

Meinungsbild der akademischen Mitarbeiter*innen am Institut für Informatik der HU-Berlin zur vorgeschlagenen Departmentstruktur als Zukunftsmodell am Institut.

Version: 03.09.2020

Vorwort.

Diese Stellungnahme ist das Ergebnis einer Umfrage unter den Mitgliedern der Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter*innen des Instituts für Informatik der Humboldt-Universität zu Berlin. Grundlage dafür war eine über die Mailingliste wimi@informatik.hu-berlin.de angestoßene Diskussion, welche per etherpad geführt wurde und bei der dieses Dokument gemeinschaftlich entstand.

Die Tatsache, dass sich Professor*innen und HUL mit den Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus beschäftigten, wird von uns sehr begrüßt und ist innerhalb unserer Statusgruppe HU-weit schon lange ein Thema, das stark beschäftigt und zu kontroversen Diskussionen anregt. Die Frage, die sich hier stellt, ist ob die vorgeschlagene Restrukturierung geeignet ist, die Situation der im wissenschaftlichen Mittelbau (zum allergrößten Teil befristet) Beschäftigten zu verbessern oder nicht.

Grundlage der Diskussion war der Artikel [1] der Professorin Dr. Jule Specht, da dieser, entstanden nach einer Vorstellung zusammen mit Prof. Dr. Tobias Rosefeldt und Prof. Dr. Tobias Kümmerle im Kuratorium der HU, als Arbeitsgrundlage gehandhabt wird.

Begriffsklärung.

Der Begriff "Departmentstruktur" ist unserer Meinung nach viel zu allgemein und auf keinen Fall klar definiert. Daher vermeiden wir diesen Begriff und beziehen uns stattdessen direkt auf konkret in [1] genannten Aspekte. Insbesondere werden mit dem Begriff "Departmentstruktur" oft Strukturen und Erfahrung aus den ausländischen Vorbildern assoziiert, die so in Deutschland aufgrund rechtlicher, finanzieller, kultureller und (anderer) struktureller Gegebenheiten gar nicht geschaffen werden können. Beispielsweise ist ein typischer Unterschied zwischen ausländischen Departmentstrukturen und dem deutschen System das komplett andere Promotionsystem: Doktorand*innen sind keine WiMis, sondern eingeschriebene Studierende in Promotionsstudiengängen mit Studiengebühren; die Promovierenden übernehmen keine Kernaufgaben in der Hochschullehre; es gibt ein großflächig angelegtes Stipendiensystem zur Finanzierung der Promotionen (Lebenshaltungskosten sowie Studiengebühren). Dieser Aspekt fällt ganz klar unter den Begriff "Departmentstruktur", scheint aber in [1] gar nicht angesprochen zu werden, was zeigt, wie ungeeignet und letztlich irreführend der Begriff "Departmentstruktur" ist.

Inhaltlich festgelegt ist in [1] einzig die kostenneutrale Umwandlung von derzeit befristeten PostDoc-Stellen in Tenure-Track-Professuren (es entsteht sogar teilweise der Eindruck als seien die Begriffe "Departmentstruktur" und "Tenure-Track Stellen" synonym zu verstehen). Die Schaffung von Tenure-Track-Stellen bietet zwar einige interessante Möglichkeiten (die in [1] auch informativ dargestellt werden), ist aber im Vergleich zum allgemeinen Begriff der Departmentstruktur nur ein winziger Aspekt.

Das Ergebnis in Kürze.

Ein einheitliches Meinungsbild lässt sich derzeit nicht abgeben, da eigentlich nicht genau klar ist, was zur Diskussion steht. Wir sind natürlich für mehr akademische Vielfalt und alternative Zukunftsperspektiven zur Professur, wie sie jetzt existiert, um Wissenschaftler*innen bessere Zukunftsperspektiven und Planbarkeit zu geben.

Einer Durchführung einer Restrukturierung des Instituts auf Grundlage von [1] steht der größte Teil der Kolleg*innen skeptisch bis ablehnend gegenüber. Uns ist prinzipiell unklar, inwiefern die in [1] genannten Vorschläge zu einer Verbesserung der Situation der Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Mittelbaus führen können (wie in [1] behauptet). Außerdem gibt es einige konkrete Punkte, die eher den Eindruck erwecken, dass die Vorschläge aus [1] sogar zu einer Verschlechterung (nicht nur für den wissenschaftlichen Mittelbau) führen können. Im folgenden benennen wir einige konkrete Kritikpunkte.

Genereller Widerspruch zum Personalentwicklungskonzept der HU und den Hochschulverträgen.

Inhaltlich steht [1] im Widerspruch zum Personalentwicklungskonzept [2], welches nach langer Debatte mit Beschluss des AS am 17.09.2019 verabschiedet wurde. Siehe folgender Abschnitt aus [2]:

"Die Dauerstellen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sind ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie der HU, da hierdurch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, je nach Schwerpunkten und Intention der Entwicklung in den Qualifizierungsphasen, eine langfristige berufliche Perspektive an der Universität eröffnet wird. Eine wichtige strukturelle Maßnahme der Personalentwicklung an der HU ist die Ermöglichung von beruflichen Perspektiven und attraktiven Karrierewegen für das wissenschaftliche Personal auch **jenseits der Position einer Lebenszeitprofessur.**"

Nach unserem Wissen hat sich unsere Universität in den **Hochschulverträgen** verpflichtet, den Anteil der unbefristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau (an der Gesamtzahl der hauptberuflich an der HU Beschäftigten) zu stärken. Die in [1] beschriebenen Vorschläge forcieren das Gegenteil.

Situation des verbleibenden wissenschaftlichen Mittelbaus.

- Wir schließen uns prinzipiell der Forderung aus [1] an, Daueraufgaben des wissenschaftlichen Mittelbaus in Forschung und Lehre (ausschließlich) in die Hände des unbefristeten Mittelbaus zu geben. Aber bereits heute müssen Daueraufgaben von befristeten Kolleg*innen mit übernommen werden und wenn diese Stellen ausschließlich zugunsten von Tenure-Track-Stellen wegfallen, ist unklar, wie die Aufgaben durch den verbleibenden wissenschaftlichen Mittelbau zu stemmen sind.
- Die unbefristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau wären laut [1] dem Institut im Ganzen und nicht einer Professor*in zugeordnet. Es stellt sich die Frage nach möglichen Forschungsk Kooperationen dieser Mitarbeiter*innen, die vorher durch Eingliederung in eine Gruppe gewährleistet waren.
- Aus Sicht der Professor*innen ist es fraglich, ob eine Forschungsassistenz aus 100% Drittmitteln besetzten, befristeten Stellen erstrebenswert ist. Während der bisherige (unbefristete oder zumindest nicht Drittmittel finanzierte) wissenschaftliche Mittelbau oft die Grundlage von produktiven Forschungsk Kooperationen und Forschungsassistenz war, müssten sich die Professor*innen darauf einstellen, eine sehr hohe Abhängigkeit von Drittmitteln zu haben, sowie kurzfristige Kooperationen. Der unbefristete und von Drittmitteln unabhängige wissenschaftliche Mittelbau ist letztlich eine starke Ressource für Professor*innen, auch in der Forschung.

Abschaffung von Promotionsstellen.

Falls auch haushaltsfinanzierte Promotionsstellen kostenneutral in Tenure-Track-Professuren

umgewandelt werden sollen, so stellt sich die Frage, wie Promotionen überhaupt finanziert werden sollen. Im Gegensatz zu anderen Ländern gibt es in Deutschland kein umfassendes Stipendensystem, welches diese Finanzierung leisten könnte. Im besten Fall wäre das Ergebnis eine noch höhere Abhängigkeit von Drittmitteln und damit eine Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit der Universität; im schlimmsten Fall würde die Promotion zu einem Luxusgut werden, denjenigen vorbehalten, die eine Promotion mit ihrem Privatvermögen finanzieren können.

Karrierechancen für den Nachwuchs in der Wissenschaft.

- Der Artikel [1] propagiert in erster Linie Tenure-Track-Stellen und die damit einhergehende mögliche Verbesserung für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

"In einer Departmentstruktur gibt es eine frühere Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft, verlässliche Perspektiven und damit einhergehend bessere Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere."

"Schon jetzt spielen Tenure-Track-Berufungen an der Humboldt-Universität zu Berlin eine wesentliche Rolle bei der Gewinnung und Entwicklung des professoralen Personals. Bis zum nächsten Jahr sind ca. 30 Prozent der Neuberufungen als Tenure Track geplant. Das bedeutet, dass Wissenschaftler*innen früh gebunden und weiterentwickelt werden anstatt sie 5, 10 oder 15 Jahre später, wenn sie bereits etabliert sind, teuer anzuwerben."

Ein wichtiger Punkt bei Tenure-Track-Stellen, der außer acht gelassen wird: Bei Stellen der Form "W1-auf-W2/W3 Tenure-Track" greifen (je nach Hochschulgesetz und Auslegung der Rechtsabteilungen) die Einstellungs Voraussetzungen für Juniorprofessuren (unabhängig davon, ob die Stelle mal zu einer W3 Stelle wird). Für den wissenschaftlichen Nachwuchs relevant ist die dabei greifende Obergrenze für die PostDoc-Phase der Kandidat*innen. In Berlin ist die Grenze der Zeit, die zwischen Abschluss der Promotion und Bewerbung auf eine W1-Stelle vergangen sein darf noch relativ großzügig [3]:

„Zwischen der letzten Prüfungsleistung der Promotion und der Bewerbung auf eine Juniorprofessur dürfen im Regelfall nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre vergangen sein[...]"

Von Bundesland zu Bundesland schwankt dies aber sehr stark. Im Hochschulgesetz von Hamburg findet man beispielsweise [4]:

"Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben."

In Niedersachsen, Bayern und dem Saarland ist es ähnlich ([5][6][7]). Das bedeutet im schlimmsten (aber durchaus realistischen) Fall also Folgendes:

Nachwuchswissenschaftler*innen mit ca. 2-3 jähriger PostDoc-Phase sind in vielen Bundesländern schlicht nicht berufbar auf Stellen mit W1-Tenure-Track!

Selbst im Falle des Landes Berlin, wo Bewerber*innen "erst" nach >6 jähriger PostDoc-Phase nicht mehr berufbar sind, ist es trotzdem noch fraglich, wie sinnvoll es ist, eine Kandidat*in Anfang/Mitte 30 (absolut nicht unrealistisch bei schnellem Studium und Promotion) bereits aus formalen Gründen (also völlig unabhängig der bisherigen Leistungen und Erfahrungen in Forschung und Lehre) für eine "W1-auf-W3"-Tenure-Track Stelle nicht mehr in Betracht zu ziehen. Insbesondere die Tatsache, dass Leute mit schnellem Studium und schneller Promotion (eigentlich nicht unbedingt ein Manko für Wissenschaftler*innen)

benachteiligt werden ist sehr fragwürdig.

Auch wenn dies nur Tenure-Track-Stellen (laut [1] an der HU immerhin 30% der geplanten Neuberufungen) betrifft und auch nur diese, welche eine W1-Tenure-Track Phase haben (was aus finanzieller Hinsicht für die Uni-Leitung natürlich die attraktivsten Tenure-Track-Stellen sind), so zeigt sich eine seltsame Willkür: Auf eine "W2-auf-W3" Tenure-Track-Stelle sind ganz andere Kandidat*innen berufbar als auf eine "W1-auf-W3" Tenure-Track Stelle und zwar aufgrund von gänzlich unfachlichen Kriterien. Dies scheint genau solch eine Situation zu sein, die in [1] eher als symptomatisch des jetzigen Systems angeprangert wird:

"Die derzeitige Personalstruktur [...] selektiert (auch) anhand von Merkmalen, die unabhängig vom wissenschaftlichen Leistungspotenzial sind, wodurch die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems sinkt."

Hinzu kommt, dass diese Situation insbesondere die akademisch bereits älteren Nachwuchswissenschaftler*innen benachteiligt, die ja gerade diejenigen sind, die bereits Einiges in eine wissenschaftliche Karriere investiert haben und die mit der in [1] zu Recht kritisierten schlechten Planbarkeit und den befristeten Stellen bereits viele Jahre zurecht kommen mussten.

- Die als Ziel gesetzte Kostenneutralität wird aller Voraussicht nach dazu führen, dass die Anzahl der gestrichenen Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau die Anzahl der neu geschaffenen Tenure-Track-Positionen übersteigt. Dies würde aber bedeuten, dass insgesamt weniger Stellen nach der Promotion für den Nachwuchs zur Verfügung stehen.
- Der momentane wissenschaftliche Nachwuchs hat sich auf eine wissenschaftliche Karriere eingestellt unter den Bedingungen, die vor 5-10 Jahren gegeben waren. Eine Umstrukturierung benachteiligt diese, akademisch älteren, Nachwuchswissenschaftler*innen im Vergleich zu jüngeren, die sich momentan in der Promotion befinden.
- Tenure-Track-Stellen richten sich prinzipiell an erfahrenere Wissenschaftler*innen, da es letztlich darum geht, eine Professur unbefristet zu besetzen. Es sollte klar sein, dass auch sehr gute Kandidat*innen direkt nach einer Promotion oftmals nicht die Reife erreicht haben, um auf eine Tenure-Track-Stelle berufbar zu sein. Vor allem im Ausland ist es nichts Ungewöhnliches, dass gerade die guten Kandidat*innen eine Promotion mit Anfang 23 oder 24 Jahren abschließen (ohne Lehrerfahrung, da Promotionsstudium und keine Promotionsstelle). Wo aber kann dann die nötige PostDoc-Erfahrung gesammelt werden, wenn es diese Stellen nicht mehr gibt?
- Sind die neu geschaffenen Stellen besetzt, verknappt sich die Perspektive für kommende Promovierende in den nächsten 30 Jahren auf Null, da es möglich ist, dass alle Stelleninhaber*innen ihre Stelle auf Lebenszeit ausfüllen. Das heißt im Schnitt haben Promovierende zukünftig eine schlechtere Chance auf eine Zukunft in der Universität (Stichpunkt: **Generationengerechtigkeit**).

Fazit.

Völlig zu Recht beklagt die Autorin das verschenkte Potenzial der 'Mittelbauer', die nach Ablauf Ihrer Frist die Hochschule verlassen. Unverständlich bleibt, warum die einzige Möglichkeit einer Zukunft an der Hochschule eine Professur sein soll (was gerade **nicht** dem Prinzip einer Departmentstruktur entspricht, wenn man mal ins Ausland schaut). Im ganzen Papier fehlt die Abwägung gegenüber u.U. negativen Effekte einer solchen Strukturierung. Es wird einfach angenommen, dass sich der gewollte positive Effekt als logische Folge der Restrukturierung durch Schaffung von Tenure-Track-Stellen unter den genannten Bedingungen einstellt.

Der wissenschaftlichen Mittelbau ist selbstverständlich weiterhin für jede Diskussion offen und an

jeder Vision interessiert, wenn es um Verbesserung der Zukunftsperspektiven geht.

Die Mitglieder des akademischen Mittelbaus des Instituts für Informatik an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Quellen.

- [1] Jule Specht: departmentstruktur. vorschläge für eine weiterentwicklung der personalstruktur. Verfügbar unter: <https://jule-specht.de/2019/09/29/departmentstruktur/> [24.08.2020]
- [2] Personalentwicklungskonzeptder Humboldt-Universität zu Berlin (Stand 24. Oktober 2019). Verfügbar unter: <https://www.hu-berlin.de/de/beschaefigte/aktuelles/personalentwicklungskonzept-der-humboldt-universitaet-zu-berli> [24.08.2020]
- [3] http://gesetze.berlin.de/jportal/portal/t/zsp/page/bsbeprod.psml/action/portlets.jw.MainAction?p1=3u&eventSubmit*doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-HSchulGEBE2011V4P102a&doc.part=S&toc.poskey=#focuspoint [26.08.2020]
- [4] <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&st=null&doc.id=jlr-HSchulGHArahmen&doc.part=X&doc.origin=bs> [26.08.2020]
- [5] <http://www.schure.de/22210/nhg.htm> [26.08.2020]
- [6] <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchPG-14> [26.08.2020]
- [7] <https://recht.saarland.de/bssl/document/jlr-HSchulGSLrahmen> [26.08.2020]