

UNIVERSITÄT DEMOKRATISCH GESTALTEN

VOM INSTITUT ZUM DEPARTMENT

Das bisherige Lehrstuhlprinzip ist nicht mehr zeitgemäß und trifft jenseits von Deutschland auf Unverständnis: Lehrstühle machen langfristige Personalentwicklungen unmöglich, da Entwicklungspfade nicht organisiert werden können. Kleine ‚Königreiche‘ professoraler Hierarchien und Abhängigkeiten verhindern Transparenz und strukturelle Mitbestimmung, sie führen zu einem hohen Maß an Willkür und Machtmissbrauch.

Departments – basierend auf größeren Einheiten mit der Teilhabe aller Statusgruppen – können helfen, derzeitige Missstände zu verringern.

DER PROZESS

1. ORIENTIERUNG

- **mit allen Kolleg:innen am Institut:** Welche Vorteile sind zu erwarten? Welche Bedenken bestehen? Welche Probleme können entstehen? Welche Interessen sind mit einer Neugestaltung verbunden? Wie soll eine Umgestaltung aussehen?
- **mit professoralen Kolleg:innen am Institut:** Welche Erwartungen sind mit der Umgestaltung verbunden? Wer möchte welche eigenen Stellenanteile für unbefristete Department-Stellen ‚poolen‘? Was erwarten die Kolleg:innen dafür?
- **mit Präsidium/Rektorat, Verwaltung und Personalvertretung:** Unterstützung einfordern, Rahmenbedingungen klären und Zeitplan erstellen.



2. PLANUNG

- **Planungsvolumen festlegen:** Wie viele Stellen stehen zur gemeinsamen Nutzung zur Verfügung? Machen alle mit oder erst einmal nur ein Teil der Professor:innen? Geben einzelne Professor:innen alle Personalmittel ab oder nur einen Teil? Wie soll mit Drittmittelstellen umgegangen werden?
- **Inhaltliche Profile/Denominationen der neuen Stellen:** Welche Themen und Teilgebiete des Fachs sollen in Forschung und Lehre abgedeckt werden? Wie viel und welche Lehre soll abgedeckt werden? Wie viel freie Forschung lässt sich ermöglichen? Welche Aufgaben in der (Selbst-)Verwaltung müssen abgedeckt werden?
- **Stellenprofile:** Wie verteilen sich (Dauer-)Aufgaben auf welche Stellen? Wie viele Stellen sollen entfristet oder mit einem Tenure Track belegt werden? Sind noch weitere Stellenprofile wie bspw. Researcher oder Lecturer angestrebt?
- **Finanzen:** Wie wird die Finanzierung im Verhältnis von Haushalts- und Drittmitteln gestaltet? Einberechnung von wachsenden Erfahrungsstufen: Eine Postdoc-Dauerstelle erhöht die Personalkosten um ca. 8% verglichen mit einer entsprechenden Sechs-Jahres-Befristung.
- **Qualifizierung:** Wie viele Personen können am Department promovieren? Wie wird die Betreuung organisiert?
- **Zeitperspektive:** In welchem zeitlichen Rhythmus sollen welche Stellen als Dauerstellen entfristet werden?



3. UMSETZUNG

- **Verfahren festlegen** zur Einrichtung der Departments unter Beteiligung aller Mitarbeitenden.
- **Instituts- und Fakultätsordnungen:** Wenn nötig, anpassen. In den Gremien besprechen.
- **Stellenbesetzung:** Wie sollen Auswahlkommissionen gebildet werden? Soll es Auswahlkommissionen für Promovierende geben? Wie werden Postdoc-Stellen besetzt? Wann wird durch welche Kommission über Entfristungen entschieden?
- **Drittmittelpooling:** Soll es das auf Department-Ebene geben und wie soll es organisiert werden?
- **Evaluationszeiträume** der neuen Department-Struktur festlegen und entsprechende Verfahren durchführen: Was läuft gut? Was kann verbessert werden?



VOM INSTITUT ZUM DEPARTMENT GUTE GRÜNDE & IMPULSE FÜR EINE NEUGESTALTUNG

Stop Brain Drain: Das Department ist für international konkurrenzfähige PostDocs attraktiv.

Personalentwicklung: Ganzheitliche Personalentwicklung inkl. Entwicklungspfade und Personalstrukturplanung ermöglichen.

Wissen und Kompetenzen in der Organisation halten und nutzen: Daueraufgaben werden gerecht verteilt. Kompetenzen und Organisationskenntnisse gehen nicht durch Fluktuation verloren.

Abbau von Hierarchien: Das Lehrstuhlsystem ermöglicht durch Mehrfachabhängigkeit wissenschaftlichen, persönlichen oder gar sexuellen Machtmissbrauch. Entfristung stärkt die Rechte, Sicherheit und Freiheit der Mitarbeiter:innen.

Wissenschaftsfreiheit und Qualität der Forschung: Fest angestellte PostDocs übernehmen dauerhaft Lehre (i.d.R. 8 SWS) und forschen eigenständig und nachhaltig ohne Existenzdruck.

Familienfreundlichkeit und Inklusion: Die Entfristung nach der Promotion fördert Familienplanung, Vereinbarkeiten und erhöht die Zugänglichkeit zu einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen, Menschen aus nicht-akademischen Familien (#firstgen) bzw. familiäres Erbe sowie Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten.

Bottom up! Einbindung aller Beteiligten eröffnet das Potential sinnvoller Lösungen für alle. Das schafft Raum für spezifische, lokale und disziplinar förderliche Modelle.

Faire Arbeitsbedingungen fördern Weiterentwicklung: Der Wechsel von Mitarbeiter:innen an andere Universitäten ist ebenso möglich und erwünscht, wie auch der Wechsel auf Professuren.

Departmentstruktur ist im Einklang mit Fluktuation: Durch Weiterbewerbungen und Pensionierungen werden auch künftig Dauerstellen wieder frei (siehe Berechnungen in Kuhnt et al. 2024).

Transparente Personalauswahl: Für jede zu besetzende Stelle wird eine Besetzungskommission ausgerufen, die sowohl Details des Profils, als auch die Bewerber:innenauswahl verantwortet.

Mehr Demokratie: Abstimmung über Stellenprofile kann eine Herausforderung sein. Das kann auch zu Konflikten führen – aber auch zu gemeinsam getragenen Entscheidungen.

Klarheit bei der Verantwortung in der Personalführung schaffen: Neben der Arbeitsteilung zwischen Professor:innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen muss auch die Aufgabenverteilung für Sekretariate evtl. geklärt werden.

Transparenz schaffen: Welche von den entfristeten Mitarbeiter:innen sind Teil einer Institutskommission? Soll das Professorium als informelles Gremium erhalten werden?

Nicht jede:r muss mitmachen, aber alle dürfen: Wenn Sie sich nicht mit allen Kolleg:innen einigen können, ist es auch möglich, dass nur ein Teil der Professor:innen Stellenanteile poolt.



Weiterführend:

Mathias Kuhnt, Peter Müßig & Tilman Reitz (2024): [There are alternatives. Models for sustainable employment structures in the German system of higher education](#)

NGAWiss Argumentationshilfen: Scheinwahrheit „[Ohne Ausstattung sind Professuren nicht mehr attraktiv](#)“

Tobias Rosefeldt im WZB-Podcast (2024): [Wie Organisationsstrukturen sich verändern](#)

Henning Füller (2024): [Ein Weg zu zeitgemäßer Postdoc-Beschäftigung](#)

Junge Akademie (2018): [Symposium „Departments statt Lehrstühle: ein Modell für die Zukunft?“ \(Video\)](#)

Junge Akademie (2017): [Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft](#)

Deutsche Gesellschaft für Philosophie & Gesellschaft für Analytische Philosophie (2017): [Nachhaltige Nachwuchsförderung. Vorschläge zu einer Strukturreform an Instituten für Philosophie](#)

Kontakt:

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft | <http://mittelbau.net> | mail@mittelbau.net

Copyright 2024

