



Sehr geehrte Frau Bundesbildungsministerin Karliczek,

Sehr geehrte Abgeordnete des Deutschen Bundestages,

Die Empörung der letzten Tage auf den Sozialen Netzwerken unter **#IchbinHanna** zeigt deutlich, dass aus Sicht vieler Forscher:innen nicht nur das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ('WissZeitVG') nicht mehr der Zeit entspricht, sondern es auch einer **Neuausrichtung des wissenschaftlichen Systems** bedarf. Dabei erkennen wir den Wunsch nach Dynamik und die Notwendigkeit des 'WissZeitVG' in der Vergangenheit an, rufen jedoch zu einer **besseren Balance** auf. Die Idee eines flexiblen Systems, dass nur aufgrund seiner hohen Fluktuation effizient ist, hat sowohl zu **wenig Diversität** und verstärkt zur Benachteiligung von bereits schlechter gestellten Gruppen geführt, als auch **Abhängigkeitsverhältnisse** und daran geknüpften Machtmissbrauch **begünstigt**. Zudem entsteht durch die konstante Fluktuation auf fast allen Ebenen ein **anhaltender Wissensverlust**, der ausschließlich durch mehr permanentes Personal ausgeglichen werden könnte.

Als N² Netzwerk sprechen wir für die Interessen von 16.000 Promovierende in der außeruniversitären Forschung (AuF) und fordern Sie auf, als einen ersten Schritt die **Vertragssituation während der Promotion** weiter **an die realen Bedingungen anzupassen**, wie sie beispielsweise im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021 beschrieben werden. Damit einher- und darüber hinausgehend fordern wir die **volle Anerkennung der Forschungsleistung in der Promotion** als wertvollen Beitrag für die Gesellschaft, der über eine private Qualifikation hinausgeht. Zudem reicht es nicht aus die maximalen Befristungszeiträume für Arbeitsverträge in der Wissenschaft zu limitieren, es braucht außerdem **klare Karrierewege zur unbefristeten Beschäftigung**. Wissenschaftliche Karrieren müssen planbarer gestaltet werden können. Fehlende Strukturen und unbefristete Stellen haben zu einer zusätzlichen Benachteiligung ohnehin benachteiligter Gruppen geführt; so schreibt zum Beispiel die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) zum Thema Chancengleichheit:

„Flankierend sind die notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen, wie längerfristige Beschäftigungsperspektiven, eine höhere wissenschaftliche Selbstständigkeit im Mittelbau und familien-freundliche Arbeitsbedingungen zu

gewährleisten.' (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz Bericht 2018¹) Die während der Promotionsphase hohe Diversität nimmt in den darauf folgenden Karrierestufen stetig ab und begrenzt damit die Produktivität und Exzellenz.

Unsere Umfragen^{2 3 4} haben zudem gezeigt, dass 70% der Promovierenden die Verfügbarkeit von permanenten Stellen im wissenschaftlichen Karriereweg aktuell als unattraktiv bewerten. Knapp die Hälfte der befragten Promovierenden hält die Vereinbarkeit der eigenen Karrierepläne mit einer Partnerschaft oder einer Familiengründung für unattraktiv. Diese Einschätzungen werden durch die Erhebungen im BuWiN 2021 bestätigt: 92% des wissenschaftlichen Personals unter 45 Jahren sind befristet angestellt mit einer durchschnittlichen Vertragslaufzeit von 22 Monaten. Dabei haben wissenschaftliche Mitarbeiter durchschnittlich 6,3 befristete Verträge seit ihrer ersten Anstellung in der Wissenschaft und es vergehen im Schnitt 10 Jahre bis zum Erreichen einer entfristeten Stelle (BuWiN 2021). Exzellente Arbeitskräfte suchen sich besonders gute Arbeitsbedingungen. Daher benötigen wir ein **grundlegendes Umdenken**, um mehr Exzellenz nach Deutschland und an die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu holen, sowie die Promovierenden am

Wissenschaftsstandort Deutschland zu halten und eine weitere **Abwanderung exzellenter Fachkräfte zu verhindern**.

Die **nachfolgenden Punkte** sehen wir als **essentiell** an, um den **Innovations- und Wissenschaftsstandort Deutschland** auch in Zukunft **konkurrenzfähig** zu halten und zu stärken:

¹https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf

² Helmholtz Junior Survey Report 2019: https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/06_jobs_talente/Helmholtz-Juniors/Survey_Report2019_update.pdf

³ 2019 Leibniz PhD Network Survey Report: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/69403>

⁴ Max Planck Phdnet Survey Report 2019: https://www.phdnet.mpg.de/145345/Phdnet_Survey_Report_2019.pdf

Anerkennung der **Promotionsleistung als wissenschaftlichen Beitrag für die Gesellschaft** und Entkräftung des Bildes der Promotion als private Qualifikation ohne gesellschaftlichen Mehrwert.

1. Einführung eines **vollen Gehaltes für Promovierende aller Fachbereiche**, statt der üblichen Teilzeitverträge, um der de facto Vollzeitarbeit in der Promotion Rechnung zu tragen.
2. Einführung einer **Mindestvertragsdauer** in der Promotion von **vier Jahren**, angepasst an eine durchschnittliche Promotionsdauer von 4,7 Jahren (BuWiN 2021).

Schaffung unbefristeter Karriereperspektiven in sowohl der außeruniversitären, aber auch universitären Forschung:

1. **Festangestellte:r Wissenschaftliche:r Mitarbeite:r** (senior staff scientist) als Karriereoption zur akademischen Forschung ohne Personalverantwortung
2. **Festangestellte:r Dozent:in** (lecturer) als Karriereoption für akademische Lehre ohne Forschungsaufgaben an Universitäten
3. **Gruppenleiter:in** (group leader, junior professor) als Karriereoption für akademische Forschung mit geringerer Personalverantwortung und einer Perspektive auf einen möglichen Aufstieg zur Professur
4. Die **Professur** weiterhin als höchste akademische Karrierestufe mit Fokus auf Wissenschaftsmanagement

Schaffung klarer Karrierewege hin zu den genannten Karriereperspektiven, um der Befristung nach der Promotion einen eindeutigen Rahmen zu geben:

1. Nutzung eines ‚**tenure-track**‘ Systems mit einem **klar definierten Zeitraum**
2. **Zeitliche Begrenzung der Postdoc Phase** ohne vorher definierte ‚tenure-track‘ Option
3. Ermöglichung einer **Orientierungsphase als Postdoc**, zum Beispiel in Form einer Auslandserfahrung, mit **garantierter Zeitanrechnung** im Falle einer darauf folgenden ‚tenure-track‘ Laufbahn

4. Einführung **klarer und transparenter Richtlinien** für die **Verstetigung** nach der ‚tenure-track‘ Phase
5. **Begrenzung der zeitlichen Ausnahmen** in Verbindung mit **Drittmittelförderungen** sowie **Schaffung** von durch den Bund über Drittmittel geförderten **permanenten Stellen**

Wir sind uns bewusst, dass das ‚WissZeitVG‘ bei seiner Verabschiedung 2007 die neue Dynamik im Wissenschaftssystem unterstützen und gleichzeitig im Sinne des wissenschaftlichen Personals regulieren sollte. Sowohl diesen Grundgedanken wie auch die Intentionen hinter der Novellierung in 2016 erkennen wir an und **begrüßen die derzeitige Evaluierung des Gesetzes**. Allerdings sehen wir, wie bereits erwähnt, die **Notwendigkeit für einen strukturellen Wandel im Wissenschaftssystem, der weit über das ‚WissZeitVG‘ hinaus geht**. Dabei sehen wir auch positive Trends in den letzten Jahren und **begrüßen die Anstrengungen, die die Politik unternommen hat**, um sich des Themas anzunehmen. Allerdings bewerten wir die Bemühungen, **Anreize und Impulse** zu schaffen, als **nicht ausreichend**. So soll das ‚Tenure Track Programm‘ 1.000 neue Stellen schaffen und hat auch 2018 schon zu 519 neuen Stellen geführt (BuWiN 2021). Während wir uns klar für mehr ‚tenure track‘ Positionen aussprechen, möchten wir aber auch betonen, dass 1.000 neue Stellen nur 2% der derzeit insgesamt 48.111 Professor:innen darstellen und nicht zum nötigen Systemwechsel führen werden. Die ‚Exzellenzstrategie‘ dient als zusätzliche Förderung der Spitzenforschung an deutschen Universitäten (BMBF) und sollte auch bessere Promotionsbedingungen, sowie mehr Dauerstellen und bessere Karriereperspektiven ermöglichen (BuWiN 2021). Wir sehen die **Begrenzung des Förderzeitraums** dabei als Hürde an. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass insbesondere die Drittmittelbasierung im Aufbau des promovierten wissenschaftlichen Personals seit 2000 ein Hindernis für Entfristung bedeutet (Wissenschaftsrat 2014⁵). Die **inhärente Volatilität von Drittmitteln** in der bisherigen Form nimmt Anreize zur Entfristung, da eine **dauerhafte Finanzierung nicht garantiert** ist. Es braucht daher in unseren Augen eine

⁵ https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf?__blob=publicationFile&v=1



bessere **Balance zwischen Drittmitteln und Grundfinanzierung**. Im ‚Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken‘ wird ein Augenmerk auf den Ausbau von unbefristeten Stellen für das mit Studium und Lehre befassten Personals gelegt, um die Qualität von Studium und Lehre weiter zu verbessern. Wir fordern diesen Gedanken für das gesamte wissenschaftliche Personal aufzugreifen und mit **eindeutigen und klaren Strukturen und Richtlinien für Länder, Hochschulen und AuFs** anstatt der derzeitig üblichen Anreize und Erwartungen einen **Wandel zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Dauerstellen und befristeten Beschäftigungsbedingungen** zu realisieren.

Wir sind der Meinung, dass durch die **Fortsetzung der genannten interessanten Ansätze** in Verbindung mit den **weiterführenden Reformen**, die wir vorgeschlagen haben, eine **chancengleiche und nachhaltige Stärkung des Wissenschaftsstandorts Deutschlands** ermöglicht werden und eine Sicherung der Exzellenz gelingen kann. Dazu bedarf es sicherlich vertiefter Gespräche, an denen sich N² gerne mit der Perspektive der Nachwuchswissenschaftler:innen beteiligt.

Hochachtungsvoll,

Der N² Vorstand