

Unsere Prüfsteine für ein gelungenes Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Ein Gesetz, das Missbrauch verhindert, nicht wissenschaftliche Laufbahnen:

- Es entsteht auf Basis eines Dialogs mit den Betroffenen, adressiert das Grundproblem fortwährender Unsicherheiten und schafft die Möglichkeit konkreter Wege für eine gut planbare wissenschaftliche Laufbahn. Vertretungen von Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen müssen deshalb an den laufenden Gesetzesberatungen beteiligt werden.
- Es nimmt die Bedürfnisse nationaler und internationaler Wissenschaftler:innen in Deutschland gleichsam in den Blick und erkennt an, dass wir in Deutschland attraktiv für alle Personenkreise bleiben müssen. Ein gutes Wissenschaftszeitvertragsgesetz etabliert übersichtliche und auch für internationale Forschende gut verständliche Karrierestufen und Regelungen. Transparenz kann dabei vor allem anhand des Abbaus von Sprachbarrieren in der politischen Gesetzesberatung hergestellt werden. Anspruch sollte es sein, exzellente Forschende auch aus dem Ausland erfolgreich zu rekrutieren und zu binden.
- Ein bisher nicht erfülltes grundlegendes Bedürfnis von Wissenschaftler:innen in den Karrierestufen R1–R3, ist das nach Planbarkeit, transparenten Regeln und angemessenen Zeiträumen in den jeweiligen Karrierestufen. Dies lässt sich nicht ausschließlich durch Höchstbefristungsgrenzen realisieren. Stattdessen stellen Mindestvertragslaufzeiten eine sinnvollere Alternative für den Erstvertrag auf jeder Karrierestufe dar, beispielsweise drei Jahre für Promotionen. Diese sollen Missbrauch durch unangemessen kurze Vertragslaufzeiten verhindern. Orientierungs-, Qualifizierungsziele und Tätigkeitsprofile von Forschenden auf R1-, R2- und R3-Stellen müssen klar definiert und eindeutig beschrieben sein.
- Ein weiteres grundlegendes Bedürfnis ist, eine nur als Qualifizierungsphase legitimer Weise zu befristende Postdoc-Phase (R2) auch wirklich zur eigenen Weiterqualifizierung und Orientierung nutzen zu können. Diese eigene Qualifizierung und Orientierung besteht für die weitere wissenschaftliche Laufbahn darin, zunehmend unabhängige Forschungsideen zu entwickeln und zu realisieren – bzw. sich bewusst für einen nicht-akademischen Karriereweg zu entscheiden und darauf hin zu arbeiten. Dafür müssen entsprechende Bedingungen geschaffen werden: Die Wissenschaftler:innen brauchen Zeit für diese Orientierungsphase, und sie brauchen Unterstützung durch Beratung und Feedback. Die Postdoc-Zeit ist eine Vorbereitung auf die unabhängige R3-Phase oder alternative Karrierewege. Das bedeutet auch, den missbräuchlichen Einsatz für Aufgaben einzudämmen, die nicht der eigenen Profilierung und Qualifikation dienen. Wir halten eine Mindestlaufzeit eines Erstvertrags in dieser Phase von 2 Jahren und eine maximale Dauer dieser Phase von 4 Jahren für sinnvoll, fachspezifische Unterschiede sollten hier aber möglich sein.
- Für Daueraufgaben muss es einen deutlichen Ausbau dezidierter Dauerpositionen geben, die die Forschenden aller Karrierephasen von Service-orientierten Aufgaben entlasten, Technologie- und Methodenentwicklung vorantreiben und Kontinuität in Langfristvorhaben herstellen. Auch dies ist ein Karriereweg, den es mit transparenten Kriterien auszudifferenzieren gilt.
- Für eine Qualifikation auf eine Professur im Anschluss an die Postdoc-Phase müssen klare Pfade definiert werden. Der Eintritt in diese R3-Phase muss in einer kompetitiven internationalen Auswahl erfolgen. Die wissenschaftliche Unabhängigkeit dieser Position ist für die Vorbereitung auf die Professur von zentraler Bedeutung. Dies bedeutet eine adäquat ausgestattete Arbeitsgruppe, freies Verfügen über die eigene Zeit, Führungskräfte- und Führungstraining und die Möglichkeit, eine Gruppe zu führen. Die R3-Phase dauert mindestens fünf Jahre, da eine vorherige tenure Begutachtung weitgehend aussichtslos ist und zudem genug Zeit für

Ergebnis des Austauschs der Präsidenten und Vertreter*innen der Statusgruppen von MPG und HGF

eine Habilitation oder die Leitung einer Forschungsgruppe sein muss. Sie sollte mit einer Rückfalloption auf eine E14/E1-Position bei negativem Ausgang abgesichert werden. Eine Beschränkung von Tenure-Verfahren auf die eigene Organisation würde die Zahl der Verfahren extrem einschränken und besonders den internationalen Austausch hemmen.