

Stellungnahme

Berlin, 24.06.2022

Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Von Astrid Eichhorn, Simon Wolfgang Fuchs, Gisela Kopp, Robert Kretschmer, Thorsten Merl,
Doris Segets und Timo de Wolff, Die Junge Akademie

1. Einleitung

Die lang erwartete Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zeigt, dass trotz aller Bemühungen und Novellierungen ein grundlegendes Problem des deutschen Wissenschaftssystems bestehen bleibt: Verlässliche Planbarkeit der eigenen wissenschaftlichen Karriere ist für viele Personen auch viele Jahre nach der Promotion nicht gegeben.¹ Die Frage: „Kann ich in diesem System bleiben?“ lässt sich meist nur mit Bauchgefühl und Optimismus beantworten. Gleichzeitig gehen dem deutschen Wissenschaftssystem exzellente Forscher*innen verloren, die eine Karriere außerhalb Deutschlands oder in einem anderen Sektor wegen früherer Planbarkeit und größerer Wertschätzung attraktiver finden.²

An diesen Punkten setzt das vorliegende Papier der Jungen Akademie an. Wir möchten im Kontext des WissZeitVG Vorschläge machen, um Wissenschaftler*innen bereits in einer frühen Karrierephase konkrete Perspektiven aufzuzeigen, für eine planbare Karriere innerhalb der Wissenschaft, aber auch für ein gegebenenfalls anzurathendes Ausscheiden aus Academia.³

Wir erkennen an, dass das Wissenschaftssystem kompetitiv organisiert ist und befürworten, dass es eine nachhaltige Qualitätssicherung geben muss.⁴ Daher gilt, dass nicht jede*r Promovierende oder Postdoc eine Professur erreichen können oder wollen wird. In vielen Disziplinen qualifiziert eine Promotion auch für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft und erfüllt somit eine wichtige Doppelfunktion.

Gleichzeitig gibt es innerhalb des Wissenschaftssystems Raum und Bedarf für dauerhafte Stellen neben der Professur, die neben ihrer gewinnbringenden Funktion im Wissenschaftssystem auch Möglichkeiten für eine erhöhte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren eröffnen.

¹ Laut Evaluation des WissZeitVG überwiegt die dauerhafte gegenüber der befristeten Beschäftigung ab einem Alter von 42 bis 43 Jahren (s. S. 21 des Abschlussberichts).

² Wie breit belegt, betrifft dies insbesondere Wissenschaftlerinnen (siehe z.B. Chancengleichheitsmonitoring 2021 der DFG, <https://doi.org/10.5281/zenodo.5795513>).

³ Wir sind darüber hinaus der Meinung, dass ein grundsätzlicher Strukturwandel im Wissenschaftssystem notwendig ist, für den Änderungen am WissZeitVG nicht genügen.

⁴ Leistungsorientierter und lauterer Wettbewerb kann ein Instrument zur Qualitätssicherung von Forschung sein. Die automatische Gleichsetzung von Wettbewerb und Qualitätssicherung muss jedoch kritisch hinterfragt werden. Außerdem möchten wir betonen, dass die Bedingungen sowie Bewertungsmaßstäbe dieses Wettbewerbs, so wie sie sich heute darstellen, auch einer deutlichen Umgestaltung bedürfen.

Auf allen Karrierewegen in der Wissenschaft sind nachvollziehbare, transparente und verlässliche Kriterien, gekoppelt an eine strukturell verankerte, nachhaltige, verbindliche und verantwortliche Personalentwicklung für eine gelungene Bestenauslese essenziell.

Als zentrale Instrumente sehen wir:

- klar definierte Karrierestufen (R1-R4, s. Abschnitt. 2) mit Regelungen zu den jeweiligen Vertragslaufzeiten;
- ein Anreizsystem für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen;
- klare Perspektiven über Tenure-Track-Verfahren;
- Dauerstellen neben der Professur.

Im vorliegenden Dokument schlagen wir in **Abschnitt 2** eine Unterteilung von wissenschaftlichen Karrieren in vier Karrierestufen R1-R4 vor, die unterschiedliche Statusgruppen definieren. Diese Unterteilung soll insbesondere auch das zu verallgemeinernd definierte Konzept des wissenschaftlichen „Nachwuchses“ durch die Stufen R1-R3 ersetzen und erleichtert eine differenzierte Diskussion über Karriereperspektiven und Befristungen.

In **Abschnitt 3** begründen wir, warum die Einbeziehung aller vier Statusgruppen R1-R4 zentral für eine gelungene Überarbeitung des WissZeitVG ist.

In den **Abschnitten 4 bis 6** gehen wir auf die hier im Fokus stehenden Karrierestufen von Wissenschaftler*innen vor der Promotion bis zu etablierten Wissenschaftler*innen getrennt ein und schlagen Neuregelungen des WissZeitVG und Instrumente zur Erhöhung der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere vor.

Abschließend geben wir in **Abschnitt 7** einen kurzen Ausblick.

2. Vier Karrierestufen (R1-R4) im Wissenschaftssystem und eine begründete Eingrenzung der Qualifizierungsphase

Karriereverläufe in der Wissenschaft können in verschiedene Abschnitte unterteilt werden. Diese Abschnitte unterscheiden sich in ihren Funktionen und müssen daher differenziert geregelt und diskutiert werden. Der bisher im deutschen Wissenschaftssystem übliche Begriff „Nachwuchs“⁵ für alle Abschnitte vor der Professur soll ersetzt werden durch die von der Europäischen Kommission definierten Profile R1 (Wissenschaftler*innen vor der Promotion), R2 (anerkannte Wissenschaftler*innen - frühe Postdocphase), R3 (etablierte Wissenschaftler*innen - Habilitierende, „Junior“gruppenleiter*innen u.ä., aber auch Dauerstelle neben der Professur), R4

⁵ Der Begriff des wissenschaftlichen „Nachwuchses“ ist in doppelter Hinsicht unangemessen. Erstens ist er grundsätzlich nicht angebracht, da er Personen mit abgeschlossenem Studium infantilisiert. Zweitens ist er unangemessen in der Breite der Personengruppen, die er zusammenfasst. Dazu gehören Promovierende, Postdocs, Habilitierende und „Junior“gruppenleiter*innen (z.B. W1-Professor:in, Leitung ERC Nachwuchsgruppe). Es ist klarerweise widersprüchlich, Gruppenleiter*innen und deren Doktorand*innen in dieselbe Statusgruppe einzuordnen, nachdem „Junior“gruppenleiter*innen Betreuungsverantwortung für ihre Doktorand*innen tragen. Eine Zusammenfassung in eine Statusgruppe verwischt Unterschiede, z.B. in der Frage, um welche der Personengruppen es in wissenschaftspolitischen Debatten geht (z.B. sind unbefristete Arbeitsverträge direkt nach der Promotion im Vergleich zu unbefristeten Arbeitsverträgen auf Ebene von Gruppenleitungen gänzlich verschiedene wissenschaftspolitische Forderungen).

(führende Wissenschaftler*innen – Professor*innen)⁶, die jeweils gesonderte Karrierestufen definieren. Diese erleichtern eine differenzierte Diskussion sowie eine internationale und intersektorale Vergleichbarkeit.

Für die hier in den Fokus genommenen R1, R2 und R3-Wissenschaftler*innen regelt das WissZeitVG derzeit befristete Arbeitsverhältnisse unter der verallgemeinernden Klammer der Qualifikationsphase. Dem steht entgegen, dass es sich nur bei R1 um eine wissenschaftliche Qualifikationsphase handelt, die für Aufgaben in- und außerhalb der Wissenschaft qualifiziert (Qualifikation zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten, nachgewiesen durch Promotion). Dies sollte – im Gegensatz zum Status quo – auch in den Gesetzestexten entsprechend behandelt werden. Von Wissenschaftler*innen in R2 und R3 als „in der Qualifizierungsphase“ zu sprechen, ist daher nicht angebracht.⁷ Klarerweise ist in R2, R3 und auch in R4 eine stete Weiterbildung und Weiterentwicklung („lebenslanges Lernen“) zentral, um alle Aufgaben einer Wissenschaftler*in gut erfüllen zu können. Diese Notwendigkeit der Weiterbildung (oder auch Weiterqualifikation) endet jedoch nicht mit dem Eintritt in R4. Daher sind – im Gegensatz zum gängigen Verständnis – R2 und R3 von R4 nicht durch das Ende einer Qualifizierung sinnvoll abzugrenzen. Umgekehrt bedeutet dies nicht, dass jede in R2 eintretende – und somit für das wissenschaftliche Arbeiten qualifizierte – Person in der Wissenschaft verbleiben möchte oder kann. Eine Zuordnung der Wissenschaftler*innen zu R1, R2 und R3 ermöglicht die transparente Kommunikation nach innen und außen.

3. Einbeziehung aller vier Statusgruppen R1 bis R4 in einen transparenten Konsultationsprozess

3 / 11

Das WissZeitVG betrifft direkt Wissenschaftler*innen in R1, R2 und R3 und indirekt Wissenschaftler*innen in R4. Überlegungen zu seiner Umgestaltung profitieren daher von einer *gleichberechtigten* Einbeziehung aller vier Statusgruppen auf Augenhöhe. Werden im Gegensatz nur einzelne Statusgruppen einbezogen, bzw. manche verstärkt gehört, besteht die Gefahr, unzulängliche Lösungen zu erarbeiten und nicht-intendierte Konsequenzen zu übersehen. Wir plädieren daher für einen transparenten Konsultationsprozess mit Vertreter*innen aller vier Statusgruppen.⁸

⁶ <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

⁷ Die Evaluation des WissZeitVG kommt zu dem Schluss, dass der Begriff der Qualifizierung nach der Promotion unklar bleibt: „Die beiden Untersuchungsergebnisse zeigen, was nicht vorgefunden wurde: Klarheit über die Beschäftigungszeit nach der Promotion. Das Desiderat betrifft mithin die Frage, wie sich der in den Beschäftigungsverläufen ablesbare Qualifizierungsprozess nach der Promotion strukturiert und worauf er hinausläuft.“ (Abschlussbericht zur Evaluation des WissZeitVG, S. 167).

⁸ Ein oft angeführtes Gegenargument zur Einbeziehung von Vertreter*innen von R1-R3 in wissenschaftspolitische Entscheidungsfindungsprozesse, die diese Karrierephasen betreffen, ist das mögliche Vorliegen eines Interessenkonflikts. Es ist jedoch ein Irrtum, dass für Vertreter*innen in R4 kein Interessenkonflikt vorliegt, da viele Umgestaltungsvorschläge Wissenschaftler*innen in R4 auch direkt tangieren (so z.B., wenn für Mitarbeitende auf von R4-Wissenschaftler*innen geführten Projekten eine Mindestvertragslaufzeit eingeführt wird, statt den R4-Wissenschaftler*innen volle Flexibilität in dieser Hinsicht zu gewähren). Im Allgemeinen gilt, dass die begrüßenswerte hohe Selbstbestimmtheit des Wissenschaftssystems bedeutet, dass in vielen wissenschaftspolitischen Entscheidungsfindungsprozessen Interessenkonflikte unvermeidbar sind. Es gilt, diese transparent zu machen und gleichzeitig für eine gleichberechtigte Einbeziehung aller relevanten Statusgruppen zu sorgen.

4. R1-Phase im WissZeitVG (Promovierende)

Wissenschaftler*innen der Phase R1 forschen unter Betreuung, i.d.R. mit dem Ziel der Qualifikation zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten (Promotion).

Unsere Vorschläge zur vertraglichen und gesetzlichen Ausgestaltung dieser Phase lauten:

- Vertragslaufzeiten müssen die gesamte voraussichtliche Dauer der Promotion umfassen. Dies muss sich an in der Disziplin üblichen Promotionszeiten orientieren.
- Ausfallzeiten (z.B. durch Erziehungszeiten, Krankheiten, Pflege, etc.) müssen automatisch zu einer der Ausfallzeit entsprechenden Verlängerung der Vertragslaufzeit führen (Nacharbeitszeit). Dies muss – nicht zuletzt aus Gründen der Gleichstellung – sowohl für Stellen aus Haushaltsmitteln als auch für aus Drittmitteln finanzierte Stellen gelten. Die Bereitstellung des verschobenen (bzw. in Einzelfällen erhöhten) Mittelbedarfs muss ausgehandelt werden zwischen Landesministerien, Forschungsinstitutionen und Drittmittelgebern; verschiedene Lösungen sind hier denkbar.⁹
- Für Beschäftigungen während der Promotionsphase gilt wie bisher eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren. Diese Dauer darf allerdings erst mit dem tatsächlichen Beginn der Promotion beginnen (und schließt daher Laufzeiten vorheriger Verträge, z.B. als wissenschaftliche Hilfskraft, nicht mit ein). Institutionen müssen den tatsächlichen Promotionsbeginn aller bei ihnen Promovierenden kennen. Die Höchstbefristungsdauer gilt auf Haushalts- und Drittmittelstellen. Ausfallzeiten wegen Eltern-, Pflege- und Krankheitszeiten müssen berücksichtigt werden, d.h., die Höchstbefristungsdauer erhöht sich automatisch um die Ausfallzeit.

4 / 11

5. R2-Phase im WissZeitVG (anerkannte Wissenschaftler*innen – Postdocs)

R2-Wissenschaftler*innen (Postdocs) sind zur eigenständigen Forschung qualifiziert und entwickeln in dieser Orientierungsphase ihr Profil, das sie auf eine weitere Karriere in der Wissenschaft oder auch außerhalb der Wissenschaft vorbereitet.

Wir schlagen vor, den im aktuellen WissZeitVG geltenden Befristungsgrund der Qualifizierung für diese Phase zu streichen. Berufsqualifizierende Abschlüsse sind Bachelor, Master und Promotion. Im Gegensatz hierzu findet nach der Promotion Weiterbildung und Karriereentwicklung statt. Dies ist aber nicht begrenzt auf die Phase vor Erlangung einer unbefristeten Stelle. Gerade im Wissenschaftssystem gilt das auch sonst propagierte Prinzip des lebenslangen Lernens. Für ein*e R4-Professor*in ist daher ihre Weiterbildung (sowohl fachspezifisch als auch in Lehr-, Mentoring-, Projektleitungskompetenzen usw.) mindestens genauso zentral wie für eine*n R2-Postdoc.

Unser Vorschlag zur Restrukturierung der R2-Phase wissenschaftlicher Karrieren nutzt drei Instrumente:

- Mindestvertragslaufzeiten von 24 Monaten;

⁹ Personen, die nicht promoviert sind und auch nicht auf eine Promotion hinarbeiten, dürfen insgesamt nicht länger als zwei Jahre befristet werden.

- ein Anreizsystem zur Beschränkung der typischen Verbleibdauer in R2 auf institutioneller Ebene;
- eine strukturierte Personalentwicklung.

Angemessen lange Vertragslaufzeiten und klare Perspektiven erhöhen die Planbarkeit. Das Anreizsystem vermeidet, die Flexibilität und freie Gestaltung von individuellen Karrieren einzuschränken (wie es eine rechtlich beschränkte individuelle Verbleibdauer in R2 täte), bewirkt aber gleichzeitig eine angemessene und typische Verbleibdauer in dieser Karrierephase. Eine strukturell verankerte Personalentwicklung ermöglicht eine eigenständige Karriereentwicklung durch die R2-Wissenschaftler*innen.

Eine Befristung auf Projektbasis soll weiterhin möglich sein, sowohl auf Haushaltsstellen als auch auf Drittmittelstellen, so dass eine R2-Wissenschaftler*in typischerweise befristet beschäftigt ist, so wie dies auch international für Postdocs der Fall ist.

Zur Ausgestaltung der Befristung schlagen wir vor, dass für Haushalts- und Drittmittelstellen Folgendes gilt:

- Zentrales Instrument für eine bessere Planbarkeit soll eine neue Mindestvertragslaufzeit sein, die der Laufzeit des Projektes entspricht (bspw. vier Jahre in einem Teilprojekt eines Sonderforschungsbereiches). Hierbei gilt eine Untergrenze von 24 Monaten; kürzere Verträge dürfen nicht möglich sein.¹⁰¹¹
- Eine Verlängerung der Vertragslaufzeit am gegebenen Projekt und Institut soll einmalig möglich sein, so dass Institutionen die Möglichkeit gegeben wird, bei der Verfügbarkeit weiterer Mittel (wenn z.B. ein (Folge-)Antrag auf Drittmittel erfolgreich ist) die Stelle einmalig zu verlängern.¹²
- Bei einem Wechsel von Projekt und Institut ist eine erneute Befristung möglich. Dies wiederum mit einer Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten und der Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung.

Weiterhin schlagen wir vor, dass es Regelzeiten für den Verbleib in Karrierephase R2 gibt. Diese Regelzeiten sollten disziplinspezifisch angemessen sein und könnten sich im Bereich von 4-6 Jahren bewegen. Sie dienen der Orientierung, sind aber nicht bindend im Sinne einer beschränkten Befristungsdauer für individuelle Wissenschaftler*innen. Nach dieser Regelzeit sollte typischerweise der Übergang in R3¹³ oder der Wechsel auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erfolgen. Die Regelzeit bezieht sich auf die tatsächlich in R2 verbrachte Zeit, d.h., Ausfallzeiten (z.B. Betreuungszeiten) sowie Zeiten außerhalb des Wissenschaftssystems sind ausgenommen. Beschäftigungszeiten im Ausland werden einbezogen. Die Ausgestaltung dieser Regelzeiten soll über ein Anreizsystem auf institutioneller Ebene erfolgen:

¹⁰ In Bundesländern, in denen schon eine Untergrenze von 36 Monaten für Verträge promovierter Wissenschaftler*innen gilt, soll diese weiterhin gelten.

¹¹ Diese Untergrenze orientiert sich auch an der tatsächlichen Mindestdauer wissenschaftlicher Projekte – so setzen Förderorganisationen, wie z.B. DFG, Alexander von Humboldt-Stiftung und ähnliche, die Mittel für eine eigene Postdocstelle vergeben, 24 Monate als Regellaufzeit an, um die Durchführung eines Projekts zu ermöglichen.

¹² Wir gehen davon aus, dass durch die Unmöglichkeit einer mehrfachen Verlängerung am gegebenen Projekt und Institut längere Vertragslaufzeiten wahrscheinlicher werden. Dies könnte nach z.B. sechs Jahren evaluiert werden.

¹³ Übergänge von R2 zu R3 könnten in strukturbildenden Drittmittelprogrammen (bspw. Sonderforschungsbereichen) als strategisches Element eingeplant werden.

- Der Anteil der befristeten Verträge in R2 an der Gesamtzahl der aus Haushaltsmitteln finanzierten Verträge soll über einen Richtwert auf institutioneller Ebene geregelt werden.
- Dieser Richtwert ist mit einem Belohnungs- und Sanktionierungsmechanismus zu verbinden der implizit zur Folge hat, dass es nicht wie bisher kostengünstiger ist, Wissenschaftler*innen lange in R2 zu halten:
 - Institutionen, die den Richtwert erfüllen, erhalten dafür Zuschüsse. Solche, die den Richtwert überschreiten, werden dafür sanktioniert.
 - Außerdem werden Institutionen zusätzlich sanktioniert, bei denen der Anteil von Personen in R2, die die Regelzeit in R2 deutlich übersteigen, besonders hoch ist.
 - Um Transparenz zu gewährleisten und Institutionen, die aktiv Perspektiven schaffen, als Arbeitgeber für R2 zu unterstützen, sollten die Anteile der befristeten Verträge in R2 sowie die Verteilung der Verbleibzeiten in R2 öffentlich einsehbar sein.

Die Festlegung des Richtwertes könnte z.B. fachspezifisch festgelegt werden von einer einzigen, bundesweiten Kommission (eingesetzt durch das BMBF), in der alle Statusgruppen, R1, R2, R3 und R4 in gleichen Anteilen vertreten sind. So wird sichergestellt, dass alle relevanten Perspektiven gleichermaßen Berücksichtigung finden. Die Kommission kann disziplinspezifische Regelungen finden, falls dies notwendig und zielführend ist.

6 / 11

Um Postdocs bei der Einschätzung zu unterstützen, inwiefern ein Verbleib im Wissenschaftssystem für sie eine realistische Option darstellt, plädieren wir für das Einrichten von Feedbackmechanismen – unter Bereitstellung der hierfür notwendigen Ressourcen – als Teil einer nachhaltigen und verantwortlichen Personalentwicklung.¹⁴ Wir setzen darauf, dass, bei einer guten Ausgestaltung der Personalentwicklung und Feedbackmechanismen, Wissenschaftler*innen in Selbstverantwortung abwägen können, bis zu welchem Zeitpunkt nach der Promotion ein Verbleib im Wissenschaftssystem für sie in Frage kommt und mit einer real existierenden (und nicht lediglich erhofften) Perspektive mit abwägbarem Risiko verbunden ist. Gleichzeitig ist es zentral, Institutionen darin zu unterstützen, innerhalb der fachspezifischen Regelzeiten rechtzeitig Übergänge von R2 zu R3 für geeignete Wissenschaftler*innen zu schaffen.

¹⁴ Mögliche Formen sind:

i) ein disziplinspezifischer, konkreter Kriterienkatalog, anhand dessen Postdocs einordnen können, in welchen Aspekten sie sich weiterentwickeln sollten und wie ihre Konkurrenzfähigkeit innerhalb des Faches aussieht. Hier ist darauf zu achten, dass Kriterienkataloge nicht den Problematiken quantitativer Metriken unterliegen (so sollte beispielsweise die Anzahl der anzustrebenden Veröffentlichungen auf keinen Fall als „je mehr desto besser“ gelten), sondern vor allem qualitative Bewertungsmaßstäbe nutzen;

ii) eine einmalige Runde von zwei bis drei externen, anonymen Gutachten aus der Fachcommunity sowie Expert*innen aus dem Academic Staff Development (zur Einschätzung von Führungs-, Betreuungs- und Lehrqualitäten), die nur der Information des Postdocs dienen (also keine Rolle spielen für die Vergabe von Mitteln oder gar die Entscheidung der Institution, die Person in R3 einzuordnen) und die eine Einschätzung über die Möglichkeit eines dauerhaften Verbleibs im Wissenschaftssystem enthalten;

iii) Feedback durch den/die Arbeitgeber/direkte*n Mentor*in, auch im Sinne eines Karriereentwicklungsplans und regelmäßiger gemeinsamer Zielvereinbarungen.

6. R3-Phase im WissZeitVG (etablierte Wissenschaftler*innen)

R3-Wissenschaftler*innen haben ein individuelles, (international) sichtbares Profil entwickelt mit nachweislich wissenschaftlicher Eigenständigkeit, die je nach Disziplin z.B. Verantwortung für Mitarbeitende umfasst. Sie haben sich für eine Karriere im Wissenschaftssystem entschieden. Beispiele für Wissenschaftler*innen in R3 im deutschen Wissenschaftssystem sind W1-Professor*innen, Leiter*innen einer Emmy-Noether-Gruppe oder eine vergleichbare Gruppenleitung (etwa VW Freigeist-Programm, Helmholtz (Nachwuchs-)-Gruppenleitung, Max-Planck-Gruppenleitung, ERC Starting Grant) oder auch Wissenschaftler*innen, die sich in einem laufenden oder bereits abgeschlossenen Habilitationsverfahren befinden, aber (noch) nicht auf eine Professur berufen wurden. Allerdings sind Karrierewege von R3-Wissenschaftler*innen vielfältig aufgestellt. So sind R3-Wissenschaftler*innen auch Wissenschaftler*innen auf einer Dauerstelle neben der Professur mit vielfältigen Schwerpunkten und Aufgaben, die entlang einer Karriere auch wechseln können (lebenslanges Lernen).

In unseren Augen sollte ein Eintritt in die Phase R3 in Deutschland grundsätzlich mit einer konkreten Perspektive für den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft in Form eines Tenure-Track-Verfahrens verbunden sein. Hierzu heben wir folgende Punkte hervor:

- Die in Aussicht gestellte Stelle zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft muss nicht notwendigerweise eine (Lebenszeit-)Professur sein. Es kann sich dabei auch um eine Dauerstelle neben der Professur, z.B. mit Aufgaben in Forschung und Lehre handeln, die mit Erreichen des Tenure entfristet wird. Die Entfristung kann also sowohl den Verbleib in R3 als auch den Eintritt in R4 bedeuten.
- Eine Perspektive bedeutet keinen Automatismus, sondern die Entfristung ist an das Erreichen konkreter Ziele gebunden, die zwischen Wissenschaftler*in und Institution vereinbart werden. Die zu erfüllenden Bedingungen zum Erreichen der Entfristung müssen vor Vertragsunterzeichnung klar und schriftlich fixiert sein. Je nach Disziplin sind unterschiedliche Bedingungen angemessen, innerhalb einer Institution und Disziplin muss Konsistenz gewährleistet sein. Quantitative Metriken (Anzahl von Publikationen, Höhe der eingeworbenen Drittmittel) sollten nicht als Hauptkriterien verwendet werden, so dass eine tatsächliche Bewertung von Forschungsqualität stattfindet.¹⁵

Wir halten die Einrichtung einer Dauerperspektive für Wissenschaftler*innen in R3 aus mehreren Gründen für geboten:

- Wissenschaftler*innen sind bei Eintritt in R3 typischerweise im vierten Lebensjahrzehnt.¹⁶ In diesem Alter suchen viele Menschen nach einem dauerhaften Lebensmittelpunkt oder gründen Familien. Fehlende Dauerperspektiven führen dementsprechend zu einem Herausdrängen exzellenter Wissenschaftler*innen aus dem System, da sie, völlig unabhängig von ihrer wissenschaftlichen Leistung, schlicht die Unsicherheiten bzw. Risiken nicht länger zu tragen bereit sind. Dies ist erstens das

¹⁵ Siehe hierzu z.B. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36ebb96c-50c5-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁶ Laut Bundesbericht „Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021“ beträgt das Durchschnittsalter (Median) bei Promotion 30,5 Jahre. Eine anschließende Phase in R2 von 4-6 Jahren bedeutet, dass der Eintritt in R3 im Durchschnitt zwischen 34,5 und 36,5 Jahren liegen sollte.

Gegenteil von Bestenauslese und benachteiligt zweitens Frauen und marginalisierte Gruppen überproportional.

- R3-Wissenschaftler*innen haben bereits ein eigenständiges Forschungsprogramm entwickelt. Wenn dies unter dem ständigen Druck kurzfristiger Verträge und fehlender Perspektive steht, wird das Forschungsprogramm notwendigerweise kurzfristig, mit Blick auf die nächste Bewerbung in wenigen Jahren, gedacht. Echte Inter- oder Transdisziplinarität, Hochrisikoforschung mit Potenzial für echte Durchbrüche, das Verfolgen von Forschungsthemen abseits des Mainstreams und wissenschaftlicher Moden sowie Forschung, die systematisch von den Grundlagen bis zur Translation in die Anwendung geht, wird dadurch systematisch unterbunden. Dem deutschen Wissenschaftssystem und damit auch der Gesellschaft und der Industrie gehen damit wichtige Innovationen, sowohl in der Grundlagenforschung als auch der angewandten Forschung, verloren.
- Es ist ein substanzielles Problem, wenn Promovierende und andere wissenschaftliche Mitarbeiter*innen von Gruppenleiter*innen geführt werden, die selbst befristet beschäftigt sind. Dies schafft einerseits ein extremes Abhängigkeitsverhältnis, da Letztere unter massivem Druck stehen, zügig den Weg auf eine Dauerstelle zu gehen und dieser Druck ggf. an Mitarbeiter*innen weitergereicht wird. Andererseits unterminiert es die Autorität der Führungskraft, da diese oftmals keinen Status als vollberechtigtes Mitglied der Fakultät besitzt und erschwert es R3-Wissenschaftler*innen möglicherweise, exzellente R1- oder R2-Mitarbeiter*innen zu finden.
- Die fehlende Entfristungsperspektive ist ein Nachteil für den Wissenschaftsstandort Deutschland. Viele Universitäten außerhalb Deutschlands verstehen es ausgezeichnet, „Rising Stars“ frühzeitig in ihrer Karriere zu erspähen und durch attraktive Tenure-Track-Stellen an die eigene Universität zu holen und zu binden. Deutsche Universitäten können hier kein adäquates Gegenangebot schaffen, sondern müssen versuchen, diese exzellenten Wissenschaftler*innen in späteren Karrierephasen mit substanziellem Ressourcenaufwand zu einem Wechsel ihres Lebensmittelpunktes zu bewegen.

8 / 11

Der Eintritt in R3 erfolgt für alle Disziplinen über öffentliche Ausschreibung und ein transparentes, kompetitives Verfahren. Eine solche Ausschreibung ist nur möglich, wenn eine dauerhafte Finanzierung gewährleistet ist.¹⁷

Unser Vorschlag bedeutet, dass zukünftig eine Habilitation nicht mehr begonnen werden kann, ohne dass von der Institution eine Entfristungsperspektive geschaffen wird. Außerdem ist eine Befristung für R4-Wissenschaftler*innen nicht mehr möglich. Ebenso kann eine „Junior“-gruppenleitung nicht angetreten werden ohne Entfristungsperspektive. Dies verschiebt den Flaschenhals in Karriereverläufen um entscheidende Jahre nach vorne und schafft daher früher Planbarkeit über den Verbleib im Wissenschaftssystem. Bereits nach einigen Jahren Postdocphase, wenn es in den nächsten Karriereschritt geht, entsteht so frühere - und aus unserer Sicht rechtzeitige - Klarheit über eine dauerhafte Verbleibmöglichkeit in der Wissenschaft. Dies betrachten wir als erstrebenswert.

Um auch interdisziplinäre Forschung und ungewöhnliche Forschungsbereiche ausreichend im Wissenschaftssystem zu halten, sollten Open-Topic-R3-Stellen geschaffen werden.

¹⁷ Zurzeit benötigt dies in der Regel eine bereits existierende Stellenhülse, was in der Umsetzung unseres Vorschlags eine praktische Herausforderung sein kann. Der Blick ins Ausland zeigt jedoch, wie Tenure-Track ohne Stellenhülsen umgesetzt werden kann. Tatsächlich führt die Notwendigkeit einer Stellenhülse daher zu einer Einschränkung der internationalen Kompetitivität des deutschen Wissenschaftssystems.

Wir schlagen für befristete Stellen in R3 eine Dauer von maximal sechs Jahren vor, wobei selbstverständlich Ausfallzeiten für Kinderbetreuung, Pflege etc. zu berücksichtigen sind. Die auf eine befristete R3-Stelle folgenden unbefristeten Stellenoptionen sind R3- oder R4-Stellen und können ausgeschrieben werden z.B. als Tenure-Track-Stelle auf

- eine Lebenszeitprofessur oder -dozentur;¹⁸
- eine entfristete Stelle neben der Professur, etwa als Oberassistent*in/-ingenieur*in (TVL-E14/15) oder akademische*r Rät*in (A13/A14) mit Daueraufgaben in Forschung, Lehre oder Transfer (s.u.);
- eine Stelle nach dem USB-Modell, bei dem ein*e Wissenschaftler*in nach erfolgreicher Zwischenevaluation wählt, ob sie eine Professur oder eine Dauerstelle neben der Professur anstrebt.¹⁹

Allen Varianten ist gemein, dass die Stelle über die gesamte Dauer des Tenure-Track-Verfahrens befristet ist mit

- der Klausel, dass der Vertrag bei negativer Zwischenevaluation nach der halben Laufzeit endet und
- bei erfolgreicher Zwischenbegutachtung und Erfüllen der vereinbarten Ziele am Ende der Vertragslaufzeit die befristete in eine dauerhafte Stelle umgewandelt wird.

Wir halten die Etablierung wissenschaftlicher Dauerstellen neben der Professur, falls richtig umgesetzt, für eine substantielle Verbesserung nicht nur für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen, sondern insbesondere auch für Universitäten und Forschungsinstitute und R4-Wissenschaftler*innen. Aufgaben dieser Personen könnten beispielsweise (aber nicht ausschließlich) in den folgenden Bereichen liegen:

- Schwerpunkt Lehre: Durch die Schaffung von Stellen mit einem erhöhten Lehrdeputat könnten Personen, die in der Lehre besonders ausgewiesen sind, an Universitäten gehalten werden. Dies würde die Qualität der Lehre erhöhen und somit eine der zentralen Aufgaben von Universitäten stärken. Gleichzeitig könnte auf diese Weise das reduzierte Lehrdeputat von z.B. W1-Professor*innen auf Tenure-Track-Stellen aufgefangen oder aber temporär Freiräume für besonders forschungsstarke Wissenschaftler*innen geschaffen werden.
- Schwerpunkt Projektkoordination und -planung: Die Finanzierung von Projekten über Drittmittel im deutschen Wissenschaftssystem nimmt stetig zu. Ähnlich verhält es sich mit der Anzahl an Kooperationsprojekten, in denen Wissenschaftler*innen involviert sind. Bisher ist wenig fachliche Unterstützung bei Projektplanung/-einwerbung oder -monitoring vorgesehen. Diese Aufgaben werden von Professor*innen nebenbei erledigt, an externe Dienstleister vergeben oder an den wissenschaftlichen Mittelbau ausgelagert. Die ersten beiden Optionen sind ökonomisch ineffizient und Letztere bürdet Wissenschaftler*innen in R1 oder R2 eine Aufgabe auf, für die sie weder vorgesehen noch ausgebildet sind. Die Schaffung von R3-Dauerstellen mit diesem Schwerpunkt würde Projektmanagement und -koordination professionalisieren.
- Schwerpunkt Wissenschaftskommunikation: Ein starkes Anliegen der letzten Jahre (unter anderem von politischer Seite) ist die qualitativ hochwertige Kommunikation wissenschaftlicher Ergebnisse sowie der wissenschaftlichen Methoden in die Gesellschaft. Die Umsetzung ist jedoch herausfordernd, da das wissenschaftliche

¹⁸ Unter Berücksichtigung landeshochschulrechtlicher Besonderheiten.

¹⁹ <https://www.jmwiarda.de/2021/12/02/wissenschaftlerkarrieren-nach-dem-usb-modell/>

Personal nicht für die Kommunikation ausgebildet ist und oftmals nicht die zeitlichen Kapazitäten für eine hochwertige Umsetzung neben ihren sonstigen Aufgaben hat. Gleichzeitig kann Personal etwa aus Pressestellen im Allgemeinen nicht über die breite wissenschaftliche Fachexpertise verfügen, um Beiträge aus allen Disziplinen mit hoher Qualität umsetzen zu können. Die Schaffung von wissenschaftlichen Dauerstellen mit dem Schwerpunkt Wissenschaftskommunikation würde diesem Problem begegnen und eine entscheidende Schnittstelle von Wissenschaft und Gesellschaft angemessen ausgestalten.

- Schwerpunkt Transfer: Der Transfer von wissenschaftlichen und technischen Durchbrüchen aus Forschungsinstitutionen hinaus verläuft oft schleppend und langwierig. In den letzten Jahren erkennen mehr und mehr Universitäten in Deutschland existierendes Potential und gründen Technologietransferzentren. Ähnlich verhält es sich mit Industriekooperationen, die ebenfalls momentan meist von den Professor*innen direkt betreut werden. Ähnlich wie bei der Projektkoordination und -planung könnten spezialisierte R3-Wissenschaftler*innen hier unterstützen.
- Schwerpunkt (Groß-) Geräte und IT-Infrastruktur: Die Betreuung von oftmals hoch spezialisierten (Groß-) Geräten sowie IT-Infrastruktur ist eine Daueraufgabe. Daher liegt es auf der Hand, dass sie von Personen auf Dauerstellen erfüllt werden muss.
- Schwerpunkt Teamleitung und Mentoring: Eine angemessene Betreuung von Mitarbeiter*innen, Teamleitung und ein gelungenes Mentoring sind Aufgaben, die eine entsprechende Aus- oder Weiterbildung erfordern und mitunter sehr zeitaufwändig werden können. Arbeitsgruppen leiden klarerweise, wenn Professor*innen sich der notwendigen Aus-/Weiterbildung entziehen und diesen Aufgaben eine (zeitlich) niedrigere Priorität geben. Gleichzeitig ist offensichtlich, dass auch diese Aufgabe eine Daueraufgabe ist, so dass die Schaffung entsprechender Dauerstellen sinnvoll ist.

10 / 11

7. Ausblick

Zusammenfassend sehen wir diese Vorschläge als Möglichkeit, trotz Befristungen klare Perspektiven zu schaffen. Davon profitieren individuelle Wissenschaftler*innen, aber insbesondere auch das Wissenschaftssystem als Ganzes. Zugleich ist uns bewusst, dass die beschriebene konsequente Umsetzung von strukturierten Übergängen von R1 zu R2 zu R3 (zu R4), mit einer verbindlichen dauerhaften Perspektive ab R3, eine massive Umstellung des Status quo darstellt. Dies ist eine große Herausforderung für alle Akteur*innen: Für R2- und R3-Wissenschaftler*innen beinhalten unsere Vorschläge einen deutlichen Zuwachs an Verantwortung. Für R4-Wissenschaftler*innen erfordert die Umsetzung unserer Vorschläge ein „mehr“ in puncto Personalentwicklung. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden und auch um die notwendigen Umstrukturierungen von R1 bis R3 realisieren zu können, ist perspektivisch auch eine Umstellung des derzeit etablierten Systems notwendig. Zur Realisierung der strukturierten Übergänge bedarf es daher nicht nur einer Neuorganisation der Personalplanung seitens der Hochschulen, sondern ggf. auch der Etablierung neuer Organisationsstrukturen.²⁰

Auch Bund und Länder sind gefordert, weil ein gewisser Stellenaufwuchs nicht zu vermeiden sein wird, und Drittmittelgeber würden bei der Umsetzung unserer Vorschläge Anpassungen bei Förderprogrammen und deren Laufzeiten vornehmen müssen. Wir sind allerdings davon überzeugt, dass sich diese Anstrengungen lohnen würden und die Chancen, die mit einem derart

²⁰ Das 2017 von damaligen Mitgliedern der Jungen Akademie vorgeschlagene Departmentmodell ist ein möglicher, allerdings nicht zwingend erforderlicher Ansatz: https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broschuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf

grundlegenden Strukturwandel verbunden sind, klar überwiegen. Sie bilden eine zentrale rechtliche Säule in einem Wissenschaftssystem, bei dem hoch qualifizierte, motivierte, kreative und innovative Menschen mit einer klaren Perspektive Karrieren entwickeln und Spitzenleistungen²¹ erbringen.

Die Junge Akademie
an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina

Die Junge Akademie wurde im Jahr 2000 als weltweit erste Akademie für herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Leben gerufen. Ihre Mitglieder stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen sowie aus dem künstlerischen Bereich – sie loten Potenzial und Grenzen interdisziplinärer Arbeit in immer neuen Projekten aus, wollen Wissenschaft und Gesellschaft ins Gespräch miteinander und neue Impulse in die wissenschaftspolitische Diskussion bringen. Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen. Sitz der Geschäftsstelle ist Berlin.