

Dynamische Debatten

Seit Monaten wird viel debattiert zu befristeten Anstellungen in den wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen, aktuell vor allem im Zusammenhang mit der anstehenden Anpassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG).

Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschlossen, bei diesem Newsletter auf insgesamt drei Seiten Mitglieder der Leibniz Universität aus ganz verschiedenen Bereichen und aus unterschiedlichen Positionen zu Wort kommen zu lassen, die Stellung beziehen zu den Fragen, wo sie persönlich die größten Herausforderungen und Gefahren bei den aktuell debattierten Änderungsvorschlägen am WissZeitVG sehen bzw. welche zentralen Stellschrauben für die Novellierung des Gesetzes relevant wären, um für Promovierende und Postdocs gute Rahmenbedingungen zu schaffen. Vorher, auf Seite 1, blicken wir zurück auf den Tag der Promovierenden, der im Frühjahr dieses Jahres stattfand und in dem das Thema dynamischer Arbeitswelten im Vordergrund stand.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Das Team der Graduiertenakademie

Die Themen in dieser Ausgabe:

Rückblick Tag der Promovierenden 1
Stimmen zum WissZeitVG 2-4

Ihr direkter Draht zu uns

Graduiertenakademie
Leibniz Universität Hannover

Tel.: +49 511 762 3876

Fax: +49 511 762 19491

E-Mail:
graduieretenakademie@zuv.uni-hannover.de

Internet:
www.graduiertenakademie.uni-hannover.de

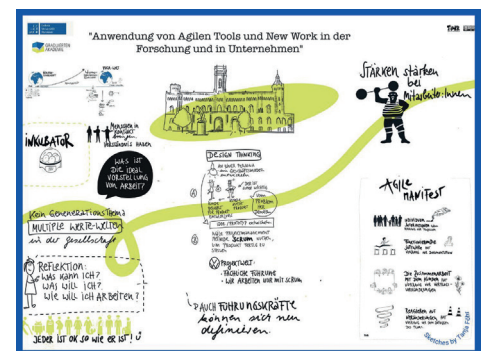
agil – modern – selbstbestimmt?

Arbeitswelten im Fokus beim Tag der Promovierenden

Agil bedeutet wendig und beweglich. Agiles Arbeiten klingt daher nicht nur modern, sondern auch anpassungsfähig und steht damit vielleicht auch ein wenig für die Schnelligkeit und Ausdifferenziertheit (nicht nur) unserer Arbeitswelt. Während Viele den Begriff eng mit der Start-up Szene und dem Thema Gründung in Verbindung bringen, hat der diesjährige Tag der Promovierenden zum Thema „Agile Arbeitswelten“ aufgezeigt, dass dies zu eng gedacht ist. Im Kontext des agilen Arbeitens wird auch danach gefragt, wie wir jetzt und zukünftig miteinander arbeiten wollen und welche Arbeitsweisen es braucht, um den diversen Erfordernissen und Herausforderungen gezielt zu begegnen.

Nicht zuletzt die Pandemiesituation der vergangenen Jahre hat viele Menschen zum Nachdenken angeregt, wie, wo und auf welche Weise sie zukünftig arbeiten möchten. Beim Berufseinstieg oder der Entscheidung, welchen Karriereweg man einschlagen möchte, kommen diese Fragen ebenso auf. Grund genug, dieser Frage beim Tag der Promovierenden in einem Podiumsgespräch und diversen Workshops genauer nachzugehen.

Am 2. März 2023 haben sich nach zweijähriger Verlagerung ins Netz endlich wieder die Türen des Leibnizhauses für den Tag der Promovierenden geöffnet. Die Veranstaltung startete mit einem Podiumsgespräch, in dem Moderatorin Tanja Föhr Vertreter aus einem Großunternehmen, einer Forschungseinrichtung und einem Start-up in einen gleichsam spannenden wie inspirierenden Austausch brachte. Nachdem zunächst reflektiert wurde, warum die moder-



ne (Arbeits-)Welt andere Herangehensweisen und Lösungsansätze braucht, haben alle Podiumsteilnehmer ihre Erfahrungen mit agilem Arbeiten skizziert. Dabei wurde deutlich, dass es bei dieser Thematik vor allem um eine bestimmte Haltung, ein Mindset, um das Miteinander in Teams und Organisationsstrukturen geht, und erst in zweiter Linie um bestimmte Tools. Dieses Mindset umfasst eine Offenheit für neue, flexible Herangehensweisen und einen Perspektivwechsel auf Produkte, Ideen und Projekte, die vom Kunden oder Endnutzer ausgehend denken. Es handelt sich um einen Ansatz, um in einer immer komplexer werdenden Welt, funktionierende, lösungsorientierte Prozesse zu etablieren. Das heißt im Umkehrschluss aber auch, dass zwar nicht alle agil und flexibel arbeiten müssen, wohl aber, dass man sich möglichst ehrlich und früh die Fragen beantworten sollte, was man will, was man kann und wie man arbeiten möchte. Nur in Kenntnis der Stärken, Präferenzen und Bedürfnisse können Teams gut zusammengestellt werden und die Potenziale aller gut genutzt werden.

Dieser Fragestellung widmeten sich im Anschluss an das Podiumsgespräch einige Teilnehmende direkt in einem der Workshops, in dem sie sich der individuellen Standortbestimmung mit Blick auf die eigene Karriere widmeten. In anderen Workshops ging es um bestimmte Tools, wie etwa agiles Projektmanagement mit der SCRUM Methode, oder systems thinking für die eigene Forschungsarbeit. Abgerundet wurde der Tag durch einen weiteren Workshop zum Thema Selbstständigkeit und Gründung speziell für Geisteswissenschaftler*innen.



Podium "Agile Arbeitswelten"

(MH)

Stimmen zum WissZeitVG

Ein Gesetz auf dem Weg "zurück in die Montagehalle"

Die Debatte um befristete Anstellungen in den wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das diese regelt, begleitet uns schon seit geraumer Zeit. Spätestens durch die #ichbinhanna-Initiative gibt es eine breitere, öffentliche Diskussion.

Im Frühsommer 2022 wurden die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Evaluation des Gesetzes veröffentlicht und im Anschluss vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein breit angelegter Stakeholderprozess initiiert, in dem neben den Anpassungen am Gesetz immer wieder auch weitere Anpassungs- und Änderungsbedarfe für die Postdocphase formuliert wurden. Diverse Akteure des Wissenschaftssystems haben zuvor und seither eigene Vorschläge und Positionspapiere in die Debatte eingebracht. Verlässlichere Karrierewege und ein zukunftssicheres und international konkurrenzfähiges Wissenschaftssystem waren Ziele der Vorschläge und Forderungen.



Prof. Dr. phil. Ruth Mayer
Professorin für American Studies, LUH
Beteiligung als Präsidentin der Deutschen
Gesellschaft für Amerikastudien am
Stakeholderprozess des BMBF.

Was sind zentrale Stellschrauben für die
Novellierung des WissZeitVG, um für
Promovierende und Promovierte gute
Rahmenbedingungen zu schaffen?

Die größte Herausforderung ist sicherlich das föderale Wissenschaftssystem. Ein Bundesgesetz kann ja nur Rahmenbedingungen schaffen, auf die die Länder und Hochschulen dann reagieren müssen. Wenn diese Reaktion darin besteht, die neuen Bedingungen möglichst reibungslos in das altbewährte System einzupassen statt das System selbst zu überdenken und zu verändern, dann haben wir ein Problem.

Konkret: es zeichnet sich ja ab, dass für die Zeit nach der Promotion nur noch eine kurze Phase der befristeten Beschäftigung möglich sein soll. Diese Phase soll eine Entscheidung über die Zukunft an der Hochschule oder außerhalb ermöglichen aber nicht – wie bisher – als zweite Qualifikationsfrist begriffen werden. Sie dient der Orientierung nach der Promotion und muss an die Auflage gekoppelt werden, dass an ihrem Ende für in der Wissenschaft Verbleibende eine verbindliche Vereinbarung zur Zukunftsgestaltung steht, entweder in einem Tenure Agreement oder in der Entfristung auf Mittelbauebene. Entfristete Stellen unterhalb der Professur müssen

Am 17. März 2023 hat das BMBF ein Eckpunktepapier veröffentlicht, das seine Vorstellungen für die Anpassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes skizziert hat. In Bezug auf die darin vorgeschlagene Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für Postdocs von sechs auf drei Jahren formierte sich innerhalb kürzester Zeit ein so deutlicher wie breiter, verschiedene Akteurs- und Statusgruppen übergreifender Protest, dass das BMBF das Eckpunktepapier nur 50 Stunden nach Veröffentlichung wieder zurückzog – verbunden mit der Ankündigung, das Gesetz an sich gehöre ganz grundsätzlich „zurück in die Montagehalle“.

Eine Woche später fand ein erneutes Stakeholdergespräch im BMBF statt, das im Livestream von mehr als 1500 Personen verfolgt und kommentiert wurde. Ein konkreter Zeit- und Aktionsplan für die nächsten Schritte steht jedoch bisher aus. Das WissZeitVG und seine Novellierung bewegt enorm viele Menschen in der Wissenschaft. Wir haben uns einmal an der LUH umgehört. (MH)

dabei vielfältiger gedacht werden – nicht nur als Hochdeputatsstellen für die Lehre und Verwaltung, sondern auch im Blick auf Forschungsaufgaben. Damit das aber nicht in einer brutalen Beschleunigung von hire und fire-Prozessen mit immer schnellerem Turnaround in der Postdoc-Phase endet, müssen die Hochschulen dafür sorgen, dass nach dieser Übergangphase ausreichend unbefristete Stellen zur Verfügung stehen, um den Lehr- und Forschungsbetrieb nachhaltig gestalten zu können. Das bedeutet für die LUH etwa auch, dass die Hochschulleitung und die Fakultäten schnell Konzepte für Department-Strukturen vorlegen, damit die Fächer oder Einrichtungen, die sich neu aufstellen wollen, wissen, was sie geht.



Dr. Joana Seguin

Wiss. Mitarbeiterin, Institut für Physische
Geographie und Landschaftsökologie, LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die
Novellierung des WissZeitVG, um für
Promovierende und Promovierte gute
Rahmenbedingungen zu schaffen?

Die viel debattierte Höchstbefristungsgrenze für Postdocs führt sicher nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern zu einem weiteren Qualitätsverlust der deutschen Academia. Wie soll denn selbst der motivierteste Postdoc innerhalb

von nur 2-3 Jahren ein nicht nur durchschnittliches, sondern respektables, international anerkanntes Profil ausbauen, das den Weg zur Professur ermöglicht? Idealerweise sollen wir in dieser Zeitspanne ein eigenes Forschungsprofil ausbilden, Auslandsaufenthalte zu Forschungszwecken durchführen, eine mehrsemestrigere Lehrtätigkeit nachweisen und Erfahrungen in Gremienarbeiten sammeln. Sorgfältig ausgeführt, erfordern all diese Arbeiten bereits viel Zeit, und last but not least kommt noch Proposal-Writing dazu, denn auch das Einwerben von Drittmitteln ist ein wichtiges Bewertungskriterium auf dem Weg zur Professur und sichert weitere Arbeitsjahre im Wissenschaftssektor. Ganz nebenbei fällt in diese Lebensspanne bei vielen Menschen privat auch noch die Familiengründung, die möglicherweise Elternzeiten oder für einige Jahre das Arbeiten in Teilzeit mit sich bringt. Elternzeitmonate werden natürlich großzügig angehängt, aber nur, wenn man nicht gerade über ein Drittmittelprojekt finanziert ist, um der Höchstbefristungsgrenze zu entkommen.

Warum sollten die „guten Leute“ den immensen Druck und die Risiken auf sich nehmen, wenn die Berufungschancen am Ende nur bei 1:4 bis 1:300 liegen? Der Frauenanteil in der Wissenschaft mag die letzten Jahre gestiegen sein, die Professor*innenquote liegt aber (immer noch) erst bei 30%! Die aktive Rekrutierung von Frauen wurde daher als eine zentrale Maßnahme der Personalentwicklung identifiziert – eine solche Reform des WissZeitVG wirkt ganz sicher auf die wenigsten Frauen mit Familienwunsch attraktiv. Wir brauchen mehr vielfältige, flexible Lösungsansätze und weniger 6 + X Debatte!



Leonie Telgmann

Doktorandin, Institut für Erziehungswissenschaft, LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die
Novellierung des WissZeitVG, um für
Promovierende und Promovierte gute
Rahmenbedingungen zu schaffen?

Um die Besten in Forschung und Lehre zu fördern, sollten keine systemischen Hürden existieren, die Promovierende aussieben, die sich Unsicherheit und Abhängigkeit nicht leisten können oder wollen. Zentrale Stellschrauben für die Novellierung des WissZeitVG sind für mich daher eine klare Definition des Qualifikationsbegriffs und die Schaffung von Maßnahmen, mit denen eine Mehrbelastung in Form von qualifikationsunabhängigen Aufgaben beschränkt wird. Das Eckpunktepapier stellt für

mich so derzeit keinen effektiven Schutz der Promovierenden vor Ausbeutung sicher. Die vorgeschlagene Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge von 3 Jahren begrüße ich, dennoch speist der Reformentwurf Promovierende aber weiterhin mit einer SOLL-Regelung ab. Eine Planungssicherheit für alle Beteiligten bleibt aus. Insbesondere internationale Promovierende stehen bei Kettenverträgen aufgrund der Verknüpfung von Aufenthaltstiteln und Arbeitsverträgen vor existenziellen Gefahren.



Prof. Dr. Michael Kues
Professor am IOP (Institut für Photonik), LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die Novellierung des WissZeitVG, um für Promovierende und Promovierte gute Rahmenbedingungen zu schaffen?

Die vorgeschlagene Novellierung des WissZeitVG geht an der Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler*innen vorbei und schwächt das deutsche Wissenschaftssystem im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Eine vorgeschlagene Postdoc-Befristung von 3 Jahren bietet nicht den Raum um ein international sichtbares Wissenschaftsprofil zu erarbeiten und sich somit auf eine Professur sowohl im In- aber auch Ausland zu qualifizieren. Im Zusammenhang mit fehlenden belastbaren Anschlussperspektiven setzt das Wissenschaftler*innen weiter unter Druck und schwächt die Attraktivität Deutschlands als Forschungsstandort für internationale Forschende – herausragende Wissenschaftler*innen werden andere Länder bevorzugen zu Lasten der wissenschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit und Exzellenz Deutschlands. Eine Weiterentwicklung des WissZeitVG muss die Qualifizierung für den internationalen Wissenschaftsmarkt erlauben und gleichzeitig belastbare Entfristungsperspektiven fördern.



Dr.-Ing. Nadja Oneschkow
Stellvertretende Institutleitung am Institut für Baustoffe, Geschäftsführerin des SPP 2020, LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die Novellierung des WissZeitVG, um für Promovierende und Promovierte gute Rahmenbedingungen zu schaffen?

Das Wissenschaftssystem in Deutschland krankt an der permanenten Personalfluktu- ation sowie Unterfinanzierung im Bereich der WiMis. Eine Reform des WissZeitVG kann

das nicht heilen. Die gewünschte Flexibilität im Wissenschaftssystem ist mittlerweile in ein Extrem verkehrt, bei dem kaum Kontinuität vorhanden ist, da Lehre und Forschung erheblich durch wechselnde, befristet beschäftigte WiMis getragen werden. Das erforderliche dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal fehlt. Neue Aufgaben, wie bspw. im Forschungsdatenmanagement, erhöhen das Arbeitspensum zusätzlich, was von den noch verbliebenen dauerhaft beschäftigten WiMis nicht mehr zu bewältigen ist. Die Schaffung neuer, unbefristeter Stellenkategorien, wie Senior Lecturer (Schwerpunkt Lehre) oder Senior Researcher (Schwerpunkt Forschung), würde eine Qualitätssteigerung in Lehre und Forschung durch mehr Kontinuität sowie kürzere Promotionsdauern bringen. Ein Teil der in befristete Projektförderung investierten Gelder müsste hierfür in WiMi-Dauerstellen investiert werden, um so das Ungleichgewicht zwischen Fluktuation und Kontinuität etwas zu korrigieren. Gleichzeitig sollte Postdocs nicht die Möglichkeit genommen werden, sich über eine befristete Beschäftigung bis 6 Jahre für eine Professur zu qualifizieren. Denn auch Dauerstellen neuer Stellenkategorien wären größtenteils langfristig besetzt.



Dr. Nadja Bieletzki
Geschäftsführerin des Leibniz Forschungszentrums Wissenschaft und Gesellschaft, LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die Novellierung des WissZeitVG, um für Promovierende und Promovierte gute Rahmenbedingungen zu schaffen?

Viele Jahre nach Einführung des WissZeitVG können wir feststellen, dass die Karrierewege im Wissenschaftssystem weiterhin riskant und von großer Unsicherheit gekennzeichnet sind. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind für Postdocs die Regel, kurze Vertragslaufzeiten gehören dazu, ein halbwegs planbares Leben gibt es hier im Grunde nicht. Die Misere liegt hier nicht nur in den rechtlichen Rahmenbedingungen. Die desolante Finanzsituation der universitären Grundhaus- halte machen eine tragfähige Stellenstruktur unterhalb der Professuren in weiten Teilen unmöglich. Die wenigen Dauerstellen im Postdoc-Bereich reichen in manchen Berei- chen kaum, um „den Laden am Laufen“ zu halten. Doch gerade die Postdocs sind un- entbehrlich geworden im Dauerwettbewerb um Drittmittel für Forschung und sie sind unent- behrlich in der Lehre. Die Beschäftigungs- dauer für Wissenschaftler*innen ohne Dau- erstellen weiter zu verkürzen, kann nicht die Lösung sein. Stattdessen braucht es mehr

Offenheit und Gestaltungsspielraum für den riskanten Karriereweg, an dessen Ende bei weitem nicht für alle die Professur steht. One size fits all passt hier einfach nicht. Solange Hochschulbildung keine monetär hinterlegte politische Priorität hat, wird sich hier, so fürchte ich, wenig ändern und weiter an Symptomen gearbeitet, statt die Ursachen anzugehen. Für die allermeisten Probleme im Hochschulbereich sind das: chronische Unterfinanzierung und das Fehlen dringend benötigter Dauerstellen.



Michael Wulf
Doktorand, Institut für Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen, LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die Novellierung des WissZeitVG, um für Promovierende und Promovierte gute Rahmenbedingungen zu schaffen?

Eine Mindestvertragslaufzeit von 3 Jahren ist für Erstverträge vor der Promotion sicherlich zielführend. Dadurch erhalten Promovierende deutlich mehr Planungssicherheit und die Hemmschwelle, für die Promotion seinen Lebensmittelpunkt in eine neue Stadt zu verlegen, sinkt. Zusätzlich werden die Arbeitsplätze in der Forschung attraktiver, was langfristig dem allgegenwärtigen Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegenwirkt. Eine Umsetzung der Mindestvertragslaufzeit als Muss- und nicht als Soll-Bedingung ist daher erstrebenswert.

Deutlich kritischer ist die aktuell debattier- te Absenkung der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion von 6 auf 2 Jahre. Die Postdocs sind für Promovierende die wich- tigsten Kontaktpersonen sowohl bei fach- lichen Fragen als auch bei strategischen Entscheidungen für Projektanträge und Forschungsschwerpunkte. Das Argument des Ministeriums, nach der Befristung in unbefristete Stellen zu wechseln, ist für die Postdocs attraktiv, jedoch sind dafür weder Planstellen noch ausreichend Drittmittel verfügbar. Somit werden die Postdocs nach zwei Jahren befristeter Beschäftigung die Institute verlassen, ohne zuvor das über 8 Jahre erarbeitete Wissen gewinnbringend in die Führung und Ausbildung der Pro- movierenden zu investieren. Eine Höchst- befristungsdauer von 6 Jahren ist daher dringend erforderlich.



Schnell notiert

Fit für außeruniversitäre Karrieren?!

Promovierende oder Postdocs, die über eine außeruniversitäre Karriere nachdenken, können sich mit dem zweisemestrigen forschungsbegleitenden Programm Promotion plus ⁺ *qualifiziert* gezielt darauf vorbereiten. Das Programm umfasst dabei die drei Kernbereiche Managementkompetenzen und unternehmerische Strategien, Karriereplanung und Berufseinstieg, sowie berufsrelevante Schlüsselkompetenzen. Bewerbungen sind bis zum 31. Juli möglich.

Nähere Informationen zu dem Programm gibt es unter: <https://www.graduiertenakademie.uni-hannover.de/de/unsereangebote/promotionplus/promotion-plus-qualifiziert>.

Launch des Forschungsportals der LUH

Mit „Research@Leibniz University“ bündelt die Leibniz Universität Hannover (LUH) ausgewählte Informationen zu Forschenden, ihren Projekten und Veröffentlichungen auf unterschiedlichen Organisationsebenen. Das Forschungsportal dient damit auch der Präsentation und der Vernetzung mit externen Partner*innen. Auch Profile von Forschenden und Organisationseinheiten werden künftig über Suchmaschinen auffindbar sein. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.fis.uni-hannover.de/portal/>.

Impressum

Herausgeber:

Graduiertenakademie
Leibniz Universität Hannover
Wilhelm-Busch-Straße 22
30167 Hannover

Tel.: +49 511 762 3876
Fax: +49 511 762 19491

E-Mail:

graduiertenakademie@zuv.uni-hannover.de

Internet:

www.graduiertenakademie.uni-hannover.de

Redaktion:

Team der Graduiertenakademie

Gestaltung/Satz:

Alexander Munzig, Tanja Michler-Cieluch,
Catharina Burmeister, Martin Stratmann

Fotos:

S. 1 oben: ©TanjaFöhr, unten: CB; S. 2
Mitte: RM, unten: JS, LT; S. 3 oben: IOP,
MW, Mitte: NB, unten: NO, sowie Helgi/
photocase.com; S. 4: PR/LUH, sowie EP



Personalrat

hier im Bild: Marc André Brinkforth-Peiser, LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die Novellierung des WissZeitVG, um für Promovierende und Promovierte gute Rahmenbedingungen zu schaffen?

Der juristisch dehnbare Qualifizierungsbegriff muss ersetzt werden durch eine klare Definition als Grundlage für die sogenannte Qualifikationsbefristung. Es braucht Mindeststandards zum Stellenumfang und Befristungszeitraum, die im Zusammenhang mit der jeweils angestrebten Qualifikation stehen. Ein pauschaler Zeitraum von 3 Jahren für Erstverträge vor der Promotion ist nicht ausreichend, da die Durchschnittszeiten für Promotionen in vielen Fächern deutlich höher sind.

Es muss verlässliche Karrierewege für die Wissenschaftler*innen geben. Vor allem nach der Promotion brauchen sie eine klare Perspektive für eine dauerhafte Beschäftigung. Stattdessen wird darüber diskutiert, den Befristungsrahmen nach der Promotion auf 3 Jahre zu verkürzen. Dabei wurde schon das politische Ziel, mit dem Befristungsrahmen von 2 mal 6 Jahren die Befristungsquote zu senken, verfehlt.

Die Hauptursache für die hohe Befristungsrate ist aber nicht das WissZeitVG, sondern die unzureichende Grundfinanzierung der Hochschulen. Das wird in der ganzen Diskussion leider ausgeblendet.



Prof. Dr. Erk P. Piening

Geschäftsführender Leiter & Professor am Institut für Personal und Organizational Behavior, LUH

Was sind zentrale Stellschrauben für die Novellierung des WissZeitVG, um für Promovierende und Promovierte gute Rahmenbedingungen zu schaffen?

Kosmetische Änderungen am WissZeitVG werden meiner Meinung nach nicht dazu beitragen, die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs merklich zu verbessern und insgesamt eine Karriere in der Wissenschaft attraktiver zu machen. Es bedarf stattdessen grundsätzlicherer Reformen. Ein Tenure Track System nach internationalem Vorbild, das zwischen Assistant, Associate und Full Professor differenziert, könnte beispielweise zu einer besseren Planbarkeit beitragen und alternative Karrierewege eröffnen. In einem solchen System sollten bei entsprechender Eignung schon nach wenigen Jahren eine Entfristung und danach in Abhängigkeit von individuellen Karrierezielen und Leistungen unterschiedliche Entwicklungspfade möglich sein. Ohne eine Neuausrichtung der Hochschulfinanzierung und strukturelle Veränderungen in den Fakultäten wird sich so ein System allerdings kaum effektiv umsetzen lassen.

Das Team der Graduiertenakademie dankt allen Beteiligten für Ihre Beiträge.

Und nun?

Wie es in der politischen Debatte und an der LUH weitergeht

Wie genau der Gesetzentwurf zur Novellierung aussehen wird, wenn das WissZeitVG wieder „aus der Montagehalle“ herauskommt und in die parlamentarische Diskussion gegeben wird, können wir derzeit noch nicht genau absehen. Ebenso wenig, wann dies sein wird. Aktuell erscheint eine Variante für die Befristung nach der Promotion mit einer Anschlusszusage denkbar und erscheint am ehesten konsensfähig. Ob dies jedoch so umgesetzt wird und wie eine solche Variante ausbuchstabiert würde, bleibt abzuwarten.

In der Graduiertenakademie und an der LUH wollen wir allerdings nicht nur abwarten, sondern die Diskussion weiterführen. Daher hat der Rat der Graduiertenakademie in seiner letzten Sitzung beschlossen, in einer fächerübergreifenden Arbeitsgruppe weiter zu diskutieren wie die jeweiligen Bedarfe aussehen, sowie Empfehlungen für die LUH daraus abzuleiten.

Auch im Rahmen unseres Karrieretages im

Herbst wollen wir weiter auf die laufende Debatte bzw. bis dahin konkretisierte politische Vorschläge eingehen. In einer Gesprächsrunde werden Postdoktorand*innen, Professor*innen und Vertreter der (erweiterten) Hochschulleitung zu der Frage der Befristung in der Postdocphase bzw. die mögliche Ausgestaltung von alternativen Personalkategorien diskutieren.

Schließlich wird in den nächsten Wochen zudem eine Publikation einer Arbeitsgruppe des Universitätsverbands für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland e. V. (UniWiND) erscheinen, in der Perspektiven von Postdocs beleuchtet werden und wie diese mittels Struktur- und Personalentwicklungsmaßnahmen gesteuert bzw. verbessert werden können. Möchten Sie selbst Perspektiven und Aspekte in die Debatte einbringen, die hier bisher nicht berücksichtigt sind? Dann schreiben Sie uns, hier oder auf unseren sozialen Kanälen. Wir freuen uns auf die weitere Diskussion verschiedener Perspektiven! (MH)