

Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft Eine Längsschnittanalyse Ergebnisse einer von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Expertise Teilstudie „Personalentwicklung an Hochschulen in Deutschland“

Von Dr. Anne K. Krüger (Humboldt-Universität zu Berlin/Berlin-
Brandenburgische Akademie der Wissenschaften) unter
Mitarbeit von Jan Cloppenburg



Politischer Kontext

Am 16. Juni 2016 wurde von Bund und Ländern das gemeinsame „Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (TT-Programm) beschlossen, um die Anzahl der Professuren dauerhaft zu erhöhen. Nachfolgend wurden in zwei Bewilligungsrunden 75 Universitäten und gleichgestellten Hochschulen¹ insgesamt 1000 Professuren genehmigt. Davon entfielen 2017 in der ersten Bewilligungsrunde 468 Professuren auf 34 Hochschulen und 2019 in der zweiten Runde 532 Professuren auf 57 Hochschulen. Eine Tenure-Track-Professur sieht nach erfolgreicher Bewährungsphase den unmittelbaren Übergang in eine unbefristete Professur vor. Dadurch sollen insbesondere Wissenschaftler*innen in einem frühen Karrierestadium gefördert werden. Mit der gezielten Einrichtung von TT-Professuren soll erreicht werden, die Tenure-Track-Professur als eigenständigen Karriereweg zu etablieren und die Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ zu verbessern. Als eine zentrale Bewerbungsvoraussetzung mussten die Hochschulen ein Personalentwicklungskonzept für das gesamte wissenschaftliche Personal vorlegen.

Untersuchungsdesign der Teilstudie

Ziel der Teilstudie war es zu untersuchen, wie Hochschulen in ihren Personalentwicklungskonzepten mit der Forderung nach einer Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz von Karrierewegen umgegangen sind. Die Untersuchung basierte auf den Personalentwicklungskonzepten jener Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, die sich erfolgreich im TT-Programm beworben haben. Dazu konnten von 43 der 75 erfolgreichen Hochschulen Personalentwicklungskonzepte, die seit der Veröffentlichung der Ausschreibung im Juni 2016 verfasst worden waren, von den Websites sowie durch Anfragen per Email erhoben werden. Insgesamt waren die Konzepte mehrheitlich nicht öffentlich zugänglich. Zudem gab es auch Absagen von Hochschulen, die ihre Konzepte grundsätzlich nicht der (Hochschul-)Öffentlichkeit zugänglich machen wollen.

Die folgenden Ergebnisse stützen sich auf eine qualitative Analyse dieser Personalentwicklungskonzepte, die eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung im TT-Programm bildeten. Um empirisch gesicherte Aussagen über die Umsetzung und Wirkung der Personalentwicklungskonzepte und damit auch über den angestrebten „Kulturwandel“ des TT-Programms insgesamt treffen zu können, bedarf es jedoch dringend weiterer Forschung vor Ort an den Hochschulen.

1 Als „gleichgestellte Hochschulen“, die neben den Universitäten antragsberechtigt sind, gelten laut Definition des Statistischen Bundesamts Pädagogische, Theologische und Kunst- und Musikhochschulen mit Promotionsrecht. Im Folgenden wird von Hochschulen gesprochen.

Ergebnisse

Die Analyse der Konzepte zeigt ein wachsendes Bewusstsein der Hochschulen darüber, dass auch Wissenschaftler*innen, die bereits seit langem in der Wissenschaft tätig sind, dort oftmals nicht dauerhaft verbleiben können. Ob dies jedoch als Problem oder als Notwendigkeit des Wissenschaftssystems wahrgenommen wird, unterscheidet sich je nach Konzept. Dennoch lassen sich einige übergreifende Tendenzen sowie einige beachtenswerte Ausnahmen identifizieren:

Planbarkeit und Transparenz vor allem durch individuelle Karriereberatung und nicht durch Personalstrukturentwicklung

Personalentwicklung wird in allen Konzepten als individuelle Förderung durch soft skill- und Karriereberatungskurse definiert, die dazu dienen sollen, die persönlichen Fähigkeiten und damit die eigenen Chancen in der Wissenschaft zu erhöhen. In einigen Konzepten wird aber auch angestrebt, hierdurch die Eigenverantwortung der Wissenschaftler*innen für ihre individuelle Karriere zu erhöhen und sowohl Promovierenden als auch Postdoktorand*innen und Juniorprofessor*innen Optionen jenseits der Wissenschaft aufzuzeigen. Die Funktion der Karriereberater*innen wird dabei oftmals in Form von Personalgesprächen an die vorgesetzten Professor*innen delegiert.

In einigen Konzepten wird Personalentwicklung jedoch zusätzlich auch als strukturelle Organisationsentwicklung diskutiert. In einigen wenigen Konzepten werden dazu konkrete Überlegungen zu einer Weiterentwicklung der Personalstruktur und damit einhergehender Karrierewege auch neben der Professur formuliert.

Dauerstellen thematisiert, aber kaum konzeptualisiert

Die Notwendigkeit der Einrichtung von mehr Dauerstellen wird vielfach betont. Konkrete Überlegungen dazu, durch Dauerstellenkonzepte für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement mehr Planbarkeit und Transparenz für wissenschaftliche Karrierewege herzustellen, sind dagegen wesentlich weniger vertreten.

Nur in wenigen Konzepten finden sich dazu Vorschläge, die neue entfristete Personalkategorien oder Tenure-Track-Verfahren auch neben der Professur vorsehen.

Personalentwicklung für den außerwissenschaftlichen Bereich

Befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen sollen nicht nur für eine Karriere in der Wissenschaft, sondern auch in Wirtschaft und Gesellschaft motiviert werden. Adressiert werden dabei vielfach nicht allein Promovierende, die sich in der ersten Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung befinden, sondern alle befristet Beschäftigten einschließlich

Juniorprofessor*innen. Eine Karriere außerhalb der Wissenschaft wird auch noch für Personal in Erwägung gezogen, das bereits seit vielen Jahren in der Wissenschaft arbeitet, und als Lösung für die fehlende Perspektive im Wissenschaftssystem betrachtet.

In einigen wenigen Konzepten wird jedoch auch der dadurch entstehende permanente Wissensabfluss thematisiert. In diesen Konzepten kommt das Interesse der Hochschulen zum Ausdruck, dem kontinuierlichen Abfluss von Organisationswissen und hochqualifiziertem Personal durch mehr Dauerstellen für Daueraufgaben entgegenzuwirken.

Vertragslängen von Qualifizierungsverträgen bleiben unter den Möglichkeiten des WissZeitVG

Mehr Planbarkeit und Transparenz für Qualifizierungsstellen soll in nahezu allen Konzepten durch längere Vertragslaufzeiten geschaffen werden, die entweder der wissenschaftlichen Qualifizierung oder zumindest der bewilligten Projektlaufzeit entsprechen. Damit orientieren sich die Konzepte an den bereits bestehenden Regelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Sie bleiben jedoch mehrheitlich hinter der möglichen Höchstbefristungsdauer für Haushaltsstellen zurück. Statt angemessene Qualifizierungszeiten für Promotionen und Habilitationen zu definieren, werden in einigen Konzepten weitere Qualifizierungstatbestände bestimmt, die eine Befristung nach WissZeitVG überhaupt erst ermöglichen.

In einigen wenigen Konzepten werden jedoch Möglichkeiten thematisiert, wie für Drittmittelstellen mehr Planbarkeit z. B. durch Drittmittelfonds und Überbrückungsverträge geschaffen werden kann.

Keine verbindliche Gewährung der familien- oder behindertenpolitischen Komponente

Längere Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten sollen eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Eltern und von Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit ermöglichen. Jedoch werden die familienpolitische Komponente des WissZeitVG, durch die bei der Betreuung von im eigenen Haushalt lebenden Kindern eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um jeweils zwei Jahre pro Kind möglich wird, und die behindertenpolitische Komponente, durch die bei Behinderung und chronischer Krankheit ebenfalls eine zweijährige Verlängerung über die Höchstbefristungsdauer hinaus möglich wird, kaum erwähnt und nahezu in keinem Konzept verbindlich gewährt.

In einigen wenigen Konzepten wird jedoch von der Möglichkeit gesprochen, auch für Drittmittelbeschäftigte analog zu Haushaltsstellen Verträge um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit zu verlängern.

Chancengerechtigkeit überall als Ziel verankert, aber unterschiedlich mit Maßnahmen unterlegt

In allen Konzepten werden Maßnahmen thematisiert, durch die mehr Chancengerechtigkeit geschaffen werden soll. Chancengerechtigkeit wird dabei in Bezug auf Gleichstellung, Diversität und/oder Inklusion thematisiert. Es lassen sich jedoch große Unterschiede zwischen den Konzepten feststellen, erstens wie konkret diese Ziele mit spezifischen Maßnahmen unterlegt werden, ob es sich zweitens um die gezielte (Weiter-)Qualifizierung von bestimmten Personengruppen handelt, die dadurch jeweils *individuell* ihre Kompetenzen verbessern und Chancen erhöhen können sollen, oder ob es um *strukturelle* Maßnahmen geht, die auf eine Veränderung der Organisation insgesamt abzielen, und drittens in Bezug auf die Anzahl und inhaltliche Beschreibung der jeweiligen Maßnahmen je nachdem, welche Gruppe angesprochen wird. Während vor allem die Gleichstellung von Männern und Frauen, aber auch die Gleichstellung von Eltern angesprochen und mit Maßnahmen unterlegt wird, werden nur vergleichsweise wenige Maßnahmen in Bezug auf die Verbesserung von Diversität und Inklusion genannt.

In etwas mehr als der Hälfte der Konzepte wird neben individuellen Maßnahmen wie z.B. Coaching und Mentoring auch eine strukturelle Erhöhung des Anteils von Frauen vor allem in Führungspositionen angestrebt. In einigen wenigen Konzepten werden dazu auch konkrete Anteile in unterschiedlichen Stellenkategorien benannt.

Die Teilstudie von Dr. Anne K. Krüger ist bereits jetzt vorab auf der Website der Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften verfügbar:

https://www.bbaw.de/files-bbaw/mitarbeiterinhalte/krueger/Krueger_Personalentwicklung_Nov_2020.pdf

Die vollständige Expertise wird demnächst als Band 127 in der Reihe „GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung“ beim Verlag wbv Media, Bielefeld, erscheinen und im Buchhandel sowie kostenlos im open access verfügbar sein:

<https://www.wbv.de/hochschule/buchreihen/gew-materialien.html>