

## Personalstrukturen im Status Quo

**Die Personalstrukturen des deutschen Hochschulsystems sind durch eine Reihe von Dysfunktionalitäten gekennzeichnet.** Dazu gehören nicht nur die ausufernden Befristungen, die zu einer Befristungsquote von ca. 82 % des nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personals geführt haben. Darüber hinaus haben an den Hochschulen **fehlende Personalstrukturplanung**, das immer noch vorherrschende **Lehrstuhlprinzip** mit seinen viel zu kleinen Organisationseinheiten sowie die **fehlende Grundfinanzierung** und das entsprechend **viel zu große Drittmittelvolumen** insbesondere zu drei Konsequenzen geführt:

1. Promovierende müssen – nicht zuletzt durch ihren hohen Anteil von ca. zwei Dritteln am wissenschaftlichen Beschäftigten – essenzielle Aufgaben im Universitätsbetrieb übernehmen und kommen so überwiegend nicht zu ihrer eigentlichen Kernaufgabe, der Promotion (bspw. betrifft dies 69% der im Rahmen der Evaluation des „Rahmenkodex“ in Sachsen befragten Promovierenden) und brechen diese viel zu oft erfolglos ab.
2. Für Postdocs gibt es keine geordneten Karrierewege. Stattdessen werden sie über einen viel zu langen Zeitraum befristet beschäftigt und erhalten dann oft keinen Anschlussvertrag.
3. Die Situation hat sich in den letzten 20 Jahren weiter zugespitzt, da sich die Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen verdoppelt hat, die Anzahl von Professuren – als oftmals einzige Option auf eine Dauerstelle – jedoch nicht mithalten konnte.

Wie jüngst der [Wissenschaftsrat](#) gefordert hat, müssen die Hochschulen zu einer aufgabengerechten Personalstruktur finden. Dies sollte nicht zuletzt Bottom-Up geschehen, das heißt in einer ehrlichen Bestandsaufnahme der zu leistenden Aufgaben und des dafür benötigten Personals.

## Kriterien & Eckpunkte für die Transformation

**Für die Aushandlungen von Personalstrukturkonzepten an den Hochschulstandorten müssen folgende Kriterien und Eckpunkte beachtet werden** (Basis: [Berechnungen](#)):

1. Der Anteil Promovierender am wissenschaftlichen Personal der Universitäten soll nicht mehr als 50 % betragen. Universitäten müssen sicherstellen, dass die Promotionsphase – die ja die Befristung der Verträge rechtfertigt – auch für die Promotion genutzt wird.
2. Bedingung für qualitativ hochwertige und nachhaltige Aufgabenerfüllung ist die Etablierung planbarer Karrierewege. Für eine erfolgreiche Personalgewinnung ist es notwendig, wieder dauerhafte Beschäftigung an Universitäten zu etablieren. Dies verlangt einen Anteil an Dauerstellen des wissenschaftlichen Personals von mindestens 50 %.
3. Die Schaffung von sogenannten Hochdeputatsstellen (mehr als 9 SWS) muss eine gut begründete Ausnahme bleiben.

4. Lehraufträge, die in den letzten Jahren massiv zugenommen haben, müssen zurückgefahren werden. Zusätzliche Lehre muss wenigen ausgewiesenen Expert:innen aus Wirtschaft und Gesellschaft vorbehalten sein.
5. Für eine sinnvolle Personalentwicklung an Universitäten ist die Einrichtung von Departmentstrukturen notwendig.

## Rahmenbedingungen

**Universitäten** haben bereits heute folgende Spielräume, diesen Prozess zu fördern:

1. Erarbeitung von Personalstrukturkonzepten mit klaren und frühzeitigen Perspektiven für Dauerstellen im PostDoc-Bereich.
2. Sicherstellung von Mindestvertragslaufzeiten, die den realen Qualifikationszeiten entsprechen.
3. Förderung der Einrichtung von Departments statt Lehrstühlen.

Die **Landesregierungen** sollten diesen Prozess wie folgt fördern:

1. Verbindliche, planbare Grundfinanzierung für die Hochschulen. Der zusätzliche Zufluss von Bundesmitteln (bspw. der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ – ZSL) darf landeseigene Grundmittel nicht ersetzen.
2. Gestaltung von Hochschulgesetzen, in denen Personalkategorien, Entwicklungsstufen (Promotion und PostDoc-Phase) und damit verbundene Aufgaben klar definiert und differenziert werden. Sicherzustellen sind eine allenfalls *kurze* Orientierungsphase von maximal 2 Jahren nach der Promotion und eine anschließende grundsätzliche Daueranstellung.
3. Bei „Qualifikationsstellen“, also Promotionsstellen: Festlegung des für die Arbeit an der eigenen Qualifikation zu verwendenden Anteils an der bezahlten Arbeitszeit auf mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.
4. Aufnahme oben genannter Entwicklungsziele in die Zielvereinbarungen mit den Universitäten, ggf. auch mit zeitlich gestaffelten Dauerstellenanteilen.

Die **Bundesregierung** hat effektive Instrumente in der Hand, um Landesregierungen und Universitäten anzuhalten, entsprechende Reformen umzusetzen. Dies sind insbesondere:

1. Die gezielte Ermöglichung von Befristungen nur dort, wo es angemessen ist – das heißt für die Promotion. Dafür muss das Sonderbefristungsrecht, wie es das WissZeitVG schafft, abgeschafft bzw. umfangreich novelliert werden.
2. Der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ (ZSL), über den Bundesmittel an die Hochschulen fließen, muss als wirkliches Steuerungsmittel des Bundes verstanden werden, um die oben genannten Ziele zu erreichen. Jede Mittelvergabe im Rahmen des ZSL muss an ein Erreichen entsprechend nachprüfbarer Ziele gekoppelt werden.
3. Die Vergabe von Bundesgeldern als Projektmittel (vor allem durch DFG und Bundesministerien) muss zugunsten einer Beteiligung an der Grundfinanzierung der Hochschulen zurückgefahren werden. Dort, wo sie weiterhin erfolgt, muss sie an entsprechende Bedingungen – wie ein Personalstrukturkonzept nach den o.g. Kriterien – geknüpft werden.