

31.01.2025
UHH/VP1

Statement der Vorsitzenden des wissenschaftlichen Beirats zur Veröffentlichung des BuWiK 2025

Die Wissenschaft braucht attraktive Arbeitsbedingungen, um auch weiterhin herausragende Persönlichkeiten gewinnen und halten zu können. Hochschulen sind in der Verantwortung, Transformationsprozesse aktiv zu gestalten, um verlässliche, transparente und nachhaltige Karrieremodelle zu gewährleisten.

Der vorliegende BuWiK zeigt, dass bereits viele Veränderungen zur Gestaltung von attraktiven Karrierewegen angestoßen wurden. So scheint die W1- bzw. W2-Professur mit Tenure-Track nicht nur den klassischen Weg zur Professur über die Habilitation, sondern in starkem Maße auch die Qualifizierungswege über die Nachwuchsgruppenleitung und die Juniorprofessur ohne Tenure-Track ersetzt zu haben. Die Anzahl der Frauen an den Tenure-Track-Professuren hat sich von 238 im Jahr 2018 auf 583 im Jahr 2022 erhöht, was einer Steigerung um 145% entspricht. Und schließlich hat die Einführung der Tenure-Track-Professur mit ihren spezifischen Satzungen bzw. Ordnungen auch die - Organisationsstrukturen und die Abläufe an den Hochschulen verändert.

Der lange Prozess und die Uneinigkeit rund um eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), hat allerdings vielerorts die positiven Transformationsprozesse an Hochschulen zuletzt ausgebremst, denn die Wissenschaft benötigt v.a. verlässliche Rahmenbedingungen. Gleichzeitig ist das WissZeitVG bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Personalstrukturen nur einer von vielen Bausteinen.

Institutionell brauchen wir zukünftig eine gezieltere Planung von Karrierewegen über Personalstrukturkonzepte und deutlichere Überlegungen, welche Karrieremodelle wann und wofür ausgebracht werden. Es sollte der Grundsatz gelten „vom Denken in Stellenkategorien und Einzel-Maßnahmen zur aktiven Gestaltung einer ganzheitlichen Karriere- und Wissenschaftskultur.“

Um neue Karrieremodelle erfolgreich zu etablieren, wäre es zudem förderlich, die rechtlichen Bestimmungen für unbefristete Beschäftigungen neben der Professur zu überprüfen und ggf. anzupassen. Zudem sollte die Etablierung eines länder- und universitätsübergreifenden Rahmens für neue Positionen neben der Professur geprüft werden. Es braucht mehr Austausch mit

dem Bund und den Ländern, um über Anpassungen in Landeshochschulgesetzen, Lehrverpflichtungsverordnungen und Kapazitätserlassen zu diskutieren, die Hochschulen mehr Spielräume geben.

Der BuWiK zeigt deutlich die positiven Impulse, die das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) auf die deutsche Wissenschaft und die wissenschaftliche Personalstruktur hatte. Es braucht jetzt dringend das bereits vielfach diskutierte Bund-Länder-Programm für mehr Dauerstellen neben der Professur, v.a. der Stellenprofile Lecturer und Researcher. Hiermit können bestehende Transformationsprozesse in den Hochschulen zielgerichtet unterstützt werden und noch zögerliche Einrichtungen und Fachbereiche in den Prozess erfolgreich eingebunden werden. Es bleibt dann nicht bei Insellösungen einzelner Einrichtungen für neue Karrieremodelle neben der Professur, sondern wir können attraktive wissenschaftliche Karrierewege bundesweit vergleichbar gestalten, die international höchst anschlussfähig wären.

gez. Jetta Frost

Vorsitzende des wissenschaftlichen Beirats BuWiK 2025