ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Leendertz, Ariane

Working Paper

Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren

MPIfG Discussion Paper, No. 20/15

Provided in Cooperation with:
Max Planck Institute for the Study of Societies (MPIfG), Cologne

Suggested Citation: Leendertz, Ariane (2020) : Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren, MPIfG Discussion Paper, No. 20/15, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne, https://hdl.handle.net/21.11116/0000-0007-9E73-6

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/228701

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR GESELLSCHAFTSFORSCHUNG
MAX PLANCK INSTITUTE FOR THE STUDY OF SOCIETIES

MPIfG Discussion Paper 20/15

Wissenschaftler auf Zeit

Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren

Ariane Leendertz

MPIfG Discussion Paper

Ariane Leendertz
Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren

MPIfG Discussion Paper 20/15
Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln
Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne
December 2020

MPIfG Discussion Paper
ISSN 0944-2073 (Print)
ISSN 1864-4325 (Internet)

© 2020 by the author

About the author

Ariane Leendertz is a research fellow in Modern and Contemporary History at the Historical Commission at the Bavarian Academy of Sciences and Humanities, Munich.
Email: Ariane.Leendertz@hk.badw.de

MPIfG Discussion Papers are refereed scholarly papers of the kind that are publishable in a peer-reviewed disciplinary journal. Their objective is to contribute to the cumulative improvement of theoretical knowledge. Copies can be ordered from the Institute or downloaded as PDF files (free).

Downloads
www.mpifg.de
Go to *Publications / Discussion Papers*

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung
Max Planck Institute for the Study of Societies
Paulstr. 3 | 50676 Cologne | Germany

Tel. +49 221 2767-0
Fax +49 221 2767-555

www.mpifg.de
info@mpifg.de

Abstract

The majority of academic staff at universities and non-university research institutions in Germany today are employed on fixed-term contracts. This paper reconstructs the causes and dynamics of this development, which began in the 1970s, taking the example of the Max Planck Society (MPG) as a basis. While in 1976 just 15.7 percent of contracts were fixed-term, by 2016 that figure had risen to 69.2 percent. The motives of those at the top of the MPG, who gradually expanded the scope for fixed-term employment over the years, changed with time. In the 1970s and 1980s, fixed-term contracts were initially intended to help ensure mobility and to prevent overaging and an associated shortage of positions for early-career researchers. During the 1990s, however, strategic organizational interests gained increasing importance. Around the turn of the millennium, there was a strong belief that the MPG needed maximum flexibility in terms of human and institutional resources in order to compete globally with other research organizations for reputation and leadership personnel. The more research staff were employed only on fixed-term contracts, the easier it became to close obsolete departments and institutes, establish new ones in their place, and offer the newly appointed directors from around the world as many vacant positions as possible.

Keywords: competition, fixed-term contracts, flexibility, history, Max-Planck-Gesellschaft, Max Planck Society

Zusammenfassung

Die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland ist heute befristet beschäftigt. Der Beitrag rekonstruiert die Ursachen und Dynamiken dieser Entwicklung, die in den 1970er-Jahren begann, am Gegenstand der Max-Planck-Gesellschaft. Lag der Befristungsanteil 1976 lediglich bei 15,7 Prozent, stieg er bis 2016 auf 69,2 Prozent an. Die Beweggründe der MPG-Spitze, die die Möglichkeiten der Befristung über die Jahre immer weiter ausdehnte, veränderten sich dabei über die Zeit. Sollten Zeitverträge in den 1970er- und 1980er-Jahren zuerst dazu beitragen, die personelle Mobilität im Bereich des Mittelbaus zu erhalten und eine Überalterung des wissenschaftlichen Personals sowie Stellenblockaden zu verhindern, traten im Verlauf der 1990er-Jahre strategische Organisationsinteressen in den Vordergrund. Um die Jahrtausendwende verfestigte sich die Überzeugung, dass die MPG über ein größtmögliches Maß personeller und institutioneller Flexibilität verfügen müsse, um sich im globalen Wettbewerb der Forschungsorganisationen um Reputation und Leitungspersonal behaupten zu können. Je mehr wissenschaftliche Beschäftigte nur befristet angestellt waren, desto leichter war es, obsolete Abteilungen und Institute zu schließen, stattdessen neue zu gründen und den neu berufenen Direktorinnen und Direktoren aus der ganzen Welt so viele freie Wissenschaftlerstellen wie möglich anzubieten.

Schlagwörter: Befristungen, Flexibilität, Geschichte, Max-Planck-Gesellschaft, Wettbewerb

Inhalt

1 Einleitung 1

2 Befristungen in der Max-Planck-Gesellschaft 3

3 Erste Phase: Schrittweise Ausweitung 7

4 Zweite Phase: Zunehmende Dringlichkeit 11

5 Dritte Phase: Beschleunigung 17

6 Vierte Phase: Fortgesetzte Steigerung 23

7 Fazit und Ausblick 27

Literatur 31

Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren

1 Einleitung

Heute ist es normal, dass wissenschaftliche Forschungseinrichtungen, Universitäten und Hochschulen den Großteil ihres wissenschaftlichen Personals lediglich befristet beschäftigen. Auch in der Max-Planck-Gesellschaft sind befristete Verträge für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gängige Praxis – in den Forschungsinstituten der 1911 gegründeten Wissenschaftsorganisation sind fast drei Viertel des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Direktorenebene befristet angestellt. Die Entwicklung in der Max-Planck-Gesellschaft spiegelt damit einen allgemeinen Trend im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem wider, dessen Wurzeln in den 1970er-Jahren lagen und der sich von Mitte der 1990er-Jahre an beschleunigte. Befristungen in der Wissenschaft sind bislang nur in der Soziologie, nicht hingegen in der zeithistorischen Forschung untersucht worden. Das Ungleichgewicht zwischen befristeten und unbefristeten Stellen, zwischen Abhängigkeit und Unabhängigkeit, Unsicherheit und Sicherheit gilt gleichsam als Strukturmerkmal der wissenschaftlichen Tätigkeit in Deutschland im 21. Jahrhundert (vgl. Ullrich 2016; Hüther und Krücken 2011). Als wichtigster Grund für die hohen Befristungsanteile im wissenschaftlichen Personal wird in der Regel, wie auch in den öffentlichen und politischen Debatten immer wieder zu hören ist, der steigende Anteil von Drittmitteln in den Finanzierungsstrukturen der Universitäten und die damit verbundene befristete Zuweisung von Personalmitteln angeführt (Hohendanner, Ostmeier und Lobato 2015, 9). Befristungen wurden zudem durch den sachgrundlosen und personenbezogenen Befristungsrahmen (6 + 6 Jahre), der den Kern des im Wissenschaftszeitvertragsgesetz kodifizierten „Sonderarbeitsrechts für die Wissenschaft“ (Formulierung nach Jongmanns 2011, 89) bildet, seit 2007 wesentlich erleichtert und befördert (Gassmann, Groß und Benkel 2020). Wir wissen um die unsicheren beruflichen Perspektiven, mit denen der sogenannte wissenschaftliche Nachwuchs angesichts des Mangels an festen Stellen und Professuren in Deutschland konfrontiert ist (Gassmann 2018; Briedis et al. 2014; Jaksztat, Schindler und Briedis 2010; Burkhardt 2008), und dass die Exzellenzinitiative den Wettbewerb um die wenigen unbefristeten Positionen noch weiter verschärft hat (Rogge 2015; vgl. auch Mayer

Mein Dank gilt den Leitern des Forschungsprogramms „Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft“ am Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte in Berlin Jürgen Kocka, Jürgen Renn, Carsten Reinhardt und Florian Schmaltz für die Förderung dieses Vorhabens. Allen vieren danke ich ebenso für eine Vielzahl von Rückfragen, Kommentaren und Anregungen wie Jaromir Balcar und Juliane Scholz (Berlin), Renate Mayntz, Wolfgang Streeck und Timur Ergen (Köln), Uwe Schimank (Bremen), Matthias Goldmann (Frankfurt) und Thomas Etzemüller (Oldenburg).

2016, 477). 2015 stellte der Deutsche Bundestag fest, der Anteil der Befristungen habe „ein Maß erreicht […], das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint" (Deutscher Bundestag 2015, 1), unternahm seitdem jedoch wenig, um dies grundlegend zu ändern.

Während die Zahl unbefristet besetzter Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen[1] zwischen 2005 und 2015 um 2.504 stieg, sank die Zahl der Festangestellten im Mittelbau um 1.028 auf einen Anteil von nur noch 14,7 Prozent. Gleichzeitig explodierte die Zahl der befristet beschäftigten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 53.882 (berechnet nach Statistisches Bundesamt 2006, 48 u. 162; 2015, 41 u. 167).[2] Nach der Änderung des Hochschulstatistikgesetzes 2016 wissen wir auch, dass für den hohen Anteil von Befristungen nicht primär der Anteil der Promovierenden verantwortlich ist, die bislang stets mitgezählt worden waren. Zieht man die in der Hochschulstatistik ausgewiesenen Promovierenden ab, dann waren 2019 77,6 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen befristet beschäftigt (berechnet nach Statistisches Bundesamt 2020, 280).

Die Finanzierungsstrukturen und rechtlichen Rahmenbedingungen sind wichtige Erklärungen für die Ausweitung der Befristungspraxis seit den 2000er-Jahren. Doch stieg der Anteil der Befristungen auch im Bereich der Grundfinanzierung der Hochschulen: von 63 Prozent im Jahr 2000 auf 75 Prozent im Jahr 2014 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, 103).[3] Einer Umfrage unter den Hochschulleitungen zufolge hielten die Universitäten 2017 lediglich eine Senkung des Befristungsanteils um 5,5 Prozent für wünschenswert (Stifterverband der Deutschen Wissenschaft und Heinz Nixdorf Stiftung 2017, 21) und zeigten damit wenig Interesse daran, an der Befristungspraxis Wesentliches zu ändern. Über die Motivationen und Beweggründe wissenschaftlicher Einrichtungen und ihrer Entscheidungsträger, die Befristungen auch im Bereich der Grundfinanzierung auszuweiten, wissen wir vergleichsweise wenig. Damit ist auch unklar, welche Rolle Organisationsinteressen bei der Herausbildung der heute gängigen Befristungspraxis spielten.

Die folgende Untersuchung geht dieser Frage am Gegenstand der Max-Planck-Gesellschaft nach und bietet mittels der qualitativen Analyse und Interpretation von Archivmaterialien einen historischen Erklärungsansatz für ein prägendes Phänomen der wissenschaftlichen Arbeitswelt in der Gegenwart an. Dass diese Untersuchung überhaupt möglich war, ist einer großzügigen Sperrfristverkürzung zu verdanken, die die MPG im Rahmen des Forschungsprogramms „Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft" ge-

1 Die Hochschulstatistik unterscheidet zwischen Fachhochschulen und Universitäten inklusive gleichgestellten Hochschulen. Ist von „Hochschulen" die Rede, sind Fachhochschulen eingeschlossen; wird von „Universitäten" gesprochen, sind die Fachhochschulen ausgeschlossen.

2 Die Kategorie der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen sowie Dozent/-innen und Assistent/-innen.

3 Diese Angaben beziehen sich auf akademische Räte, Oberräte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

nehmigte, denn normalerweise sind Archivdokumente öffentlicher Einrichtungen in Deutschland für die Forschung erst zugänglich, wenn seit ihrer Erstellung 30 Jahre vergangen sind. Anhand des überlieferten Quellenmaterials zeichne ich nach, wie sich die Haltung der Max-Planck-Gesellschaft gegenüber Zeitverträgen seit den 1970er-Jahren veränderte und aus welchen Gründen die befristete Anstellung des wissenschaftlichen Personals im 21. Jahrhundert zur Regel wurde.

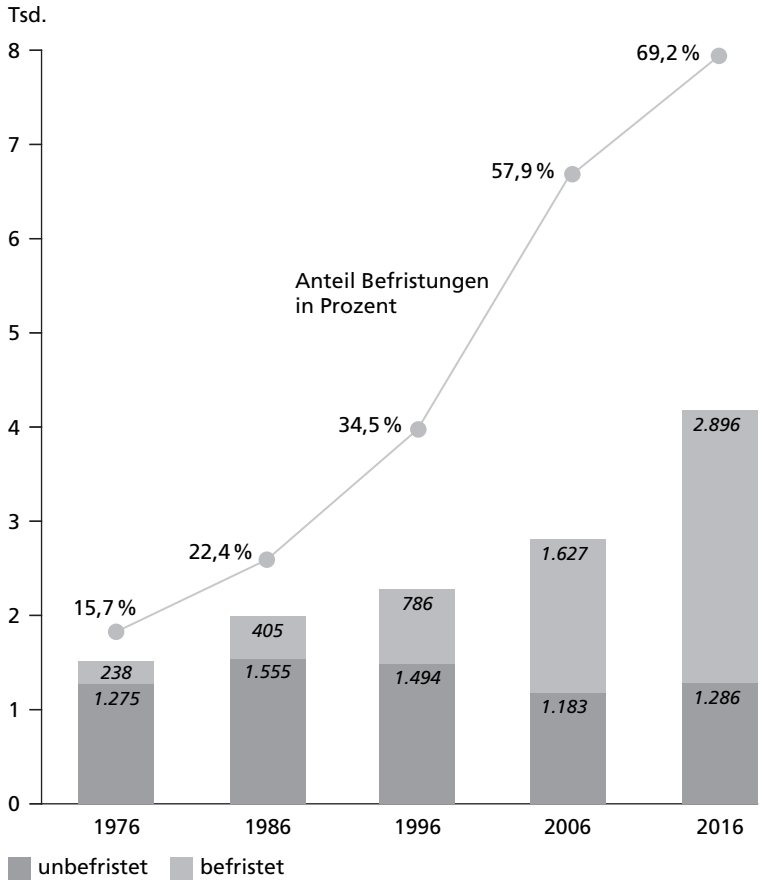
Die Entwicklung in der MPG bekräftigt dabei eine der zentralen Thesen der neueren Zeitgeschichtsforschung, der zufolge seit den 1970er-Jahren in den westlichen Gesellschaften ein fundamentaler „Strukturbruch" begann und gesellschaftliche Transformationsprozesse einsetzten, die nicht auf einzelne Felder beschränkt waren, sondern die historische Gesamtkonstellation veränderten (Doering-Manteuffel und Raphael 2008; Andresen, Bitzegeio und Mittag 2011; Reitmayer und Schlemmer 2014; Doering-Manteuffel, Raphael und Schlemmer 2016). Dieser Wandel betraf mit einer Zunahme von Minijobs, Zeit- und Leiharbeit, Outsourcing, Teilzeitbeschäftigung, Werkverträgen und freier Mitarbeit auch die Arbeitswelt und äußerte sich in der Wissenschaft in Form einer Ausweitung von Befristungen. Darüber hinaus stützt die Entwicklung in der MPG die seit einigen Jahren in der Soziologie diskutierte These, dass die Universitäten beziehungsweise wissenschaftliche Einrichtungen sich seit den 1990er-Jahren als Wettbewerbsakteure konstituierten, die ihre Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit zu erweitern suchten und hierfür neue Steuerungsinstrumente und -strukturen etablierten (Meier 2009; Krücken 2008). In der MPG bildete die Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse aus der Sicht ihrer Führungsspitze die Voraussetzung für ein hohes Maß institutioneller Flexibilität, das es ihr ermöglichen sollte, in einem globalen Wettbewerb mit US-amerikanischen und britischen Eliteuniversitäten innovations- und konkurrenzfähig zu bleiben.

2 Befristungen in der Max-Planck-Gesellschaft

Auf den ersten Blick mag es paradox erscheinen, warum die Untersuchung einer außeruniversitären Einrichtung zur historischen Erklärung der Befristungspraxis in dem von den Universitäten dominierten Wissenschaftssystem in Deutschland beitragen kann. Unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wies die MPG 2018 mit Abstand den höchsten Befristungsanteil im wissenschaftlichen Personal auf (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2018, 70). 2016 betrug er allein in der Grundfinanzierung 69,2 Prozent und war damit praktisch genau so hoch wie an den Hochschulen (berechnet nach Max-Planck-Gesellschaft 2017). Beides spricht dafür, die MPG nicht als Sonderfall, sondern als paradigmatisches, wenn auch organisationell distinktes Beispiel für die Genese der Befristungspraxis zu betrachten. Gegenüber der Hochschulstatistik haben die überlieferten MPG-Personalstatistiken ein ausgesprochen wichtiges Kennzeichen: Promovierende wurden in der Regel nicht mit zum wissenschaftlichen Personal gezählt,

sondern gesondert erfasst.[4] Darüber hinaus wies die MPG Beschäftigte in der Grund- und in der Drittmittelfinanzierung getrennt aus. Drittmittel und Promovierende konnten damit von vornherein ausgeklammert werden. Betrachtet man nur die aus Mitteln der Grundfinanzierung Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals, so entwickelten sich Beschäftigtenzahlen und Befristungsanteil wie folgt:[5]

Abbildung 1 Entwicklung des wissenschaftlichen Personals in der MPG, 1976–2016



4 Jedoch gibt es eine Besonderheit der MPG-Statistik, die von der Hochschulstatistik abweicht: Zum wissenschaftlichen Personal (Mittelbau) zählen gemäß MPG-Satzung auch Beschäftigte der Kategorien C3/W2. Außerdem sind im wissenschaftlichen Personal im BAT/TVöD nach Angabe der Generalverwaltung trotz der ansonsten getrennten Erfassung etwa 3 bis 4 Prozent Promovierende enthalten. Ist hier vom wissenschaftlichen Personal der MPG die Rede, umfasst dies also die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive 3 bis 4 Prozent in der Promotion sowie C3/W2/H-Beschäftigte.

5 Kopfzahlen ermittelt unter Abzug der Direktorinnen und Direktoren aus Max-Planck-Gesellschaft (1976, 2 u. 8); Max-Planck-Gesellschaft (1986, 2); Max-Planck-Gesellschaft (2004, 12 u. 28); Max-Planck-Gesellschaft (2015, 24 u. 35); Max-Planck-Gesellschaft (2017, 34 u. 48).

Bereits ab 1986 konzentrierte sich das Wachstum des wissenschaftlichen Personals ausschließlich auf befristet Beschäftigte: Die Zahl der Festangestellten ging von 1.555 1986 auf 1.183 2006 zurück und stieg bis 2016 nur auf 1.286. Ab Mitte der 1990er-Jahre stiegen die Beschäftigtenzahlen und der Befristungsanteil steil an. War bis Mitte der 1990er-Jahre noch die unbefristete Beschäftigung der Normalfall, so war es zwanzig Jahre später die befristete Beschäftigung.

Um diese Entwicklung zu erklären, habe ich die Verhandlungsprotokolle und Materialien des Verwaltungsrats, des Senats und des Wissenschaftlichen Rats der MPG von 1973 bis 2002 analysiert.[6] Bei der Lektüre und Interpretation der Unterlagen sind einige Organisationsprinzipien der MPG zu beachten. Ihr übergeordnetes Ziel ist die Förderung der Wissenschaften insbesondere im Bereich der Grundlagenforschung. Der Präsident und die Generalverwaltung repräsentieren die MPG als korporativen Akteur und bilden eine Steuerungs- und Koordinationszentrale für die institutsübergreifenden Angelegenheiten. Der Präsident vertritt die wissenschaftspolitischen Interessen der Gesamtorganisation nach außen und nach innen, besitzt die wissenschaftspolitische Richtlinienkompetenz, ist Vorsitzender des Senats und des Verwaltungsrates und hat die Möglichkeit, Entscheidungsprozesse im Sinne der strategischen Forschungsplanung zu steuern, was in besonderem Maße bei der Schließung, Gründung und Neuausrichtung von Instituten und der Einrichtung institutsübergreifender Programme aus zentralen Mitteln zum Tragen kommt (vgl. Schön 2015, 24–27). Die Forschung wird in den Instituten der MPG betrieben. 1986 gab es 63, 1995 72 Max-Planck-Institute (vom Brocke 1996, 17), die wissenschaftlich vollkommen autonome Einheiten mit jeweils eigenem Verwaltungsapparat sind. In dieser Form der Organisation findet das wichtigste Strukturprinzip der MPG, das sogenannte Harnack-Prinzip, seinen Ausdruck. Der Historiker Hubert Laitko (1996) bezeichnete den Kern des Harnack-Prinzips wohl treffend als „persönlichkeitszentrierte Forschungsorganisation". Die Institute sind um wenige herausragende Forscherpersönlichkeiten, die auf Lebenszeit berufenen Wissenschaftlichen Mitglieder der MPG herum zentriert. Sie gelten mit Blick auf das Organisationsziel als die wichtigsten und wertvollsten Mitglieder der Organisation. Als Direktorinnen und Direktoren bestimmen sie das Forschungsprogramm ihres Instituts, entscheiden, wie sie die von der Zentrale langfristig zugesicherten Haushaltsmittel einsetzen, und können – im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und der organisationsweiten Richtlinien – Personalstrukturen und Ver-

6 Der Senat ist das oberste Beschlussorgan der MPG, dem neben Amtsträgern aus der MPG zahlreiche Vertreter des Bundes und der Länder (die „Zuwendungsgeber") sowie als ständige Gäste die Leiter der großen Wissenschaftsorganisationen angehören (Hochschulrektorenkonferenz HRK, Wissenschaftsrat, Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG, Fraunhofer-Gesellschaft FHG, Leibniz-Gemeinschaft WGL, Helmholtz-Gemeinschaft HGF u. ä.). Entscheidungen des Senats wurden zumeist im Verwaltungsrat als dem Aufsichtsorgan der MPG vorbereitet. Dem Verwaltungsrat gehören der Präsident, mindestens zwei Vizepräsidenten, der Schatzmeister und zwei bis vier weitere, vom Senat gewählte Mitglieder zumeist aus der MPG und aus der Privatwirtschaft an. Der Wissenschaftliche Rat ist die Vollversammlung der Wissenschaftlichen Mitglieder (= Direktorinnen und Direktoren) der MPG. Dem Senat gehören drei Vertreter des wissenschaftlichen Personals der MPG an, dem Wissenschaftlichen Rat ein(e) Mitarbeitervertreter(in) pro Institut.

tragsverhältnisse so gestalten, wie sie es für angemessen halten. Der Präsident ist ihnen gegenüber nicht weisungsbefugt. Die Verwaltungen der Institute unterliegen jedoch den Vorgaben der Generalverwaltung. Die Leitungsstrukturen an den Instituten bleiben gemäß der Satzung auch bei kollegialer Leitung eines Instituts durch mehrere Direktorinnen und Direktoren hierarchisch-monokratisch.

Was den Zusammenhang zwischen dem Harnack-Prinzip und befristeten Arbeitsverhältnissen angeht, so interpretierte die Ethnologin Vita Peacock (2016) das Ausmaß befristeter Beschäftigung als zeitgemäßen Ausdruck hierarchischer Abhängigkeitsverhältnisse und Prekarität, die in Gestalt des Harnack-Prinzips seit hundert Jahren in der Organisationskultur der Max-Planck-Gesellschaft verwurzelt seien. Befristungen sind demnach als ein weiterer Ausdruck von Abhängigkeitsbeziehungen zu begreifen, die sich aus dem Harnack-Prinzip als einem extrem hierarchischen Organisations- und Leitungsprinzip ergeben. Dies erklärt jedoch nicht, warum sich die Befristungspraxis erst seit Mitte der 1970er-Jahre verbreitete und sich seit Mitte der 1990er-Jahre erheblich beschleunigte. Gleichwohl ist es wichtig, nach den Zusammenhängen zwischen Befristungen und dem Harnack-Prinzip zu fragen.

Wie die hier ausgewerteten Akten des Wissenschaftliches Rates, des Senats und Verwaltungsrats der MPG zeigten, gingen die Impulse für eine Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Personal im gesamten Untersuchungszeitraum fast immer vom Präsidium und von der Generalverwaltung aus.[7] Auf der jeweiligen rechtlichen Basis dehnte die MPG in ihren internen Personalrichtlinien die Möglichkeiten der Befristung in den 1970er- und 1980er-Jahren zunächst schrittweise aus. Ab Mitte der 1980er-Jahre gewannen die Problemdiagnosen an Dringlichkeit und strategische Organisationsinteressen an Bedeutung. Wie zu zeigen sein wird, erwies sich das Harnack-Prinzip dabei als Verstärker von Strukturproblemen, die aus der Sicht des MPG-Präsidenten nicht nur einzelne Institute, sondern die Organisation als Ganzes zu beschädigen drohten. In den 1990er- und 2000er-Jahren forcierte die MPG die Befristungspraxis deutlich, indem sie einerseits eine Obergrenze für den Anteil unbefristeter Verträge an den Instituten einführte und andererseits die Hürden für Festanstellungen höher legte. Die kontextbezogene Quellenanalyse orientiert sich an folgenden Leitfragen: Aus welchen Gründen erschien den Entscheidungsträgern der MPG eine Ausweitung von Zeitverträgen wünschenswert? Welche Problemdiagnosen lagen ihren Überlegungen zugrunde? Welchen Zwecken sollten die Zeitverträge dienen? Inwiefern veränderten sich die Problemdiagnosen und Motivlagen über die Zeit? Warum beschleunigte sich die Entwicklung ab Mitte der 1990er-Jahre?

7 Im Wissenschaftlichen Rat und seinen Sektionen, in denen sich die Direktorinnen und Direktoren ähnlich wie in den universitären Fakultätsräten organisieren, kam das Thema Befristungen nur in wenigen Ausnahmefällen auf die Tagesordnung.

3 Erste Phase: Schrittweise Ausweitung

Bereits 1968 plädierte eine noch von Präsident Adolf Butenandt (1960–1972) eingesetzte und von ihm geleitete Strukturkommission dafür, das wissenschaftliche Personal durch eine signifikante Ausweitung befristeter Anstellungen zu verjüngen und die „Lebensstellung" auf „wenige hochqualifizierte Wissenschaftler" zu beschränken (zit. nach Scholz 2019, 88–89). Dieser frühe, einigermaßen radikale Vorschlag ist damals jedoch nicht weiterverfolgt worden. Erst 1973 griff Butenandts Nachfolger Reimar Lüst (1972–1984) das Thema auf und setzte eine Präsidentenkommission ein, um einen Überblick über die Zeitvertragspraxis an den Instituten und ein Meinungsbild über das grundsätzliche Pro und Contra von Zeitverträgen zu gewinnen. Der Kommission gehörten neben drei Institutsdirektoren und dem Generalsekretär der MPG ein Mitarbeitervertreter, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und vier weitere Betriebsräte an.[8] Die Kommission gab wegen Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsräten und den übrigen Kommissionsmitgliedern keine abschließende Empfehlung ab,[9] einigte sich jedoch auf die „3 + 2-Regelung": Für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durften bis zum 33. Lebensjahr befristete Verträge für maximal drei Jahre geschlossen werden. Danach waren Übergangsverträge mit einer Laufzeit bis zu zwei Jahren möglich, sofern keine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen sollte. Der Institutsleitung wurde als Soll-Regelung empfohlen, spätestens nach Ablauf von zwei Dritteln der Vertragslaufzeit mit dem jeweiligen Mitarbeiter ein sogenanntes Statusgespräch über seine oder ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Institut und über Berufsaussichten außerhalb der MPG zu führen.[10]

In der Argumentation des Präsidenten dominierten dabei zwei Motive, die für eine Ausweitung von Zeitverträgen sprachen: Fluktuation und Mobilität. Zeitverträge sollten „nur zur Erhaltung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit der Institute und zur wirksamen Erneuerung des Kreises der fest angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter geschlossen werden".[11] Die „personelle Mobilität" der wissenschaftlichen Angestellten diente für Lüst dem Ideentransfer zwischen Max-Planck-Instituten, Hochschulen, öffentlichem Dienst und Industrie. Diese horizontale Mobilität sollte vor einseitiger wissenschaftlicher Spezialisierung bewahren und die thematische Flexibilität der Institute fördern, die mit neuen Mitarbeitern neue Problemstellungen bearbeiten könnten. Lüst zufolge eröffneten Mobilität und Fluktuation außerdem Zugangschancen in die MPG für frisch promovierte Hochschulabsolventen und verhinderten so eine „Verfestigung"

8 Rundschreiben Nr. 60/1973 des Präsidenten an die Direktoren und Leiter der Institute und Forschungsstellen der Max-Planck-Gesellschaft, 8. Okt. 1973, in: Archiv der Max-Planck-Gesellschaft (AMPG), II. Abt., Rep. 81/52.

9 Niederschrift über die 101. Sitzung des Verwaltungsrats am 19. Juni 1974, S. 2, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 101. VP/1, 19.6.1974.

10 Rundschreiben Nr. 48/1974 des Präsidenten an die Direktoren und Leiter der Institute und Forschungsstellen der Max-Planck-Gesellschaft, 3. Sept. 1974, in: AMPG, II. Abt., Rep. 81/52.

11 Ebd., S. 4.

der Personal- und Altersstruktur im Mitarbeiterbereich.[12] Die MPG war somit eng in das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem eingebunden, in dem der personelle Wechsel zwischen universitären und außeruniversitären Einrichtungen für eine stete Erneuerung und einen fruchtbaren Austausch wissenschaftlicher Ansätze, Ideen und Erkenntnisse sorgte.

1975 erstritt die MPG vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ein Präzedenzurteil für den gesamten Hochschulbereich, wonach die Ausbildungsfunktion und die hierfür notwendige Fluktuation als sachlicher Grund für den Abschluss von Zeitverträgen rechtens waren (Westdeutsche Rektorenkonferenz 1990a, 200).[13] Ein Jahr darauf sorgten Empfehlungen des Wissenschaftsrats, der für die folgenden 15 bis 25 Jahre eine weitgehende Stellenblockade an den Hochschulen prognostizierte (Wissenschaftsrat 1976, 125), für erhebliche Beunruhigung im MPG-Verwaltungsrat. Hatte es an den Hochschulen 1960 noch 19.257 Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal gegeben, waren es 1974 77.498 Stellen (Wissenschaftsrat 1976, 111).[14] Im Zuge des exorbitanten Stellenwachstums seit Beginn der 1960er-Jahre war auch das Durchschnittsalter der Professorinnen und Professoren an den Hochschulen drastisch gesunken. Waren 1960 noch 70 Prozent älter als 50 Jahre gewesen, lag deren Anteil 1977 nur noch bei 30 Prozent (Lundgreen 2009, 75). Nach der langen Wachstumsperiode, die sich zum Ende der 1960er-Jahre beschleunigt hatte, setzte ab 1975 eine deutliche Verlangsamung der Zuwächse im Bereich der Professorenstellen und des akademischen Personals ein (Lundgreen 2009, 36).[15] Kombinierte man die Stagnation mit dem außerordentlich jungen Alter der Professorinnen und Professoren, ergaben sich nach Einschätzung des Wissenschaftsrats auch bei einem moderaten Ausbau des Hochschulsystems von nun an deutlich schlechtere Berufungschancen für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs und eine größere Konkurrenz um Dauerstellen im Bereich der Professuren, Wissenschaftlichen Ratspositionen und Universitätsdozenturen (Wissenschaftsrat 1976, 133).[16] Gleichzeitig konstatierte der Wissenschaftsrat in nahezu identischer Diktion wie der MPG-Präsident Reimar Lüst – der von 1969 bis 1972 Vorsitzender des Wissenschaftsrats gewesen war – eine „stark zurückgehende Erneuerungsrate" im Lehrkörper der Hochschulen, die „die Gefahr einer personellen Erstarrung und einer altersmäßig nicht ausgewogenen Struktur" mit sich bringe (Wissenschaftsrat 1976, 135).

---

12 Bericht des Präsidenten über weitere von der Präsidentenkommission für Zeitvertragsfragen nicht abschließend erörterte Aspekte, 14. Mai 1974, S. 2–5, in: AMPG, II. Abt., Rep. 81/52; Ergebnis der Beratungen der Präsidentenkommission für Zeitvertragsfragen [o.D.], S. 8–9, in: AMPG, II. Abt., Rep 61, 101. VP/3, 19.6.1974; Niederschrift über die 78. Sitzung des Senats am 20. Juni 1974, S. 5–6, in: AMPG, II. Abt. Rep. 60, 78. SP/1, 20.6.1974.

13 Zeitverträge bedurften zu dieser Zeit stets einer sachlichen Begründung.

14 Davon waren 37,2 Prozent Professoren, Wissenschaftliche Räte und Universitätsdozenten, 13,8 Prozent Akademische Direktoren, Oberräte, Räte und Oberassistenten, 38,6 Prozent Wissenschaftliche Assistenten und Assistenzprofessoren sowie 10,3 Prozent Wissenschaftliche Mitarbeiter.

15 Siehe hierzu die Abbildung 2 auf S. 16 dieses Papiers.

16 Ausführlich zur Altersstruktur und den prognostizierten Erneuerungsraten ebd., 115–25; siehe auch die Modellrechnungen in Westdeutsche Rektorenkonferenz 1990b.

Die Entwicklung der Alters- und Personalstruktur an den Hochschulen hatte Rückwirkungen auf die Institute der Max-Planck-Gesellschaft. So war sich der Verwaltungsrat der MPG sicher, dass die außeruniversitären Forschungsorganisationen den sich abzeichnenden Mangel an Planstellen und Rückgang von Neueinstellungen an den Hochschulen nicht würden kompensieren können und deshalb hervorragend qualifizierte Hochschulabsolventen aufgrund fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten der Wissenschaft verloren gehen würden.[17] Je weniger Stellen an den Hochschulen frei waren, desto schlechter wurden indes auch die Chancen für potenzielle Zugänge aus der Max-Planck-Gesellschaft, die das rückläufige Fluktuationsverhalten und die Erhöhung des Durchschnittsalters ihres wissenschaftlichen Personals in den Personalstatistiken jener Jahre minutiös dokumentierte.[18] 1983 legte der Präsident im Senat dar, dass die Aufnahmekapazität der Hochschulen in besorgniserregendem Maße abgenommen habe. 1975 seien neunzig MPG-Mitarbeiter an die Hochschulen gewechselt, 1982 nur noch 27.[19] Der bislang funktionierende Personalaustausch kam allmählich zum Erliegen. Fest angestellte MPG-Wissenschaftler wechselten seltener an die Hochschulen, sodass in der MPG weniger Stellen für Neuzugänge frei wurden. Zeitverträge sollten hier Abhilfe schaffen.

In der Amtszeit von Reimar Lüst kam es jedoch nur zu einer moderaten Ausweitung der Zeitverträge. In den allgemeinen wissenschaftspolitischen Debatten über die Personalstrukturen an den Hochschulen, die nach zwei Jahrzehnten außerordentlicher Expansion noch bis zur Wiedervereinigung mit einer realen Stagnation der öffentlichen Mittel konfrontiert sein sollten, gewann das Thema seit Mitte der 1970er-Jahre aber zusehends an Bedeutung (vgl. Turner 2001, 23–27). Schon 1975 hatte der Wissenschaftsrat angesichts der „Verfestigungsproblematik" im wissenschaftlichen Personal und mit Verweis auf haushaltspolitische Erwägungen dazu geraten, eine Ausweitung im Bereich der festen Professuren und Dozentenstellen „nur mit Zurückhaltung" vorzunehmen (Wissenschaftsrat 1976, 137) und „Überleitungen" von befristeten auf unbefristete Stellen nur dort vorzunehmen, wo sie „unumgänglich" seien (Wissenschaftsrat 1976, 135). Gemeinsam mit der Westdeutschen Rektorenkonferenz, der DFG, MPG und den Großforschungseinrichtungen forderte der Wissenschaftsrat 1982 eine Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrags, um befristete Verträge auf eine rechtlich stabile Basis zu stellen und damit auch zu verhindern, dass sich zeitlich befristet eingestellte Wissenschaftler mit Erfolg einklagten und damit Stellen „blockierten" (Wissenschaftsrat 1982, 5 u. 24; ebenso Westdeutsche Rektorenkonferenz 1990c; Mayer 2018, 76–77). Seitdem

17 Überlegungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 2. Entwurf, 14. Mai 1976, Materialien für die 109. Sitzung des Verwaltungsrats am 24. Juni 1976, S. 3–8, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 109. VP/3, 24.6.1976.

18 So erfasste die jährlich zusammengestellte Personalstatistik nicht nur die Zahl der Zu- und Abgänge, sondern differenzierte außerdem nach Sektionen (Fächergruppen), Alter (Eintritt, Austritt), Dienststellung, Beschäftigungsart und -dauer, Herkunftsort, Abgangsziel (Forschung, Wirtschaft, Ausland, Inland) und Abgangsgrund.

19 Niederschrift über die 104. Sitzung des Senats am 11. März 1983, S. 8, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 104. SP/1, 11.3.1983.

trat der Wissenschaftsrat für eine Ausweitung befristeter Verträge ein, da ein zu hoher Anteil an Dauerstellen die Flexibilität wissenschaftlicher Einrichtungen beeinträchtige (Bartz 2007, 138).

Dass Lüst die Probleme der Personal- und Altersstruktur an den Instituten und das Instrument der Zeitverträge auch in mehreren seiner Festreden ansprach (siehe Lüst 1975; 1976; 1981; 1984), unterstreicht die Bedeutung, die dieser Themenkomplex in seiner Amtszeit in der MPG und im wissenschaftspolitischen Dialog mit ihren staatlichen Zuwendungsgebern hatte. Die Neufassung der MPG-Zeitvertragsrichtlinien von 1984 ermöglichte dann, die Altersgrenze von 33 Jahren zu überschreiten.[20] Neben den Motiven der Fluktuation und der Mobilität stellte der Präsident nun außerdem heraus, dass befristete Arbeitsverträge das wichtigste Instrument der Nachwuchsförderung seien und die MPG einen „ständigen Zustrom" jüngerer Wissenschaftler benötige, um nicht zu „erstarren".[21] Außerdem hatte Lüst den Eindruck, dass angesichts der erhöhten Konkurrenz um Professorenstellen an den Hochschulen nur noch „die besser Qualifizierten" aus der MPG wegberufen wurden, während die übrigen – also schlechter Qualifizierten – an den Instituten verblieben. Die Institute könnten nur an der „Spitze der Wissenschaft" mithalten, wenn sie fähig blieben, neue Fragestellungen aufzunehmen.[22] In den experimentellen Wissenschaften sei dies in der Regel mit einem radikalen Wechsel der Methoden verbunden. Max-Planck-Direktoren hielt Lüst dazu für fähig, bezweifelte jedoch, dass fest angestellte Wissenschaftler zu solch einem Wechsel in der Lage seien, wenn sie schon länger als zehn oder fünfzehn Jahre am selben Institut arbeiteten, während „die besser Qualifizierten" längst einen Ruf bekommen hätten. „Das bedeutet, daß an manchen Instituten die notwendige thematische Beweglichkeit wegen der fehlenden personellen Mobilität unmöglich wird."[23] Die MPG blieb, in anderen Worten, auf Mitarbeitern sitzen, von deren Qualität sie nicht vollends überzeugt war und die aufgrund ihrer langen Verweildauer am Institut nicht mehr in der Lage zu sein schienen, neue Fragestellungen aufzunehmen. Lüst erschien das als Gefahr für die Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit der Institute.[24]

Tatsächlich machten die arbeitsrechtlichen Bedingungen des öffentlichen Dienstes es fast unmöglich, fest angestellte Mitarbeiter zu entlassen. Selbst bei Institutsschließungen konnte die MPG keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen, sondern musste die Mitarbeiter obsoleter Abteilungen oder Institute als Gesamtarbeitgeber weiterbeschäftigen.[25] Da viele Max-Planck-Institute aufgrund ihrer geringen Größe – etwa mit

20 Neufassung der Zeitvertragsgrundsätze, Materialien für die 132. Sitzung des Verwaltungsrats am 8. März 1984, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 132. VP/6, 8.3.1984.

21 Niederschrift über die 107. Sitzung des Senats am 9. März 1984, S. 5–7, in: AMPG II. Abt. Rep. 60, 107. SP/1, 9.3.1984.

22 Ebd., S. 10.

23 Ebd., S. 11.

24 Vgl. ebd., S. 10–11.

25 Vor diesem Problem stand die MPG in der Amtszeit von Reimar Lüst 1980 bei der Neuausrichtung des Max-Planck-Instituts zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-

maximal drei Direktoren und zehn bis zwanzig Planstellen für wissenschaftliches Personal – keine internen Aufstiegsmöglichkeiten boten, verließen vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die MPG, die auf mehr wissenschaftliche Unabhängigkeit, Leitungskompetenzen und die Möglichkeiten einer Professur bedacht waren. Weil es außerdem für feste Mitarbeiterverträge in der MPG zu dieser Zeit noch nicht einmal formale Qualifikationshürden wie die Promotion oder die Habilitation gab, ist anzunehmen, dass auch Personen unbefristete Verträge erhielten, die wissenschaftlich nur geringfügig ausgewiesen waren. Nahm die Konkurrenz um Professuren oder andere attraktive Stellen an den Hochschulen zu, waren geringer qualifizierte und weniger produktive Personen schwerer vermittelbar. Allerdings betrafen die hohen Hürden des Kündigungsschutzes und Fragen der Karrieremobilität den gesamten öffentlichen Dienst; jedoch wurden hier die Befristungsmöglichkeiten nicht im selben Maße wie in der Wissenschaft ausgeweitet, sodass der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst 2014 insgesamt „nur" bei 7,1 Prozent lag (Hohendanner, Ostmeier und Lobato 2015, 6).

4 Zweite Phase: Zunehmende Dringlichkeit

Neben der Personalstruktur und -qualität im Mitarbeiterbereich hatte Lüst schließlich außerdem das Berufungsgeschehen auf der Leitungsebene der Institute im Auge: Befristungen galten ihm als Bedingung für Berufungserfolge, denn neu berufene wissenschaftliche Mitglieder müssten genügend freie Planstellen mit Mitarbeitern ihrer Wahl besetzen können.[26] Ab Mitte der 1980er-Jahre gewann das Thema Neuberufungen zunehmend an Dringlichkeit, wie sich in einer Brandrede des Nachfolgers von Reimar Lüst im Präsidentenamt, Heinz Staab (1984–1990), ablesen lässt. Staab wandte sich ausdrücklich an die im Wissenschaftlichen Rat der MPG versammelten Direktoren der Institute. Hatte die MPG Neuberufungen einschließlich der zusätzlichen Planstellen und Sachausstattung bis etwa Ende der 1970er-Jahre aus den stetig steigenden Haushaltsmitteln finanzieren können, war dies Mitte der 1980er-Jahre angesichts eines rückläufigen Haushaltswachstums seltener möglich. Inzwischen seien, wie Staab hervorhob, alle mobilisierbaren Reserven aufgezehrt, sodass die Fähigkeit der Max-Planck-Gesellschaft, Neues aufzugreifen, verloren zu gehen drohe. Es gebe große Schwierigkeiten, für Berufungen die notwendigen Mittel aufzubringen.[27] Bisher habe die MPG durch Umschichtungen noch aus eigenen Kräften Mittel und Stellen freimachen können, jetzt

technischen Welt in Starnberg, die sich auch deshalb schwierig gestaltete, weil Planstellen des Instituts mit quasi unkündbaren Mitarbeitern des ausscheidenden Direktors besetzt waren, mit denen der verbleibende Direktor nicht mehr arbeiten wollte. Das Institut wurde schließlich geschlossen (ausführlich Leendertz 2010).

26 Niederschrift über die 107. Sitzung des Senats am 9. März 1984, S. 11–12.

27 Bericht des Präsidenten im Wissenschaftlichen Rat der Max-Planck-Gesellschaft, 30. Jan. 1986, Anlage zum Ergebnisprotokoll über die Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 30. Januar 1986, S. 4, in: AMPG, II. Abt., Rep. 62, 47. WP/1, 30.1.1986.

aber seien alle Reserven erschöpft und man stehe vor hausgemachten Problemen. Zuvörderst sei dies die „ungünstige Altersstruktur unserer wissenschaftlichen Mitarbeiter", für die die Personalpolitik der Direktoren verantwortlich sei.[28]

Die MPG stand damit vor einem ganz ähnlichen Problem wie die Hochschulen. Da das Wachstum der staatlichen Ausgaben für die Hochschulen trotz steigender Studierendenzahlen seit etwa 1975 stagnierte, war die Finanzierung neuer Fächer und Forschungsschwerpunkte nur durch interne Umverteilung sowie Umschichtungen von Mitteln, Professuren und Mitarbeiterstellen zwischen den Hochschulen eines Bundeslandes möglich (Mayer 2018, 22–27). Staab nahm die Direktoren direkt in die Pflicht und führte ihnen an einigen drastischen Beispielen vor Augen, dass sie durch die Vergabe unbefristeter Mitarbeiterverträge Stellen für ihre Nachfolger über die eigene Emeritierung hinaus teils für Jahrzehnte blockierten, was insbesondere Neuberufungen, mit denen fachliche Neuorientierungen an Instituten verbunden waren, erheblich erschwere.[29] Die im Harnack-Prinzip verankerte Macht der Direktoren, nach Gutdünken feste Verträge zu vergeben, verschärfte nun die Strukturprobleme der Gesamtorganisation. So stand etwa an einem naturwissenschaftlichen Institut mit drei Abteilungen 1987 die Emeritierung eines Wissenschaftlichen Mitglieds an. Das Institut habe einen Berufungsvorschlag gemacht, jedoch seien von den acht Wissenschaftlerstellen alle bis auf eine unbefristet besetzt, und zwar mit Personen, die zum Zeitpunkt der Emeritierung des Direktors zwischen 45 und 51 Jahre alt sein würden. Die zweite Abteilung desselben Instituts solle 1991 neu besetzt werden, doch seien in dieser Abteilung alle Wissenschaftlerstellen unbefristet belegt. Das Alter der Stelleninhaber liege zum Zeitpunkt der Emeritierung zwischen 44 und 54 Jahren. Er sehe keine Möglichkeit, hier auch nur eine Ersatzberufung vorzunehmen, denn hierfür müsse man wenigstens drei freie Wissenschaftlerstellen anbieten können.

> Für die Zukunft des betroffenen Instituts […] ist die Unmöglichkeit der Wiederbesetzung von zwei der insgesamt nur drei Abteilungen eine katastrophale Entwicklung. Es ist mir unmöglich nachzuvollziehen, was sich die beiden Kollegen, die durch ihre Personalpolitik diese Situation entstehen ließen, dabei gedacht haben.[30]

An einem weiteren Institut, an dem 1988 und 1989 Emeritierungen anstanden, seien in der einen Abteilung sämtliche Stellen unbefristet besetzt worden, davon seien zwei Wissenschaftler jetzt erst Anfang 30. In der anderen Abteilung habe Staab feststellen müssen, „dass hier vier Jahre vor der Emeritierung ein 29-jähriger unpromovierter Wissenschaftler mit einem unbefristeten Vertrag eingestellt wurde! Ich möchte ganz deutlich sagen, dass ich hier einen Mangel an Loyalität der Max-Planck-Gesellschaft gegenüber sehe."[31] Diese Situation sei seit Langem absehbar und das Ausmaß wäre ver-

28 Ebd., S. 7–10.
29 Bericht des Präsidenten im Wissenschaftlichen Rat der Max-Planck-Gesellschaft, 30. Jan. 1986, Anlage zum Ergebnisprotokoll über die Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 30. Januar 1986, S. 10–13, in: AMPG, II. Abt., Rep. 62, 47. WP/1, 30.1.1986.
30 Ebd., S. 11.
31 Ebd., S. 12.

meidbar gewesen, wenn an den Instituten eine vorausschauende Personalpolitik verfolgt worden wäre.[32] Aus Stellen, die einmal als Durchgangsstellen gedacht waren, seien de facto Dauerstellen geworden. Einen verstärkten Einsatz von Zeitverträgen hielt der Präsident deshalb für unumgänglich, um „von Fluktuation und Mobilität wenigstens das zu retten, was noch zu retten ist".[33] Es sei notwendig, ein *ausgewogenes Verhältnis* von befristeten und unbefristeten Verträgen anzustreben.[34]

Die Personalpolitik der Direktoren stand damit der Zielsetzung der Gesamtorganisation entgegen, neu berufenen Direktoren angemessene Personalspielräume anbieten zu können und durch Neuberufungen mit einem Tross neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Forschungsthemen und Forschungsfelder zu erschließen. Organisationsinteressen standen Mitte der 1980er-Jahre in einem Konflikt mit der Personalpraxis der wissenschaftlichen Mitglieder der MPG. Nach dieser Brandrede appellierte Staab im selben Jahr auch im politisch-öffentlichen Forum der Festversammlung an die Institutsdirektoren, Zeitverträge zu nutzen. Den Zuwendungsgebern dankte er für zusätzliche Kw-Stellen[35] und betonte die Bereitschaft der MPG, auch selbst „alles in ihren Kräften stehende" zu tun, um der drohenden „personellen Erstarrung" an ihren Instituten entgegenzuwirken (Staab 1987, 18–19). Am Ende seiner Amtszeit 1990 hielt er sich 62 Berufungserfolge zugute: Dies zeige die Fähigkeit der MPG zur Erneuerung aus der eigenen Substanz und ihr Vermögen, aus sich selbst heraus neue Prioritäten für wissenschaftliche Arbeitsgebiete zu setzen (Staab 1990, 17–18). Gleichzeitig gestand er ein, dass es nach wie vor „Strukturprobleme" in Gestalt eines hohen Durchschnittsalters im wissenschaftlichen Personal gebe und Stellen in der Vergangenheit „ohne besondere Qualifikationsbarriere" unbefristet besetzt worden seien. Staab hob explizit hervor, dass Lüsts und seine Bemühungen nun Wirkung zeigten und der Anteil befristeter Verträge gestiegen sei. Im selben Atemzug dankte er den Finanzierungsträgern erneut für weitere Kw-Stellen, eine Erhöhung der Zahl der Promotionsstellen und eine Ausweitung des Stipendienprogramms für Postdoktoranden (Staab 1990, 22). Ohne dies direkt nachweisen zu können, steht zu vermuten, dass hier ein politisches Geschäft auf Gegenseitigkeit vollzogen wurde: Die zusätzlichen Mittel im Bereich der politisch besonders unterstützten Nachwuchsförderung waren an die Erwartung geknüpft, dass die MPG ihre „Strukturprobleme" bereinigte und ihre Personalpolitik in Gestalt von Zeitverträgen reformierte. Dies entsprach jedenfalls ebenso den Empfehlungen des Wissenschaftsrats wie dem von nun an im Aufwind begriffenen gesamtpolitischen Trend, im Namen der Flexibilität personelle „Verfestigungen" zu vermeiden.

32 Ebd., S. 13.
33 Ebd., S. 14.
34 So Staab in der Aussprache nach seinem Bericht: Ergebnisprotokoll über die Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 30. Januar 1986, S. 16, in: AMPG, II. Abt., Rep. 62, 47. WP/1, 30.1.1986.
35 Das heißt Stellen, die nach dem Ausscheiden des jeweiligen Stelleninhabers wieder wegfielen.

Mit dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 ergänzte die Bundesregierung unter Helmut Kohl das Hochschulrahmengesetz mit den Paragrafen 57 a bis f um Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft.[36] Die MPG-Zeitvertragsrichtlinien von 1986, die sich daran orientierten, machten eine Befristung nach der Promotion zum Regelfall. Den Instituten ließen sie durch die „2 + 5 + 1-Regelung" und eine Anhebung der Altersgrenze auf 35 Jahre, die zudem nicht für Drittmittel galt, gleichzeitig größere Spielräume: Auf einen Zweijahresvertrag nach der Promotion waren weitere Zeitverträge für bis zu fünf Jahre möglich, sofern sie der eigenen Qualifizierung des oder der Beschäftigten dienten; als Übergangshilfe bei der Suche nach einem Arbeitsplatz war ein weiterer Vertrag von bis zu einem Jahr Laufzeit erlaubt.[37] In den Folgejahren nahmen das Alter und die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MPG weiter zu.[38] 1988 hielt ein Bericht der MPG-Generalverwaltung fest, dass „[neue] Ansätze für die Lösung von Strukturproblemen, insbesondere zur Änderung der Lebensalterstruktur bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern, […] nicht erkennbar" seien.[39]

Es dauerte bis 1990, ehe der Wissenschaftliche Rat der MPG-Direktoren Staabs Anregung von 1986 aufgriff und die Empfehlung verabschiedete, dass die Institute „für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristet und unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern zu sorgen" hätten,[40] um „einer möglichst großen Zahl" junger Wissenschaftler Forschungschancen zu eröffnen und die „Innovationsfähigkeit" der Institute durch externe Neuberufungen (von Direktoren) zu erhalten.[41] Die Motive der Fluktuation und Mobilität verschwanden jetzt aus der Argumentation und die Nachwuchsförderung sowie die wissenschaftliche Erneuerung in Form von Berufungen rückten in den Vordergrund. Befristete Verträge galten von nun an als Voraussetzung

36 Gleichzeitig flexibilisierte die Regierung mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz vom 26. April 1985 das allgemeine Arbeitsrecht. Das Gesetz, das eine begrenzte Laufzeit von zwei Jahren hatte, erleichterte den Abschluss befristeter Verträge und den Einsatz von Leiharbeitern, reduzierte die Verpflichtung zum Abschluss von Sozialplänen und lockerte den Kündigungsschutz (Schmid 1998, 161).

37 Richtlinien für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern der Max-Planck-Gesellschaft gemäß §§ 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 113. SP/3, 12.6.1986.

38 Bericht des Präsidenten betr. Allgemeine wissenschaftspolitische Fragen, Anlage zur Niederschrift über die 115. Sitzung des Senats am 13. März 1987, S. 4–5, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 115. SP/1, 13.3.1987.

39 Bericht über die Zeitvertragspraxis in den Instituten und Forschungsstellen der MPG für die Zeit vom 1.10.1986 bis zum 30.9.1988 [Tischvorlage], Materialien für die 145. Sitzung des Verwaltungsrats am 10. November 1988, S. 3, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 145. VP/3, 10.11.1988.

40 Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates an die Sektionen zur Vergabe unbefristeter Wissenschaftlerstellen vom 9. Februar 1990, Anlage zum Ergebnisprotokoll über die Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 9. Februar 1990, S. 2, in: AMPG, II. Abt. Rep. 62, 51. WP/1, 9.2.1990.

41 Ergebnisprotokoll über die Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 9. Februar 1990, S. 22, in: AMPG, II. Abt. Rep. 62, 51. WP/1, 9.2.1990.

für die zukünftige Entwicklung der MPG als Gesamtorganisation. Was genau unter einem „ausgewogenen Verhältnis" zu verstehen war, bezifferte der Wissenschaftliche Rat indes nicht, und die Empfehlung war für die Institute nicht bindend.

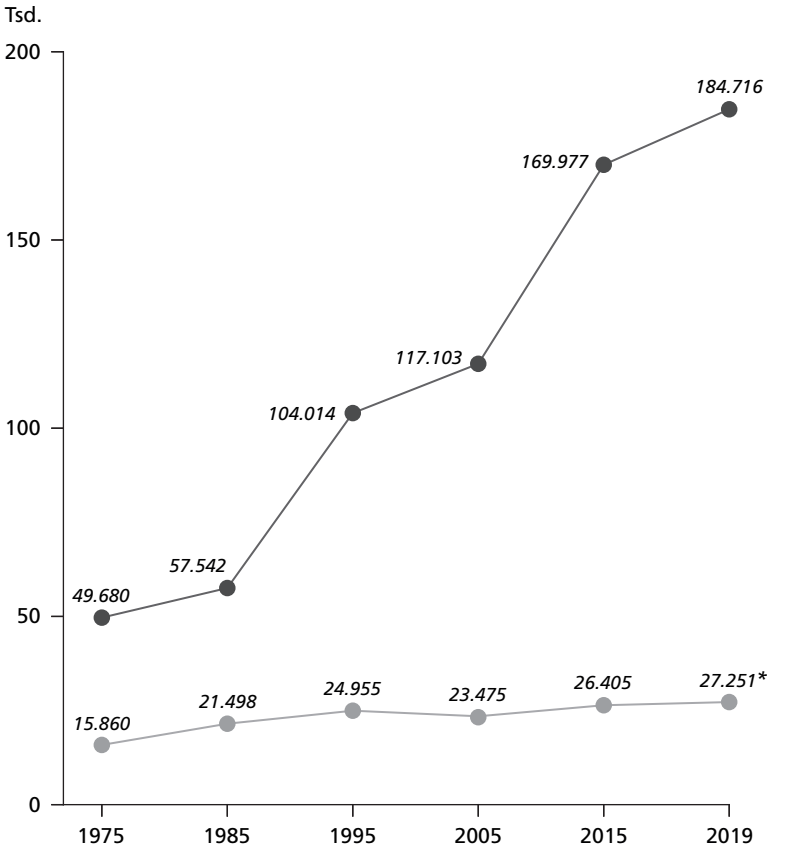
Die Prominenz der Nachwuchsförderung war ein allgemeines Kennzeichen der hochschulpolitischen Debatten in der Bundesrepublik seit den späten 1970er-Jahren. In dieser Zeit etablierte sich das bis heute prägende arbeitsrechtliche Junktim zwischen Befristungspraxis und Nachwuchsförderung (vgl. Lohfeld 1991). Die Befristung von Arbeitsverhältnissen galt als Ausweg, eine Zementierung von Personalstrukturen zu verhindern und nachrückenden jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Zugang zu – wenn auch befristeten – Stellen zu verschaffen. Die Westdeutsche Rektorenkonferenz mahnte dabei wiederholt an, dass die Nachwuchsförderung nicht bei den Qualifikationsphasen stehen bleiben dürfe, sondern gleichzeitig bessere Chancen auf eine Berufung oder auf Dauerstellen als Hochschullehrerinnen und -lehrer geschaffen werden müssten (Westdeutsche Rektorenkonferenz 1990d; 1990e; 1990f). Die Förderung des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses besaß seit den 1980er-Jahren, wie etwa die diversen Hochschulsonderprogramme zeigten, hohe politische Priorität. Die Hochschulsonderprogramme wurden vom Bund getragen und sahen in Form von Qualifikationsstellen, Stipendien und Kw-Stellen Mittel für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor. 1990 waren das rund 4 Milliarden D-Mark für zehn Jahre im II. Hochschulsonderprogramm sowie 3,6 Milliarden bis zum Jahr 2000 im III. Hochschulsonderprogramm von 1996 (Turner 2001, 28).

Durch die Betonung der Nachwuchsförderung dürfte die Max-Planck-Gesellschaft auch den Erwartungen und der Zahlungsbereitschaft ihrer Zuwendungsgeber entgegengekommen sein. 1993 etwa erhielt sie im Rahmen des II. Hochschulsonderprogramms Mittel für 155 Doktorandinnen und Doktoranden sowie für 102 Förderstipendien (Max-Planck-Gesellschaft 1993, 49).[42] Die Nachwuchsförderung wurde nach der Jahrtausendwende sowohl durch die Pakte für Forschung und Innovation, die Förderpraxis der DFG und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung als wichtigsten Drittmittelgebern sowie die Exzellenzinitiative weiterhin finanziell besonders unterstützt. Das Problem fehlender Professuren wurde dabei bis heute nicht gelöst. Kamen 1975 an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf eine Professur (seit 2005 inklusive Juniorprofessuren) 3,1 akademische Mitarbeiter/-innen, waren es 2015 6,4 und 2019 6,8 (Lundgreen 2009, 189; Statistisches Bundesamt 2016, 41; 2020, 34; vgl. Abbildung 2 auf der folgenden Seite).

Seit Beginn der 1970er-Jahre hatte die MPG die Befristungsmöglichkeiten schrittweise ausgedehnt. Ursprünglich als Instrument für die ersten Jahre nach der Promotion gedacht, waren 1989 bereits rund 25 Prozent der Zeitvertragsinhaber älter als 35 Jahre,

42 Daneben vergab sie 1.300 eigene Förderverträge für Promovierende und 258 Förderstipendien. 1994 konnte die MPG 267 Promovierende und 140 Fortbildungsstipendien aus dem II. HSP finanzieren (Max-Planck-Gesellschaft 1994, 19).

Abbildung 2 Akademisches Personal und Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Vergleich, 1975–2019



Dozentinnen und Dozenten, Assistentinnen und Assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Professorinnen und Professoren
* davon 1.212 Juniorprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track

1994 waren es dann 42,6 Prozent (Max-Planck-Gesellschaft 1994, 19). Ein Bericht der Generalverwaltung unterstreicht, dass in den 1990er-Jahren strategische Organisationsinteressen der MPG zusehends an Gewicht gewannen. Die Fähigkeit der MPG zur wissenschaftlichen Erneuerung sei Grundbedingung ihres erfolgreichen Fortbestehens, deshalb hätten die Institute für ein „ausgewogenes Verhältnis" zwischen befristet und unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern zu sorgen, um einer möglichst großen Zahl jüngerer Wissenschaftler Forschungsmöglichkeiten zu bieten und Freiräume für Berufungen zu schaffen.[43] Neben die Motive der Nachwuchsförderung und wissenschaftlichen Erneuerungsfähigkeit trat nun die internationale Konkurrenzfähigkeit der MPG, die mithilfe befristeter Verträge gewährleistet werden sollte.

43 Bericht über die Zeitvertragspraxis in den Instituten und Forschungsstellen der MPG für die Zeit vom 1.10.1990 bis 30.6.1993, 30. September 1993, S. 1, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 140. SP/5, 22.6.1995.

> Für eine international konkurrenzfähige Forschung ist es unerlässlich, einen gewissen Anteil der Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern zeitlich zu befristen, um dem Institut die notwendige Kreativität und Flexibilität zu verschaffen und dadurch den Qualitätsstandard der Forschung zu halten bzw. verbessern zu können.[44]

Befristungen galten mithin außerdem als Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität, Kreativität und institutionelle Flexibilität, wobei ein kausaler Zusammenhang zwischen Befristungen und der Qualität der wissenschaftlichen Leistungen stets insinuiert, jedoch in den hier verfolgten Debatten nie auch nur ansatzweise belegt wurde. Durch die „Politik der Verfügbarkeit freier Planstellen für Neuberufungen" sei die „Innovationsdynamik" der MPG zu forcieren. Der Bericht zeigte auch auf, was unter einem „gewissen Anteil" zu verstehen war: Insbesondere bei den Instituten, bei denen der befristete Anteil derzeit unter fünfzig Prozent liege, sei angesichts der Emeritierungswelle und allgemeinen Ressourcenknappheit auf „eine Verbesserung [also Erhöhung] des Zeitvertragsanteils zu drängen, um die erforderlichen personellen Freiheitsgrade für die künftigen wissenschaftlichen Entwicklungsstrategien zu schaffen".[45] Vor diesem Hintergrund forcierte die MPG unter der Leitung des von der DFG gewechselten Präsidenten Hubert Markl (1996–2002) die Befristungen entscheidend. Die Organisation musste sich aus Sicht ihrer Führungsspitze von nun an in einem harten internationalen Wettbewerb behaupten und ihre Strukturen entsprechend anpassen.

5 Dritte Phase: Beschleunigung

In den neuen Signalvokabeln der „Flexibilität", „Qualitätsstandards", „Innovationsdynamik", internationalen „Konkurrenzfähigkeit" und „Entwicklungsstrategien" kündigte sich ein Wandel der politischen Sprache und der Aufstieg strategischer Handlungsorientierungen an, der während der Präsidentschaft Markls ab 1996 zum Durchbruch kam. Markl zählte zu einem neuen Typus strategisch denkender Reformer unter den Wissenschaftsfunktionären und Hochschulrektoren, die in den 1990er-Jahren die internationale Konkurrenzfähigkeit deutscher Wissenschaftsorganisationen erhöhen wollten, indem sie unter anderem die Einführung betriebswirtschaftlicher Methoden, Leistungsmessung und -vergleiche, die Flexibilisierung des Haushalts- und Dienstrechts, wettbewerbliche Mittelvergabe, Profilbildung und die strategische Positionierung ihrer Organisationen vorantreiben wollten (Mayer 2018, 129–34). Noch als Vizepräsident der DFG hatte Markl bereits in den 1980er-Jahren für Schwerpunktbildungen der Hochschulen, eine Ausweitung der Hochschulautonomie und einen intensiveren Wettbewerb um die besten Studierenden plädiert, um die Leistungsfähigkeit der Hochschu-

44 Bericht über die Zeitvertragspraxis in den Instituten und Forschungsstellen der MPG für die Zeit vom 1.10.1990 bis 30.6.1993, 30. September 1993, S. 2, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 140. SP/5, 22.6.1995.

45 Alles ebd., S. 10.

len in der Spitze zu erhöhen (Mayer 2018, 112; Bartz 2007, 141). Im Jahrbuch von 1997 unterstrich die MPG die forschungspolitischen Prämissen, die Markls Amtszeit als Präsident der MPG prägen sollten. Mit Verweis auf eine Rede des Bundespräsidenten Roman Herzog (1997) bildeten die nun allenthalben diskutierten Zwänge der Globalisierung und der Topos des globalen Wettbewerbs den Rahmen für eine breit angelegte Internationalisierung, die die MPG von nun an sowohl auf der Ebene der Forschungskooperationen und beim Wissenschaftleraustausch als auch bei der Rekrutierung ihres wissenschaftlichen Personals, beginnend bei den Promovierenden, verfolgen wollte. Erfolgreiches Agieren im „Zeitalter der Globalisierung" sei gefragt. Gesellschaft und Politik hätten sich dem internationalen Wettbewerb zu stellen; dies gelte genau so für die wissenschaftliche Forschung, die im internationalen Wettbewerb um Innovation und Wirtschaftsleistung eine wichtige Rolle spiele; auch die Max-Planck-Institute stünden im internationalen Wettbewerb (Max-Planck-Gesellschaft 1997, 37–38). Die voranschreitende Internationalisierung und Globalisierung erfordere den aktiven Einsatz neuer Handlungsstrategien, denn die MPG müsse sich in einer durch Globalisierung stets kleiner werdenden Welt immer wieder neu platzieren (ebd., 40). Die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse galt Markl dafür als eine wichtige Voraussetzung.

Sofort nach seinem Amtsantritt widmete er sich dem Thema Befristungen und bereitete einen weichenstellenden Senatsbeschluss vor, der 1998 eine Obergrenze von fünfzig Prozent für unbefristete Wissenschaftlerverträge (in der Grundfinanzierung; ohne Promovierende) an den Instituten einführte. Einen wichtigen Hintergrund bildete hierbei das Föderale Konsolidierungsprogramm, in dessen Rahmen die MPG zwischen 1994 und 2000 in Westdeutschland 325 Stellen einsparen musste.[46] Markl betonte, dass die Stellenkürzungen nicht „nach der Rasenmähermethode" über alle Institute verteilt, sondern eine Reihe von Instituten und Abteilungen geschlossen werden sollten. Jedoch gab es dort zahlreiche unbefristet angestellte Mitarbeiter.[47] Gleichzeitig stand das Thema Zeitverträge in engem Zusammenhang mit der von Markl forcierten strategischen Perspektivplanung der MPG („MPG 2000 plus"), in deren Zuge besonders zukunftsträchtige und damit förderungswürdige Forschungsfelder identifiziert werden sollten (Max-Planck-Gesellschaft 2000).

Die vermehrte Befristung im wissenschaftlichen Personal sollte die Schließung von Instituten und Abteilungen erleichtern und dadurch die als dringend erforderlich erachtete Manövriermasse für die Positionierung der MPG in der internationalen Forschungs-

46 Mit dem Ausbau in den neuen Bundesländern sollte sie aber gleichzeitig insgesamt von 6.750 auf 7.100 Stellen wachsen. Niederschrift über die 144. Sitzung des Senats am 22. November 1996, S. 5, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 144. SP/1, 22.11.1996.

47 Niederschrift über die 145. Sitzung des Senats am 7. März 1997, S. 13–14, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 145. SP/1, 7.3.1997; zur Diskussion über die Schließung von Instituten und Abteilungen s. bes. Niederschrift über die 144. Sitzung des Senats am 22. November 1996, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 144. SP/1, 22.11.1996, sowie Tischvorlage betr. Vorbereitung von Schließungsmaßnahmen für die Sitzung des Verwaltungsrats am 21. November 1996, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 144. SP/3, 22.11.1996.

landschaft erzeugen. Bei den bisherigen Schließungsdiskussionen habe sich gezeigt, so Markl im Juli 1997 im Verwaltungsrat, welche Probleme die große Zahl unbefristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter mit sich bringe, daher sollte man überlegen, ob künftig Höchstgrenzen für Dauerstellen festgelegt werden sollten und die Vergabe von Stellen, die darüber hinausgingen, nur im Benehmen mit dem jeweiligen Vizepräsidenten erfolgen dürfe. „Vorteilhaft sei es sicherlich, wenn – je nach Fachgebiet – höchstens zwischen 30 % und maximal 50 % der Wissenschaftlerstellen unbefristet besetzt werden sollten."[48] Im Oktober desselben Jahres kündigte er an, bei der Einführung des budgetierten Haushalts eine Grenze für die Institute vorzugeben, 50 Prozent erschienen ihm angemessen.[49] Im Januar 1998 ordnete er die Durchführung jährlicher Abfragen über befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse und die Altersstruktur der Mitarbeiter an den Instituten an.[50] Im Februar beschloss der Verwaltungsrat eine Höchstquote von 50 Prozent für unbefristete Wissenschaftlerverträge, deren Überschreitung nur mit Genehmigung des jeweiligen Vizepräsidenten erlaubt sein sollte.[51] Vizepräsident Franz Weinert unterstrich nachdrücklich, dass ein Anteil von 50 Prozent Dauerstellen die absolute Ausnahme darstellen solle und es auf keinen Fall eine Mindestrate für unbefristete Verträge geben dürfe.[52] Da die neuen Vorgaben die Leitungsbefugnis der Direktoren berührten, war ein Senatsbeschluss notwendig.

Die entsprechenden Senatsunterlagen geben Aufschluss über den Referenzrahmen, in dem Entscheidungen, strategische Orientierungen und politische Argumentation in der Max-Planck-Gesellschaft seit den späten 1990er-Jahren standen. Die Ausweitung der Zeitverträge vollzog sich parallel zur Etablierung neuer, ökonomisch determinierter Referenzsysteme und Organisationsstrategien, denen zufolge die wissenschaftliche Innovations- und internationale Wettbewerbsfähigkeit der MPG nur durch größtmögliche institutionelle und personelle Flexibilität sichergestellt werden könne (Leendertz 2021/22). So berichtete Präsident Markl über ein Treffen der Heads of Research Councils der G7 in Ottawa. Großbritannien, die USA und Japan würden sich verstärkt in der Grundlagenforschung engagieren, weshalb man gegenüber Bund und Ländern (den Zuwendungsgebern) immer wieder mit Nachdruck deutlich machen müsse, dass sich der Wettbewerb ständig verschärfe und alles getan werden müsse, um konkurrenzfähig zu bleiben.[53] Als dritter Punkt der Tagesordnung stand in dieser Sitzung die „Beru-

48 Niederschrift über die 176. Sitzung des Verwaltungsrates am 7. Juli 1997, S. 8, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 176. VP/1, 7.7.1997.

49 Niederschrift über die 177. Sitzung des Verwaltungsrates am 13. Okt. 1997, S. 5, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 177. VP/1, 13.10.1997. Inhaltliche Begründungen für die Höhe dieser Obergrenzen sind in den Niederschriften nicht zu finden.

50 Niederschrift über die 179. Sitzung des Verwaltungsrates am 15. Jan. 1998, S. 2, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 179. VP/1, 25.1.1998.

51 Niederschrift über die 180. Sitzung des Verwaltungsrates am 23. Feb. 1998, S. 3–4, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 180. VP/1, 23.2.1998.

52 Niederschrift über die 182. Sitzung des Verwaltungsrates am 20. April 1998, S. 1, in: AMPG, II. Abt., Rep. 61, 182. VP/1, 20.4.1998.

53 Niederschrift über die 149. Sitzung des Senats am 25. Juni 1998, S. 6, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 149. SP/1, 25.6.1998.

fungspolitik der Max-Planck-Gesellschaft im internationalen Wettbewerb" zur Debatte, deren Herausforderungen der Präsident folgendermaßen umriss:

> Im Zuge wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Globalisierungsprozesse ist in jüngster Zeit ein harter internationaler Wettbewerb um die weltweit besten Spitzenforscher spürbar entbrannt. Die MPG hat in dieser Situation höchst bedauerliche Rufabsagen hinnehmen müssen, da nicht mehr die notwendigen, voll wettbewerbsfähigen Bedingungen angeboten werden konnten. Es liegen deutliche Anzeichen vor, dass der Wettbewerbsdruck bei der Rekrutierung herausragender Forscherpersönlichkeiten weiter zunimmt. Dies gilt genau so für die Abwendung von Rufen, die an Wissenschaftliche Mitglieder der MPG ergehen. Auf längere Sicht betrachtet droht hierdurch eine Gefährdung gerade der Spitzenforschung in Deutschland.[54]

Einerseits dienten die im Duktus des Katastrophendiskurses vorgetragenen Verweise auf einen sich verschärfenden Besoldungswettbewerb und eine Gefährdung der Konkurrenzfähigkeit der MPG als argumentative Hebel gegenüber den Zuwendungsgebern. Andererseits nahm die MPG-Spitze eine reale Verschärfung im Berufungsgeschehen wahr, denn seit 1994 war der Anteil der Rufabsagen von 6,7 Prozent auf 27,6 Prozent gestiegen.[55] Die von nun an ubiquitären Verweise der MPG auf den Wettbewerb, der sich stets verschärfe, und die Wettbewerbsfähigkeit, die es unbedingt zu erhalten gelte, fügten sich dabei in die breitere politisch-öffentliche Debatte über die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik als Wirtschaftsstandort, die nach 1998 zum wichtigsten Thema der rot-grünen Bundesregierung unter Gerhard Schröder zählte und um die Jahrtausendwende herum die politische Diskussion dominierte (Meteling 2014). Für Markl war es unbestritten, dass Deutschland „ein High-Tech-Land" werden müsse – und dieses brauche ein „High-Tech-Fundament", denn Deutschland werde auf Dauer „kein High-Tech-Land mit High-Tech-Produktionsstätten" sein können, wenn es nicht „ein Top-Science- und High-Research-Land" sei (Markl 1996, 43). Darüber hinaus verwob er in seiner wissenschaftspolitischen Argumentation Motive der zeitgleich populären Humankapitaltheorie, das besonders von der OECD und der EU propagierte Leitbild der wissensbasierten Ökonomie und einen düster-katastrophischen Bevölkerungsdiskurs (so in Markl 1996, 15; Markl 2000, 15), der in der Bundesrepublik bereits seit den 1980er-Jahren geführt wurde und den Deutschen Stagnation, Überalterung und Verkrustung vorhersagte (vgl. Etzemüller 2007, 141–51). Die Grundlagenforschung in der Max-Planck-Gesellschaft zu fördern, bedeutete demzufolge gleichzeitig,

---

54 Berufungspolitik der Max-Planck-Gesellschaft im internationalen Wettbewerb, Bericht und Erläuterungen, Materialien für die Sitzung des Senats am 25. Juni 1998, S. 2, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 149. SP/4, 25.6.1998. Auch im Wissenschaftlichen Rat hatte Markl zuvor schon betont, dass in der Berufungspolitik „der Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen […] ständig härter geworden" sei. In den vergangenen eineinhalb Jahren habe die MPG bei 19 Zusagen 12 Rufabsagen hinnehmen müssen. Ergebnisprotokoll der 62. Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 25. Feb. 1998, S. 11, in: AMPG, II. Abt., Rep. 1a, 62. WR/1, 25.2.1998.

55 Berufungen in der MPG in den Jahren 1973 bis 1997 mit Absagen, 18.5.1998, Materialien für die Sitzung des Senats am 25. Juni 1998, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 149. SP/4, 25.6.1998. Jedoch zeigt diese Statistik auch, dass es zuvor stets große Schwankungen gegeben hat mit Spitzen von beispielsweise 50 % Rufabsagen 1978, 30,7 % 1980, 25 % 1983 und 1985 sowie 33,3 % 1988. Die hohen Ausschläge sind das Ergebnis geringer Fallzahlen.

die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Bundesrepublik zu sichern und aus der ganzen Welt die hierfür dringend benötigten, aber weltweit knappen und hart umkämpften hochqualifizierten „Humanressourcen", „Talente" und „besten Köpfe" zu gewinnen.[56]

Die Fixierung auf den Wettbewerb und die Wettbewerbsfähigkeit in der MPG hing außerdem mit neuen Leistungs- und Performanzmetriken zusammen. Zwar gab es schon seit den 1960er-Jahren etwa im Umfeld der OECD und anderer Organisationen erste Indikatorensysteme, namentlich Publikations- und Zitationsstatistiken. Wissenschaftspolitische Relevanz gewannen sie in Deutschland aber erst in den 1990er-Jahren, als die Wissenschaftsministerien vor dem Hintergrund weiterer Spar- und Streichrunden vermehrt nach Leistungsindikatoren verlangten, um Qualitäts- und Effizienzvergleiche zwischen Hochschulen und Fachbereichen anzustellen und daran die Mittelvergabe zu orientieren (Mayer 20018, 166–75). Der Wettbewerbs- und Performanzdruck, dem sich die MPG seit den 1990er-Jahren ausgesetzt sah, wurde durch eine Vielzahl von Rankings und Indikatoren, Evaluationen und Monitoring-Berichten mit immer länger werdenden Kennzahlkaskaden verstärkt. Sie schufen quantitative Vergleichsmetriken, die Wettbewerbsbedingungen erzeugten, die Arena des Wettbewerbs ausweiteten und Positionen im Wettbewerb sichtbar machten. Konkurriert wurde nun nicht nur um staatliche Fördermittel, wissenschaftliche Reputation und Spitzenforscher, sondern auch um Positionen in den Ranglisten (vgl. Sauder und Espeland 2009; Davies 2014, 124; Münch 2017).

Aus den überlieferten Senatsmaterialien geht gleichwohl hervor, dass sich die konstatierte mangelnde Konkurrenzfähigkeit der MPG in der Direktorenbesoldung auf die USA und die Schweiz beschränkte.[57] Die MPG wollte von den staatlichen Zuwendungsgebern deshalb erstens eine Erhöhung der Gehaltszulagen für Direktoren genehmigt bekommen, die bis dahin im Rahmen der C-Besoldung gedeckelt waren, und beschloss zweitens die Einrichtung eines Exzellenzsicherungsfonds, aus dem von nun an zusätzliche Leistungen für neu zu berufende Direktorinnen und Direktoren bezahlt werden konnten. Dazu zählten Darlehen für Immobilienkäufe, die Kompensation von Wertverlusten bei Immobilienverkäufen infolge eines Umzugs, die Übernahme von Studiengebühren für Kinder in den USA und Gebühren für Privatschulen in Deutschland, Übergangshilfen für berufstätige Ehepartner und befristete Gehaltszulagen.[58] Die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung spendete hierfür umgehend eine Million Mark.[59]

---

56 Zur Logik der Knappheit in diesem transnationalen Diskurs Brown und Tannock (2009).

57 Vgl. Restriktionen im derzeitigen Berufungsgeschehen der MPG, Materialien für die Sitzung des Senats am 25. Juni 1998, S. 2, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 149. SP/4, 25.6.1998.

58 Berufungspolitik der Max-Planck-Gesellschaft im internationalen Wettbewerb, Bericht und Erläuterungen, Materialien für die Sitzung des Senats am 25. Juni 1998, S. 2, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 149. SP/4, 25.6.1998.

59 Der Vorsitzende des Kuratoriums der Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung Berthold Beitz an Hubert Markl, 22. Juni 1998, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 149. SP/4, 25.6.1998.

Während die MPG somit die Konditionen für Direktorinnen und Direktoren verbesserte, schränkte sie die Chancen des wissenschaftlichen Personals auf eine Festanstellung durch die neue Obergrenze ein. Dabei zeigte eine Zusammenstellung der Generalverwaltung über den jeweiligen Hauptgrund von neunzehn Rufabsagen zwischen 1992 und 1998, dass die Anzahl freier Mitarbeiterstellen weitaus weniger Ausschlag im Berufungsgeschehen gab, als in den Befristungsdiskussionen stets behauptet worden war. An erster Stelle standen demnach private Gründe, an zweiter ein besseres Gegenangebot, an dritter ein Standort in Ostdeutschland und erst an vierter Stelle die angebotene personelle Ausstattung, die nur bei zwei Rufabsagen ausschlaggebend war.[60] Trotzdem schrieb der Senatsbeschluss von 1998 zusätzlich zur Obergrenze vor, jedes Wissenschaftliche Mitglied habe dafür Sorge zu tragen, dass zum Zeitpunkt der Emeritierung mindestens die Hälfte der Wissenschaftlerstellen des eigenen Arbeitsbereichs frei und somit neu besetzbar waren. Die freiwillige Empfehlung des Wissenschaftlichen Rates von 1990 wurde damit durch eine verbindliche Vorschrift der MPG-Zentrale ersetzt.

Die Mitarbeitervertreter im Senat verwiesen denn auch auf eine fundamental veränderte Vertragspraxis an den Instituten sowie auf die Folgen dieser Flexibilisierungsstrategie für das wissenschaftliche Personal und stellten fest, dass die MPG ihnen in erster Linie eine zeitlich befristete Chance gebe, sich für eine weitere Karriere außerhalb der MPG zu profilieren. Sie mahnten die Durchführung der Statusgespräche über ihre beruflichen Perspektiven an den Instituten an, die 1974 mit ausdrücklichem Verweis auf die Verantwortung der Direktoren für ihre befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt worden waren, und forderten – vergeblich – eine Abgangsstatistik, die Aufschlüsse über die weiteren beruflichen Wege derjenigen gab, die die Institute freiwillig oder unfreiwillig verließen. Sie erinnerten an die seit den 1970er-Jahren immer wieder gegen befristete Verträge vorgebrachten Argumente: Diskontinuität und Wissensverlust, Qualifikationsegoismus, eine mit universitären Curricula inkompatible Spezialisierung, eine Lawine an Habilitierten oder vergleichbar Qualifizierten weit über Bedarf, die begrenzte Aufnahmefähigkeit des Wissenschaftssystems, soziale Aspekte, die Attraktivität der MPG als Arbeitgeber und die Fürsorgepflicht und Verantwortung der Direktorinnen und Direktoren.[61]

60 Absagen auf Berufungen von 1992–1998, Materialien für die Sitzung des Senats am 25. Juni 1998, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 149. SP/4, 25.6.1998.

61 Bedeutung, Situation und Perspektiven der wissenschaftlichen Mitarbeiter der Max-Planck-Gesellschaft, 23.2.2000, Materialien für die 154. Sitzung des Senats am 10. März 2000, S. 4–7, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 154. SP/6, 10.3.2000.

6 Vierte Phase: Fortgesetzte Steigerung

Waren 1995 noch 33,1 Prozent des wissenschaftlichen Personals in der Grundfinanzierung der MPG befristet beschäftigt gewesen, waren es nur fünf Jahre später bereits 44,6 Prozent.[62] In der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre näherte sich die MPG somit jenem „ausgewogenen Verhältnis" an, das Heinz Staab 1986 in seiner Brandrede nachdrücklich eingefordert und das der Wissenschaftliche Rat 1990 als Empfehlung beschlossen hatte. Nicht mitgezählt waren in diesen Berechnungen die Promovierenden, die Drittmittelbeschäftigten und Stipendiaten sowie die Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, die jedes Jahr an den Instituten arbeiteten.[63] Doch obwohl 2006 mit einem durchschnittlichen Befristungsanteil von 57,9 Prozent in der Grundfinanzierung (inklusive Drittmittelfinanzierung: 70,3 Prozent) die Trendwende vollzogen war, verschärfte die MPG die Richtlinien für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals nochmals. Hatte eine Direktorin oder ein Direktor einen unbefristeten Vertrag bis dahin selbstständig vergeben können, war im Rahmen der weiter geltenden 50-Prozent-Obergrenze von 2006 an zwingend ein einstimmiger Beschluss aller Direktorinnen und Direktoren eines Instituts notwendig.

Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats sah denn auch keinen einzigen seiner Vorschläge berücksichtigt. Manche Institute würden nun „stolz" auf Befristungsquoten von mehr als 90 Prozent verweisen; als „Effekt des Übersteuerns" befürchtete der Gesamtbetriebsrat für die Zukunft – zu Recht, wie die Entwicklung der folgenden zehn Jahre zeigen sollte – ein weiter steigendes Ausmaß der Befristungen.

> Es macht wenig Sinn, ständig die mangelnde Konkurrenzfähigkeit der deutschen Forschung und den Brain Drain ins Ausland zu beklagen, zugleich aber dem flüchtenden bzw. eher vertriebenen eigenen Nachwuchs keine Perspektiven in MPG und Heimatland zu bieten. […] Für bedenklich halten wir, dass die Institute unter Bedingungen der Befristung für tendenziell jedermann und -frau auf Instrumente der Personalplanung und Personalentwicklung glauben verzichten zu können.[64]

Mitarbeiter seien gezwungen, sich sogar in Phasen nach außen zu orientieren, wenn Erträge von Forschungsarbeiten gesichert werden müssten. Die kürzest Befristeten stünden für Aufgaben der Selbstverwaltung und die Zusammenarbeit in weiteren Institutszusammenhängen nicht zur Verfügung; es sei schwierig, die Wahlämter in Insti-

---

62 Berechnet nach Abzug der Direktoren auf Basis von Max-Planck-Gesellschaft (2004), wo die Zeitreihen bis ins Jahr 1995 zurückgehen.

63 1993 kamen so auf 2.550 wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen und Direktor/-innen in der Grundfinanzierung (Stichtag 1.1.1994) 500 drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen sowie 5.728 MPG-finanzierte Stipendiat/-innen und Gastwissenschaftler/-innen (im Jahresverlauf) (Max-Planck-Gesellschaft 1994, 14–19). Nicht erfasst waren dabei extern finanzierte Stipendiat/-innen und Gäste.

64 Stellungnahme des Gesamtbetriebsrats zur Neufassung der Zeitvertragsrichtlinien, o.D., Anlage 2 der Materialien für die die 172. Sitzung des Senats am 24. März 2006, S. 1–2, in: AMPG, II. Abt., Rep. 60, 172. SP, 24.3.2006.

tuten und MPG zu besetzen. Auf die sozialen Folgen von Vertragsstückelungen wolle er nur am Rande hinweisen, um nicht den Verdacht der Bequemlichkeit, Immobilität, beamtenartigen Mentalität und Verholzung zu erwecken. Die Praxis zeige, dass auch im nichtwissenschaftlichen Bereich schlichtweg deswegen befristet werde, weil die rechtlichen Möglichkeiten dies erlaubten.[65]

Hatte die Zeitvertragskommission, die Reimar Lüst 1973 eingesetzt hatte, aufgrund von Meinungsverschiedenheiten mit den Betriebsräten keine abschließende Empfehlung zum Umgang mit Zeitverträgen abgegeben, fanden Mitarbeiterinteressen in den hier rekonstruierten Entscheidungsprozessen seit 1990 in der Regel keine Berücksichtigung. Die gewählten Vertreterinnen und Vertreter des wissenschaftlichen Personals und der Gesamtbetriebsrat nahmen zwar an den Diskussionen im Senat und im Wissenschaftlichen Rat teil, hatten jedoch keinen Einfluss auf die dort verabschiedeten Regelungen.

In der Amtszeit von Peter Gruss (2002–2014) bettete die MPG-Spitze das Thema Befristungen in eine weit ausgreifende Meistererzählung ein, die von der Ermöglichung von Berufungen, Nachwuchsförderung, kontinuierlicher Erneuerungsfähigkeit, Flexibilität und Innovation über die Sicherung der globalen Spitzenposition und die globale Wettbewerbsfähigkeit der MPG bis zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands reichte. Die Befristungspraxis der Hochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen wurde dabei seit 2007 durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das aus der gescheiteren Initiative einer grundlegenden Reform im Hochschulwesen hervorging, wesentlich erleichtert. Das Gesetz enthob die wissenschaftlichen Einrichtungen von der Pflicht, Befristungen sachlich zu begründen, indem es den pauschalen Befristungsgrund der „Qualifizierung" einführte, und entlastete die Arbeitgeber außerdem von der Entscheidung, frühzeitig eine leistungsorientierte und faire Auswahl unter den sich „qualifizierenden" Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu treffen (vgl. Goldmann 2015, 7). Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes wollte die rot-grüne Bundesregierung unter Gerhard Schröder 2002 eigentlich eine weitreichende Hochschulreform einleiten, die Habilitation als Qualifikationsweg zur Professur abschaffen und stattdessen die Assistenzprofessur mit Tenure Track einführen. Die Habilitation galt zahlreichen wissenschaftspolitischen Akteuren wie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Edelgard Bulmahn (SPD), dem Wissenschaftsrat und einer Expertenkommission zur Dienstrechtsreform als überholt und international nicht anschlussfähig (Burtscheidt 2010, 252–53). Die hochrangig besetzte internationale Expertenkommission zur Systemevaluation von DFG und MPG, die 1999 ihre Ergebnisse vorlegte, sah die deutsche Wissenschaftslandschaft aufgrund der Habilitation durch „unvertretbar lang andauernde persönliche und wissenschaftliche Abhängigkeit" geprägt und hielt es für notwendig, die beruflichen Perspektiven des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses, der im Durchschnitt erst im Alter von mehr als 40 Jahren eine Professur erreichte, strukturell zu verbessern. Die Assistenzprofessur mit Tenure Track sollte deshalb an die Stelle der Habilitation treten, frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit ermögli-

65 Ebd., S. 2–3.

chen und zu einem früheren Zeitpunkt dauerhafte Berufsperspektiven eröffnen (Forschungsförderung in Deutschland 1999, 13–19, Zit. 13).

Ebenso wie die Hochschulrektorenkonferenz und die DFG brachte die MPG jedoch vor dem Bundesverfassungsgericht Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieses Vorhabens zum Ausdruck und sprach sich dafür aus, die Habilitation als einen von mehreren Zugangswegen zur Professur zu erhalten (Burtscheidt 2010, 253–54). Die institutionellen Fürsprecher der Habilitation vertraten nicht allein Standesinteressen der Professorenschaft, sondern auch Organisationsinteressen. So befürchteten die DFG und die außeruniversitären Forschungsorganisationen, dass ihre Strukturen der Nachwuchsförderung durch die Reform an den Rand gedrängt werden könnten (Bartz 2007, 225). Wäre der Tenure Track an den Universitäten eingeführt worden, hätten die dortigen Stellen stark an Attraktivität gewonnen, was das mühsam etablierte, befristungsbasierte Personalmodell der MPG unterminiert und sie gezwungen hätte, mit vergleichbaren Strukturen und Verträgen zu reagieren. 2004 erklärte das Bundesverfassungsgericht die HRG-Novelle der Regierung Schröder für nichtig.

2005 schlossen Bund und Länder mit der MPG und den anderen außeruniversitären Forschungsorganisationen den ersten Pakt für Forschung und Innovation, der der MPG von nun an ein jährliches Haushaltswachstum von mindestens drei Prozent garantierte. Im Gegenzug erwarteten die staatlichen Zuwendungsgeber, dass die Organisationen nicht nur die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern (um „exzellente Köpfe für die deutsche Forschung zu sichern"), sondern hierzu auch „zusätzliche dauerhafte Karrierechancen für den hochqualifizierten Nachwuchs" schaffen würden (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2005, 1). Zwischen 2006 und 2016 steigerte die MPG die Zahl der *unbefristet* Beschäftigten im wissenschaftlichen Personal tatsächlich um 8,7 Prozent von 1.183 auf 1.286. Die absoluten Zahlen lagen jedoch deutlich unter jenen der 1980er- und 1990er-Jahre, als noch jeweils rund 1.500 wissenschaftliche Angestellte unbefristet in den Instituten beschäftigt gewesen waren. Die Zahl der *befristet* Beschäftigten in der Grundfinanzierung der MPG stieg zwischen 2006 und 2016 von 1.627 auf 2.896. Dies entsprach einer Steigerung um 78 Prozent. Noch nicht mitgezählt waren dabei (für 2016) 1.558 befristet angestellte Drittmittelbeschäftigte. Lag der Befristungsanteil der MPG in der Grundfinanzierung 2006 bei 57,9 Prozent, stieg er bis 2016 auf 69,2 Prozent (rechnet man Drittmittel hinzu, waren es 77,3 Prozent).

Die rapide Ausweitung der Zeitverträge seit Mitte der 1990er-Jahre vollzog sich parallel zur Etablierung neuer Organisationsstrategien in einer Umwelt, in der sich aus Sicht der MPG der globale Wettbewerb laufend verschärfte und nur größtmögliche Flexibilität als Garant für wissenschaftliche Innovationsfähigkeit galt (Leendertz 2021/22). Die Entwicklung in der MPG untermauert die seit einigen Jahren in der soziologischen Hochschulforschung diskutierte These, dass die Universitäten beziehungsweise wissenschaftliche Einrichtungen sich seit den 1990er-Jahren dezidiert als Wettbewerbsakteure begriffen, die ihre strategische Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit zu erweitern suchten

und hierfür neue Steuerungsinstrumente und -strukturen etablierten (Meier 2009; Krücken 2008). Für die MPG bildete die Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse die Voraussetzung für ein neues Maß institutioneller Flexibilität, das es ihr ermöglichen sollte, im globalen Wettbewerb innovations- und konkurrenzfähig zu bleiben. Der Topos des sich verschärfenden Wettbewerbs, in dem sich die MPG als Organisation optimal platzieren müsse, hatte sich bereits unter Markl verfestigt und war bei seinem Nachfolger Peter Gruss fest etabliert. Bibliometrische Kennzahlen, quantitative Effizienz- und Performanzmetriken sowie eine Vielzahl von Ranglisten und Vergleichstableaus, in denen die MPG-Spitze die Position der Organisation im internatonalen Maßstab laufend beobachtete, gehörten zum Grundbestand jeder Präsidentenrede auf den jährlichen Festversammlungen der MPG. Das Profil und die Zielsetzung der MPG charakterisierte Gruss als erfolgreiche, internationale, hochkompetitive Spitzenforschung sowie erkenntnisorientierte und anwendungsoffene Grundlagenforschung „auf Weltniveau". Mit der MPG spiele Deutschland in der „Weltliga der Wissenschaft", davon zeugten für ihn die Anzahl der Nobelpreise und Leibniz-Preise ebenso wie ein Drittel aller deutschen Publikationen in *Science* und *Nature*; 35 der 88 meistzitierten Wissenschaftler aus Deutschland würden zur MPG gehören (Gruss 2003, 12). Vergleiche mit amerikanischen und britischen Eliteuniversitäten wie Harvard, M.I.T. und Cambridge zogen sich durch nahezu jede Festrede, ganz besonders, nachdem sich seit 2003 unter großem medialen Echo verschiedene internationale Universitätsrankings etablierten, von denen das sogenannte Shanghai-Ranking das prominenteste war (vgl. Rauvaghers 2013).[66]

Die wichtigsten Entwicklungen seiner Amtszeit fasste Gruss folgendermaßen zusammen: Die MPG sei eine internationale, vernetzte und wettbewerbsfähige Organisation an der Spitze der Forschung.

> Und was Spitze ist, entscheidet sich erst und ausschließlich am globalen Maßstab. Deshalb habe ich die Weichen erstens auf kontinuierliche [!] Erneuerung gestellt, zweitens auf internationale Positionierung, aber drittens auch darauf, unsere Erkenntnisse noch besser in die Anwendung zu bringen. (Gruss 2014, 2)

Die kontinuierliche Erneuerung beginne bei den Berufungen, die der MPG oft für eine komplette Neuausrichtung eines Instituts dienen würden. Dadurch gewinne sie ein Höchstmaß an Flexibilität, denn sie könne sich völlig frei von Fachgrenzen neu ausrichten (ebd., 2–3). Die Konkurrenz um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – gemeint waren Direktorinnen und Direktoren – erfordere ausreichende Besoldungsspielräume und „forschungsspezifische Befristungsregeln", denn der Wis-

66 Die Max-Planck-Gesellschaft war zwar in diesem Ranking nicht erfasst, da sie keine Universität war und keine Studierenden ausbildete. Stattdessen stellte sie eigene Berechnungen an, um ihren Platz in dieser exklusiven Liste zu ermitteln, in der es deutsche Universitäten kaum in die TOP 50 schafften. So konnte Präsident Gruss den versammelten politischen Entscheidungsträgern 2012 in seiner jährlichen Festrede verkünden, dass die MPG im Shanghai-Ranking auf Platz fünf käme, wenn sie eine Graduiertenuniversität wäre. Damit rangiere sie „auf Augenhöhe" mit Cambridge, Oxford und Harvard (Gruss 2012, 2).

senschaftsbetrieb funktioniere nicht „wie eine Finanzbehörde oder ein Einwohnermeldeamt“ (Gruss 2007, 18–19). Die globale Wettbewerbsfähigkeit der MPG basierte aus der Sicht ihrer Leitung damit auf einer institutionellen Flexibilität, die sich nicht nur in ihrer Offenheit für neue Forschungsthemen und -methoden äußerte, sondern auch voraussetzte, dass die Institute und Abteilungen als Organisationseinheiten möglichst ohne allzu große strukturelle Folgeprobleme, die ein Überhang an wissenschaftlichem Personal erzeugen konnte, umgewidmet oder geschlossen werden konnten, wenn ihre Direktorinnen oder Direktoren emeritiert wurden. Diese institutionelle Flexibilität setzte eine Flexibilisierung der Personalstrukturen voraus. Jede Abteilung, jedes Institut steht mit dem Ausscheiden von Direktoren potenziell zur Disposition und soll daher mit möglichst wenig Überhang an Restpersonal übergeben werden. Nicht die Personalentwicklung, das heißt die nachhaltige Förderung und Ausschöpfung des vorhandenen personellen Potenzials, sondern ein Austausch des wissenschaftlichen Personals im Zuge von Emeritierungen sowie eine hohe Fluktuation sollen es ermöglichen, grundlegend neue Forschungsthemen, -fragen und -erkenntnisse zu generieren.

7 Fazit und Ausblick

Die historische Rekonstruktion zeigt, dass sich die Beweggründe der MPG-Spitze, befristete Arbeitsverhältnisse auszuweiten, über die Zeit deutlich veränderten. Den Anstoß für die Diskussionen über Zeitverträge bildete Anfang der 1970er-Jahre die Sorge, dass die Fluktuation und personelle Mobilität zwischen der MPG und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen nachlassen und sich damit Personalstrukturen „verfestigen“ könnten. Als die Finanzierung der Hochschulen stagnierte, standen dort weniger Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Max-Planck-Instituten zur Verfügung. Es verblieben damit mehr wissenschaftliche Beschäftigte als zuvor auf festen Stellen an den Instituten und es gab weniger Stellenspielräume für Nachwuchskräfte. Die Ausweitung der Zeitverträge sollte zunächst die Probleme mit der Personalstruktur im Mitarbeiterbereich lösen. Als Mitte der 1980er-Jahre jedoch das Haushaltswachstum der MPG stagnierte, konnte sie wissenschaftliche Neuausrichtungen im Rahmen von Berufungen nicht mehr primär durch zusätzliche Stellen vorantreiben. Die bisherige Praxis der Direktoren, mehr oder weniger qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern feste Stellen zu geben, galt der MPG-Spitze nun als Hindernis für die zukünftige Weiterentwicklung der Organisation.

Diese Wahrnehmung prägte die Beschleunigung der Befristungspraxis in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre und war eng mit der Konstitution der MPG als Wettbewerbsakteur verbunden. Neben der Nachwuchsförderung avancierten die „Erneuerung“ in Gestalt von Direktorenberufungen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der MPG als Organisation der „Spitzenforschung“ zu den wichtigsten Motiven der Befristungspraxis. Die Flexibilisierung der Personalstrukturen galt der Führungsspitze als Voraus-

setzung für den Erfolg der MPG im globalen Wettbewerb wissenschaftlicher Einrichtungen um Reputation, Spitzenforscher und Positionen in den Ranglisten und Indikatorentableaus. Obwohl die MPG bereits zu Beginn der 2000er-Jahre die erwünschten Befristungsziele erreichte und damit ihr seit den 1980er-Jahren diagnostiziertes Strukturproblem löste, setzte sich die Ausweitung der Befristungen ungebremst fort. Die Präsidenten Markl und Gruss griffen den in der damaligen politisch-öffentlichen Debatte wirkmächtigen Topos des globalen Wettbewerbs und die damit verkoppelten Logiken der Flexibilisierung affirmativ auf. Ähnlich wie ein global agierendes Unternehmen verschrieb sich die MPG einer ständigen strategischen „Optimierung" ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Insbesondere Gruss zeigte sich überzeugt, dass sich die Organisation bei sich stets verschärfender Konkurrenz nur an „der Spitze" halten könne, wenn sie stets zu flexiblen Anpassungen und mithin fähig sei, Institute und Abteilungen ohne größere Widerstände wieder zu schließen, um statt dessen neue zu gründen. Diese Überzeugung wiederum spiegelte zugleich die Steuerungs- und Gestaltungsambitionen der Präsidenten gegenüber den Instituten wider, die bis heute in Neugründungen ihren deutlichsten institutionellen Niederschlag finden. Bei reibungslosen Nachfolgeberufungen ist der Einfluss der MPG-Spitze dagegen gering, da diese Berufungen in der Regel in den Händen des Instituts und der Sektion liegen. Die Stärkung der Steuerungsmöglichkeiten der Präsidenten korrespondiert mit einer prägenden Entwicklung der vergangenen Dekaden an den Hochschulen, nämlich der Stärkung der Universitätsleitungen gegenüber den wissenschaftlichen Selbstverwaltungsorganen und einer Ausweitung des Wissenschaftsmanagements vonseiten der Zentralorgane (vgl. Meier 2009, 143–54).

Was die Nachwuchsförderung betrifft, gelang es der MPG mithilfe des Instruments der Zeitverträge, die Arbeitsmöglichkeiten für vergleichsweise junge promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Deutschland und aus dem Ausland bedeutend auszuweiten. Das seit 1990 festgeschriebene Ziel, einer möglichst großen Zahl von ihnen Forschungsmöglichkeiten zu bieten, erreichte die MPG. Ebenso gelang es ihr, die Dispositionsspielräume für Neuberufungen zu erhöhen, indem sie den Anteil fest beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begrenzte, die nach dem Ausscheiden von Direktorinnen und Direktoren in der MPG verblieben. Die Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, nach der Promotion auf Zeit in der MPG tätig zu sein, verbesserten sich signifikant. Durch die besondere Förderung befristeter Qualifikationsstellen versetzten sich die wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland in die komfortable Lage, für die Besetzung der Leitungspositionen und Professuren auf ein sich immer weiter vergrößerndes Reservoire hochqualifizierter und leistungsbereiter Bewerberinnen und Bewerber zurückgreifen zu können, ohne dabei Verantwortung für diejenigen übernehmen zu müssen, die trotz langjähriger Bemühungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zurückgeworfen wurden.

Wie die Universitäten erweiterte die MPG die Beschäftigungsmöglichkeiten für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs. Die dauerhaften Karriereperspektiven des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals dagegen verschlechterten sich erheblich. Was für die Organisation einen Gewinn an Flexibilität darstellte, wurde mit

einer Zunahme von Prekarität im wissenschaftlichen Personal erkauft. Die Entwicklung in der MPG zeigt, dass der Pakt für Forschung und Innovation die Effekte der Exzellenzinitiative und die allgemeinen Entwicklungen an den Universitäten verstärkte, an denen sich die Zahl der befristeten Qualifikations- und Drittmittelstellen kontinuierlich erhöhte, während der Anteil fester Stellen und Professuren zurückging. Trotz einer geringeren Abhängigkeit von Drittmitteln und hohen garantierten Aufwüchsen in der Grundfinanzierung spiegelte sich in der MPG somit eine ähnliche Situation wie an den Universitäten. Die Entwicklung in der MPG verdeutlicht dabei auch, dass eine verlässlich hohe Grundfinanzierung nicht automatisch mit einem höheren Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse einhergeht, obwohl dies in der aktuellen Hochschuldebatte stets suggeriert wird.

Abschließend bleibt die Frage zu behandeln, warum die Direktorinnen und Direktoren der Institute die 1998 eingeführte Obergrenze von 50 Prozent für unbefristete Wissenschaftlerverträge heute mehrheitlich *nicht* ausnutzen – der durchschnittliche Befristungsanteil in der Grundfinanzierung betrug 2016 69,2 Prozent. Hierbei scheinen folgende Gründe eine Rolle zu spielen: 1. Direktorinnen und Direktoren, die in den 1990er-Jahren in die MPG eintraten, machten offensichtlich schlechte Erfahrungen mit personellen Hinterlassenschaften ihrer Vorgänger und lehnen deshalb Festanstellungen grundsätzlich ab. 2. Eine Reihe von Max-Planck-Instituten begreift sich als eine Mischung aus Ausbildungsinstitut (Promovierende, Postdocs) und Institute for Advanced Study. Hier ist eine hohe personelle Fluktuation Grundlage des organisationellen Selbstverständnisses. 3. Im deutschen Wissenschaftssystem ist eine Kultur der Befristung fest etabliert. Befristungen gelten als Instrument, die Leistung und Produktivität der Beschäftigten zu erhöhen. Festanstellungen sind als „Verfestigung" negativ konnotiert. 4. Befristete Verträge erhöhen die Abhängigkeit der Beschäftigten, da Vertragsverlängerungen von ihren Vorgesetzten abhängen. Diese können befristete Verträge als Instrument der Disziplinierung einsetzen. Das Harnack-Prinzip der MPG als hierarchisches Leitungs- und Strukturprinzip wird dadurch gestärkt. Fragen wir mit Peacock (2016) nach dem Zusammenhang zwischen Befristungen und Harnack-Prinzip, kann man eine Art Kompensationseffekt beobachten: Indem die MPG-Leitung den Direktorinnen und Direktoren immer engere Grenzen für die Vergabe fester Verträge setzte, schränkte sie ihre Leitungsbefugnisse im Sinne des Harnack-Prinzips ein. Gleichzeitig jedoch verstärkten die erweiterten Befristungsmöglichkeiten die Abhängigkeit der wissenschaftlichen Beschäftigten und gaben den Direktorinnen und Direktoren ein neues Instrument der Steuerung und Disziplinierung an die Hand. Die Abhängigkeit der Befristeten geht dabei zumeist über die Frage der unmittelbaren Weiterbeschäftigung hinaus: Diese ermöglicht vielmehr den weiteren Verbleib im Wissenschaftssystem und damit die fortgesetzte „Qualifizierung" für die erhoffte dauerhafte Anstellung (Hüther und Krücken 2011, 315).

Neben den gesetzlichen Möglichkeiten der Befristung und den mit Organisationsinteressen begründeten Vorschriften der MPG im Namen größtmöglicher institutioneller Flexibilität spielen damit die Einstellungen und Interessen der personalverantwortli-

chen Direktorinnen und Direktoren der Institute eine tragende Rolle der gegenwärtigen Befristungspraxis. Die Vorteile einer Personalpolitik der Befristung scheinen aus Sicht der Institutsleitungen die in der Organisationssoziologie schon lange diskutierten Nachteile zu überwiegen. Befristetes Personal erhöht demnach zwar die Flexibilität von Instituten und erlaubt es, leistungsschwaches oder anderweitig ungeeignetes Personal ohne größere Umstände wieder freizusetzen und dafür neue Leistungsträger zu rekrutieren. Wenn jedoch das baldige Ende des Arbeitsverhältnisses naht, sind die Beschäftigten mit dem Ausspähen der nächsten Anschlussbeschäftigung und Bewerbungen befasst (vgl. Presthus 1962, 27). Anstatt sich für das Institut oder die bestmögliche Umsetzung seines Forschungsprogramms einzusetzen, haben individuelle Karriereinteressen Priorität (vgl. Mayntz 1985, 120–21). Während der Druck des Vertragsendes und die Notwendigkeit, sich umgehend für die nächste Stelle zu profilieren, bei einigen Beschäftigten leistungssteigernd wirken kann, hat dies bei anderen einen gegenteiligen Effekt, sind die Quellen für die Leistungsmotivation doch ausgesprochen vielfältig. Sachliches Interesse und persönliche Identifikation mit der eigenen Arbeit können dazu ebenso beitragen wie Profilierungsdruck im Kreis der Kollegen und Aufstiegswünsche (Luhmann 1995, 105), wobei eine hohe intrinsische Motivation zahllosen Umfragen zufolge besonders unter Promovierenden und Postdocs, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, als wichtigste Quelle der Leistungs- und Arbeitsmotivation gilt (vgl. Briedis et al. 2014, 53–59). Genau dies trägt indes auch dazu bei, die Nachteile von Befristungen und unsicheren beruflichen Perspektiven in Kauf zu nehmen (vgl. Jaksztat, Schindler und Briedis 2010, 16–20).

Während die sozialen Kosten befristeter Verträge für die Betroffenen weithin bekannt sind – berufliche Planungsunsicherheit und erhöhte Mobilitätsanforderungen, die sich auf die private Lebensführung auswirken, hoher Leistungsdruck und Einkommensausfälle in Zeiten ohne Anstellung wären hier zu nennen –, gibt es in der MPG über die institutionellen Kosten personeller Diskontinuität, die mit der hohen Fluktuation unterhalb der Direktorenebene einhergeht, weder einschlägige Erfahrungsberichte noch Erhebungen. Spätestens hier stößt die Historikerin allerdings an ihre fachlichen Grenzen und kann nur auf eigene Beobachtungen zurückgreifen. Im Extremfall finden neu berufene Direktorinnen und Direktoren der MPG Institute oder Abteilungen vor, in denen kein wissenschaftliches Personal mehr vorhanden ist. Bei Neuberufungen und Neuausrichtungen von Instituten und Abteilungen mit hohem Befristungsanteil setzt bereits einige Jahre vor der Emeritierung von Direktoren eine personelle Ausdünnung ein, da Verträge auslaufen und sich befristetes Personal auswärts nach neuen Stellen umsieht. Damit einhergehende Produktivitätsverluste müssen vom Rest des Instituts kompensiert werden, was besonders bei kleineren Instituten erhöhten Einsatz des verbliebenen Personals erfordert. Nach einer Neuberufung ist wiederum mit mehrjährigen Aufbauphasen zu rechnen. Je mehr Emeritierungen nahen – zwischen 2020 und 2030 werden zwei Drittel der Direktorinnen und Direktoren ausscheiden –, desto mehr Kommissionen und Suchprozesse müssen außerdem von den verbleibenden Wissenschaftlichen Mitgliedern der MPG bewältigt werden, die in nicht wenigen Fällen aus-

gesprochen aufwendig und langwierig sind. Schafft ein Institut die Neuberufung nicht vor der Emeritierung des ausscheidenden Mitglieds, liegen dessen Abteilung und Ressourcen monate- oder jahrelang brach.

Was schließlich strukturelle Reformen an Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen betrifft, zeigt die historische Entwicklung, dass die Grundlagen der heutigen Befristungspraxis sich über einen Zeitraum von rund 45 Jahren ausbildeten. Dies legt nahe, dass der Zeithorizont möglicher Veränderungen wohl ebenfalls mehrere Dekaden umfassen würde und eine Vielzahl von Weichenstellungen nötig wären, um das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Positionen anders zu gestalten. Neben einer Änderung der gesetzlichen Regelungen, die politischen Willen voraussetzen würde, wäre vor allem eine Änderung der Wahrnehmungen, Strategien und Einstellungen der korporativen Akteure sowie der Haltung der personalverantwortlichen Professoren und Professorinnen und des Leitungspersonals der Hochschulen, Forschungsinstitute und Wissenschaftsorganisationen gegenüber den scharf in Verruf geratenen festen Stellen notwendig.

Literatur

Andresen, Knud, Ursula Bitzegeio und Jürgen Mittag, Hg. 2011. *„Nach dem Strukturbruch"? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren.* Bonn: Dietz.

Bartz, Olaf. 2007. *Der Wissenschaftsrat: Entwicklungslinien der Wissenschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland 1957–2007*. Stuttgart: Franz Steiner.

Briedis, Kolja, Steffen Jaksztat, Nora Pressler, Ramona Schürmann und Anke Schwarzer. 2014. *Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere.* Hannover: DZHW.

Brown, Phillip, und Stuart Tannock. 2009. „Education, Meritocracy and the Global War for Talent". *Journal of Education Policy* 24 (4): 377–92.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. 2005. *Pakt für Forschung und Innovation 2006–2010.* Bonn. Abgerufen: 27 Dezember 2017. http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/pakt_fuer_forschung_und_innovation.pdf.

Burkhardt, Anke, Hg. 2008. *Wagnis Wissenschaft: Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland.* Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Burtscheidt, Christine. 2010. *Humboldts falsche Erben: Eine Bilanz der deutschen Hochschulreform.* Frankfurt a.M.: Campus.

Davies, William. 2014. *The Limits of Neoliberalism: Authority, Souvereignty and the Limits of Competition.* Los Angeles: Sage.

Deutscher Bundestag. 2015. *Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.* Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/6489, 28.10.2015. Abgerufen: 22. Juni 2020. https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/064/1806489.pdf.

Doering-Manteuffel, Anselm, und Lutz Raphael. 2008. *Nach dem Boom: Perspektiven der Zeitgeschichte seit 1970.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Doering-Manteuffel, Anselm, Lutz Raphael und Thomas Schlemmer, Hg. 2016. *Vorgeschichte der Gegenwart: Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Etzemüller, Thomas. 2007. *Ein ewigwährender Untergang: Der apokalyptische Bevölkerungsdiskurs im 20. Jahrhundert*. Bielefeld: transcript.

Forschungsförderung in Deutschland. 1999. *Bericht der internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft*. Hannover.

Gassmann, Freya, unter Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel. 2020. *Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. Frankfurt a.M.: GEW.

Gassmann, Freya. 2018. *Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter.* Frankfurt a.M.: Campus.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Hg. 2018. *Pakt für Forschung und Innovation: Monitoring-Bericht 2018.* Bonn: GWK.

Goldmann, Matthias. 2015. *Stellungnahme in der öffentlichen Anhörung zum Thema „Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" am Mittwoch, 11. November 2015.* Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Ausschussdrucksache 18(18)143c. Abgerufen: 14. Dezember 2020. https://www.bundestag.de/resource/blob/394542/1fc802d45bde0f452546493e0cab2d4a/Stellungnahme_Goldmann-data.pdf.

Gruss, Peter. 2003. „Forschung in der Max-Planck-Gesellschaft: Forschung durch Freiräume". Ansprache des Präsidenten Prof. Peter Gruss auf der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft in Hamburg am 6. Juni 2003. In *MPG-Jahrbuch 2003*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 11–27. München: MPG.

Gruss, Peter. 2007. „Im Wettlauf um die Zukunft". Rede des Präsidenten Peter Gruss vor der Festversammlung in Kiel, 29. Juni. Abgerufen: 7. März 2017. https://www.mpg.de/12261483/reden.

Gruss, Peter. 2012. „Stärke in der Forschung durch Vielfalt im System". Rede des Präsidenten Prof. Peter Gruss zur Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft, Düsseldorf, 14. Juni 2012. Abgerufen: 7. März 2017. https://www.mpg.de/12261483/reden.

Gruss, Peter. 2014. „Höhepunkte aus zwölf Jahren Amtszeit". Rede des scheidenden Präsidenten Prof. Peter Gruss zur Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft, München, 5. Juni. Abgerufen: 7. März 2017. https://www.mpg.de/12261483/reden.

Herzog, Roman. 1997. „Ansprache von Bundespräsident Roman Herzog anläßlich des 27. Management Symposiums ‚Globaler Wettbewerb, globale Werte, globale Verantwortung – Neue Herausforderungen für die Politik', St. Gallen, 28. Mai 1997". Abgerufen: 6. Januar 2018. http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Roman-Herzog/Reden/1997/05/19970528_Rede.html.

Hohendanner, Christian, Esther Ostmeier und Philipp Ramos Lobato. 2015. „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung". *IAB-Forschungsbericht* 12, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Hüther, Otto, und Georg Krücken. 2011. „Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen: Organisationssoziologische Überlegungen zu den Grenzen neuer Steuerungsmodelle an deutschen Hochschulen". *Soziale Welt* 62 (3): 305–25.

Jaksztat, Steffen, Nora Schindler und Kolja Briedis. 2010. *Wissenschaftliche Karrieren: Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: DZHW.

Jongmanns, Georg. 2011. *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG): Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. HIS Forum Hochschule 4. Hannover: HIS.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Hg. 2017. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann.

Krücken, Georg. 2008. „Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und organisationalen Praktiken: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Wettbewerbskonstitution im Hochschulbereich". In *Perspektiven der Hochschulforschung*, hrsg. von Karin Zimmermann, Marion Kamphaus und Sigrid Metz-Göckel, 165–75. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Laitko, Hubert 1996. „Persönlichkeitszentrierte Forschungsorganisation als Leitgedanke der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft: Reichweite und Grenzen, Ideal und Wirklichkeit". In *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute: Studien zu ihrer Geschichte. Das Harnack-Prinzip*, hrsg. von Bernhard vom Brocke und Hubert Laitko, 583–632. Berlin: de Gruyter.

Leendertz, Ariane. 2010. *Die pragmatische Wende: Die Max-Planck-Gesellschaft und die Sozialwissenschaften 1975–1985*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Leendertz, Ariane. 2021/22. „Die Macht des Wettbewerbs: Die Max-Planck-Gesellschaft und die Ökonomisierung der Wissenschaft". *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 69/70: im Erscheinen.

Lohfeld, Gerhard. 1991. *Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.* Frankfurt a.M.: Peter Lang.

Luhmann, Niklas. 1995. *Funktionen und Folgen formaler Organisation. Mit einem Epilog 1994.* Berlin: Duncker & Humblot: Berlin.

Lundgreen, Peter, unter Mitarbeit von Gudrun Schwibbe und Jürgen Schallmann. 2009. *Das Personal an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1953–2005.* Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte, Bd. X. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Lüst, Reimar. 1975. „Ansprache des Präsidenten Professor Reimar Lüst in der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft in Hamburg am 20. Juni 1975". In *MPG-Jahrbuch 1975*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 9–19. München: MPG.

Lüst, Reimar. 1976. „Ansprache des Präsidenten Professor Reimar Lüst in der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft in Stuttgart am 25. Juni 1976". In *MPG-Jahrbuch 1976*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 7–18. München: MPG.

Lüst, Reimar. 1981. „Grundlagenforschung und unsere Zukunft: Ansprache des Präsidenten Professor Reimar Lüst bei der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft am 23. Mai 1981 in Berlin". In *MPG-Jahrbuch 1981*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 1–14. München: MPG.

Lüst, Reimar. 1984. „Wissenschaft im Bewußtsein moralischer Verantwortung: Ansprache des scheidenden Präsidenten Professor Dr. Reimar Lüst bei der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft am 29. Juni 1984 in Bremen". In *MPG-Jahrbuch 1984*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 15–26. München: MPG.

Markl, Hubert. 1996. „Forschung in der Max-Planck-Gesellschaft: Verpflichtung zur Spitzenleistung. Ansprache des neuen Präsidenten Hubert Markl bei der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft am 21. Juni 1996 in Saarbrücken". In *MPG-Jahrbuch 1996*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 27–43. München: MPG.

Markl, Hubert. 2000. „Die Grenzenlosigkeit der Wissenschaften und die Knappheit der Talente: Ansprache des Präsidenten Prof. Dr. Hubert Markl bei der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft in München am 9. Juni 2000". In *MPG-Jahrbuch 2000*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 11–35. München: MPG.

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaft e.V., Hg. 2000. *Forschungsperspektiven 2000+*. München: Max-Planck-Gesellschaft.

Max-Planck-Gesellschaft. 1976. *Zahlenspiegel 1976.* München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Max-Planck-Gesellschaft. 1986. *Zahlenspiegel 1986.* München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Max-Planck-Gesellschaft. 1993. *Zahlenspiegel 1993*. München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Max-Planck-Gesellschaft. 1994. *MPG in Zahlen 1994.* München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Max-Planck-Gesellschaft. 1997. „Aspekte der Forschungspolitik und Forschungsplanung: Die Max-Planck-Gesellschaft und die internationale Ausrichtung". In *MPG-Jahrbuch 1997*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 37–47. München: MPG.

Max-Planck-Gesellschaft. 2004. *Personalstatistik 2004*. München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Max-Planck-Gesellschaft. 2015. *Personalstatistik 2015*. München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Max-Planck-Gesellschaft. 2017. *Personalstatistik 2016*. München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Mayer, Alexander. 2018. *Universitäten im Wettbewerb: Deutschland von den 1980er Jahren bis zur Exzellenzinitiative*. Stuttgart: Franz Steiner.

Mayer, Karl Ulrich. 2016. „Die drei Pakte und ihre Wirkung: Exzellenzinitiative, der Hochschulpakt 2020 und der Pakt für Forschung und Innovation". In *Handbuch Wissenschaftspolitik*, hrsg. von Dagmar Simon, Stefan Hornbostel, Andreas Knie und Karin Zimmermann, 465–81. Wiesbaden: Springer VS.

Mayntz, Renate. 1985. *Forschungsmanagement. Steuerungsversuche zwischen Scylla und Charybdis: Organisation und Leitung von Forschungsinstituten*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Meier, Frank. 2009. *Die Universität als Akteur: Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Meteling, Wencke. 2014. „Internationale Konkurrenz als nationale Bedrohung: Zur politischen Maxime der ‚Standortsicherung' in den neunziger Jahren". In *Konkurrenz in der Geschichte: Praktiken – Werte – Institutionalisierungen*, hrsg. von Ralph Jessen, 289–315. Frankfurt a.M.: Campus.

Münch, Richard. 2017. „Die Macht der Zahlen in der Evaluation wissenschaftlicher Forschung: Eine soziologische Erklärung". In *Macht in Wissenschaft und Gesellschaft: Diskurs- und feldanalytische Perspektiven*, hrsg. von Julian Hamann, 215–56. Wiesbaden: Springer VS.

Peacock, Vita. 2016. „Academic Precarity as Hierarchical Dependence in the Max Planck Society". *HAU: Journal of Ethnographic Theory* 6 (1): 95–119.

Presthus, Robert. 1962. *Individuum und Organisation: Typologie der Anpassung. Mit einem Nachwort von Renate Mayntz.* Frankfurt a.M.: S. Fischer.

Rauvaghers, Andrejs. 2013. *Global University Rankings and Their Impact: Report II.* Brüssel: European University Association.

Reitmayer, Morten, und Thomas Schlemmer, Hg. 2014. *Die Anfänge der Gegenwart: Umbrüche in Westeuropa nach dem Boom.* München: Oldenbourg.

Rogge, Jan-Christoph. 2015. „The Winner Takes It all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt". *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4): 685–707.

Sauder, Michael, und Wendy Nelson Espeland. 2009. „The Discipline of Rankings: Tight Coupling and Organizational Change". *American Sociological Review* 74 (1): 63–82.

Schmid, Günther. 1998. „Eine beschäftigungspolitische Bilanz". In *Bilanz der Ära Kohl: Christlich-liberale Politik in Deutschland 1982–1998*, hrsg. von Göttrik Wewer, 146–81. Opladen: Leske + Budrich.

Scholz, Juliane. 2019. „Partizipation und Mitbestimmung in der Forschung: Das Beispiel Max-Planck-Gesellschaft". *GMPG Preprint* 8, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin.

Schön, Wolfgang. 2015. *Grundlagenwissenschaft in geordneter Verantwortung: Zur Governance der Max-Planck-Gesellschaft*. München: Max-Planck-Gesellschaft.

Staab, Heinz A. 1987. „Forschung braucht ein Klima der Anerkennung und des Vertrauens: Ansprache des Präsidenten Prof. Dr. Dr. Heinz A. Staab bei der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft am 12. Juni 1987 in Hamburg". In *MPG-Jahrbuch 1987*, hrsg. von der Max-Planck-Gesellschaft, 15–26. München: MPG.

Staab, Heinz A. 1990. „Die Max-Planck-Gesellschaft in einem sich ändernden politischen Umfeld – Rückblick auf die Jahre 1984 bis 1990: Ansprache des scheidenden Präsidenten Prof. Dr. Dr. Heinz A. Staab bei der Festversammlung der Max-Planck-Gesellschaft am 22. Juni 1990 in Lübeck". In *MPG-Jahrbuch 1990*, 15–27. München: MPG.

Statistisches Bundesamt, Hg. 2006. *Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen 2005.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, Hg. 2016. *Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen 2015.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, Hg. 2019. *Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen 2018.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, Hg. 2020. *Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen 2019.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Stifterverband der Deutschen Wissenschaft und Heinz Nixdorf Stiftung, Hg. 2017. *Hochschul-Barometer 2017: Lage und Entwicklung der Hochschulen aus Sicht ihrer Leitungen.* Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. Abgerufen: 13. Februar 2018. http://www.hochschul-barometer.de/.

Turner, George. 2001. *Hochschule zwischen Vorstellung und Wirklichkeit: Zur Geschichte der Hochschulreform im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts*. Berlin: Duncker & Humblot.

Ullrich, Peter. 2016. „Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus: Strukturen, Subjektivitäten und Organisierungsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften". *Soziologie* 45 (4): 388–411.

vom Brocke, Bernhard. 1996. „Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute zwischen Universität und Akademie: Strukturprobleme und Historiographie". In *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute. Studien zu ihrer Geschichte: Das Harnack-Prinzip*, hrsg. von Bernhard vom Brocke und Hubert Laitko, 1–31. Berlin: de Gruyter.

Westdeutsche Rektorenkonferenz. 1990a. „Zur Einführung von ‚Wissenschaftlichen Angestellten auf Zeit' in die Hochschulgesetzgebung der Länder: Stellungnahme des 252. Präsidiums der Westdeutschen Rektorenkonferenz, 8. August 1977". In *Stellungnahmen, Empfehlungen, Beschlüsse 1960–1989*, Bd. 2, 199–202. Bonn: Westdeutsche Rektorenkonferenz.

Westdeutsche Rektorenkonferenz. 1990b. „Zur Sicherung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Empfehlungen des 127. Plenums der Westdeutschen Rektorenkonferenz, 12. Feb. 1979". In *Stellungnahmen, Empfehlungen, Beschlüsse 1960–1989*, Bd. 2, 225–38. Bonn: Westdeutsche Rektorenkonferenz.

Westdeutsche Rektorenkonferenz. 1990c. „Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Wissenschaft und Wirtschaft: Empfehlungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Westdeutschen Rektorenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Arbeitsgemeinschaft der Großforschungseinrichtungen und des Wissenschaftsrats". In *Stellungnahmen, Empfehlungen, Beschlüsse 1960–1989*, Bd. 2, 307–310. Bonn: Westdeutsche Rektorenkonferenz.

Westdeutsche Rektorenkonferenz. 1990d. „Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: Stellungnahme des 144. Plenums der Westdeutschen Rektorenkonferenz, 5./6. Nov. 1984". In *Stellungnahmen, Empfehlungen, Beschlüsse 1960–1989*, Bd. 2, 359–63. Bonn: Westdeutsche Rektorenkonferenz.

Westdeutsche Rektorenkonferenz. 1990e. „Förderung der Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Entzerrung der Altersstruktur des Lehrkörpers an den wissenschaftlichen Hochschulen: Zur bundesweiten Umsetzung des Fiebiger-Plans. Stellungnahme des 146. Plenums der Westdeutschen Rektorenkonferenz, 1./2. Juli 1985". In *Stellungnahmen, Empfehlungen, Beschlüsse 1960–1989*, Bd. 2, 383–87. Bonn: Westdeutsche Rektorenkonferenz.

Westdeutsche Rektorenkonferenz. 1990f. „Die Zukunft der Hochschulen: Leitsätze einer zukunftsorientierten Hochschulpolitik. Beschluß des 155. Plenums der Westdeutschen Rektorenkonferenz, 4. Juli 1988". In *Stellungnahmen, Empfehlungen, Beschlüsse 1960–1989*, Bd. 2, 457–70. Bonn: Westdeutsche Rektorenkonferenz.

Wissenschaftsrat. 1976. „Empfehlungen zum fünften Rahmenplan für den Hochschulbau 1976–1979, 16. Mai 1975". In *Empfehlungen und Stellungnahmen des Wissenschaftsrates 1975*, hrsg. von Wissenschaftsrat, 41–146. Köln: Bundesdruckerei.

Wissenschaftsrat. 1982. *Zur Problematik befristetet Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern.* Köln.

Recent Titles in the Publication Series of the MPIfG

MPIfG Discussion Papers

DP 20/14
M. Kalaitzake
Resilience or Relocation? Expectations and Reality in the City of London since the Brexit Referendum

DP 20/13
R. Dukes, W. Streeck
From Industrial Citizenship to Private Ordering? Contract, Status, and the Question of Consent

DP 20/12
F. Bulfone
The Political Economy of Industrial Policy in the European Union

DP 20/11
S. Schiller-Merkens
Scaling Up Alternatives to Capitalism A Social Movement Approach to Alternative Organizing (in) the Economy

DP 20/10
L. Baccaro, B. Bremer, and E. Neimanns
Is the Euro up for Grabs? Evidence from a Survey Experiment

DP 20/9
L. Baccaro, M. D'Antoni
Has the "External Constraint" Contributed to Italy's Stagnation? A Critical Event Analysis

DP 20/8
S. A. Rothstein
Toward a Discursive Approach to Growth Models: Social Blocs in the Politics of Digital Transformation

DP 20/7
R. Mayntz
Causal Mechanism and Explanation in Social Science

DP 20/6
P. Beckmann, B. Fulda, S. Kohl
Housing and Voting in Germany: Multi-Level Evidence for the Association between House Prices and Housing Tenure and Party Outcomes, 1980–2017

DP 20/5
G. Ferguson-Cradler
Ownership in the Electricity Market: Property, the Firm, and the Climate Crisis

DP 20/4
C. Benassi, N. Durazzi, J. Fortwengel
Not All Firms Are Created Equal: SMEs and Vocational Training in the UK, Italy, and Germany

DP 20/3
J. Beckert, T. Ergen
Transcending History's Heavy Hand: The Future in Economic Action

DP 20/2
T. Arbogast
Who Are These Bond Vigilantes Anyway? The Political Economy of Sovereign Debt Ownership in the Eurozone

DP 20/1
L. Einhorn
Normative Social Influence on Meat Consumption

MPIfG Books

M. Dewey
Making It at Any Cost: Aspirations and Politics in a Counterfeit Clothing Marketplace
University of Texas Press, 2020

J. Gojowczyk
Umweltschutz in katholischen Orden: Interpretieren, Bewerten und Verhandeln als Teilprozesse der Glokalisierung
Springer VS, 2020

M. Hübner
Wenn der Markt regiert: Die Politische Ökonomie der Europäischen Kapitalmarktunion
Campus, 2019

A. Leendertz, U. Schimank (Hg.)
Ordnung und Fragilität des Sozialen: Renate Mayntz im Gespräch
Campus, 2019

A. Madariaga
Neoliberal Resilience: Lessons in Democracy and Development from Latin America and Eastern Europe
Princeton University Press, 2020

P. Manow
Social Protection, Capitalist Production: The Bismarckian Welfare State in the German Political Economy, 1880–2015
Oxford University Press, 2020

W. Streeck
Critical Encounters: Capitalism, Democracy, Ideas
Verso, 2020

Ordering Information

MPIfG Discussion Papers
Order printed copies from the MPIfG or download PDF files from the MPIfG website (free).

MPIfG Books
At bookstores; abstracts on the MPIfG website.

www.mpifg.de
Go to *Publications.*

New Titles

Consult our website for the most complete and up-to-date information about MPIfG publications and publications by MPIfG researchers. To sign up for newsletters and mailings, please go the MPIfG website. Upon request to info@mpifg.de, we will be happy to send you our Recent Publications brochure.

Das Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung ist eine Einrichtung der Spitzenforschung in den Sozialwissenschaften. Es betreibt anwendungsoffene Grundlagenforschung mit dem Ziel einer empirisch fundierten Theorie der sozialen und politischen Grundlagen moderner Wirtschaftsordnungen. Im Mittelpunkt steht die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen ökonomischem, sozialem und politischem Handeln. Mit einem vornehmlich institutionellen Ansatz wird erforscht, wie Märkte und Wirtschaftsorganisationen in historische, politische und kulturelle Zusammenhänge eingebettet sind, wie sie entstehen und wie sich ihre gesellschaftlichen Kontexte verändern. Das Institut schlägt eine Brücke zwischen Theorie und Politik und leistet einen Beitrag zur politischen Diskussion über zentrale Fragen moderner Gesellschaften.

The Max Planck Institute for the Study of Societies conducts advanced basic research on the governance of modern societies. It aims to develop an empirically based theory of the social and political foundations of modern economies by investigating the interrelation between economic, social and political action. Using primarily an institutional approach, it examines how markets and business organizations are embedded in historical, political and cultural frameworks, how they develop, and how their social contexts change over time. The Institute seeks to build a bridge between theory and policy and to contribute to political debate on major challenges facing modern societies.

MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT