

**Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten e.V.**

Fakultätentag Bauingenieurwesen, Geodäsie und Umweltingenieurwesen  
Fakultätentag Elektrotechnik und Informationstechnik  
Fakultätentag Informatik  
Fakultätentag Maschinenbau und Verfahrenstechnik

**FTBGU**  
**FTEI**  
**FTI**  
**FTMV**



**Kurzstellungnahme  
der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und Infor-  
matik an Universitäten e.V. (4ING)**

**zum Positionspapier des Wissenschaftsrates Personal-  
strukturen im deutschen Wissenschaftssystem  
Drs. 2639-25, Juli 2025**

Aachen, den 28. August 2025

**Dachverein der Fakultätentage** <http://www.4ing.net>

**FTBGU** Fakultätentag Bauingenieurwesen, Geodäsie und Umweltingenieurwesen

**FTEI** Fakultätentag Elektrotechnik und Informationstechnik

**FTI** Fakultätentag Informatik

**FTMV** Fakultätentag Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Geschäftsstelle c/o Prof. Dr. S. Klinkel

RWTH Aachen, 52074 Aachen

Vorsitz gem. § 26 BGB: Prof. S. Klinkel

Vorsitzender@4ing.net

Geschäftsführung: Ass. iur. Heike Schmitt

[H.Schmitt@4ing.net](mailto:H.Schmitt@4ing.net)

# Personalstrukturen an Universitäten aus Sicht der 4ING-Fakultäten

Der Dachverein der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten e.V., kurz 4ING möchte hiermit erste Gedanken zum Positionspapier des Wissenschaftsrates (WR) vom 11.07.25 zu den Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem äußern. Wir stimmen mit dem WR überein, dass wissenschaftliches Personal Grundlage eines leistungsfähigen Wissenschaftssystems ist. Herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler klug zusammengeführt sind die Garanten von Innovativität, Zukunftsfähigkeit und gesellschaftlichem Fortschritt. Attraktive Rahmenbedingungen zu bieten, muss das grundsätzliche Anliegen wissenschaftspolitischer und institutioneller Gestaltungsbemühungen sein.

## Grundsätzliche Bemerkungen

Der WR spricht sich für eine weitreichende Transformation wissenschaftlicher Personalstrukturen aus. Ziel sind attraktive, transparente und funktional differenzierte Stellenprofile und Perspektiven, die sowohl individuelle Entwicklung als auch institutionelle Leistungsfähigkeit fördern und damit insgesamt zur Stärkung des deutschen Wissenschaftssystems – auch im internationalen Kontext – beitragen, so [die Langfassung S. 7 oben](#).

Somit regt der WR eine **große** Strukturreform an, die sich über alle an Wissenschaft beteiligten Einrichtungen erstrecken soll. Diese Transformation wird sich aus unserer Sicht über mehr als ein Jahrzehnt hinziehen. Sie wird erhebliche Kapazitäten in den jeweiligen Einrichtungen binden.

Gleichzeitig erfasst dieser Zeitraum die Auswirkungen der demografischen Delle, die sich schon länger bei den sinkenden Studienanfängerzahlen zeigt. Die Anzahl der Studierenden ist ein zentraler Parameter der Grundfinanzierung von Hochschulen. Zudem vollzieht sich ein Generationswechsel in der Professorenschaft bis in die 2030ziger Jahre. Daneben erleben wir auf Grund der angespannten wirtschaftlichen Lage, dass es aktuell in vielen Bundesländern zur Reduzierung der Hochschulbudgets kommt, mit der Folge, dass Professuren auch in unseren Fächern (Bauingenieurwesen, Umweltingenieurwesen, Geodäsie, Elektro- und Informationstechnik, Informatik und Maschinenbau und Verfahrenstechnik) nicht nachbesetzt werden. Es steht außer Frage, wenn wir auch weiterhin unsere Fachrichtungen in Breite und Tiefe in Lehre und Forschung vertreten wollen, benötigen wir geeignetes wissenschaftliches Personal. Schon auf Grund der derzeitigen Sparwelle sehen wir eine kostenneutrale Umsetzung als nicht realistisch an.

Auch sehen wir die große Gefahr, dass das vom WR entwickelte generische Personalstrukturmodell in jedem Bundesland anders umgesetzt wird und es somit zu einem „Flickenteppich“ an Regelungen kommen kann, die die innerdeutsche akademische Mobilität gefährdet oder zumindest stark behindert. Vor der Umsetzung müssten die Länder wie damals im Bologna Prozess sich darüber verständigen, was in jedem Bundesland gleich umgesetzt wird. Auch dies wird Zeit in Anspruch nehmen.

Wie viele Stellen wir neben bzw. unterhalb der Professur benötigen und ob dies auch Dauerstellen sein werden, wird nicht nur von den lokalen Gegebenheiten abhängen, sondern ist auch von den fachspezifischen Bedarfen abhängig. Gerne steht 4ING als Sprachrohr der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten dafür bereit.

## Ausgangssituation

Laut WR: „Die gegenwärtigen Personalstrukturen werden dem nicht (mehr) gerecht und sind überdies aufgrund ihrer Intransparenz und mangelnden Attraktivität nicht zukunftsfähig. Die ohnehin durch hohe Befristungsquoten und geringe Planbarkeit angespannte Beschäftigungssituation in der deutschen Wissenschaft wird durch den Fachkräftemangel, gesellschaftliche und technologische Veränderungen sowie die Konkurrenz attraktiver außerakademischer Arbeitsmärkte weiter verschärft.“ Dies führt zu der Frage: Sind die Personalstrukturen an Universitäten noch zeitgemäß?

Der WR empfiehlt geeignete Organisationsstrukturen zu etablieren, insbesondere durch Einführung und Weiterentwicklung von Departmentstrukturen, die mit flachen Hierarchien und geteilter Verantwortung den neuen Personalstrukturen mit mehr selbständigen Stellenprofilen auch unterhalb der Leitungsebene das nötige Fundament bieten. Departmentstrukturen gibt es in einer Vielzahl unterschiedlicher Ausprägungen, so dass uns nicht klar ist, welches Bild der WR im Kopf hat. Bereits UK und die USA sind innerhalb ihrer Departments hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Wissenschaftler unterschiedlich aufgestellt. Zudem ist es fraglich, ob man einfach eine Struktur aus einem fremden Wissenschaftssystem einführen kann, das auf einem anderen Fundament als dem hiesigen beruht.

Aus Sicht der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten stellt sich die Lage wie folgt dar: In Deutschland arbeitet ein Großteil der promovierten Ingenieure/Ingenieurinnen und Informatiker/Informatikerinnen außerhalb der Universität in Unternehmen und Verwaltungen. Sie sind hierfür über die Assistenzpromotion bestens qualifiziert, da die Forschung im engen Verbund mit der Industrie stattfindet. Die Industrie ist ein wichtiger Mittelgeber für die Universitäten. In Deutschland finanzieren sich Universitäten in erheblichem Umfang aus Drittmitteln im Gegensatz zu den angelsächsischen Universitäten (Department-Struktur) die Gebühren von ihren Studierenden nehmen.

## Zielsetzung

Wir wollen die komplexen oft interdisziplinären Herausforderungen in Wissenschaft, Technik und Gesellschaft erfolgreich bewältigen. Dazu bedarf es einer Sektoren-Offenheit zwischen dem Wissenschaftssystem, der Industrie und der Verwaltung. Es muss uns gelingen Erkenntnisse aus der Wissenschaft in die Industrie und Verwaltung zu tragen und umgekehrt müssen die relevante Fragestellung aus der Industrie und Verwaltung im Wissenschaftssystem behandelt werden. Damit verbunden ist Entrepreneurship und die Etablierung bzw. Stärkung einer Start-Up Kultur.

## Was ist zu tun?

Die Schaffung von offenen, durchlässigen Personalstrukturen, welche Berufungen aus der Wissenschaft, Industrie und Verwaltung zulassen. Leistungs- und wettbewerbsorientierte Karriereförderung im Wissenschaftssystem. Die Schaffung eines Forschungsumfeldes welches die Kooperationen mit Industrie und Gesellschaft stärkt. Dazu zählen Forschungsinfrastruktur genauso wie Personal für den Betrieb und Verwaltung.

### Personal Professorenschaft

Die Berufungen sollten auf mehreren Wegen auch zukünftig erfolgen

- Juniorprofessur mit Tenure Track sollte als attraktives und kompetitives Qualifikationskonzept für eine Professur auf Lebenszeit ausgebaut werden.  
Dazu bedarf es transparenter, verlässlicher Evaluationskriterien, welche Leistungen in Forschung und Lehre anhand von quantitativen und qualitativen Merkmalen bewerten. Bei der Festlegung der Kriterien und der Frage, wie die Evaluation bei Tenure Track-Verfahren erfolgen soll, stehen wir als neutrale Fachebene gerne zur Verfügung. Die Zielerreichung soll durch eine lebenslange Anstellung als Professor honoriert werden. Damit verbunden ist wissenschaftliche Freiheit und eine Job-Sicherheit unabhängig von den verantwortlichen Personen. Das Hauptziel der Tenure besteht darin, sicherzustellen, dass die besten Personen ihres Fachgebietes einen Tenure erhalten.
- Nachwuchsgruppenleiter oder Habilitation als alternative Qualifizierung für die Professur. Vielfältige Wege zur Professur kennzeichnen ein offenes und durchlässiges System.
- Berufungen aus Industrie und Verwaltung  
Gerade die Berufungen aus der Industrie gehören zu den Besonderheiten der deutschen Ingenieurwissenschaften und auch in Teilen der Informatik, die den Transfer, die Innovationen, die Zusammenarbeit bei Drittmittelprojekten auch direkt mit der Industrie als auch eine Lehre fundiert mit Praxiswissen seit vielen Jahrzehnten absichern.

- Bei allen Berufungswegen sollte neben der die Familienfreundlichkeit auch Diversity- und Genderaspekte eine Rolle spielen.

#### Personal: Karriere neben der Professur

Wir stimmen mit dem WR überein, dass die Promotionsstellen (S1) weiterhin befristet sein sollten, um so viele begabte Köpfe wie möglich an die Universität zu bringen. Das ist gerade in den 4ING-Fächern mit der großen Konkurrenz durch die Industrie keine einfache Aufgabe. Auch bei den S2-Stellen, die laut WR befristete Projektstellen sind, verfahren wir bereits heute so. Bei den S3-Stellen, die der WR als unbefristete Stelle mit weit reichenden Befugnissen und Freiheitsgraden ausstatten will, haben wir schon heute Personen, die so zu verorten sind: den Oberingenieur oder in großen Instituten gibt es bereits Abteilungsleiter:innen, die wir z.B. im Maschinenbau mit mehreren 100ten Personen finden.

Allerdings stimmen wir mit dem WR überein, dass in der Personalstruktur einer Einrichtung institutionelle Daueraufgaben und Aufgaben im Rahmen der wissenschaftlichen Qualifizierung klar zu unterscheiden, um bessere Entwicklungsbedingungen in der Qualifizierungsphase zu ermöglichen.

Befristete Qualifikationsstellen dürfen nicht zur Finanzierung von Dauerstellen im S2 und S3-Bereich umgewidmet werden. Das gleiche gilt für Professuren, die über Zielvereinbarungen bzgl. der einzuwerbenden Drittmittel erheblich für Finanzierung der gesamten Universität beitragen. Anzahl und Qualität der unbefristeten Stellen neben der Professur ist nicht nur eine fachspezifische Frage, sondern hängt auch den Gegebenheiten vor Ort ab.

Bei Dauerstellen für Forschende neben der Professur muss die qualitative Abgrenzung zu Aufgaben und Befugnissen einer Professur klar definiert werden. Eine Reduzierung von Professorenstellen zugunsten solcher Dauerstellen in der Forschung wird das universitäre System in Deutschland nachhaltig schwächen. Wohl aber sehen wir, dass es Bedarfe für Dauerstellen in den Bereichen Transfer inklusive Wissenschaftskommunikation, Infrastrukturen und Wissenschaftsmanagement geben kann, da diese der Professionalisierung dienen.

Dem WR stimmen wir zu, dass nur institutionelle Daueraufgaben zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führen. Von daher sehen wir eine Festlegung von fixen Quoten an Dauerstellen, wie sie bereits in den Bundesländern vorhanden sind, nicht für hilfreich an, da zum einen die Flexibilität der jeweiligen Universität so begrenzt wird und zum anderen es fraglich ist, ob die vereinbarte %-Zahl tatsächlich mit benötigten institutionellen Dauerstellen hinterlegt werden kann.

#### Personal: wissenschaftsnahe Stellen

Daneben gibt es Personal u.a. in Technik und Verwaltung, das der WR dem wissenschaftsnahen Bereich zuordnet: Als zentrales Unterscheidungsmerkmal zwischen wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Stellenprofilen gilt, ob das jeweilige Personal schwerpunktmäßig forscht, lehrt und/oder Infrastrukturen und Transfer inklusive Wissenschaftskommunikation wissenschaftlich weiterentwickelt, oder ob es in verschiedenen Tätigkeitsbereichen die Wissenschaft professionell begleitet und unterstützt. Zu diesen wissenschaftsnahen Tätigkeiten zählen insbesondere Aufgaben in der Betreuung von Infrastrukturen, der Studiengangskoordination und Qualitätssicherung, im Transfermanagement oder der Öffentlichkeitsarbeit. Die wissenschaftsnahen Stellenprofile dienen nicht der wissenschaftlichen Qualifikation. Auch diese Stellen ordnet der Rat vier Stufen zu, aber alle vier sind unbefristet, siehe [S. 29 der Langfassung](#). Auch wir halten solche Stellen für unerlässlich, da sie den nicht nur den Betrieb erhalten, sondern auch der Professionalisierung dienen und somit die Attraktivität des jeweiligen Standortes erhöhen.

4ING steht jederzeit für einen Austausch bereit.

Der Dachverein „Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten“ (4ING) vertritt 141 Fakultäten, Fachbereiche und Abteilungen an 60 Universitäten und Technischen Universitäten in Deutschland. Diese stellen mehr als 90% des universitären Studienangebotes bereit in den Fächern Bauingenieurwesen, Geodäsie; Maschinenbau, Verfahrenstechnik; Elektrotechnik, Informationstechnik sowie Informatik.