

TU Dresden

Lab für Organisations- und Differenzierungsforschung

There are Alternatives. Modelle für nachhaltige Personalmodelle an deutschen Universitäten

Mathias Kuhnt, Peter Müßig, Tilman Reitz

Berlin, 5.04.2024

Ausgangssituation

- Hoher Anteil an Befristungen und fehlende geordnete Karrierewege
- Keine Personalstrukturplanung → ungenügende Personalstrukturen
- Häufig formulierte Hindernisse für die Etablierung von mehr Dauerstellen:
 - Verstopfung des Systems
 - Fehlen ausreichender Mittel

Status Quo

Personalstruktur deutscher Universitäten

- 13 % Professor:innen
 - Mittleres Berufungsalter: 42,5 Jahre
- 87 % wissenschaftliches Personal davon:
 - 82 % befristet
 - 64 % nicht promoviert
 - Mittlere Vertragslaufzeit 20 Monate (Sommer et al. 2022)
 - Reguläres Befristungsende nach 12 Jahren im Alter von 39 Jahren
- 29 % Anteil Drittmittel an allen Personalkosten

Status Quo – 6-Professur-Institut

- Projektion der statistischen Gesamtzahlen auf Institut mit 6 Professuren:
6 Professor:innen; 7,1 unbefristete Postdocs HH*; 4,5 befristete Postdocs HH; 0,3 unbefristete Postdocs DM; 4,1 befristete Postdocs DM; 1,1 unbefristete LfbA; 0,5 befristete LfbA; 15 Predocs HH; 13,6 Predocs DM; 7 Lehraufträge
- Jährlich freiwerdende Dauerstellen 0,6
- Jährlich freiwerdende befristete Postdocstellen 1,5
- Jährlich freiwerdende Promotionsstellen 4,8
- Wahrscheinlichkeit für Erhalt einer Postdocstelle nach Promotion 32 %
- Wahrscheinlichkeit für Erhalt einer Dauerstelle nach Postdoc (WMA oder Prof.) 38 %
- entsprechend Sozialwiss.: 25 %/45 %; Ing: 11 %/53 %; MatNat: 31 %/34 %

* Hoher Anteil erklärt durch Medizin

Alternative Modelle: Tenure-Track und Lecturer

Berechnung alternativer Modelle bei gleichem Budget und mind. gleicher Lehrverpflichtung

Tenure Track:

- Auswahl nach Promotion
- 6 Jahre befristete Anstellung mit Aufstieg zur Professur bei positiver Evaluation
- Erfolgsquote für Übernahme auf Professur ca. 75 %

Lecturer:

- Auswahl und Angebot entfristeter Stellen direkt nach Promotion

In beiden Fällen:

- Reduktion Lehrverpflichtung Predocs auf 1 SWS, Abschaffung von LfbA, Reduktion von Lehrbeauftragten

Tenure-Track

19 Professor:innen; 4 Tenure-Track HH; 13 Predocs HH; 6 Predocs DM; 2 Lehraufträge

- Jährlich freiwerdende Professuren 0,54
- Jährlich freiwerdende befristete TT-Stellen 0,67
- Jährlich freiwerdende Promotionsstellen 3,17
- Wahrscheinlichkeit für Erhalt einer TT-Stelle nach Promotion 21 %
- Wahrscheinlichkeit für Erhalt einer Professur 81 %

Lecturer

6 Professor:innen; 20,5 Lecturer HH davon 2,5 mit Übernahme Professur; 14 Predocs HH;
6 Predocs DM; 2 Lehraufträge

— Jährlich freiwerdende Professuren 0,24

— Jährlich freiwerdende Lecturerstellen 0,76

— Jährlich freiwerdende Promotionsstellen 3,33

— Wahrscheinlichkeit für Erhalt einer Lecturerstelle nach Promotion 23 %

Disziplinäre Unterschiede

- Berechnung aller Modelle für repräsentative Institute der
 - Mathematik und Naturwissenschaften
 - Sozialwissenschaften
 - Ingenieurwissenschaften
- Abweichungen in Quoten und Lehroutput
- Nachweis der allgemeinen Anwendbarkeit
- Modelle sehr robust

Drittmittel

- Ausschließliche Verwendung von Drittmitteln zur Teilfinanzierung von Promotionsstellen
- Mix des Anteils aus HH- und DM-Promotionsstellen zur Gewährleistung der Auswahl von Postdocs allein aus HH-Mitteln
- Vorschlag der Verringerung des DM-Personalfinanzierungsanteils von 29 % auf 9 % (TT) oder 15 % (L)
- Lecturer-Modell realisierbar auch bspw. für Ingenieure bei DM-Anteil von 51 %

Modellevaluation

Beschäftigungsumfang

- TT: leichte Reduktion (- 14 %). Aber: Möglichkeit der Reduktion der Professor:innengehälter bei Anstellung ab Alter von ca. 38 Jahren.
- Lecturer-Modell: praktisch gleichbleibender Beschäftigungsumfang (-4 % VZÄ)

Lehrumfänge:

- TT: leichte Erhöhung von 204 auf 208 SWS
- Lecturer: enorme Erhöhung von 204 auf 236 SWS

Übergänge zu Dauerstellen:

- TT: statt 12 % nun 17 % bei in allgemeinen sehr viel früheren Entscheidungen
- Lecturer: statt 12 % nun 23 % nach der Promotion im Alter von 32 Jahren

Promovierende

- Bsp. Lecturer-Model: Reduktion Promovierender um 28 %
- Jedoch Gassmann (2020): gleichbleibende Promotionsraten bei Verdopplung der Mittelbaustellen in den letzten 20 Jahren
- 64 % Mittelbaustellen Predocs
- Reduktion Lehrverpflichtung von 4 auf 1 SWS
- Übernahme von Hochschulaufgaben durch professionalisiertes Personal
- Konzentration auf Qualifizierung und Personalauswahl in der Promotionsphase
- Bei erwarteter Verbesserung der Abschlussquoten zumindest gleichbleibende Absolventenzahlen

Departments

- Unmöglichkeit von Personalplanung an Kleinststrukturen der Professuren
- Etablierung von kooperativen Entscheidungen
- Verhinderung von Machtmissbrauch