forschen und lehren. Da die Laufzeiten der Stellen von denen einzelner Professor*innen abgekoppelt sind und ihre Besetzung deswegen die Interessen des gesamten Instituts betrifft, darf die Entscheidung über die Auswahl der Kandidat*innen nicht in der Hand von Einzelpersonen liegen, sondern sollte durch eine Auswahlkommission getroffen werden und nach Möglichkeit auch das Einholen externer Gutachten involvieren. Das Verfahren zur Besetzung der Stellen sollte sich an dem zur Besetzung von Juniorprofessuren orientieren und einen fairen und transparenten Wettbewerb unter den Bewerber*innen garantieren.

Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen können sich darüber hinaus habilitieren und so den Status von Hochschullehrer*innen erwerben, der ihnen weitere Rechte, z.B. in der Verwaltung, bei der Betreuung von Abschlussarbeiten und in Prüfungskommissionen, verschafft.

Beförderung: Die Staffelung der Tarife E13, E 14 und E15 macht es prinzipiell möglich, innerhalb der Laufbahn von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Beförderungen vorzunehmen, die an besondere Leistungen in Forschung und Lehre geknüpft sind. Ob sich solche Beförderungen de facto realisieren lassen, hängt sowohl von der finanziellen Situation und der Personalpolitik der betroffenen Universitäten ab als auch davon, ob die Stellenpläne der betroffenen Institutionen flexibel genug sind, um solche Tarifwechsel zuzulassen.

Im Folgenden ist ein paradigmatischer Karriereweg auf einer Mitarbeiter*innenstelle mit Entfristungsoption (MME) skizziert. Ob über die inhaltliche Entwicklung der Stelle (Entfristung, Steigerung des Lehrdeputats) hinaus eine Beförderung auf E14- und E15-Stellen möglich ist und wie diese arbeitsrechtlich genau umgesetzt werden kann, wird von der finanziellen Situation und der Personalpolitik an den jeweiligen Universitäten abhängen.

(i) Auf MMEs können sich Nachwuchswissenschaftler*innen unmittelbar nach Abschluss der Promotion oder aber im Anschluss an eine Postdoc-Phase bewerben. Letztere kann z.B. durch Drittmittel oder Stipendien finanziert sein oder aber durch Haushaltsstellen ohne Entfristungsperspektive ermöglicht werden.

(ii) Nachwuchswissenschaftler*innen werden auf MMEs zuerst für drei Jahre befristet eingestellt. Das Lehrdeputat beträgt in dieser Zeit vier SWS, und den Mitarbeiter*innen steht mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für eigene wissenschaftliche Forschung zur Verfügung. Die Bezahlung erfolgt nach E13. Wird diese Probezeit erfolgreich absolviert, wird die Entfristung der Stelle angeboten. Der Übergang von der befristeten zur unbefristeten Stelle kann so organisiert sein, dass im Arbeitsvertrag der befristeten Stelle Zielvorgaben formuliert sind (bestimmte Publikationserfolge, Drittmittelinwerbungen, Lehrerfolge), bei deren Erfüllung die Entfristung automatisch erfolgt.

(iii) Die entfristete MME hat nominell ein Deputat von acht bis zehn SWS. Dieses Deputat wird in den ersten drei Jahren auf sechs SWS reduziert, sodass die Lehrbelastung der von Juniorprofessor*innen nach der Zwischenevaluation zu vergleichen ist. Nach diesen drei Jahren wird neben dem nun vollen Lehrdeputat eine vermehrte Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung erwartet. Die Höhe des Lehrdeputats kann in Anhängigkeit von den Bedürfnissen der Institute und den Forschungsleistungen der Stelleninhaber*innen variiert werden. Wenn möglich sollte ab der Entfristung nach Tarif E14 bezahlt werden. Ist das nicht – oder zumindest zu Beginn der Stelle noch nicht – möglich, sollten sich die Stelleninhaber*innen auf der Grundlage von besonderen Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung auf eine Höherstufung in den Tarif E14 bewerben können.

(iv) Die Inhaber*innen von entfristeten MMEs können sich habilitieren und ggf. zudem den Status außerplanmäßiger Professor*innen erwerben. Gelingt ihnen das, sollten Sie im Tarif E15 beschäftigt werden und in puncto Lehrdeputat und Aufgaben den Inhabern gewöhnlicher W-Stellen gleichgestellt werden. Durch die Habilitation wird auch die

Übernahme von Verwaltungstätigkeiten möglich, die eine Zugehörigkeit zur Statusgruppe der Professor*innen voraussetzen.

(v) Natürlich können sich Inhaber*innen von entfristeten MMEs bei ausreichender Qualifikation auf Professuren an anderen Instituten bewerben. Durch die höhere Attraktivität von W2- und W3-Stellen (höheres Gehalt, Verbeamtung) bleiben also auch nach der letzten Beförderungsstufe Leistungsanreize bestehen.

3.3 Modellrechnung am Beispiel eines mittelgroßen Instituts

MMEs werden mit zunehmender Laufzeit für die Universitäten teurer als befristete Mitarbeiterstellen. Zusätzliche Kosten bei einer Umstellung nach dem Vorbild eines britischen Beförderungsmodells entstehen zum Teil durch die höhere Einstufung der Stellen (E14 bzw. E15), vor allem aber durch die höheren Erfahrungsstufen. Wie viele MMEs kann sich ein Institut leisten, ohne dass dazu der Finanzbedarf steigen muss?

Die folgende Beispielrechnung basiert wieder auf dem schon oben genannten Beispieinstitut mit fünf Professuren und fünf Mitarbeiterstellen (Vollzeitäquivalente; angesetzt sind im Folgenden Mitarbeiterstellen (E13)). Da die DFG-Personalmittelsätze nicht die Erhöhung der Kosten für Angestelltenstellen mit zunehmendem Dienstalter berücksichtigt, orientieren wir uns diesmal an den durchschnittlich in NRW im Jahr 2017 gezahlten (Arbeitnehmer-)Bruttogehältern.¹⁸ Das Ergebnis: Aus den für gegenwärtig fünf Mitarbeiterstellen aufgewandten Personalmitteln ließen sich (mit einem Fehlbetrag von 20.000-30.000 Euro pro Jahr) vier MMEs bezahlen.

Setzt man eine typische Einstufung der MME auf Stufe 3 voraus (also mit drei Jahren Berufserfahrung während der Promotions- oder Postdoc-Zeit), betragen die benötigten Personalmittel zunächst nur EUR 52,400. Bei einer langfristigen Besetzung von Stellen mit Entfristungsoption fällt allerdings die Zeit auf den Stufen 3 und 4 (für drei bzw. vier Jahre) kaum ins Gewicht. Die Ersparnis liegt, wie die folgende Überschlagsrechnung zeigt, etwa bei einem Jahresgehalt der Stelle auf Stufe 5 – diese verteilt sich auf die gesamte Laufzeit der Stelle (bei einer Einstellung im Alter von ca. 30 Jahren also über ca. 36 Jahre).

Die Brutto-**Jahreseinkommen** (mit Sonderzahlung) betragen in NRW 2017 (alle Angaben in Tsd. EUR):

¹⁸ Für die Bruttoarbeitgeberkosten wären wiederum die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen sowie zur Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen (vgl. oben, Anmerkung 11). Darauf kann hier verzichtet werden, da es für die gegenwärtigen Zwecke nur auf die prozentuale Steigerung der Kosten durch den Wechsel von E13- in E14- oder E15-Stellen ankommt.

| Tarif | Erfahrungsstufe 3 | Erfahrungsstufe 4 | Erfahrungsstufe 5 |
|-------|-------------------|-------------------|-------------------|
| E13 | 52,4 | 57,6 | 64,7 |
| E14 | 56,4 | 61,0 | 68,1 |
| E15 | 61,0 | 68,7 | 74,6 |

Die Differenz (Ersparnis) bei einer zunächst auf der Erfahrungsstufe 3 besetzten Stelle gegenüber einer durchgängig auf Erfahrungsstufe 5 besetzten Stelle betrüge z.B. für die Entgeltgruppe E13 zunächst auf Stufe E13/3 für 3 Jahre jährlich 12,300 Euro (64,700 Euro – 52,400 Euro), sodann vier Jahre auf Stufe E13/4 jährlich 7,100 Euro. Über die gesamte Laufzeit betrüge die Differenz damit $3 * 12,300 \text{ Euro} + 4 * 7,100 \text{ Euro} = 65,300 \text{ Euro}$. Entsprechend ergibt sich eine Differenz von 63,500 Euro für eine E14-Stelle und eine Differenz von 63,500 Euro für eine E15-Stelle.

Die Personalmittel für **fünf Mitarbeiterstellen (E13)** betragen jährlich **ca. 270,000 Euro** (55,000 Euro pro Stelle). Mit diesen Personalmitteln ließen sich **vier MME** besetzen. Wie hoch der Finanzbedarf genau ist, hängt davon ab, wie viele Stellen jeweils in welchem Tarif besetzt sind. Im Folgenden sind exemplarisch drei verschiedene Varianten berechnet:

Variante 1. Zwei Stellen E14, zwei Stellen E15. Gesamtkosten **ca. 285,400. EUR.**

Variante 2. Eine Stelle E13, zwei Stellen E14, eine Stelle E15. Gesamtkosten **ca. 275,500 EUR.**

Variante 3. Zwei Stellen E13, eine Stelle E14, eine Stelle E15. Gesamtkosten **ca. 272,100 EUR.**

4. Vorteile der beiden Modelle und mögliche Schwierigkeiten bei ihrer Umsetzung

Die folgende Tabelle zeigt, wie und in welchem Umfang die Ziele einer nachhaltigen Nachwuchsförderung mit Hilfe der beiden vorgestellten Modelle erreicht werden können.

| Ziel | Juniorprofessur mit Tenure Track | Entfristete Mitarbeiterstelle (MME) |
|--|--|---|
| Frühere Entscheidung über Entfristung von Arbeitsverträgen zur besseren Lebens- und Familienplanung | ☆☆☆ Entfristete Professur im frühesten Fall bereits sechs Jahre nach der Promotion möglich | ☆☆☆ Entfristete Mitarbeiterstelle im frühesten Fall bereits drei Jahre nach der Promotion möglich |
| Schaffung von Beförderungsmöglichkeiten und Leistungsanreizen für effektivere und kontinuierliche Zusammenarbeit an Instituten | ☆☆☆ Beförderung von W1 auf W2 möglich durch Nutzung vorhandener bzw. Schaffung neuer W2-Stellenhüllen durch Umwandlung von Mitarbeiterstellen | ☆☆ Beförderung von E13 auf E15 und zur Apl.-Professur möglich Keine Beförderung zur regulären Professur möglich |

| | | |
|---|--|--|
| Sicherung der Weisungsunabhängigkeit in Lehre und Forschung | ☆☆☆ Gesichert durch rechtliche Rahmenbedingungen von W1- und W2-Stellen | ☆☆ Gesondert zu beantragen und zu begründen Zur Stärkung der Weisungsunabhängigkeit sind entfristete Mitarbeiterstellen dem Institut und nicht einzelnen Lehrstühlen zuzuordnen |
| Gleichmäßigere Verteilung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung | ☆☆ Erreicht durch zusätzliche Schaffung von Professuren mit Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung Kurzfristig geringfügige Reduktion des Gesamtlehrdeputats während der W1-Phase möglich | ☆☆ Erreicht durch Schaffung entfristeter Mitarbeiterstellen mit Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung Aufgabenprofil entfristeter Mitarbeiterstellen entspricht dem von Professuren trotz Unterschiede in Besoldung und Status |
| Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit | ☆☆ Erreicht durch attraktivere Berufsperspektiven und Annäherung an Departmentstruktur Nachteile durch Wegfall von Lehrstuhl-eigenen Mitarbeiterstellen kann ggf. durch leichte Reduktion des Lehrdeputats der Lehrstuhlinhaber*innen kompensiert werden | ☆ Teilweise erreicht durch bessere Zukunftsperspektiven und Annäherung an Departmentstruktur Attraktivität der entfristeten Mitarbeiterstellen begrenzt, da keine Beförderung auf Professuren möglich ist |

Die Tabelle macht deutlich, dass das *Tenure Track*-Modell den Zielen einer nachhaltigen Nachwuchsförderung insgesamt besser entspricht. Das liegt daran, dass das deutsche Hochschulrecht keine Lecturer-Stellen kennt und bei der Simulation des Lecturer-Systems auf der Grundlage von entfristeten Mitarbeiter*innen-Stellen der klare rechtliche Rahmen durch Selbstverpflichtungen der jeweiligen Institute ersetzt werden muss. Es besteht deswegen eine gewisse Gefahr, dass die Stellen entweder doch einen zu hohen Lehr- oder Verwaltungsanteil haben, auf ihnen doch nicht wirklich weisungsunabhängig gearbeitet werden kann oder dass die Verfahren zu ihrer Besetzung doch nicht wirklich kompetitiv und transparent verlaufen, sondern zur Verstetigung hauseigener Kandidat*innen genutzt werden. Um das zu verhindern, ist viel guter Wille und Selbstdisziplin der Institute erforderlich.

Auf der anderen Seite hat das Lecturer-Modell deutliche Vorteile, wenn es darum geht, nachhaltige Nachwuchsstellen relativ schnell, ohne größere Eingriffe in die Personalstruktur der jeweiligen Universität sowie schrittweise und unter Umständen auch nur punktuell zu schaffen. Das liegt daran, dass die simulierten Lecturer-Stellen zu Beginn

1:1 aus bereits bestehenden Mitarbeiter*innen-Stellen gewonnen werden können.¹⁹ Dagegen erfordert die Einrichtung von *Tenure Track*-Professuren an einem Institut grundlegende strukturelle Änderungen – jedenfalls dann, wenn sie wirklich zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses führen soll.

Nicht nachhaltig wäre ein Vorgehen, bei dem einfach bestehende volle Professuren als Juniorprofessuren mit *Tenure Track* ausgeschrieben werden. So schön diese Option für diejenigen ist, die die betreffenden Stellen bekommen, sie löst das grundsätzliche Problem des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht, sondern verschärft es nur: Zum einen würde die hohe Anzahl an befristeten Mitarbeiterstellen nicht reduziert; zum anderen befänden sich diejenigen, die sich auf diesen Mitarbeiterstellen qualifizieren, in einer nun noch schlechteren Situation, weil sie sich auf die in Juniorprofessuren umgewidmeten ehemaligen Vollprofessuren nicht mehr bewerben können.

Auf nachhaltige Weise kann das *Tenure Track*-Modell nur dann umgesetzt werden, wenn die neuen *Tenure Track*-Professuren durch Umwidmung von Mitteln finanziert werden, die bislang für Mitarbeiter*innen-Stellen und zur Finanzierung von Habilitationen genutzt wurden. Dazu muss allerdings der Stellenplan des betroffenen Instituts geändert werden, ein Verfahren, dem nicht nur das Institut, sondern auch die Fakultät, der Senat, die Universitätsleitung und unter Umständen auch die zuständigen Ministerien zustimmen müssen. Schließlich werden neue Professuren geschaffen, mit denen als Beamtenstellen andere Versorgungsansprüche verbunden sind, und es werden Stellen abgeschafft, die bisher – zumindest auf dem Papier – der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen sollten.

Die eingangs beschriebenen Probleme befristeter Mittelbaustellen in der Philosophie machen deutlich, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Dieses Positionspapier hat zwei Modelle vorgestellt und konkret durchgerechnet, mit denen sich diese Probleme an Philosophischen Instituten nachhaltig lösen lassen, ohne dass dafür generelle Hochschulpolitische Reformen erforderlich sind. Welches Modell sich wie vor Ort am besten realisieren lässt, hängt sicher von den konkreten Gegebenheiten und der Flexibilität der Hochschulleitungen ab. Aber beide Modelle sind im Prinzip umsetzbar. Dieses Papier möchte einen Diskussionsprozess an den Philosophischen Instituten und mit den zuständigen Universitätsgremien in Gang setzen, der viel Engagement verlangt, sich aber zweifellos lohnt. Die genannten Argumente, Vorschläge und Modellrechnungen mögen dazu als Anregung dienen.

¹⁹ Ein Modell, das die Vorteile der beiden Modelle vereint, könnte darin bestehen, dass der Gesetzgeber die rechtliche Möglichkeit schafft, W1-Professuren nach der Entfristung in der gleichen Besoldungsstufe weiterlaufen zu lassen (vgl. dazu Rosefeldt 2017).

5. Zitierte und weiterführende Literatur

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hrsg. (2012). *Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft – Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. Frankfurt a. M.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hrsg. (2017). *Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten – Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW*. Frankfurt a. M.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst, Hrsg. (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst*. Bielefeld.
Link: <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>.
- Kreckel, R., Hrsg. (2008). *Zwischen Promotion und Professur*. Leipzig.
- Menke, C., Schularick, M., Baumbach, S. et al. (2013). *Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie*.
Link: https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Personalstruktur_2013.pdf.
- Möhlmann, S. (2017). Die Verleihung der außerplanmäßigen Professur. *Forschung & Lehre* 24.10, 892—894.
- Rosefeldt, T. (2017). Gerechte Arbeitsverhältnisse an der Universität. In: *Wenn ich mir etwas wünschen dürfte: Intellektuelle zur Bundestagswahl 2017*; hg. von J. Helfer, M. Meyer und K. Wettig, S. 43–52.
- Schenk, A., Vogelmann, F., Wonka, A. (2017). Jenseits der Infantilisierung. Plädoyer für einen Personalstrukturwandel an deutschen Universitäten, In: *Berliner Debatte Initial* 28/1, S. 146–154.
- Specht, J., Hof, C., Tjus, J. et. al. (2017). *Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie*.
Link:
https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf.
- Wirth, A. (2017). Schlechte Lage stabilisiert sich. Der Stellenmarkt für Professuren und Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Lehre & Forschung* 24.12, 1064–1067.