

Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland: Empirische Ergebnisse

René Krempkow

This article presents central empirical results of the most recent National Report on Junior Scholars (BuWiN 2017) as well as partly preliminary reports on the topic, classifies them and supplements them with current results. It focuses on the development of fixed-term contracts in the last 15 years, contract terms, the predictability of career prospects in academia, as well as selectivity of performance and equal opportunities. Besides, the article addresses some of the arguments of the Bayreuth Declaration and discusses them using empirical data, e.g., the relationship of fixed-term contracts and third-party funding, or scientific qualification and fixed-term contracts. Finally, selected examples of good practice at German universities are discussed. These lead to first answers to the question of future possibilities for policy-makers and universities, and should be followed by others.

1. Entwicklung der Befristung in den letzten 15 Jahren

Eines der am meisten diskutierten Ergebnisse aus den Bundesberichten Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2017, 2013, 2008) war (neben Vertragslaufzeiten, Planbarkeit und Chancengerechtigkeit) der Befristungsanteil bei Nachwuchsforschenden in Deutschland. Ergebnisse einer Anfang 2020 beauftragten Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes werden laut Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF 2020, S. 3) allerdings erst „voraussichtlich im Frühjahr 2022 präsentiert“. Daher sind die jüngsten verfügbaren Daten aus dem BuWiN hierzu aus den Jahren vor 2017. Wo es möglich ist, werden deshalb auch neuere Daten hinzugezogen, z.B. vom Statistischen Bundesamt.

1.1 Befristung beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Dem BuWiN zufolge lag der Befristungsanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs¹ zuletzt bei 93%² und ist damit innerhalb einer Dekade erheblich gestiegen (2005: 86%; vgl. BuWiN 2017, S. 127). Zugleich stieg lt. BuWiN (2017, S. 88) nicht nur der prozentuale Anteil der Befristungen, sondern auch die absolute Zahl der Nachwuchsforschenden: So beträgt die Anzahl der Promovierenden nach den letzten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zum Jahr 2016 ca. 200.000, im frühesten identisch berechneten Jahr 2010 waren es ca. 180.000 (vgl. ausführlich Hähnel/Schmiedel 2017, S. 114).³ Legt man Schätzungen im ersten BuWiN (2008, S. 47) zugrunde (die allerdings anderes

¹ Hier wird – obgleich kritikwürdig – der Begrifflichkeit und Definition des BuWiN (2017, S. 65f.) gefolgt. Zentrale Definitionsmerkmale sind demnach eine wissenschaftliche Tätigkeit (d.h. Forschung und Lehre) und das Alter der Personen, sowie das Verfolgen einer wissenschaftlichen Qualifikation. Insbes. zählen dazu Promovierende, andere Wissenschaftler*innen ohne Promotion in wissenschaftlicher Lehre und Forschung (bis unter 35 Jahre), Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen, andere Wissenschaftler*innen mit Promotion in wissenschaftlicher Lehre und Forschung (bis unter 45 Jahre).

² An außeruniversitären Forschungseinrichtungen lag der Anteil mit 84% etwas niedriger (BuWiN 2017, S. 129). Außerdem heißt es: „Die Befristungsanteile in anderen Sektoren des Arbeitsmarkts sind auch unter Berücksichtigung des Alters und der Qualifizierung deutlich niedriger.“ So lag er in der Privatwirtschaft in Forschung und Entwicklung bei 9% (ebd., S. 130).

³ Entgegen der ersten Erhebung des Statistischen Bundesamtes (vgl. StBA 2011, S. 24) zur Anzahl der Promovierenden, die auf ca. 200.400 kam, wurde diese Zahl in späteren Berechnungen durch Zurückrechnen auf 182.800 korrigiert (vgl. Hähnel/Schmiedel 2017, S. 114). Damit bestätigt sich im Nachhinein eine Kritik, dass der Berechnungsansatz der ersten Erhebung des Statistischen Bundesamtes die Anzahl deutlich überschätzte (vgl. Krempkow 2012). Aktuellere und genauere bundesweite Berechnungen zur Anzahl der Promovierenden gibt es derzeit nach eigener Einschätzung des Statistischen Bundesamtes nicht (vgl. Vollmar 2019). Auch nach Einschätzung vieler Hochschulen stößt die Erfassung von Promovierenden nach wie vor auf Schwierigkeiten (vgl. UniKon 2019), so dass jedenfalls in nächster Zeit nicht mit einer Verbesserung der Datenbasis gerechnet werden kann.

berechnet wurden, weshalb hier Vorsicht angebracht ist), so lag die Anzahl der Promovierenden im Jahr 2005 sogar nur bei ca. 50.000 bzw. ca. 75.000 und wäre damit auf ein Mehrfaches gestiegen. Im jedem Fall ist auch die Anzahl der Promovierten, also der *abgeschlossenen* Promotionen, in den letzten Jahren gestiegen: Waren es 2005 ca. 25.000, so stieg deren Zahl zwischenzeitlich (Stand 2016) auf fast 30.000, um nach den letzten Zahlen des Statistischen Bundesamtes (Stand 2018) auf ca. 28.000 wieder etwas zu sinken. Dabei sind dies nur diejenigen, die jeweils in einem Jahr promoviert wurden. In Deutschland ist derzeit nicht genau bekannt, wie viele Personen sich in der Postdoc-Phase wissenschaftlich qualifizieren.⁴ Insgesamt sind als hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) an Hochschulen und (öffentlich finanzierten) außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland nach Daten des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2018 185.311 Personen beschäftigt; im Jahr 2005 waren es nur 119.785. Dies entspricht einer Steigerung um über 50%.⁵ Und hierbei wurden weitere mehr als 140.000 per definitionem nebenberufliche Beschäftigte noch nicht mitgezählt: Deren Anzahl stieg ebenfalls sehr stark, und unter ihnen befinden sich auch etliche Nachwuchsforschende.⁶ Angesichts dieser Steigerungen ist der relativ geringe Zuwachs der abgeschlossenen Promotionen im gleichen Zeitraum erstaunlich.⁷ Dies deutet darauf hin, dass eine Vielzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Beschäftigung an den Universitäten keine Promotion erwirbt – und aller Wahrscheinlichkeit auch nicht realistisch anstreben bzw. erwerben (kann).⁸ Auch Winter (i.d.H.) weist auf die problematische Praxis hin, dass viele Projektstellen nicht der Qualifikation dienen, sondern der bloßen Projektabwicklung oder dem laufenden Hochschulbetrieb. So werden letztlich immer mehr Daueraufgaben von befristetem Hochschulpersonal erledigt.⁹ Damit wird aber eine Hauptbegründung vieler Befristungen lt. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) fraglich, und zugleich wird eine Tätigkeit in der akademischen Wissenschaft weniger attraktiv¹⁰ – worauf auch später im Zusammenhang mit dem Thema Planbarkeit und Berechenbarkeit noch zurückzukommen ist.

⁴ Schätzungen (u.a. auf Basis des Indikatorenmodells für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs 2014) lagen zuletzt bei 50.000 (+/- 13.000) Personen, wobei an der oberen Grenze bereits von einer sehr weiten Definition derer ausgegangen wurde, die sich für eine Professur qualifizieren (vgl. Krempkow 2016). Im BuWiN (2017, S. 92) wird die ca. 7-fach höhere Zahl aller Promovierten bis 45 Jahren genannt – unabhängig davon, ob sie in einer wissenschaftlichen Qualifikation sind oder (meist ohne Rückkehrabsicht) in der Privatwirtschaft, weshalb dies hier als ungeeignet betrachtet wird.

⁵ Vergleiche man es mit Mitte der 90er Jahre, wäre es sogar etwa eine Verdopplung (vgl. Gassmann 2020, S. 36).

⁶ Das nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasste lt. BuWiN (2017, S. 97) im Jahr 2014 insgesamt 144.905 Personen. Hiervon waren 98.944 Lehrbeauftragte und 44.314 wissenschaftliche Hilfskräfte, der Rest Gastprofessor/inn/en/ u.ä.. Insbesondere in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte zeigt sich seit 2000 ein starker Anstieg (Faktor 3,3). Auch die Gruppe der Lehrbeauftragten wuchs deutlich (Faktor 2,1).

⁷ Noch deutlicher wird dies, wenn man es sich differenziert nach Alter ansieht: Die Gruppe der unter 35-Jährigen wuchs von 2000 bis 2017 um 91%, während sich die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen nur um 41% erhöhte (BuWiN 2017, S. 101).

⁸ Für eine ähnliche Interpretation vgl. auch Gassmann (2020, S. 44). Dafür sprechen auch im Rahmen des ersten BuWiN (2008) durchgeführte Analysen: Demnach lag der Anteil derjenigen Hochschulabsolventen, die ca. ein Jahr nach Abschluss angaben, eine Promotion anzustreben, bei 23-33% (ohne Medizin, vgl. Burkhardt 2008). Tatsächlich einen Promotionsabschluss erwarben innerhalb von 4-5 Jahren lediglich 14%. Zudem arbeiten seit langem deutlich höhere Anteile von Hochschulabsolvent*innen als wissenschaftliche Mitarbeiter*in als promovier(t)en (vgl. z.B. Briedis 2007).

⁹ In den letzten Jahren wurde vermehrt (befristetes) wissenschaftliches Personal auch an Fachhochschulen aufgebaut - einerseits durch Mittelbauzuwächse; andererseits aber auch dadurch, dass etliche Fachhochschulen neu gegründet wurden. Aufgrund der Datenverfügbarkeit werden meist nur Zahlen zu Universitäten oder Hochschulen insgesamt genannt, nicht jedoch separat zu Fachhochschulen.

¹⁰ Über vier Fünftel der Promovierenden sehen als längerfristiges berufliches Ziel ihrer Qualifikation nicht die Professur (und nur dafür ist eine Promotion zwingende Voraussetzung), sondern die Mehrheit sieht sich in einer Tätigkeit in der Wirtschaft (67%) oder in der Wissenschaft jenseits der Professur (19%); selbst über die Hälfte der Promovierten sieht dies so (vgl. Krempkow u.a. 2016, S. 32, ähnlich auch spätere Studien wie z. B. NACAPS, die am 27.02.2020 erste Ergebnisse veröffentlichte: <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/E1.html>, sowie ...E2.html).

Im März und April 2020 ist angesichts des Shut-down der Wissenschaftseinrichtungen in Deutschland im Zusammenhang mit dem Corona-Virus das Befristungsthema nun erneut aufgeflammt. Bundesforschungsministerin Anja Karliczek (CDU) teilte hierzu nach Forderungen u.a. von Nachwuchsforschenden- und Mittelbau-Initiativen im April mit, dass das WissZeitVG um eine zeitlich befristete Übergangsregelung ergänzt wird: "Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifizierung, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestehen, können zusätzlich um sechs Monate verlängert werden.", heißt es auf der Webseite des BMBF (2020, S. 2). Arbeitstitel ist „Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz“ (Bundestags-Drs. 19/18699), welches im Mai vom Bundestag beschlossen wurde. Dadurch hätten die Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen als Arbeitgeber die Möglichkeit, die Arbeitsverträge etwa für Promovierende und Habilitanden über die bisherigen Höchstbefristungsgrenzen hinaus fortzusetzen. Ähnlich gilt dies auch, wenn sich ein Forschungsprojekt aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation verzögert (vgl. ebd.). Nach Wiarda (2020, S. 7) hatte sich der Deutsche Hochschulverband (DHV) im Vorfeld ebenfalls für eine Änderung, und gegen eine Abschaffung des Befristungsrechts für die Wissenschaft ausgesprochen: "Die stetige personelle Erneuerung ist das Schwungrad der Wissenschaft. Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze unbefristet beschäftigen." Angesichts prekärer Arbeitsbedingungen vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gelte umgekehrt aber auch, so DHV-Präsident Bernhard Kempen: "Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze auf aneinandergereihten befristeten Stellen beschäftigen." Das eigentliche Problem sehe der DHV in der "Fetischisierung von Drittmitteln" und ihrer "staatlich prämierte(n) Förderung als wissenschaftliches Leistungskriterium bei gleichzeitiger chronischer Vernachlässigung der Grundfinanzierung" (ebd., S. 8).

1.2 Befristung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

Zur Argumentation des DHV gibt es Zahlen im BuWiN, wonach die Zunahme des Befristungsanteils jedenfalls nicht allein auf Drittmittel zurückgeführt werden kann: Zwar liege es laut BuWiN (2017, S. 29) *tendenziell* auch an einer Zunahme des drittmittelfinanzierten Personals, da Drittmittel in der Regel für zeitlich begrenzte Projekte gewährt werden. Denn wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die über Drittmittel finanziert werden, sind häufiger befristet beschäftigt. Allerdings ist auch der Befristungsanteil der über Grundmittel finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit dem Jahr 2000 gestiegen (vgl. ebd.). Hinzuzufügen ist, dass der Befristungsanteil schneller stieg als die Drittmittel. Zudem fokussierte die „sehr kritische Diskussion bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ als einen der Hauptkritikpunkte auch nicht allein den hohen Anteil bei Promovierenden oder Drittmittelbeschäftigten, sondern *insgesamt* „den sehr hohen Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die befristet beschäftigt sind“ (BuWiN 2017, S. 60). Wie bereits im BuWiN (2013, S. 184) dargestellt, ist der Befristungsanteil bei angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten im Zeitverlauf ebenfalls deutlich gestiegen: Im Jahr 2005 betrug der Anteil 80%, 2010 bereits 90%. Er ist seitdem bis 2018 nicht gesunken.¹¹

¹¹ Die Erhöhung der Befristung von zehn Prozentpunkten entspricht der Erhöhung für die gesamten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen, jedoch auf einem etwas höheren Niveau. In Gassmann (2020, S. 61) findet sich eine Fortschreibung der auf bundesamtlichen Daten basierenden Zeitreihe nach derselben Systematik wie im BuWiN; demnach betrug der Befristungsanteil 90% bzw. zuletzt 89%. Damit zeige sich kein Effekt der letzten Änderung des WissZeitVG 2016, da der Rückgang von einem Prozentpunkt nicht als Einfluss bewertet werden könne. Jedoch sei ebenfalls, wie zuvor, eine Erhöhung wie nach der Einführung des WissZeitVG zu erkennen; von 2007 bis 2008

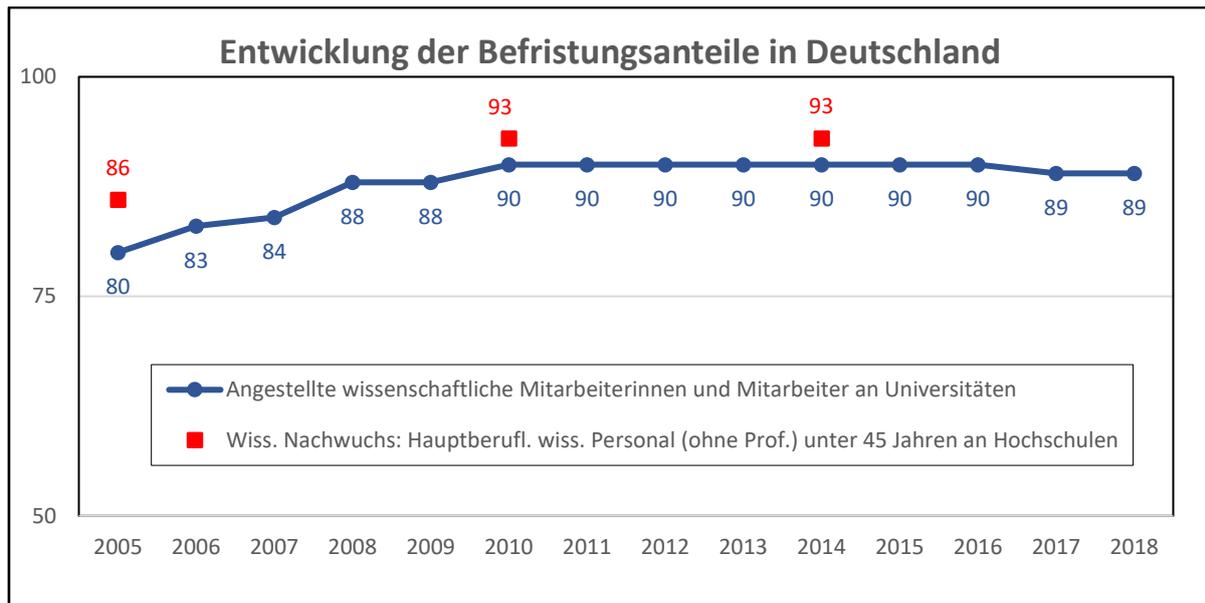


Abb. 1: Entwicklung der Befristungsanteile in Deutschland (eigene Darstellung, Daten: Stat. Bundesamt)

Hier gälte es also zu prüfen, inwieweit in befristeten Stellen, die mit der Begründung einer wissenschaftlichen Qualifikation befristet sind, tatsächlich wissenschaftliche Qualifikationen erfolgen (können). Insgesamt wäre für künftige Analysen v.a. bei Postdocs eine noch klarere Definition hilfreich, welche Personengruppen genau zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören und welche Art von Qualifikationen hierfür herangezogen werden sollen.¹² Im BuWiN (2017, S. 60) heißt es zu diesem Thema: „Insbesondere wird die Tatsache kritisch gesehen, dass ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nicht nur für Promovierende, sondern auch für Promovierte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Ausnahme darstellt.“

2. Vertragslaufzeiten

Der BuWiN (2017) verweist darauf, dass die Datenlage zu den Vertragslaufzeiten eingeschränkt sei. So heißt es dort (ebd., S. 30): „Die bislang umfassendste, aber nicht repräsentative Studie zeigt, dass 53% aller Arbeitsverträge (Neuverträge und Folgeverträge) mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen und 50% an außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von unter einem Jahr haben.“ (vgl. auch Jongmanns 2011). Kurze Vertragslaufzeiten gebe es aber nicht nur beim wissenschaftlichen Nachwuchs: „Vergleichsdaten aus dem Mikrozensus 2011 weisen aus, dass 42% aller befristet Beschäftigten mit Hochschulabschluss eine Vertragslaufzeit von unter einem Jahr haben.“¹³ (BuWiN 2017, S. 30).

erhöhte sich der Befristungsanteil um vier Prozentpunkte. Demnach nutzten die Universitäten die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG ab 2007 (vgl. Gassmann 2020, S. 62). Kritisch ist hierzu anzumerken, dass es sich lediglich um einen zeitlichen Zusammenhang handelt, der zwar eine Kausalvermutung nahelegt, dies jedoch nicht zweifelsfrei empirisch belegen kann. Auch andere Faktoren – wie die bereits erwähnte verstärkte Drittmittelfinanzierung – können mit eine Rolle gespielt haben.

¹² Die derzeit im BuWiN (2017, S. 65f) verwendete Vorgehensweise erweist sich letztlich als z.T. tautologisch: Denn einerseits wird eine wiss. Qualifizierung als Definitionsmerkmal verwendet, andererseits heißt es in Bezug auf die Postdoc-Phase: „Befristung und Altersgrenze sollen bei der Operationalisierung sicherstellen, dass auch tatsächlich ein Qualifizierungsziel verfolgt wird.“ (ebd., S. 69); damit wird die Befristung selbst zu einem Merkmal für die Eingrenzung des wiss. Nachwuchses.

¹³ Im BuWiN wird an dieser Stelle zwar darauf hingewiesen: „Allerdings wird der wissenschaftliche Nachwuchs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Regel nicht auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), sondern auf Grundlage des WissZeitVG befristet. Dadurch sind prinzipiell deutlich längere Befristungsdauern mit Sequenzen von aufeinanderfolgenden Zeitverträgen an einer oder mehreren Einrichtungen möglich.“ An anderer Stelle wird im BuWiN (z.B. 2017, S. 59) jedoch auch thematisiert, welche Anforderungen mit permanenten

Demnach kann die Argumentation in der Bayreuther Erklärung (vgl. Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands 2019),¹⁴ es gehe darum, die ständige Fluktuation der *Nachwuchsforschenden* zu gewährleisten und im Interesse künftiger Nachwuchsforschender eine befürchtete Verstopfung des Systems zu vermeiden, diese Situation allein nicht erklären. Ebenso wenig gilt dies für die neben dem Erhalt geforderte „Entwicklung von Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“ (ebd.). Dies sehen viele Wissenschaftsvertreter*innen anders, wie z. B. die Hochschulrektorenkonferenz – HRK, aber auch das Nachwuchsforschenden-Netzwerk THESIS, sowie bereits in früheren Jahren der Wissenschaftsrat (2014) und die Expertenkommission Forschung und Innovation der Bundesregierung – EFI (2016). THESIS z.B. kritisiert, dass die Kanzlerinnen und Kanzler ihre Aufgabe einseitig interpretieren. Zwar sei eine nachhaltige Finanzierung der Hochschulen unstrittig notwendig, und die Ausbildung von wissenschaftlichem Personal eine der wichtigen Säulen der Aufgaben der Universitäten. Aber letzteres greife eindeutig zu kurz, denn der Auftrag der deutschen Universitäten sei es nicht nur, wissenschaftliches Personal auszubilden (vgl. THESIS 2019).¹⁵ Das BMBF (2020, S. 3) formuliert zur Begründung der letzten Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit Wirkung zum 17.03.2016: „Der Anteil an kurzzeitigen befristeten Beschäftigungen hatte zuvor ein nicht mehr zu vertretendes Maß erreicht, so dass die Bundesregierung eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorangetrieben hat, welche die notwendigen Aktivitäten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs flankiert.“

Inwieweit dies gelungen ist, soll gemäß Bundestagsbeschluss eine Evaluation feststellen; deren Ergebnisse werden jedoch wie eingangs erwähnt erst „voraussichtlich im Frühjahr 2022 der Öffentlichkeit präsentiert“ (BMBF 2020; S. 3). Daher hat die Max-Träger-Stiftung (die der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft nahesteht), eine „erste Evaluation des WissZeitVG“ beauftragt, die im März 2020 aktuelle Zahlen insbesondere zu Vertragslaufzeiten vorlegte (vgl. Gassmann 2020). Demnach verlängerte sich die statistische Laufzeit der befristeten Verträge seit Inkrafttreten der Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 von durchschnittliche 24¹⁶ auf 28 Monate. Dabei wurden allerdings nur Erstverträge einbezogen, weil die Berechnungen auf eine Analyse der Stellenausschreibungen (der Jahre 2013-2018) von Hochschulen zurückgeht. Daher sind sie nicht mit den Zahlen der von Jongmanns (2011) veröffentlichten Evaluation zu vergleichen, denn sie erfassen aufgrund der Methode der Analyse von Stellenausschreibungen keine Vertragsverlängerungen mit wahrscheinlich deutlich kürzeren Vertragslaufzeiten. Nach Keller (in Gassmann 2020; S. 12) zeigen die Zahlen, „dass die Novelle einerseits eine Wirkung hatte, die jedoch andererseits begrenzt war. Denn berücksichtigt man die Qualifizierungszeiträume, die dem Gesetzgeber 2007 bei der Verabschiedung

Unsicherheit empfinden und erzwungener Mobilität bis hin zur Notwendigkeit finanzieller Rücklagen (eigener, der Partner/in oder Eltern) bei Beschäftigungsunterbrechungen resultieren.

¹⁴ Darin heißt es: „Universitäten leisten mit der akademischen Qualifizierung dringend benötigter Fachkräfte einen wichtigen Beitrag für Gesellschaft, Wirtschaft und den öffentlichen Dienst. Das Modell befristeter Qualifizierungsphasen in den unterschiedlichen Bildungsformaten der Universitäten ist eine unverzichtbare Voraussetzung dafür, dass dieses gesellschaftliche Ziel weiterhin erreicht werden kann. Die Befristung stellt sicher, dass Qualifizierungschancen auch den jeweils nachfolgenden Studierendengenerationen eröffnet werden können.“ (ebd.)

¹⁵ Weiter heißt es in einer entspr. Stellungnahme: „Vielmehr haben die Universitäten in Deutschland ein Aufgabenpaket: Lehre, Forschung und Ausbildung, d.h. zu wissenschaftlichen Entwicklungen beizutragen und den Erkenntnisgewinn in den jeweiligen Fachrichtungen voranzutreiben, und – last but not least – eine qualitativ hochwertige Hochschullehre sicherzustellen. Um diesem Aufgabenpaket auch in Zukunft gerecht zu werden, besteht ein wachsender Bedarf an gut ausgebildetem wissenschaftlichen Personal in den universitären und außeruniversitären Einrichtungen. Dabei gilt es, idealerweise die für die Wissenschaft Geeigneten (bzw. in den Worten des Wissenschaftsrates „die besten Köpfe“) zu halten – und nicht vor allem diejenigen, die es sich leisten können, im internationalen Vergleich extrem lange Phasen der Unsicherheit und Unberechenbarkeit bis über das 40. Lebensjahrzehnt hinaus ‘durchzustehen’.“ (vgl. THESIS 2019, S. 1)

¹⁶ Dieser Wert entspricht auch dem für 2013/14 angegebenen im BuWiN (2017, S. 133).

des Gesetzes vor Augen standen – sechs Jahre vor der Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion – so ist eine Vertragslaufzeit von nicht einmal zweieinhalb Jahren immer noch weit von diesen entfernt.“ Hierzu ist allerdings einschränkend anzumerken: Erstens reicht die Datenbasis von Gassmann nur für eine erste Trendanalyse, und noch nicht für eine umfassende Bewertung. Zweitens ist zu berücksichtigen, dass viele Drittmittelprojekte (z.B. des BMBF und der DFG) und daher auch mit diesen verbundene Qualifikationsstellen eine maximale Laufzeit von drei Jahren haben, nur selten auch einmal vier Jahre oder länger. Hier sollten daher noch umfassendere empirische Analysen erfolgen, die – so ist zu hoffen – auch mit Studien für den nächsten BuWiN erarbeitet werden, und 2021 öffentlich verfügbar sind.

3. Planbarkeit, Berechenbarkeit und Transparenz der Berufsperspektiven in der Wissenschaft

Zum Thema Planbarkeit der Berufsperspektiven heißt es im BuWiN (2017, S. 58): „In der öffentlichen Diskussion der vergangenen Jahre sind die (mangelnde) Planbarkeit einer akademischen Karriere sowie die (unsicheren) Karriereperspektiven insbesondere von Post-docs an Hochschulen und außer-universitären Forschungseinrichtungen in den Mittelpunkt gerückt.¹⁷ In zahlreichen Stellungnahmen und Beiträgen unterschiedlicher Akteure wird vor allem die sogenannte Flaschenhalsproblematik thematisiert: Demnach steht einer großen Anzahl an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine vergleichsweise geringe Zahl vakanter oder frei werdender Professuren gegenüber.“ Im BuWiN gibt es bislang keine differenzierten Berechnungen der in den einzelnen Fächerkulturen sehr unterschiedlichen Berufungschancen.¹⁸ Da dies aber eine wesentliche Grundlage für eine bessere Transparenz und realistische Chancen-Einschätzung ist, wird am Schluss dieses Abschnittes ein solcher Ansatz anhand des Hinzuziehens weiterer verfügbarer Daten kurz vorgestellt. Zunächst sind aber noch weitere kritische Aspekte zu nennen. Denn hinzu kommt nicht nur die stark gestiegene Anzahl der Nachwuchsforschenden (siehe auch weiter oben die Ausführungen im 1. Gliederungspunkt) – und diese ist deutlich stärker gestiegen als die Zahl der Professuren und der weiteren unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse. Vielmehr gibt es noch vier weitere im BuWiN als kritisch eingeschätzte zentrale Aspekte zur Planbarkeit und Transparenz: Erstens resultiere aus der Gleichzeitigkeit bereits etablierter (Habilitation) und neuer Zugangswege (v.a. Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung oder anderweitig erbrachte habilitationsadäquate Leistungen) eine gewisse Unübersichtlichkeit, „die nur schwer zu durchdringen und international kaum zu vermitteln ist. Zweitens erfolge die Berufung in Deutschland erst spät im Lebens- und Karriereverlauf. Drittens herrsche eine vergleichsweise geringe Transparenz bei den Berufungsverfahren (was sich

¹⁷ Darüber hinaus geht es im BuWiN (2017, S. 60) in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen noch um drei weitere Themenfelder zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, die hier aber aus Platzgründen nicht fokussiert werden: Erstens ist dies die Frage eines angemessenen Einkommens in der Hochschule, insbesondere in Bezug auf Lehrbeauftragte sowie Privatdozent*innen, deren Stundenlohn – unter Einberechnung der nicht vergüteten Vor- und Nachbereitung übernommener Lehrveranstaltungen – in der Regel unterhalb des Mindestlohns liege. Zweitens ist es die besondere Situation solcher Promovierenden, die nicht in einem regulären Beschäftigungsverhältnis stehen, das heißt insbesondere der Stipendiat*innen, die nach dem Auslaufen einer finanziellen Förderung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Drittens ist es der Umstand, dass bei Nachwuchswissenschaftler*innen der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten den vertraglich geregelten deutlich übertrifft. Aktuellere Studien größere Studien hierzu sind nicht bekannt, allerdings ist eine weitere von der Max-Traeger-Stiftung in Arbeit zur: „Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft. Eine Längsschnittanalyse (2007-18); Ergebnisse sollen im Herbst vorliegen.

¹⁸ Im BuWiN selbst (2017, S. 194) finden sich zwar fächerunspezifische Zahlen zu Berufungschancen. Diese zeigen für 2014 das Verhältnis von insgesamt 45.378 Bewerbungen zu insgesamt 2.007 erfolgreichen Berufungen, also eine Relation von 1:24 (oder 4%). Das Problem dieser Zahlen zu Berufungschancen ist aber, dass sie aus der Vergangenheit direkt auf die Zukunft schließen, ohne die voraussichtlich freiwerdenden Professuren zu berücksichtigen, und ohne die Unterschiede der Fächerkulturen zu berücksichtigen (vgl. Krempkow 2017a).

insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen negativ auswirke). Und viertens sei in Deutschland die Berufung auf eine Professur an derselben Hochschule, an der die Postdoc-Phase verbracht wurde, nur in begründeten Ausnahmefällen möglich, woraus sich insbesondere im Zusammenfallen mit der Familiengründungsphase für viele Nachwuchsforschende ein hinderliches, sehr hohes räumliches Mobilitätsanforderung ergibt (vgl. BuWiN 2017, S. 59). Zusammenfassend heißt es hierzu (ebd.): „Insgesamt stimmen die verschiedenen Akteure in der Problemdiagnose in hohem Maße überein, und es wird politischer Handlungsbedarf gesehen.“ (vgl. auch WR 2004).

Ein wesentlicher Teilaspekt der Planbarkeit ist auch die (zahlenmäßige) Berechenbarkeit der beruflichen Verbleibschancen in der Wissenschaft. Diese sind i. W. mit den Berufungschancen zu umschreiben, da bislang kaum Entfristungsmodelle unterhalb bzw. neben der Professur an deutschen Hochschulen vorhanden sind (vgl. Krempkow u.a. 2016, S. 54f.; für einige bereits etwas länger bestehende Ausnahmen vgl. die Beispiele guter Praxis am Schluss dieses Beitrages). Daher folgt hier ein Ansatz, der das diskutierte Problem der Berechnung von Berufungschancen aufgreift und dabei auch Beispiele zur Berücksichtigung der Fächerkulturen zeigt. So ist eine fächerspezifische Näherung zu Berufungschancen auf Basis der voraussichtlich tatsächlich frei werdenden Professuren möglich, und zwar als Schätzung der Relation der entsprechend Vorqualifizierten (hier Promovierte 2007-2014 aus dem BuWiN (2017, S. 94) zu altersbedingt ausscheidenden Professoren 2017-2024 im BuWiN (2017, S. 195).¹⁹ Enger eingegrenzt wird diese Schätzung noch, indem man nur den Anteil derjenigen Promovierten einbezieht, die 2015 angaben, eine Professur anzustreben, so aus Krempkow u.a. (2016, S. 32). Hier zwecks Veranschaulichung zwei Rechenbeispiele zu Berufungschancen:

Rechenbeispiele zu Berufungschancen

Ingenieurwissenschaften: $21.688 \text{ (Promovierte)} * 0,22 \text{ (Anteil die eine Professur anstreben)} / 952 \text{ (ausscheidende Professoren)} = 5,0$.

=> D.h., grob geschätzt etwa jede/r 5. (oder 20%) derjenigen, die dies anstreben, hat hier durchschnittlich eine Chance auf eine Professur.

Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften: $28.882 * 0,59 / 879 = 19,4$.

=> D.h., grob geschätzt etwa jede/r 20. (oder 5%) derjenigen, die dies anstreben, hat hier durchschnittlich eine Chance auf eine Professur.

Diese Rechenbeispiele für die Fächergruppen zeigen, dass die Berufungschancen (auch als Näherung) sehr deutlich voneinander entfernt sind. Analog kann dies für weitere Fächergruppen berechnet werden, wobei deren Werte etwa im Spektrum der Werte der obigen Beispiele liegen.²⁰

Als Fazit zur Planbarkeit i.S.v. Berechenbarkeit der Berufsperspektiven in der Wissenschaft lässt sich daher formulieren: Die im BuWiN 2017 verfügbaren Zahlen zu Berufungschancen haben zwar nur begrenzte Aussagekraft für die zukünftige Situation, aber sie ermöglichen es in Verbindung mit weiteren Datenquellen, die Berufungschancen auch differenziert nach Fächerkulturen abzuschätzen. Gerade deshalb sollte für eine möglichst realistische Abschätzung der Verbleibschancen im

¹⁹ Zahlen wegfallender bzw. gestrichener von den altersbedingt ausscheidenden Professoren sind nicht verfügbar. Aber es sind erfahrungsgemäß nicht so viele, dass sie bei Betrachtung von Fächergruppen ins Gewicht fallen würden.

²⁰ Hierbei ist es zwar möglich, dass die berechneten Quoten etwas zu positiv geschätzt sind, weil der BuWiN 2017 nur die Promovierten der letzten acht Jahre ausweist, die altersbedingt ausscheidenden Professuren fachspezifisch aber für zehn Jahre. Dies ändert jedoch erstens nichts an den Relationen zwischen den Fächern. Zweitens werden die Quoten voraussichtlich positiv beeinflusst, und zwar durch das 1.000 Tenure-Track-Professuren-Programm. So dürfte sich dies zumindest teilweise wieder ausgleichen. Die Fächerverteilung der 1.000 Tenure-Track-Professuren kann hier leider nicht berücksichtigt werden; diese muss sich erst noch zeigen.

Wissenschaftssystem versucht werden, das Beste aus den verfügbaren Zahlen zu machen. Auf längere Sicht sollte eine bessere Datenbasis und -aufbereitung geschaffen werden, auch für Berufsperspektiven in der Wissenschaft jenseits der Professur, inkl. des Berufsfeldes Wissenschaftsmanagement.²¹ Dies dürfte dann auch dabei helfen, Nachwuchsforschenden eine bewusste Entscheidung für (oder gegen) einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem zu ermöglichen und letztlich, „die Besten gewinnen“ zu helfen (vgl. hierzu ausführlicher Krempkow 2017b).

4. Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit

Ein wie gerade angedeutet mit der Planbarkeit zwar verwandtes, aber davon zu unterscheidendes Thema, welches im BuWiN (2017) – auch mangels zum damaligen Zeitpunkt noch nicht vorliegender aktuellerer Studien – nur v.a. bezogen auf Gender vorkam, ist die Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit, insbesondere für am Verbleib in der Wissenschaft interessierte Promovierte.²² Hierzu gibt es inzwischen neuere Studien, die bei diesem Thema eine besondere Dringlichkeit der Aspekte Leistungsselektivität und Herkunftsungleichheiten nahelegen (vgl. ausführlicher Krempkow 2019, S. 28f.).²³ Angesichts in den nächsten Jahren anstehender etlicher Tenure-Entscheidungen im Rahmen des 1.000 Tenure-Track-Professuren-Programms des Bundes und der Länder (und darüber hinaus geschaffene Tenure-Professuren) erhält dies besondere Relevanz. Denn für Karrierewege in der Wissenschaft könnte dies ein wichtiges positives Signal für mehr Berechenbarkeit und tatsächliche Umsetzung des Leistungsprinzips sein.²⁴ Diese Signalwirkung kann aber nur entstehen, wenn die Leistungsselektion funktioniert. Anderenfalls könnte es auch ein sehr ernüchterndes Signal sein. Ergebnisse aus zwei aktuellen Veröffentlichungen zu diesem Aspekt werden daher hier nachfolgend zusammengefasst.

Zentrale Ergebnisse einer jüngsten Studie zu Juniorprofessuren von Zimmer (2018) sind, dass zwar rund drei Viertel der Juniorprofessuren den Sprung in eine unbefristete Professur schaffen,²⁵ weshalb die Juniorprofessur keineswegs als gescheitert anzusehen sei. Dabei ist aber in Anlehnung an Bourdieu (1992) für den Berufungserfolg v.a. soziales Kapital ein starker Einflussfaktor, und nicht etwa wissenschaftliches Kapital: Wichtige Einflussfaktoren auf den Berufungserfolg sind demnach im Einzelnen v.a. Kontakte in die Professorenschaft, und Aufenthalt(e) an Universitäten der Ivy League (USA) oder des Golden Triangle (UK).²⁶ Als eigenes wissenschaftliches Kapital bzw. als Leistungskriterien wahrgenommene Einflussfaktoren wie Zeitschriftenartikel mit Peer Review, Drittmittelprojekte, oder Konferenzbeiträge hatten dagegen keine statistisch nachweisbaren Effekte²⁷ auf den Berufungserfolg (vgl. Zimmer 2018, S. 262). Wenngleich die Studie eine sehr gute Rücklaufquote hatte (56%) und bezüglich Fächergruppenverteilung sowie Hochschultypen als der bundesdeutschen Verteilung sehr ähnlich eingeschätzt wurde, musste sie sich aus Ressourcengründen

²¹ Vgl. hierzu ein aktuelles BMBF-Projekt (in URL: www.kawum-online.de).

²² Es gibt im jüngsten BuWiN (2017) durchaus Hinweise darauf. So findet u.a. die vergleichsweise geringe Transparenz bei Berufungsverfahren kritische Erwähnung (ebd., S. 59). Dies wird jedoch nicht vertiefend diskutiert.

²³ Nachfolgender Abschnitt ist eine Zusammenfassung des Beitrages, auf den hier verwiesen wird.

²⁴ Wenngleich es rein zahlenmäßig – auf die Anzahl der Hochschulen und die Anzahl in Frage kommender Nachwuchsforschender gerechnet – nur ein Tropfen auf den heißen Stein zu sein scheint, ist die Signalwirkung nicht zu unterschätzen.

²⁵ Zu ähnlichen Ergebnissen beim Berufungserfolg kamen frühere Studien (Burkhardt/Nickel 2015, S. 310; Bunia 2014).

²⁶ Andere Studien zeigen, dass solche Aufenthalte an ausländischen Hochschulen insbesondere Angehörige aus höheren sozialen Schichten in ihren Bildungsbiografien vorweisen können, womit dies keineswegs umstandslos als Signal für besondere Leistungsfähigkeit gelten kann (vgl. Jaksztat 2018). Darüber hinaus finden sich geschlechterdifferente Effekte der Elternschaft auf das Mobilitätsverhalten (vgl. ebd.) dahingehend, dass Mütter seltener Auslandsaufenthalte haben.

²⁷ Darüber hinaus finden sich in einzelnen Fächergruppen teilweise etwas abweichende Ergebnisse, was auch hier auf eine starke fachkulturelle Prägung hindeutet (vgl. ausführlicher Zimmer 2018).

auf drei Bundesländer beschränken (Rheinland-Pfalz, Hessen und Saarland) und sparte Exzellenzuniversitäten aus. Letzteres ist für das hier beleuchtete Thema besonders bedauerlich, schließlich wäre bei Exzellenzuniversitäten eine noch stärkere soziale Selektivität zu vermuten (vgl. z. B. Krempkow 2015).

Dass es nur eine "Kinderkrankheit" der Juniorprofessur ist, kann kaum als zutreffend angenommen werden. Denn die Ergebnisse bzgl. Leistungsselektion vs. anderen Einflussfaktoren decken sich in ihrer Grundtendenz auch mit anderen jüngeren Analysen. Demnach ist der Zugang zur Professur insgesamt nach den bisher vorliegenden über mehrere Jahrzehnte vergleichbaren Ergebnissen so sozial selektiv wie noch nie in den letzten 50 Jahren. Hierbei ist die Juniorprofessur allerdings im Vergleich besonders sozial selektiv (vgl. Möller 2018, S. 266, 269). Leider bezieht sich deren Studie zwar auf das größte Bundesland Deutschlands, NRW, aber nur auf eines von 16. Aktuelle bundesweite Studien, die über einzelne Fächer hinausgehen, sind nicht verfügbar.

Eine starke soziale Selektivität ist nach den verfügbaren Informationen aber im deutschen Hochschulsystem insgesamt weit verbreitet und nicht auf den Zugang zur Professur beschränkt, wenngleich für das Studium in den letzten Jahrzehnten eine gewisse soziale Öffnung festzustellen war. Vielmehr zieht sich die soziale Imbalance in unterschiedlicher Ausprägung durch alle Qualifikationsstufen des deutschen Bildungs- und Hochschulsystems. Dies zeigte zuletzt bundesweit der Hochschul-Bildungs-Report 2017/18 des Stifterverbandes (Dauchert u. a. 2017). Danach hat ein Akademikerkind von der Grundschule an über alle Qualifikationsstufen hinweg gesehen etwa dreimal so hohe Chancen auf einen Bachelor und sogar zehnmal so hohe Chancen eine Promotion abzuschließen, wie ein Nichtakademikerkind. Beim Zugang zur Professur ist die Chance von Akademikerkindern dann nach Möller (2018, S. 266) noch einmal vierfach höher. Möller (2018, S. 266) kam zudem im Zeitvergleich zu dem Schluss, dass sich nicht nur der Zugang zur Professur, sondern auch der Zugang zur Promotion für untere Sozialschichten im zuletzt betrachteten Jahrzehnt spürbar verengt hat.²⁸ Sie sieht hier auch einen Zusammenhang mit der zeitgleich stattgefundenen "Prekarisierung" der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft.

5. Beispiele guter Praxis und Gestaltungsmöglichkeiten

Nachfolgend werden einige ausgewählte Beispiele anderer Länder oder Hochschulen aufgeführt, die Beispiele guter Praxis oder zumindest Anhaltspunkte für eine intensivere Befassung damit als potenzielle Beispiele guter Praxis sein können. Hierbei geht es eher darum, Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen; eine ausführliche Erörterung muss eigenständigen Beiträgen dazu vorbehalten bleiben.

Befristungsanteile in anderen Industrienationen Europas deutlich niedriger: In der deutschen Diskussion wird oft vergessen, dass die Befristungsanteile in anderen Industrienationen Europas, wie zum Beispiel den Niederlanden (mit 40 Prozent) oder Norwegen (mit 50 Prozent) in Lehre und Forschung deutlich niedriger sind (vgl. Höhle 2015, S. 5), und dies dort keineswegs mit einer geringeren wissenschaftlichen Produktivität oder einer Verstopfung des Wissenschaftssystems einhergeht. Ähnlich gilt dies auch z. B. für Großbritannien, Irland und Polen, in denen maximal die Hälfte des

²⁸ Zu ähnlichen Ergebnissen, dass die Herkunftsungleichheiten analog den geschlechtsbezogenen Ungleichheiten beim Promotionsübergang in den letzten Jahrzehnten zunahm, kam auch Jaksztat (2018) anhand einer Analyse von sechs Kohorten eines Absolventenpanels sowie weitere dort zitierte Analysen.

wissenschaftlichen Nachwuchses befristete (Kurzzeit-)Verträge hat (vgl. Ates/Brechelmacher 2013).²⁹ Eine systematische Diskussion der Erfahrungen in diesen Ländern i.S. von Beispielen guter Praxis fand allerdings bisher kaum statt.

Große Bundesländer-Unterschiede zeigen Gestaltungsmöglichkeiten auf: Zwischen den deutschen Bundesländern betragen die Differenzen der Befristungsanteile bis zu elf Prozentpunkte (vgl. Gassmann 2020, S. 63), also mehr als die Differenz zur Änderung des WissZeitVG 2007. Dies zeigt, dass auch innerhalb Deutschlands unter denselben rechtlichen Bedingungen und bei ähnlichen Drittmittelfinanzierungen deutlich unterschiedliche Befristungsanteile existieren.³⁰ Winter (i.d.H.) wirft im Zusammenhang mit der Suche nach Ursachen (und damit potenziell Gestaltungsmöglichkeiten) prekärer Beschäftigungsverhältnisse auch die Frage auf, ob neben dem Faktor Finanzierung die gestiegene Hochschulautonomie mitschuldig ist. Denn die gestiegene Eigenverantwortung heiße (v.a. für Hochschulleitungen), „Risiken zu minimieren und Ausgaben zu reduzieren. In diesem Kontext wird nichts mehr gefürchtet, als Dauerausgaben, die nicht dauerhaft finanziert sind.“ (ebd.) Dies entspricht auch der Forderung der Bayreuther Erklärung für „eine nachhaltige Finanzierung der Universitäten zum Erhalt und zur Förderung verlässlicher und planbarer Qualifizierungschancen der nächsten Generationen“. Verdichtet man dies zur These „Je mehr Hochschulautonomie, desto mehr Befristung“ und vergleicht die Entwicklung der Hochschulautonomie in den einzelnen Bundesländern³¹ und die ihrer Befristungsanteile im gleichen Zeitraum, so lässt sich bei Ländern mit überdurchschnittlicher Steigerung der Hochschulautonomie seit 2005 – anders als zu erwarten wäre – nicht zugleich ein überdurchschnittlicher Anstieg der Befristungsanteile feststellen.³² Dies mag möglicherweise daran liegen, dass die Zusammenhänge komplexer und andere Aspekte wichtig(er) sind als hier zunächst unterstellt und sie deshalb hier nicht empirisch bestätigt werden konnten.³³ Aber wenn die kritische Analyse und Ursachenzuschreibung zutrifft (was ja mit der Nicht-Bestätigung auch noch nicht widerlegt ist), steckt darin ein optimistischer Kern: Das hieße nämlich zugleich: Dann ließen sich mit verbindlichen Zusagen längerfristiger Finanzierungssicherheit künftig stärker Programme zur Entfristung verbinden (wie auch im Hochschulpakt-Nachfolgeprogramm angedacht).³⁴

Senkung des Befristungsanteils auf durchschnittlich ca. 60% ist Wunsch der Hochschulen: Eine Senkung des Anteils an befristeten Stellen forderten in den vergangenen Jahren wie erwähnt u.a. der Wissenschaftsrat (2014), die Hochschulrektorenkonferenz (2015) und die EFI (2016). Selbst in der HRK hält man 70% Befristungsquote als Richtwert für angemessen (vgl. Piorkowski 2019, S. 7). Dies ist aber

²⁹ Allerdings geht dies in mehreren Ländern mit einer stärkeren (Leistungs-)Selektivität beim *Zugang* zur Promotion und damit einer früheren Auseinandersetzung mit den beruflichen Chancen im Wissenschaftssystem und einer früheren bewussten Entscheidung dafür oder dagegen einher, was aber auch für Deutschland bereits häufiger empfohlen wurde.

³⁰ Der Maßstab sollte allerdings auch hier – wie in anderen Bereichen immer wieder betont – die internationale Wettbewerbsfähigkeit sein, welche insbes. für die Rekrutierung von geeigneten Promovierten in den letzten Jahren immer wieder und verstärkt in Frage gestellt wurde (vgl. z. B. Johann/Neufeld 2018).

³¹ Vgl. hierzu die Übersicht (Abbildung 2) in Krempkow (2017).

³² Auch die Entwicklung der Hochschulfinanzen gibt keinen Anlass zur Vermutung, dass diese direkt mit dem Anstieg der Befristungsanteile zusammenhängt. Vielmehr stellt sich vor allem in den östlichen Bundesländern (ohne Berlin) die Lage der Hochschulfinanzen besonders schwierig dar. So blieb die Entwicklung der Hochschuleinnahmen insgesamt nach einer Analyse auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik in den Jahren 2005 bis 2015 in allen betreffenden vier Bundesländern deutlich hinter der fast aller anderen Bundesländer zurück. Lediglich Bremen hatte eine noch ungünstigere Entwicklung (vgl. Dohmen/Krempkow 2014; S. 25f.; Dohmen/Wrobel 2018, S. 115).

³³ So kommt Höhle (2019; S. 16) in einer empirischen Analyse der Befristungen in 20 Staaten zum Ergebnis, dass sie sich am besten durch die universitären Strukturen vorhersagen lasse. „Das Hauptstrukturierungsmerkmal bildet die Forschungsintensität an Universitäten: Je höher der Anteil der überwiegend mit Forschung beschäftigten, desto höher ist der Befristungsanteil. (...) Befristung dient dabei nicht nur dazu, Qualifikation und Innovation zu ermöglichen, sondern auch als ein Instrument des Wettbewerbs und der Selektion.“

³⁴ Dies gilt darüber hinaus auch für die z.T. bereits zur Vermeidung zu großer Finanzierungsschwankungen erfolgende Gewährung von Kappungsgrenzen bei leistungsorientierten Mittelvergabemodellen (vgl. z.B. Krempkow/Landrock 2013).

nicht nur der Wunsch von Vertretungen der Wissenschaftspolitik. Vielmehr ist eine moderate und zugleich spürbare Senkung des Befristungsanteils auf durchschnittlich 62% (im Bereich der Forschung) und 58% (im Bereich der Lehre) das Ergebnis einer bundesweiten Befragung von Hochschulen, wie die letzte Erhebung des Stifterverbandes zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zeigte (vgl. Krempkow u. a. 2016, S. 56). Dies entspräche auch zugleich noch der Forderung der Universitätskanzler*innen, dass die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliches Personal *überwiegt* (Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands 2019). Hier könnte möglicherweise eine Förderung von (Pilotprojekten an) Hochschulen für Entfristungen von Stellen auch jenseits der Professur, z. B. ähnlich dem Bund-Länder-Programm für Tenure-Track-Professuren, wichtige Impulse geben. Als Good-Practice-Beispiele für Karrierewege in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement, die mehr Berechenbarkeit und wieder mehr Meritokratie bringen könnten, sind neben dem bekannten Faculty Tenure Track der TU München das Karrierewegemodell der RWTH Aachen zu nennen, sowie jüngst das Modell der "multiplen Karrierepfade" der TU Berlin.³⁵ Gassmann (2020, S. 99) weist zudem darauf hin, dass an weiteren Hochschulen Dauerstellenkonzepte oder Benchmarkings für Befristungsquoten diskutiert werden. Einige Autoren fordern nicht nur eine vorausschauende Organisation und eine nach allgemeingültigen Regeln erfolgende, faire und transparente Entscheidung über Entfristungen. Vielmehr brauche es auch Ombudsstellen auf Landesebene mit geregelten Handlungsmöglichkeiten bei Verstößen (vgl. Richter/Weizsäcker 2019, S. 17).

Entfristungen auch aus befristeten Mitteln planbar: Oft wird betont, dass eine Verringerung des Anteils befristeter Stellen aus Drittmittel- und Projektfinanzierung nicht möglich sei. Dagegen hat Stricker (2018) die Gestaltungsspielräume als Dekan hervorgehoben, die z. B. der Fachbereich Sozialwesen an der Fachhochschule Bielefeld in den vergangenen Jahren intensiv genutzt hat. Durch Kenntnis und Berücksichtigung der Altersstruktur des gegebenen Personals und professionelles Personalmanagement war es möglich, acht unbefristete Professuren aus Hochschulpakt- und Landesmitteln zu schaffen (vgl. Stricker 2018; S. 7). Die neue personelle Situation habe auch der Forschung am Fachbereich wichtige Impulse gegeben. Dies zeigt, dass hier erhebliche Gestaltungsspielräume bestehen, die bisher oft noch ungenutzt blieben (vgl. auch WR 2014, S. 56).

Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit fördern: Über attraktive Karrierewege hinaus – die Voraussetzung für ein breites Rekrutierungspotential zwecks "Bestenauswahl" sind – wäre für eine systematische Personalauswahl zur besseren Ausgewogenheit von Meritokratie und persönlicher Passung noch Einiges zu tun (vgl. z.B. Peus u.a. 2015; Kanning 2017; Becker 2019). Mit transparent(er)en Verfahren und Kriterien für die Entfristung von Tenure-Track-Professuren, wie sie 2019 auch an der Humboldt-Universität zu Berlin vom Senat beschlossen wurden, wäre ein wichtiger Schritt dafür getan. Dies kann dazu beitragen, dass es zukünftig bei Tenure-Track-Professuren meritokratischer funktioniert als bisher bundesweit bei den Juniorprofessuren (die bislang meist ohne echten Tenure-Track auskommen müssen – vgl. Krempkow u.a. 2016). Auch bzgl. sozialer Selektivität ist es keineswegs so, dass diese im deutschen Wissenschaftssystem quasi naturgegeben und unbeeinflussbar wäre, wie international zahlreiche diesbezüglich besser dastehende Länder zeigen, und wie auch vereinzelte Erfolge in Deutschland zeigten (vgl. hierzu Möller 2018, S. 266).³⁶

³⁵ Für eine Vorstellung und vergleichende Einordnung des TU-Berlin-Modells zu dem der RWTH Aachen vgl. Krempkow (2018).

³⁶ Dass es möglich ist, zu mehr Chancengerechtigkeit zu kommen, zeigt auch die langsame, aber stetige Erhöhung des Frauenanteils an Professuren, die u.a. auf das Professorinnenprogramm zurückgeführt wird. Dass allerdings nach den letzten Analysen wie beschrieben die soziale Selektivität gestiegen ist, könnte als nicht intendierter Nebeneffekt angesehen werden, der nun erhöhter Aufmerksamkeit und der Nachsteuerung bedarf. Zudem gibt es Aspekte der Chancengerechtigkeit, wo sich

Möglicherweise kommt man zu der Einschätzung, dass eine stärkere Leistungsselektion nicht umsetzbar ist, entweder weil die Leistungsunterschiede so gering sind, dass sie nicht als Auswahlkriterium taugen (oder weil es wissenschaftspolitisch keine Mehrheiten findet, nicht umsetzbar erscheint). Dann gäbe es grundsätzlich auch noch eine andere Möglichkeit, zu einem fairen, nicht sozial selektiven Auswahlverfahren und wenigsten von der statistischen Chance her gegebenen Berechenbarkeit zu kommen: In diesem Fall wäre ein statistisches Zufallsauswahlverfahren unter allen entsprechend geeigneten Vorqualifizierten wahrscheinlich ein geeignetes Instrument, welches – wenn schon keine Leistungsselektivität umsetzbar erscheint – zumindest soziale Schieflagen im Auswahlverfahren von vornherein in jeder Hinsicht vermeiden, sowie Diversität und Chancengleichheit fördern könnte.³⁷ Die Volkswagen-Stiftung hat hierzu ihre „Experiment“-Förderung³⁸ aufgelegt, womit sie ein solches Zufallsverfahren unter allen Geeigneten erstmals in Deutschland testet – und derzeit auch wissenschaftlich evaluieren lässt.

Systematische Analysen über Beschäftigungssituation hinaus, auch für Maßnahmen/Programme:

Als Desiderat für künftige Analysen soll hier außerdem formuliert werden, dass mit systematischen bundesweiten Analysen voraussichtlich nicht nur für die Beschäftigungssituation wichtige Hinweise für Gestaltungsmöglichkeiten in Richtung Planbarkeit und Berechenbarkeit möglich wären, sondern längerfristig auch für (Maßnahmen und Programme zur Verbesserung der Situation der) Leistungs- und sozialen Selektivität beim Zugang zur Professur. Wo bereits vorhanden, gilt dies ähnlich auch für Entfristungen jenseits der Professur. Es wäre mit einer systematischen Begleitung von Maßnahmen und Programmen i.S.v. Interventions- bzw. Wirkungsforschung auch für das Zusammenspiel von Hochschulgovernance und Nachwuchsförderung zu vermuten.³⁹ Die bisher vorliegenden Daten sind auch im dritten BuWiN – wie in diesem Beitrag ausgeführt – z.T. für eine umfassende Analyse noch lückenhaft. Das Schließen dieser Lücken erscheint nicht nur für eine Stärkung der Planbarkeit, Leistungsselektivität und Chancengerechtigkeit notwendig, sondern nützt letztlich auch der Wettbewerbsfähigkeit von Wissenschaftseinrichtungen bei der Personalrekrutierung.

Literatur

Ates, G./Brechelmacher, A. (2013): Academic Career Paths. In: Teichler, U./Höhle, E.A. (Hg.): The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 8. Dordrecht u. a.: Springer, 13-35.

Becker, F.G. (2019): Akademisches Personalmanagement, Band 2: Berufungsverfahren, Personalbeschaffung und -auswahl an Hochschulen. Münster/ New York: Waxmann.

BMBF (2020): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. In URL: www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html (15.04.2020).

Briedis, K. (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS:Forum Hochschule Nr. 13/2007.

allen bisherigen Anstrengungen zum Trotz auch nach jüngsten verfügbaren Daten in über einer Dekade keine Veränderung zeigte: Dies betrifft die Internationalität der Professuren, denn der Anteil aus dem Ausland kommender Professor*innen liegt nach wie vor bei etwa 7% (vgl. ausführlicher hierzu Jacob/Krempkow 2020).

³⁷ Im vergangenen Jahr erschien eine Studie, nach der Begutachtungen der Kollegen vom Fach (Peer Review) nicht treffsicherer seien als eine Zufallsauswahl per Losentscheid (vgl. Klaus/Alamo 2019).

³⁸ URL: www.volkswagenstiftung.de/unsere-foerderung/unsere-foerderungangebot-im-ueberblick/experiment (15.04.2020).

³⁹ Bislang gab es kaum eine umfassendere und systematische Befassung mit dem Zusammenwirken von Hochschulgovernance und wissenschaftlicher Nachwuchsförderung. Zwar gab es am damaligen Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung – iFQ (später aufgegangen in Abt. 2 des DZHW) bereits 2012 die Planung für ein Fünfjahrprogramm zu diesem Thema. Während die inhaltliche Arbeit und Planung in Evaluationen des iFQ positive Bewertungen erhielten, galt dies leider nicht für die institutsinterne Governance, weshalb die Weiterfinanzierung des Institutes durch die DFG eingestellt und diese Planung nicht umgesetzt wurde.

Krempkow, R. (2020): Die Beschäftigungsbedingungen des wiss. Nachwuchses... In: Fo 1+2/2020)

Burkhardt, A. (Hg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Dauchert, A./Krempkow, R./Krume, J./Meyer-Guckel, V./Schneider, M./Schröder-Kralemann, A./Winde, M./Hieronimus, S./Klier, J./Nowak, S./Schreiber, V./Schröder, J./Sönmez, N. A. (2017): Hochschul-Bildungs-Report 2020: Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/18 – Halbzeitbilanz 2010 bis 2015. Berlin: Stifterverband (Hg.)

Dohmen, D./Krempkow, R. (2014): Die Entwicklung der Hochschulfinanzierung – von 2000 bis 2025. Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. (Hrsg.).

Dohmen, D./Wrobel, L. (2018): Die Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Au-ßeruniversitären Forschungseinrichtungen. Endbericht einer Studie für Deutscher Hochschulverband. Bonn/Berlin.

Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2016): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands. Berlin: EFI.

Gassmann, F. (2020): Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.).

Hähnel, S./Schmiedel, S. (2017): Promovierende in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik – WISTA. Die Zeitschrift des Statistischen Bundesamtes, Nr. 2017/04: 104-117.

Hochschulrektorenkonferenz (2015): Wissenschaftlicher Nachwuchs. HRK-Präsident fordert verlässliche Rahmenbedingungen. www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/wissenschaftlicher-nachwuchs-hrk-praesident-fordert-verlaessliche-rahmenbedingungen-3689/ (30.06.2016)

Höhle, E. (2019): Befristung an Universitäten. Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich. In: Das Hochschulwesen 1+2/2019: 11-17.

Höhle, E. (2015): From Apprentice to Agenda-Setter: Comparative Analysis of the Influence of Contract Conditions on Roles in the Scientific Community. In: Studies in Higher Education 40(8), 1-15.

Jacob, A.K./Krempkow, R. (2020): Diversität und Bestenauswahl in der Wissenschaft Deutschlands. Beitrag zur Jahrestagung Netzwerk Wissenschaftsmanagement „Wissenschaftsmanagement braucht Personalmanagement: Herausforderungen, Best practice und Zukunftsvisionen“, 27.-28.02.2020, Osnabrück. www.researchgate.net/publication/340861684 (15.4.2020).

Jaksztat, S. (2018): Soziale Ungleichheiten in wissenschaftlichen Karrieren. Von der Philosophischen Fakultät der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie (Dr. phil.) genehmigte Dissertation. Hannover.

Johann, D./Neufeld, J. (2018): Zur Beurteilung der Bewerbungslage an deutschen Universitäten. DZHW-Brief 1/2018.

Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS: Forum Hochschule, Hannover.

Kanning, U. P. (2017): Personalauswahl an Hochschulen – Wie Professoren/innen ausgewählt werden sollten. In: Personal- und Organisationsentwicklung (P-OE) 2+3/2017: 73-78.

Klaus, B./Alamo, D. (2019): Talent Identification at the limits of Peer Review: an analysis of the EMBO Postdoctoral Fellowships Selection Process. Fulltext: www.biorxiv.org/content/10.1101/481655v2 (15.04.2020).

Krempkow, R./Winde, M. (2019): Human Resource Development for Junior Researchers in Germany: Stocktaking and Prospects. In: Teixeira, P./Magalhães, A./Rosa, M.J./Veiga, A. (eds.): Under Pressure? Higher Education Coping With Multiple Challenges. Amsterdam: Brill, pp. 65-76.

Krempkow, R. (2019): Wieviel zählt Leistung bei Berufungen, und wieviel Herkunft? In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 1/2019: 28-31.

Krempkow, R. (2018): Multiple Karrierepfade in Wissenschaft und Wirtschaft – neues Nachwuchskonzept an der TU Berlin. In: Personal- und Organisationsentwicklung (P-OE) 1+2/2018: 54-55.

Krempkow, R. (2017a): Was kann die aktuelle Forschung über Berufungschancen sagen? – Anmerkungen zur Schätzung von Karl-Ulrich Mayer. In: Forschung (Fo) 2/2017: 66-70.

Krempkow, R. (2017b): Können wir die Besten für die Wissenschaft gewinnen? Zur Rekrutierung von Nachwuchsforschenden in Wissenschaft und Wirtschaft. In: Personal- und Organisationsentwicklung (P-OE) 2+3/2017: 59-64.

Krempkow, R. (2020): Die Beschäftigungsbedingungen des wiss. Nachwuchses... In: Fo 1+2/2020)

Krempkow, R. (2017c): Hochschulautonomie, Forschungs- und Innovationsperformanz im deutschen Hochschulsystem. In: Hochschulmanagement (HM) 2+3/2017: 51-58.

Krempkow, R. / Sembritzki, T. / Schürmann, R. / Winde, M. (2016): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 2016. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Berlin: Stifterverband (Hrsg.), Fulltext: www.researchgate.net/publication/303946305 (15.04.2020).

Krempkow, R. (2016): Wieviele Postdocs gibt es in Deutschland? Drei Berechnungsansätze und erste Ergebnisse. In: Das Hochschulwesen 5+6/2016: 177-181.

Krempkow, R. (2015): Can Performance-based Funding enhance Diversity of Higher Education Institutions? In: Pritchard, R. / Klumpp, M. / Teichler, U. (eds.): Diversity and Excellence in Higher Education: Can the Challenges be Reconciled? Amsterdam: Sense, 231-244. Fulltext: www.researchgate.net/publication/281284595 (15.04.2020).

Krempkow, R. / Landrock, U. (2013): Wie effektiv ist die Leistungsorientierte Mittelvergabe? In: Grande, E. / Jansen, D. / Jarren, O. / Rip, A. / Schimank, U. / Weingart, P. (Hrsg.): Neue Governance der Wissenschaft: Reorganisation, Externe Anforderungen, Medialisierung. Bielefeld: transkript. 95-111.

Krempkow, R. (2012): Ausgewählte Ansätze zur Schätzung der Promovierendenzahl Deutschlands – Ergebnisse und Implikationen für eine Validitätsdiskussion. Kolloquium des Institutes für Forschungsinformation und Qualitätssicherung - iFQ, 29.05.2012, Berlin.

Möller, C. (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, M. / Erlemann, M. / Norkus, M. / Petschick, G. (eds.): Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. Fulltext: https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_11 (15.04.2020).

Peus, C./Braun, S./Hentschel, T./Frey, D. (Hrsg.) (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin: Springer.

Piorkowski, C.D. (2019): Rektoren legen sich nicht fest. In: Wissen & Forschen, Tagesspiegel vom 21.11.2019, S. 7.

Richter, C./Weizsäcker, G. (2019): Kanzler, schaut nach vorn! In: Wissen & Forschen, Tagesspiegel vom 16.10.2019, S. 17.

Statistisches Bundesamt (2016): Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2014/2015, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012): Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2010/2011, Wiesbaden.

Stricker, M. (2018): Chancen des Hochschulpaktes... und anderer befristeter Programme. Beitrag zum Forum Hochschulsteuerung 2018 „Die Chancen des Hochschulpaktes 2020 und die Risiken seiner Frist: Organisatorische und personelle Herausforderungen“. Hannover: HIS-Hochschulentwicklung. <https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/forum-hochschulsteuerung-2018> (15.4.2020).

THESIS - Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte (2019): Zu kurz gesprungen, Universitätskanzler! www.thesis.de (15.04.2020).

UniKon (2019): Koordinierungsstelle Nachwuchsinformation: Fortschritt der Promovierendenerfassung an Hochschulen in Deutschland. Ergebnisse der Befragung 4 im Mai 2019. www.unikon.uniwind.org/fileadmin/media/documents/UniKon/Dokumente/Ergebnisse_Monitor_4.pdf (15.04.2020)

Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten. Bayreuth.

Vollmar, U. (2019): Neue Promovierendenstatistik: Analyse der ersten Erhebung 2017. In: Wirtschaft und Statistik – WISTA. Die Zeitschrift des Statistischen Bundesamtes, Nr. 2019/01: 68-79.

Wiarda, J.-M. (2020): Neue Regeln für Befristungen und BAföG. Blogbeitrag. www.jmwiarda.de/2020/04/08/neue-regeln-fuer-befristungen-und-bafog/ (15.04.2020).

Wissenschaftsrat (WR) (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14, Dresden.

Zimmer, L. M. (2018): Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. Wiesbaden: Springer VS. Fulltext: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-22726-5> (15.04.2020).

Krempkow, R. (2020): Die Beschäftigungsbedingungen des wiss. Nachwuchses... In: Fo 1+2/2020)

Dr. René Krempkow, wiss. Referent in der Stabsstelle Qualitätsmanagement der Humboldt-Universität zu Berlin, ehemaliger 2. Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung und Mitautor des ersten BuWiN (2008), E-Mail: rene.krempkow@hu-berlin.de