

POSITIONSPAPIER:

ZIELE UND MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AUS SICHT DER INFORMATIK

JANUAR 2025

ZIELE UND MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AUS SICHT DER INFORMATIK

EIN POSITIONSPAPIER DES BEIRATS JUNGE WISSENSCHAFT
DER GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIK (GI) E.V.
IN ZUSAMMENARBEIT MIT DEM VORSTAND DER GI

INITIIERT UND ORGANISIERT VON
Tobias Huber und Kerstin Lenk

AUTORINNEN UND AUTOREN
(in alphabetischer Reihenfolge)

Jörg Desel
Mario Gleirscher
Tobias Huber
Kerstin Lenk
Lydia Müller
Marc Ohm
Johannes Wagner
Katharina Weitz
Cornelia Winter

MITWIRKENDE
Nadine Bergner
Ulrike Lucke
Tom Petersen

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	3
Zusammenfassung	4
Handlungsempfehlungen des GI-Beirats Junge Wissenschaft	5
Hintergrund	7
Über den GI-Beirat Junge Wissenschaft	8
A. Sicherstellung langfristiger Finanzierung	9
A1. Schaffung von zusätzlichen unbefristeten Positionen: Dauerstellen für Daueraufgaben	9
A2. Anerkennung und gerechte Entlohnung für Dauerstellen neben der Professur	10
A3. Ermöglichung längerfristiger Verträge durch Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Politik	10
A4. Sicherung der Grundfinanzierung für nachhaltige Innovation in der Informatik	11
B. Stärkung der Rechte von Promovierenden	12
B1. Zielorientierte Formulierung und transparente Umsetzung von Promotionsregeln	12
B2. Verbindliche Definition der Rolle der betreuenden Person	12
C. Schaffung von transparenten Karriereperspektiven	14
C1. Frühe Aufklärung über Karrierewege und zielgerichtete Vorbereitung von Jungwissenschaftler*innen auf langfristige Karrieren	14
C2. Förderung von Tenure-Track-Karrieren	15
C3. Transparente Kriterien für Habilitation- und Tenure-Evaluation	16
C4. Qualitative Merkmale statt Kennzahlen in Berufungsverfahren	16
C5. Effizientere und transparente Durchführung von Berufungsverfahren	17
D. Gewährleistung der Vereinbarkeit von Privatleben und wissenschaftlicher Karriere	18
D1. Schaffung von Sicherheit für und während Familienphasen	18
D2. Vereinbarung von Wissenschaftskarriere und privater Verantwortung	19
E. Novellierung des WissZeitVG	20
Ausblick	21
Literatur	22
Impressum	23

ZUSAMMENFASSUNG

Insgesamt ist die Position von Jungwissenschaftler*innen in der deutschen Informatikbranche im Vergleich zu anderen wissenschaftlichen Disziplinen als relativ positiv zu bewerten. Der Arbeitsmarkt hält eine Vielfalt an befristeten Beschäftigungschancen bereit, und die Gehälter liegen häufig über dem internationalen Durchschnitt. Trotzdem sieht sich der akademische Nachwuchs (wissenschaftliche Mitarbeitende, Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen) auch in der Informatik mit erheblichen Problemen konfrontiert.

Wie die Diskussionen um das WissZeitVG (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) 2023 gezeigt haben, fehlt es vielen Jungwissenschaftler*innen an langfristiger Planbarkeit. Während es vergleichsweise viele befristete Stellenangebote gibt, herrscht ein Mangel an langfristig finanzierten Stellen. Darüber hinaus mangelt es den wissenschaftlichen Karrierewegen an Transparenz, sowohl in Bezug auf die verschiedenen Einstellungs- bzw. Bewertungskriterien als auch im Hinblick auf die realistische Perspektive langfristiger Karrierewege.

Die Planbarkeit wird auch dadurch erschwert, dass die Vereinbarkeit von Privatleben und wissenschaftlicher Karriere oft nicht gewährleistet ist. Abschließend ist die Qualität der Betreuung von Promovierenden sehr unterschiedlich, da die Rechte der Promovierenden nicht präzise formuliert sind. So gibt es teilweise Defizite bei der Definition der Rolle und der Aufgaben der betreuenden Person und bei der transparenten Umsetzung von Promotionsregeln.

Der Beirat Junge Wissenschaft der Gesellschaft für Informatik (GI) e.V. hat daher in Zusammenarbeit mit dem Vorstand der GI 15 wesentliche Ziele und Maßnahmen formuliert, die unmittelbar angegangen werden sollten. Diese betreffen die folgenden vier Bereiche:

- A. Die Sicherstellung langfristiger Finanzierung durch (A1) die Schaffung zusätzlicher unbefristeter Stellen, d.h. Dauerstellen für Daueraufgaben, (A2) die Anerkennung und angemessene Bezahlung von Dauerstellen neben der Professur, (A3) die Ermöglichung längerfristiger Verträge durch Forschungseinrichtungen¹, Hochschulen² und Politik sowie (A4) die Sicherung der Grundfinanzierung für nachhaltige Innovationen in der Informatik.
- B. Die Stärkung der Rechte von Promovierenden durch (B1) eine zielorientierte Formulierung und transparente Umsetzung von Promotionsregeln und (B2) die verbindliche Definition der Rolle der betreuenden Person.
- C. Die Schaffung von transparenten Karriereperspektiven durch (C1) die frühe Aufklärung über Karrierewege und zielgerichtete Vorbereitung von Jungwissenschaftler*innen auf langfristige Karrieren, (C2) die Förderung von Tenure-Track-Karrieren, (C3) die Etablierung von transparenten Kriterien für Habilitation und Tenure-Evaluation, (C4) die Fokussierung auf qualitative Merkmale statt Kennzahlen in Berufungsverfahren und (C5) effizientere und transparente Berufungsverfahren.
- D. Die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Privatleben und wissenschaftlicher Karriere durch (D1), die Schaffung von Sicherheit für und während der Familienphasen, (D2) sowie die Vereinbarung von Wissenschaftskarriere und privater Verantwortung.
- E. Die dringend notwendige Novellierung des WissZeitVG.

Wir erkennen an, dass einige Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich des akademischen Mittelbaus und der Förderung von Jungwissenschaftler*innen bereits gut aufgestellt sind. Nicht zuletzt stammen Teile unserer Forderungen aus bereits in der Praxis befindlichen Konzepten. Unser Positionspapier hat das Ziel, eine nachhaltige Verbesserung der Situation für alle herbeizuführen. Die unüberschaubare Heterogenität konkreter Maßnahmen an Hochschulen bedingt, dass wir möglicherweise Situationen ansprechen, die nicht überall ein Problem darstellen.

¹ Damit meinen wir außeruniversitäre Forschungsinstitute wie z. B. Fraunhofer.

² Damit meinen wir z. B. Universitäten und Fachhochschulen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES GI-BEIRATS JUNGE WISSENSCHAFT

Deutschland muss umgehend Fortschritte bei der Förderung von Jungwissenschaftler*innen in der Informatik erzielen, um deren Position zu stärken und somit die Wettbewerbsfähigkeit in diesem zukunftssträchtigen Feld zu sichern. Dies erfordert gezielte Maßnahmen. Ein erster wichtiger Schritt ist die Etablierung einer verlässlichen langfristigen Finanzierung, die sowohl die Stabilität als auch die Qualität der Wissenschaft sichert. Daran anknüpfend muss ein besonderes Augenmerk auf die Rechte der Doktorand*innen gelegt werden, um faire und förderliche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es wichtig, die Karrierewege in der Wissenschaft transparenter zu gestalten, damit Jungwissenschaftler*innen klare Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Schließlich sollte die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Privatleben gewährleistet werden. Diese Maßnahmen würden nicht nur die Wissenschaftsstandorte Deutschland und Europa stärken, sondern auch Innovationen innerhalb der deutschen Wirtschaft fördern.

Die Gesellschaft für Informatik (GI) e.V. und der GI-Beirat Junge Wissenschaft richten sich mit diesem Positionspapier an Entscheidungsträger*innen in Wissenschaft und Politik und geben Denkanstöße zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Konkret empfehlen wir die folgenden 15 Ziele und Maßnahmen:

- A1. Die Schaffung einer ausreichenden Anzahl unbefristeter Stellen für Daueraufgaben in Lehre und Forschung, um Jungwissenschaftler*innen nach der Promotion die erforderliche Stabilität und langfristige Perspektiven zu bieten sowie die Exzellenz und Nachhaltigkeit der Wissenschaft in Deutschland zu gewährleisten.
- A2. Die Schaffung klarer und attraktiver Profile für Dauerstellen in Lehre und Forschung neben der Professur, deren transparente langfristige Ausrichtung sowie die Möglichkeit auf eine Vergütung, die vergleichbar ist mit der von Oberstudienrät*innen am Gymnasium (ggf. über Leistungszielvereinbarungen).
- A3. Die Ermöglichung langfristiger Verträge durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen, bei sorgfältiger und verantwortungsvoller Budgetplanung, selbst wenn die Finanzierung zum Zeitpunkt der Einstellung nur teilweise gesichert ist. Wir fordern zusätzlich die Politik auf, Mittel für den eventuellen Ausfall einer geplanten Finanzierung bereitzustellen.
- A4. Eine konsequente Sicherung der Grundfinanzierung von Jungwissenschaftler*innen, um die Zukunft der Informatikforschung in Deutschland zu stärken und nachhaltig zu sichern.
- B1. Promotionsregeln zielorientiert formulieren, individuell ausrichten und transparent dokumentieren.
- B2. Die klare und verbindliche Festlegung der Aufgaben der betreuenden Person. Außerdem sollen Hochschulen Mechanismen und Anlaufstellen zur Lösung von Problemen bei der Betreuung etablieren.
- C1. Frühere Aufklärung zu möglichen Karrierewegen und zielgerichtete individuelle Karrierevorbereitung von Jungwissenschaftler*innen (z. B. durch Lehrportfolio, Publikationen, Finanzierungsanträge, Wissenschaftsmanagement, Industrieforschung) für einen raschen Übergang von der Promotion zu einer langfristigen Karriere.
- C2. Die Förderung von Tenure-Track-Karrieren, um eine langfristige persönliche und institutionelle Planung zu ermöglichen und so den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken.

- C3. Die frühzeitige, für Habilitierende und Tenure-Track-Kandidaten*innen transparente, schriftliche Festlegung anzuwendender Evaluierungskriterien. Dies soll in der Regel eine realistische, dem Fachgebiet angepasste Leistungszielvereinbarung zwischen der Universität und den Kandidat*innen sein.
- C4. In Berufungsverfahren und in der Fördervergabe eine deutschlandweite Hinwendung zur Leistungsbeurteilung anhand von Inhalten und qualitativen Merkmalen. Dadurch entsteht auch der Anreiz, Auswahlkommissionen mit einschlägigem, fachlichem Hintergrund unter Hinzunahme externer Kommissionsmitglieder häufiger zu bilden.
- C5. Eine effizientere Gestaltung von Berufungsverfahren und eine transparentere Informationspolitik (z. B. frühestmögliche Benachrichtigung über das Ergebnis und Nennung der Berufenen in Ablehnungsschreiben) sowie einen flächendeckenden Einsatz von Berufungsmonitoren.
- D1. Ein Budget mit zentraler Kostenstelle an jeder Hochschule und Forschungseinrichtung, um finanzielle Sicherheit für und während Familienphasen zu gewährleisten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.
- D2. Die Vereinbarung von wissenschaftlicher Karriere und privater Verantwortung, um Verpflichtungen neben dem Beruf wahrnehmen zu können.
- E. Eine tiefgreifende Novellierung des WissZeitVG, z. B. durch die gesetzliche Vorgabe von Befristungshöchstquoten, und die einheitliche Anwendung des WissZeitVG für Drittmittelbefristung.

HINTERGRUND

Die Lage von Jungwissenschaftler*innen in der Informatik in Deutschland kann generell als positiv betrachtet werden. Es gibt eine Fülle von befristeten Stellenangeboten, und diese werden im nationalen und internationalen Vergleich oft großzügig entlohnt. Trotz dieser vielversprechenden Rahmenbedingungen stehen Jungwissenschaftler*innen jedoch vor erheblichen Herausforderungen.

Die Diskussionen um das WissZeitVG haben zum Beispiel gezeigt, dass viele Jungwissenschaftler*innen erhebliche Sorgen bezüglich der Planbarkeit ihrer wissenschaftlichen Karriere haben. Außerdem sehen sich viele Jungwissenschaftler*innen einer Mehrfachbelastung durch Forschung und Lehre sowie Überstunden ausgesetzt [1].

Diese Bedenken und Herausforderungen liegen einerseits daran, dass es zwar eine Vielzahl von befristeten Stellenangeboten gibt, diese jedoch oft nicht den langfristigen Bedürfnissen der Aufgaben in Lehre und Forschung gerecht werden. Ein zentrales Problem besteht darin, dass Daueraufgaben häufig mit befristeten Positionen besetzt werden, was nicht nur zu Unsicherheiten in der Planung führt, sondern auch die Kontinuität und Qualität der wissenschaftlichen Arbeit beeinträchtigt. So sind „92 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professorinnen und Professoren) [...] befristet beschäftigt“ [2]. Des Weiteren werden Dauerstellen unterhalb der Professur oft nicht angemessen vergütet bzw. existieren dort keine finanziellen Aufstiegsmöglichkeiten, die den langfristigen Aufgaben und Herausforderungen der Stellen gerecht werden. Hinzu kommt ein Mangel an Grundfinanzierung, der es schwierig macht, nachhaltige und langfristige Strukturen in der Wissenschaft zu etablieren.

Ein zweiter Grund für die mangelnde Planbarkeit ist, dass es Jungwissenschaftler*innen an klaren und transparenten Perspektiven für eine zukunftsorientierte Karriere fehlt. Momentan spielt Glück je nach Fachgebiet, Forschungstrends und sozialen Gegebenheiten eine große Rolle bei der zuverlässigen Verfolgung eines Karriereweges sowie bei der Erlangung einer Dauerstelle. Dies wird durch mehrere strukturelle Faktoren verstärkt. Erstens werden Promovierende häufig nicht gezielt auf ihre Karrierewünsche vorbereitet, was zu Unsicherheiten bezüglich der persönlichen beruflichen Entwicklung führen kann. Zweitens zeigt sich in wissenschaftlichen Karrieren oft erst sehr spät, ob eine Dauerstelle erreicht wird. So liegt das Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf eine W2-Professur bei 41,7 Jahren [2]. Dauerstellen unterhalb der W2-Professur sind, wie im letzten Abschnitt beschrieben, selten.

Zusätzlich tragen intransparente Kriterien für die Habilitation und Tenure-Evaluation dazu bei, dass die Erfolgsaussichten für eine langfristige akademische Karriere unklar erscheinen. Der Fokus auf Kennzahlen statt qualitativen Merkmalen in Berufungsverfahren führt zu weiterer Unsicherheit, da die tatsächliche Qualität wissenschaftlicher Arbeit nicht immer angemessen bewertet wird. Darüber hinaus sind viele Berufungsverfahren intransparent und ineffizient, was den gesamten Prozess der Karriereentwicklung weiter erschwert.

Auch die Vereinbarkeit von Privatleben und wissenschaftlicher Karriere ist häufig eine große Herausforderung für Jungwissenschaftler*innen. Gründe dafür sind der permanent hohe Arbeitsdruck, die hohe Standortflexibilität (oft ohne Heimkehrmöglichkeit) und vielfältige Mehrfachbelastungen. Dadurch bedingte Schwierigkeiten sich sozial zu binden bzw. Bindungen zu erhalten, führen dazu, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen fast zur Hälfte kinderlos bleiben [3, Abb. 3].

Zuletzt ist die Qualität der Betreuung von Promovierenden je nach Hochschule und der betreuenden Person sehr unterschiedlich, was zu Unzufriedenheit bei Promovierenden führen kann [4]. So erscheinen die

Spielregeln der Promotion für viele Promovierende undurchsichtig und wenig zielorientiert, was Unsicherheiten und Frustration erzeugt und dazu führen kann, dass Promotionsvorhaben in die Freizeit verlagert werden müssen, da sie sich nicht in Einklang mit den Beschäftigungsverhältnissen gebracht werden können. Darüber hinaus sind die Rollen und Verantwortlichkeiten der betreuenden Person oft nicht klar definiert. Falls der Wunsch auf einen Wechsel der Betreuung besteht, gestaltet sich dies oft als schwierig bis unmöglich.

Alle diese Herausforderungen führen dazu, dass viele talentierte Wissenschaftler*innen ihre Karriere in Richtung Industrie oder ins Ausland verlagern, was zu einem Brain-Drain in Deutschland führt. Eine umfassende Veränderung ist unumgänglich, da wir sonst Gefahr laufen, die bedeutende Rolle Deutschlands in der Informatikforschung zu verlieren. Beispiele wie die Fortschritte in der künstlichen Intelligenz und der IT-Sicherheit verdeutlichen, dass es für die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland notwendig ist, in der Schlüsselbranche Informatik auf dem neuesten Stand der Forschung zu bleiben. Nur durch eine gezielte Überprüfung der bestehenden Systeme und eine konsequente Verbesserung der Bedingungen für Jungwissenschaftler*innen kann Deutschland seine führende Position in der Wissenschaft und Innovation im Bereich Informatik behaupten.

ÜBER DEN GI-BEIRAT JUNGE WISSENSCHAFT

Der Beirat Junge Wissenschaft der Gesellschaft für Informatik (GI) e.V. ist Ansprechpartner für Jungwissenschaftler*innen in der Informatik. Dazu zählen u.a. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Doktorand*innen, Postdocs, Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen bzw. der sogenannte wissenschaftliche Mittelbau im Allgemeinen. Hierfür beteiligt sich der Beirat z. B. an Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen. Darüber hinaus organisiert er eigene Projekte wie den jährlichen Karriereworkshop Kar4WiN und die Erhebung eines regelmäßigen Lagebildes zur Situation des akademischen Mittelbaus. Im Jahr 2019 wurde ein Mentoringprogramm für Masterstudierende und Promovierende etabliert. Weitere Informationen unter juwi.gi.de

A. SICHERSTELLUNG LANGFRISTIGER FINANZIERUNG

A1. SCHAFFUNG VON ZUSÄTZLICHEN UNBEFRISTETEN POSITIONEN: DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN

Unbefristete Positionen neben der Professur sind selten. So haben 92 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unter 45 Jahren, die an Hochschulen beschäftigt sind, einen befristeten Arbeitsvertrag [2]. Jungwissenschaftler*innen stehen insbesondere auch aufgrund des WissZeitVG's in seiner jetzigen Form nach 6 Jahren (Doktorand*innen) bzw. spätestens nach 12 Jahren (Postdocs) vor der beruflichen Entscheidung in die freie Wirtschaft zu wechseln, sofern sie keine Anschlussprofessur oder Dauerstelle erhalten haben. Entlang ihrer bisherigen akademischen Laufbahn haben sie sich allerdings stark mit dem wissenschaftlichen Apparat auseinandergesetzt und mit ihrem Fachwissen spezialisiert. Sie gehen daher als wertvolle Ressource verloren.

Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, setzen wir uns entschieden für die Schaffung zusätzlicher unbefristeter Positionen ein, die gezielt für Daueraufgaben wie Lehre und Forschung konzipiert sind (wie sie mit Lehrkräften für besondere Aufgaben und Forschungsstellen für außeruniversitäre Grundlagenforschung schon geläufig sind). Zusätzlich zu diesen beiden Bereichen setzen wir uns außerdem für Dauerstellen in anderen Anwendungsfällen ein. Gerade in der Informatik steigt zum Beispiel der Bedarf am Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die Wirtschaft und Gesellschaft.

Diese Maßnahme zielt darauf ab, dem Nachwuchs eine alternative Perspektive im Wissenschaftssystem zu bieten und sie verhindert, dass talentierte Wissenschaftler*innen das System verlassen. Gleichzeitig würde die Schaffung unbefristeter Stellen dazu beitragen, den Wissenschaftsstandort Deutschland insgesamt attraktiver zu gestalten. Durch die gezielte Förderung nachhaltiger Karrieremöglichkeiten können wir eine vielversprechende Zukunft für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen und gleichzeitig die wissenschaftliche Exzellenz in Deutschland stärken. Darüber hinaus dürfen diese Stellen nicht auf Kosten von Professuren oder Qualifikationsstellen gehen. Diese Dauerstellen sollten strukturell nicht unbedingt an Lehrstühlen angesiedelt sein, um die Abhängigkeit von individuellen Lehrstuhlinhaber*innen zu reduzieren. Stattdessen sollten sie formell z. B. dem Institut untergeordnet werden und anschließend den thematisch passenden Lehrstühlen zugeordnet werden.

Wir fordern die Schaffung einer ausreichenden Anzahl unbefristeter Stellen für Daueraufgaben in Lehre und Forschung, um Jungwissenschaftler*innen nach der Promotion die erforderliche Stabilität und langfristige Perspektiven zu bieten sowie die Exzellenz und Nachhaltigkeit der Wissenschaft in Deutschland zu gewährleisten.

A2. ANERKENNUNG UND GERECHTE ENTLOHNUNG FÜR DAUERSTELLEN NEBEN DER PROFESSUR

In begrenztem Umfang gibt es im wissenschaftlichen Mittelbau auch Dauerstellen neben der Professur. Diese Stellen sind jedoch häufig nicht besonders attraktiv, zum Beispiel, weil sie einseitig für Verwaltung oder Lehre ausgelegt sind, wenig Handlungsspielraum aufweisen oder geringe Verantwortlichkeiten mit sich verbinden. Es mangelt an Profilierungsmöglichkeiten, zum Beispiel zum Vollzeithochschullehrer oder akademischen Rat mit Fokus auf Forschung (in den USA z. B. „principal research scientist“). Der Selbstverwaltungsanteil ist oft nicht durch eine vertraglich festgelegte Obergrenze (z. B. 30%) beschränkt. Möglichkeiten organisatorisch oder finanziell aufzusteigen, fehlen letztlich. Eine angemessene und gerechte Entlohnung für Dauerstellen neben der Professur ist allerdings von großer Bedeutung, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu motivieren und angemessen anzuerkennen. Daher setzen wir uns dafür ein, die Gehälter der Dauerstellen entsprechend ihrer

Verantwortung, Expertise und Leistung anzupassen, vergleichbar mit der Bezahlung von Oberstudienrät*innen am Gymnasium. Eine verbesserte Bezahlung trägt nicht nur dazu bei, die Attraktivität dieser Positionen zu steigern, sondern zeigt auch die Wertschätzung für die geleistete Arbeit und die Bedeutung dieser Stellen im gesamten Wissenschaftssystem. Zu realisieren wäre dies ggf. auch über Leistungszielvereinbarungen, die klare, messbare Ziele und Erwartungen für die Arbeitsleistung festlegen und entsprechend entlohnt werden.

Wir fordern die Schaffung klarer und attraktiver Profile für Dauerstellen in Lehre und Forschung neben der Professur, deren langfristig transparente Ausrichtung sowie die Möglichkeit auf eine Vergütung, die vergleichbar ist mit der von Oberstudienrät*innen am Gymnasium (ggf. über Leistungszielvereinbarungen).

A3. ERMÖGLICHUNG LÄNGERFRISTIGER VERTRÄGE DURCH FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN, HOCHSCHULEN UND POLITIK

Es ist von großer Bedeutung, den wissenschaftlichen Nachwuchs angemessen zu unterstützen und langfristige Perspektiven zu bieten. Dies bedeutet vor allem, dass sich Jungwissenschaftler*innen nicht fortwährend über Verträge mit kurzer Laufzeit ihren Arbeitsplatz sichern müssen (sog. Kettenverträge), sondern ihnen längere Verträge angeboten werden können.

Indem Forschungseinrichtungen und Hochschulen längerfristige Verträge ermöglichen, auch dann, wenn die entsprechenden Drittmittel noch nicht zur Verfügung stehen bzw. noch nicht bewilligt wurden, schaffen sie eine förderliche Umgebung, in der Nachwuchswissenschaftler*innen ihre Forschungsprojekte kontinuierlich vorantreiben können, ohne durch kurzfristige Unsicherheiten beeinträchtigt zu werden. Diese Maßnahme stärkt die Innovationskraft der Hochschulen und ermöglicht es, talentierte Nachwuchskräfte langfristig an die Forschungseinrichtungen und Hochschulen zu binden. Wir fordern darüber hinaus die Politik auf, Finanzmittel vorzuhalten, um in Ausnahmefällen auszuhelfen, in denen die Finanzierung trotz sorgfältiger und verantwortungsvoller Budgetplanung nicht ausreichend von den Forschungseinrichtungen und Hochschulen bereitgestellt werden kann.

Daher fordern wir, bei sorgfältiger und verantwortungsvoller Budgetplanung, die Ermöglichung langfristiger Verträge durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen, selbst wenn die Finanzierung zum Zeitpunkt der Einstellung nur teilweise gesichert ist. Wir fordern zusätzlich die Politik auf, Mittel für den eventuellen Ausfall einer geplanten Finanzierung bereitzustellen.

A4. SICHERUNG DER GRUNDFINANZIERUNG FÜR NACHHALTIGE INNOVATION IN DER INFORMATIK

Die Wissenschaft im Bereich der Informatik steht vor besonderen Herausforderungen aufgrund ihrer Anwendungsnähe und ihrer starken Verflechtung mit Drittmittelprojekten [5]. So stehen Jungwissenschaftler*innen regelmäßig im Konflikt, ihre eigenen Stellen zu finanzieren, gleichzeitig aber auch wissenschaftliche Neutralität entlang ihrer Forschung zu wahren.

Die aktuelle Situation erfordert daher dringend Maßnahmen zur Gewährleistung einer verlässlichen Grundfinanzierung. Unter Grundfinanzierung ist die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel für Professuren unabhängig von Drittmittelprojekten zu verstehen, um die Sicherheit und Qualität von Lehre und Forschung zu

gewährleisten sowie die Ausbildung von Promovierenden und Postdocs und den Betrieb von Professuren zu unterstützen. Nur durch eine solide Grundfinanzierung können die Jungwissenschaftler*innen ihre Unabhängigkeit wahren, langfristige Forschungsprojekte realisieren und eine angemessene Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Lehre und Betreuung sicherstellen. Dies ist unerlässlich, um die langfristige Sicherung, Innovation und Exzellenz der Informatik zu gewährleisten und einen nachhaltigen Fortschritt in diesem wichtigen Bereich voranzutreiben.

Da die Höhe von Drittmitteln auch sehr unterschiedlich je nach Bundesland ausfällt, ist dies von besonderer Bedeutung. So hatten in 2021 Professor*innen an Universitäten in Sachsen ca. 440.000 € an Drittmitteln pro Professor*in zur Verfügung, während diese in Brandenburg nur knapp 217.000 € betrugen [6].

Wir fordern daher eine konsequente Sicherung der Grundfinanzierung von Jungwissenschaftler*innen, um die Zukunft der Informatikforschung in Deutschland zu stärken und nachhaltig zu sichern.

B. STÄRKUNG DER RECHTE VON PROMOVIERENDEN

B1. ZIELORIENTIERTE FORMULIERUNG UND TRANSPARENTE UMSETZUNG VON PROMOTIONSREGELN

Promotionsvorhaben sind naturgemäß komplex und ergebnisoffen. Im Kontext endlicher Ressourcen gibt es aber auch hier mehrere große Risiken:

- Die Fokussierung auf eine für den verfügbaren Zeitrahmen (z. B. 3, 4 oder 5 Jahre) bearbeitbare und wissenschaftlich relevante Problemstellung erfolgt oft nicht rechtzeitig oder ohne die dafür nötige Begleitung der betreuenden Person.
- Die Abstimmung von Ansprüchen an das zu erwartende Promotionsergebnis seitens der betreuenden Person und des Promovierenden bleibt nicht selten intransparent.
- Insbesondere bei fehlendem thematischen Zusammenhang mit dem Promotionsvorhaben implizieren fragmentierte Stellenfinanzierungen oft eine Mehrfach- oder Zusatzbelastung durch Lehre und Drittmittelprojektarbeit (z. B. Beratungsdienstleistung).

Die Erwartungen und Spielregeln der Promotion müssen klar kommuniziert werden und alle Beteiligten müssen sich daran halten: Von Hochschulen fordern wir die Etablierung von Betreuungsprogrammen mit einer frühen Fokussierung einer wissenschaftlichen Problemstellung (ggf. seitens der betreuenden Person), die im Rahmen der Vertragssituation des Promovierenden realisierbar ist. Des Weiteren fordern wir die Festlegung von individuellen weichen Erfolgskriterien (z. B. am Ende des ersten Promotionsjahrs), welche in sinnvoll gewählten Zeitabständen zusammen mit der betreuenden Person evaluiert und dokumentiert werden, ähnlich einem Mitarbeiter- bzw. Entwicklungsgespräch.

Wir fordern, dass Promotionsregeln zielorientierter formuliert, individuell ausgerichtet und transparent dokumentiert werden.

B2. VERBINDLICHE DEFINITION DER ROLLE DER BETREUENDEN PERSON

Die Aufgaben der betreuenden Person spielen eine entscheidende Rolle beim Erfolg einer Promotion. Dazu gehören fachliche und methodische Unterstützung, sachliches und regelmäßiges Feedback sowie Hilfe beim Netzwerkaufbau und der Bereitstellung von Ressourcen. Leider gibt es an nur wenigen deutschen Hochschulen klare Vorgaben zur Betreuung. Dies führt dazu, dass die Art der Betreuung je nach betreuender Person stark variiert. Da auch die Promovierenden unterschiedliche Ansprüche an die Betreuung haben, kann es zu Diskrepanzen kommen, die dazu führen, dass sich Promovierende bei der Erstellung ihrer Dissertation nicht gut unterstützt fühlen [4].

Um diesen Problemen vorzubeugen, ist es wichtig, die Aufgaben der betreuenden Person klar zu definieren, wie beispielsweise die regelmäßige und dokumentierte Betreuung in sinnvollen Abständen, um sicherzustellen, dass die Erwartungen und Verantwortlichkeiten für beide Seiten transparent sind. Durch eine präzise Formulierung können Missverständnisse vermieden und ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden gefördert werden. Um die Umsetzung der Rolle der betreuenden Person weiter zu unterstützen, sollten Hochschulen entsprechende Fortbildungsangebote für betreuenden Personen anbieten.

Selbst mit den oben genannten Maßnahmen kann sich die Beziehung zwischen betreuender Person und Promovierenden im Laufe der Promotion anspannen, wodurch unlösbare Konflikte entstehen können. Es ist auch möglich, dass die betreuende Person an eine andere Einrichtung wechselt oder längerfristig erkrankt. Sollte

ein Wechsel der betreuenden Person notwendig werden, ist dies derzeit oft zum Nachteil für die Promovierenden. Dies kann zu erheblichen Verzögerungen im Promotionsprozess führen und die psychische Belastung der Promovierenden verstärken. Daher ist es von großer Bedeutung, Mechanismen und Anlaufstellen an den Hochschulen zu etablieren, die bei Problemen mit der Betreuung unterstützen und, falls notwendig, einen reibungslosen Betreuungswechsel ermöglichen, der die Interessen und Bedürfnisse der Promovierenden angemessen berücksichtigt.

Wir fordern, dass die Aufgaben der betreuenden Person klar festgelegt und verbindlich gemacht werden. Außerdem sollen Hochschulen Mechanismen und Anlaufstellen zur Lösung von Problemen bei der Betreuung etablieren.

C. SCHAFFUNG VON TRANSPARENTEN KARRIEREPERSPEKTIVEN

C1. FRÜHE AUFLÄRUNG ÜBER KARRIEREWEGE UND ZIELGERICHTETE VORBEREITUNG VON JUNGWISSENSCHAFTLER*INNEN AUF LANGFRISTIGE KARRIEREN

Eine Promotion sollte verschiedene Karrierewege ermöglichen, sowohl im universitären Umfeld als auch außerhalb von Hochschulen (z. B. in der Industrie, dem Bildungswesen oder der Politik). Der Übergang von der Promotion zu diesen langfristigen Karrieren stellt für viele Jungwissenschaftler*innen jedoch eine entscheidende Herausforderung dar. Oftmals fehlt es an klaren und transparenten Karrierewegen sowie an Unterstützung und Vorbereitung auf diese nächsten Schritte. Dies führt zu Unsicherheit und Frustration bei Jungwissenschaftler*innen.

Um diesen Problemen entgegenzuwirken, sollten Jungwissenschaftler*innen so früh wie möglich in der Promotionsphase über verschiedene langfristige Karrierewege und deren spezifische Anforderungen informiert werden. Dies gilt insbesondere für alternative wissenschaftliche Karrierewege neben der Professur an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften und für Stellen in der Industrie. Mit Hilfe dieser Informationen können Jungwissenschaftler*innen frühzeitig eine fundierte Entscheidung darüber treffen, welchen Karriereweg sie anstreben möchten.

Auf Grundlage dieser Entscheidung sollten Jungwissenschaftler*innen gezielt und individuell auf ihre angestrebte Position vorbereitet werden. Hierbei sind verschiedene Maßnahmen denkbar, je nach den persönlichen Zielen und Interessen der Jungwissenschaftler*innen. Dazu gehören die Erstellung von Lehrportfolios, die Veröffentlichung von hochkarätigen wissenschaftlichen Publikationen, die Mitarbeit an Finanzierungsanträgen, die Förderung von Fähigkeiten im Wissenschaftsmanagement, die Möglichkeit zur Teilnahme an industriebezogener Forschung oder die Promotion in enger Zusammenarbeit mit einem Unternehmen.

Durch eine frühe und zielgerichtete Vorbereitung auf die nächsten Karriereschritte haben Jungwissenschaftler*innen die Möglichkeit, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln, um ihre Ziele zu erreichen. Dadurch werden nicht nur die individuellen Karrierewege der Jungwissenschaftler*innen gestärkt, sondern auch die gesamte Dynamik und Innovationskraft unseres Wirtschafts- und Wissenschaftssystems.

Wir fordern eine frühere Aufklärung zu möglichen Karrierewegen und zielgerichtete individuelle Karrierevorbereitung von Jungwissenschaftler*innen (z. B. durch Lehrportfolio, Publikationen, Finanzierungsanträge, Wissenschaftsmanagement, Industrieforschung) für einen raschen Übergang von der Promotion zu einer langfristigen Karriere.

C2. FÖRDERUNG VON TENURE-TRACK-KARRIEREN

Sogenannte Tenure-Track-Professuren bezeichnen "eine Professur auf Zeit (maximal sechs Jahre), beinhaltet aber die verbindliche Zusage der dauerhaften Übertragung einer Professur im Falle der Bewährung, die allein durch eine Evaluierung nach bei Berufung klar definierten und transparenten Kriterien festgestellt wird" [7].

Solche Tenure-Track-Stellen bieten Jungwissenschaftler*innen eine langfristige und realistische Karriereperspektive:

- Jungwissenschaftler*innen haben oft mit der Berufung auf eine W2-Professur zum ersten Mal eine langfristige und realistische Karriereperspektive. Das Durchschnittsalter liegt hierbei bei 41,7 Jahren [2]. Tenure-Track-Stellen ermöglichen eine frühere Berufung, da sie oft als Juniorprofessur ausgeschrieben werden, bei der das durchschnittliche Erstberufungsalter bei 35,2 Jahren liegt [2].

- Tenure-Track-Stellen bieten die Möglichkeit, relativ unabhängig zu arbeiten. Durch diese Freiheit in Forschung und Lehre können Jungwissenschaftler*innen eine eigene Forschungsagenda aufbauen und ihre wissenschaftliche Entwicklung vorantreiben.
- Auch Juniorprofessuren bieten die beiden oben genannten Vorteile. Dort fehlt jedoch die langfristige Planbarkeit der Karriere, da Juniorprofessuren oft ohne Aussicht auf eine Anschlussposition vergeben werden. Etwa drei Viertel der Juniorprofessorinnen und -professoren geben an, mit dieser Unsicherheit unzufrieden zu sein, wobei der Anteil an Frauen höher ist als bei Männern [7]. Eine Verbesserung in diesem Bereich würde daher zudem der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zugutekommen.
- Durch die Möglichkeit an derselben Hochschule zu bleiben, verbessern Tenure-Track-Stellen erheblich die Planbarkeit und Sicherheit wissenschaftlicher Karrieren (z. B. in Bezug auf ihren Wohnort und Lebensmittelpunkt).

Auch für den Wissenschaftsstandort Deutschland bieten Tenure-Track-Stellen entscheidende Vorteile:

- Die Kontinuität in der Forschung und Lehre wird dadurch gefördert, dass junge Talente an den Hochschulen bleiben, an denen sie sich in den letzten sechs Jahren ein Forschungslabor aufgebaut haben.
- Tenure-Track-Stellen binden hochqualifizierte Jungwissenschaftler*innen langfristig an deutsche Hochschulen. Diese Jungwissenschaftler*innen würden sonst vermehrt das Wissenschaftssystem verlassen oder sich auf Stellen im Ausland bewerben.

Unsere Forderung lautet daher, die Förderung von Tenure-Track-Karrieren in Deutschland durch folgende Maßnahmen zu verstärken:

- Schaffung neuer Tenure-Track-Stellen.
- Adäquate Ausstattung der Tenure-Track-Stellen entsprechend ihres Stellenprofils bzw. ihrer Zielvereinbarung (z. B. über Personalstellen oder monetäres Startpaket).
- Die schrittweise Ausstattung einer wachsenden Anzahl von Juniorprofessuren mit Tenure-Track, bis Tenure-Track zur Standardpraxis für Juniorprofessuren wird.
- Schaffung von Tenure-Track-Programmen, die nicht zwangsläufig in einer Professur enden, sondern in anderer Form fortgeführt werden können, beispielsweise durch eine dauerhafte Stelle in der Lehre.

Der Trend in Deutschland geht in die richtige Richtung, z. B. durch das Tenure-Track-Programm des BMBF. Dennoch gibt es noch Verbesserungsbedarf. Im Jahr 2018 waren beispielsweise nur 276 von insgesamt 1542 Juniorprofessuren mit Tenure-Track ausgestattet [2].

Wir fordern die Förderung von Tenure-Track-Karrieren, um eine langfristige persönliche und institutionelle Planung zu ermöglichen und so den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken.

C3. TRANSPARENTE KRITERIEN FÜR HABILITATION- UND TENURE-EVALUATION

Nicht selten lässt sich eine zögerliche Festlegung und Präzisierung der Kriterien zur Erfüllung bestimmter Qualifizierungsziele beobachten, insbesondere jener zur Erreichung der Zwischen- und Endevaluation einer Habilitation oder Tenure-Track-Stelle. Teils entstehen dadurch für die Kandidaten*innen sogenannte Moving-Target-Situationen, das heißt, Situationen, in denen Ziele dynamisch angepasst werden und deren Erreichung sich damit mitunter unnötig hinauszögert. Diese Praxis kann Tür und Tor für unterschwelligen Machtmissbrauch in vielen Teilen universitärer Organisationsstrukturen (z. B. durch Lehrstuhlinhaber*innen) und Ausnutzung (z. B. durch unplanmäßige Zusatzaufgaben) öffnen.

Wir fordern daher die frühzeitige, für Habilitierende und Tenure-Track-Kandidaten*innen transparente, schriftliche Festlegung anzuwendender Evaluierungskriterien. Dies soll in der Regel eine realistische, dem Fachgebiet angepasste Leistungszielvereinbarung zwischen der Universität und den Kandidat*innen sein.

C4. QUALITATIVE MERKMALE STATT KENNZAHLEN IN BERUFUNGSVERFAHREN

Die Transparenz in Berufungsverfahren lässt sich nach wie vor stark verbessern [8]. Verfahrensindividuelle Auswahlkriterien und Transparenz gegenüber den Bewerber*innen stehen in keinem Widerspruch. Um Transparenz und Fairness zu signalisieren, stützen sich diese Verfahren in Vorauswahlstufen nicht selten auf die Abfrage quantitativer Merkmale über tabellarische Formulare, welche oft von den Bewerber*innen selbst ausgefüllt werden (müssen). Zum Beispiel der leicht verzerrbare und über Fachgebiete hinweg kaum vergleichbare H-Index oder ähnliche bibliometrische Kennzahlen haben hier eine wichtige Bedeutung. Dieser Umstand erzeugt zum einen den oft sichtbaren Negativanreiz, quantitativ statt qualitativ zu publizieren. Zum anderen befeuert der zeitsparende Fokus auf quantitative Kriterien die wissenschaftstoxische Wirkung des Matthäusprinzips [9], wonach „vermehrt jene bekommen, die schon haben“. Häufig erfolgt dann noch der Vergleich habilitierender Postdocs (ohne Leitungsbefugnis) mit z. B. Juniorprofessor*innen (teils über Jahre unterstützt durch disziplinarisch zugeordnete Fachkräfte). Diese Anreize können gerade bei zunehmend interdisziplinär ausgerichteten Professuren kaum zu einer nachvollziehbaren Bestenauslese führen.

Als Alternativen bieten sich qualitative Merkmale wie z. B. das „San Francisco Declaration on Research Assessment“ (DORA, [10]) oder, dem Beispiel von DFG-Anträgen [11] folgend, eine Fokussierung auf eine fixe, kleine Anzahl (z. B. fünf) wichtiger Autor*innenschaften, die inhaltlich vom Komitee mit noch vertretbarem Aufwand begutachtet werden können, an. Auch wenn solche qualitativen Merkmale bereits an einigen Universitäten und Förderinstituten (z. B. DFG, VW Stiftung) Anwendung finden, ist dies noch lange nicht überall in Deutschland der Fall.

Wir fordern in Berufungsverfahren und in der Fördervergabe eine deutschlandweite Hinwendung zur Leistungsbewertung anhand von Inhalten und qualitativen Merkmalen. Dadurch entsteht auch der Anreiz, Auswahlkommissionen mit einschlägigem, fachlichem Hintergrund unter Hinzunahme externer Kommissionsmitglieder häufiger anzuwenden.

C5. EFFIZIENTERE UND TRANSPARENTE DURCHFÜHRUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN

Schnellere und effizientere Berufungsverfahren dienen dazu, um exzellente Kandidaten und Kandidaten zu gewinnen und um unnötigen Zeitverlust in einer heiklen Karriere- und Lebensphase zu vermeiden. Im internationalen Vergleich [8, S.269] dauern Berufungsverfahren in Deutschland zu lange und sind zu ineffizient. Verfahren in Dänemark, Frankreich, Italien, Österreich und im Vereinigten Königreich laufen teils in weniger als der Hälfte der Zeit ab [8]. In Österreich und Dänemark zum Beispiel erfolgt die Verhandlung mit den Wunschkandidat*innen nicht selten wenige Tage nach den Kommissionsgesprächen, im Vereinigten Königreich kann es teils nur einen Tag dauern, bis ein wenigstens informelles Angebot vorliegt.

In Deutschland gibt es nach wie vor Hochschulen, welche früh oder eindeutig ausgeschiedene Bewerber*innen erst sehr spät oder gar erst unter Aufforderung über den jeweiligen Verfahrensstand informieren. Dieser Mangel an Transparenz erschwert die weitere Planung für ausgeschiedene Bewerber*innen und verschleierte möglicherweise eine unfaire Behandlung einzelner Bewerber*innen.

Da andere Wissenschaftssysteme ohne diese Verfahrenspraxis sogar leistungsfähiger zu sein scheinen, wäre ein intensiverer internationaler Austausch ratsam, um zu lernen, wo Optimierungsmöglichkeiten (z. B. bei der Anforderung von Gutachten) unter Beibehaltung der Verfahrensqualität bestehen.

Einen praktikablen Kompromiss zwischen der oft sehr zurückhaltenden Informationspolitik und zeitnahe Transparenz stellen Berufungsmonitore dar, die es bereits seit längerem an einigen Universitäten gibt (z. B. Graz, Innsbruck, Jena, Kassel, Münster). Leider sind diese weder flächendeckend verfügbar, standardisiert, noch zugesichert vollständig (z. B. in Innsbruck werden Verfahren für Assistenzprofessuren nicht immer aufgelistet, da solche Stellen gesetzlich anders als volle Professuren behandelt werden können).

Um Bewerber*innen in einer wichtigen Karriere- und Lebensphase mehr Chancen zu ermöglichen, fordern wir eine effizientere Gestaltung von Berufungsverfahren und eine transparentere Informationspolitik bei deren Abwicklung (z. B. frühest mögliche Benachrichtigung über das Ergebnis, standardisierte Berufungsmonitore und Nennung der Berufenen in Ablehnungsschreiben).

D. GEWÄHRLEISTUNG DER VEREINBARKEIT VON PRIVATLEBEN UND WISSENSCHAFTLICHER KARRIERE

D1. SCHAFFUNG VON SICHERHEIT FÜR UND WÄHREND FAMILIENPHASEN

Familienphasen sind meist begleitet von temporärer, voller oder teilweiser Abwesenheit von Arbeitnehmer*innen, zum Beispiel durch Elternzeit, Mutterschutz, Arbeitsunfähigkeit in der Schwangerschaft oder Pflegezeit. Kurzfristige Vertretungen für vergleichsweise kurze Zeiträume zu finden, ist schwierig. Zudem fehlen im Fall von Mutterschutz und Arbeitsunfähigkeit dafür oftmals die finanziellen Mittel. Promovierende, aber auch Postdocs, tragen zudem die Konsequenz, dass das Projekt, in dem sie vor der Freistellung geforscht haben, auch ohne sie fortgeführt werden muss. Somit können sie nach der Freistellung oft nicht wieder in ihr vorheriges Projekt einsteigen. Ein neues Projekt bedeutet aber eine neue Einarbeitung und neue Ausrichtung der Qualifikation und somit ggf. ein späteres Erreichen des Qualifikationsziels. Oft ist es ungewiss, ob für diese Verzögerung Geld vorhanden ist. So zeigt sich zum Beispiel, dass Jungwissenschaftler*innen ihre Familienplanung aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber auch aufgrund von finanzieller Unsicherheit auf die Zeit nach der Promotion verschieben [2].

Eine mögliche Lösung wäre ein Budget mit zentraler Kostenstelle an jeder Hochschule und Forschungseinrichtung, um die finanzielle Sicherheit der Familienphase zu gewährleisten. So können daraus zum Beispiel Vertretungen aber auch Stellen zum Erreichen des Qualifikationsziels nach einer Familienphase auf dem ursprünglichen Thema bezahlt werden. Solche Mittel können beispielsweise in Form von Stipendien gezahlt werden. Auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unmittelbar nach dem Wiedereinstieg kann damit gefördert werden.

Wir fordern ein Budget mit zentraler Kostenstelle an jeder Hochschule und Forschungseinrichtung, um finanzielle Sicherheit für und während Familienphasen zu gewährleisten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

D2. VEREINBARUNG VON WISSENSCHAFTSKARRIERE UND PRIVATER VERANTWORTUNG

Ausnahmesituationen treten immer wieder auf und führen häufig zu Konflikten zwischen privater Verantwortung und dem Berufsleben. Diese Ausnahmesituationen können vielfältige Gestalt annehmen, beispielsweise in Form einer unerwarteten schweren Erkrankung der eigenen Person oder eines Familienmitglieds.

Eine Ausnahmesituation im Leben vieler Menschen ist der Übergang von der Elternzeit zurück in den Beruf. Gerade bei Betreuungsplätzen für Kleinkinder (sowohl Krippen- als auch Kindergartenbereich) mangelt es häufig an öffentlichen Plätzen mit passenden Betreuungszeiten und einem Einstieg zum passenden Zeitpunkt. Daher kommt es häufig zu einer ungewollten Verlängerung der Elternzeit. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten daran interessiert sein, die Betreuung von Familienangehörigen gewährleisten zu können, um den Wiedereinstieg nach einer betreuungsintensiven Familienphase, wie z. B. der Elternzeit, zu ermöglichen (vgl. Forderung D1). Einige Hochschulen und Forschungseinrichtungen bieten hier zum Beispiel Eltern-Kind-Büros, Kurzzeitbetreuung während einer Dienstreise, Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz oder Betriebskindergärten an.

Flexible Arbeitszeiten, die ein kurzfristiges Reagieren auf Ausnahmesituationen ermöglichen, sind unabdingbar. Eine vorübergehende Reduzierung des Lehrdeputats unterstützt den Wiedereinstieg. Darüber hinaus fordern

wir, dass die Betreuungszeiten von Krippen, Kindergärten etc. als Rahmen für zeitlich fixierte Aufgaben genutzt werden. So sollten z. B. feste bzw. wiederkehrende Termine wie Vorlesungen und Übungen oder Sitzungen von Gremien und Fachgruppen in die Betreuungszeit gelegt werden. Dies ermöglicht Planungssicherheit und Engagement der familiär eingebundenen Jungwissenschaftler*innen.

Viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind in diesen Punkten bereits gut aufgestellt. Dennoch sollten die Potenziale des dynamischen und digitalen Stellenprofils des akademischen Mittelbaus flächendeckend genutzt werden, um auf Ausnahmesituationen angemessen reagieren zu können.

Wir fordern daher die Vereinbarung von wissenschaftlicher Karriere und privater Verantwortung, um Verpflichtungen neben dem Beruf wahrnehmen zu können.

E. NOVELLIERUNG DES WISSZEITVG

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz [12], kurz WissZeitVG, gibt ein vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichendes Sonderbefristungsrecht vor, welches bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Anwendung kommt. Gemäß der aktuellen Gesetzeslage ist für die Beschäftigung von Wissenschaftler*innen nach der Promotion eine Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren vorgesehen. Hierbei ist die sogenannte Drittmittelbefristung nach §2 Abs. 2 gesondert geregelt und ermöglicht nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer eine Weiterbeschäftigung durch eine potenziell unbeschränkte Zahl befristeter Verträge auf Basis von Drittmitteln. Der Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 27. März 2024 zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft [13] sieht eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer auf 4 Jahre mit einer etwaigen Weiterbefristung um 2 Jahre vor, eine anschließende drittmittelfinanzierte Beschäftigung ist weiterhin möglich.

Während die drittmittelfinanzierte Beschäftigung an einigen Universitäten auch so umgesetzt wird, stellen andere Universitäten Wissenschaftler*innen nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer pauschal nicht mehr ein, selbst wenn diese sich autonom über Drittmittel finanzieren würden. Dies geschieht oft aus Angst vor negativen juristischen Konsequenzen auf Basis des WissZeitVG. Um gleichmäßige Systemanreize, Sicherheit und Transparenz zu schaffen, sollte die Anwendung des WissZeitVG auf Drittmittelbefristung vereinheitlicht werden. Hierzu könnte es notwendig sein, das Gesetz zu präzisieren oder rechtssichere Handlungsempfehlungen für Forschungsinstitutionen zu formulieren.

Bereits innerhalb des durch die aktuelle Gesetzeslage vorgegebenen Zeitraums ist es nicht immer möglich, die für die Berufung auf eine Professur benötigten wissenschaftlichen Leistungen, insbesondere Publikationen, zu erbringen. Anstatt die Arbeitsbedingungen und Planbarkeit der Karrieren von Jungwissenschaftler*innen zu verbessern, führt die Verkürzung der Postdoc-Phase auf 4 + 2 Jahre zu einer Verschlechterung der Situation, einer Erhöhung des Leistungsdrucks und im Zuge dessen auch zu einer Benachteiligung von Menschen, die nicht ununterbrochen im akademischen Umfeld gearbeitet haben (z. B. aufgrund von Krankheit oder Elternzeit).

Um Jungwissenschaftler*innen neben der Professur mehr Sicherheit, bessere Arbeitsbedingungen und die Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung innerhalb des Wissenschaftssystems zu bieten, ist eine Novellierung des WissZeitVG notwendig. Hierbei bezweifeln wir, dass eine reine Änderung der maximalen Befristungshöchstdauer in der Postdoc-Phase einen entscheidenden Unterschied macht. Um die Situation nachhaltig

zu verbessern, braucht es zusätzliche Maßnahmen. Hierbei möchten wir uns insbesondere der Forderung von #IchBinHanna, NGA Wiss und anderen Organisationen [14] nach einer gesetzlich verankerten Befristungshöchstquote für Arbeitgeber*innen anschließen. Eine solche Quote würde es Arbeitgeber*innen verbieten, mehr als einen bestimmten Prozentsatz ihrer Arbeitnehmer*innen sachgrundlos zu befristen [15]. Diese Quote sollte innerhalb eines verbindlichen Übergangszeitraums sukzessive erreicht werden müssen. Auf diese Weise erhalten Forschungsinstitute die Möglichkeit, zielgerichtet und nachhaltig Dauerstellen mit unterschiedlichen und bedarfsgerechten Stellenprofilen zu konzipieren. Rechtlich entspricht die Einführung einer Befristungshöchstquote der Kompetenz des WissZeitVG [16] und ist auch mit dem Grundgesetz vereinbar [17].

Wir fordern eine tiefgreifende Novellierung des WissZeitVG, z. B. durch die gesetzliche Vorgabe von Befristungshöchstquoten und die einheitliche Anwendung des WissZeitVG für Drittmittelbefristung.

AUSBLICK

Während wir in diesem Positionspapier wichtige Schritte und Maßnahmen vorschlagen, um den aktuellen Herausforderungen von Jungwissenschaftler*innen zu begegnen, erkennen wir an, dass die Dynamik gesellschaftlicher, ökonomischer und technologischer Entwicklungen eine fortlaufende Anpassung und Erweiterung unserer Forderungen erfordert. Die vorgestellten Punkte stellen somit eine Basis dar, auf der weiter aufgebaut werden muss, um nicht nur auf gegenwärtige, sondern auch auf zukünftige Herausforderungen adäquat reagieren zu können.

Wir laden alle Interessierten und Betroffenen ein, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen. Kontaktieren Sie uns gerne unter junge-wissenschaft@gi.de.

LITERATUR

- [1] Gleirscher, M., Lenk, K., Loebel, J. M., Petersen, T., & Wagner, J. (2022). Wie geht es dem akademischen Mittelbau? Eine Umfrage. *Informatik Spektrum*, 45(4), 246-258.
- [2] Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>.
- [3] Berghammer, C.; Buber-Ennsner, I. & Prskawetz, A. (2016). Childlessness intentions of young female researchers in Austria. *Journal of Family Research*, 28, 267-288. DOI: 10.3224/zff.v28i3.26041
- [4] Schmermund, K. (2018, März 29). Wenn die Dissertation an der Psyche nagt. <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/promotion/wenn-die-dissertation-an-der-psyche-nagt-471>
- [5] Lenk, K., Gleirscher, M., Nestler, S., Rödiger, S., Petersen, T., & Loebel, J.-M. (2020). Lage und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Informatik Spektrum*, 43(2), 94-102. <https://doi.org/10.1007/s00287-020-01250-x>
- [6] Turulski, A.-S. (2023, Oktober 13). Drittmittel je Professor an Hochschulen nach Bundesländern. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197934/umfrage/drittmittel-je-professor-an-deutschen-hochschulen-nach-bundeslaendern/>
- [7] Anke Burkhardt, Sigrun Nickel, Sarah Berndt, Vitus Püttmann, Annika Rathmann. (2016). "Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem."
- [8] Färber, C. & Riedler, U. (2016). Black Box Berufung, Campus, [ISBN: 9783593506418](https://www.fachverlag.com/ISBN/9783593506418)
- [9] Bol, T.; de Vaan, M. & van de Rijdt, A. (2018). The Matthew effect in science funding; Proceedings of the National Academy of Sciences, 115, 4887-4890, [DOI: 10.1073/pnas.1719557115](https://doi.org/10.1073/pnas.1719557115)
- [10] DORA: DORA Consortium (2012). San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA), <https://sfdora.org/read/>
- [11] Deutsche Forschungsgemeinschaft. Richtlinien für Lebensläufe in DFG Anträgen. URL: https://www.dfg.de/formulare/53_200_elan/53_200_de_elan.rtf
- [12] Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert (<https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>, abgerufen am 08.08.2023)
- [13] Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft vom 27. März 2024 (<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/fag/wisszeitvg-reform.html>, zuletzt abgerufen am 30.05.2024)
- [14] Zur Regelungsmöglichkeit einer Befristungshöchstquote im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (<https://www.bundestag.de/resource/blob/975054/d01114d01f8ca811631ad99406aef89a/WD-8-059-23-pdf-data.pdf>, abgerufen am 16.11.2023)
- [15] Arpaci, Arnold und Pschorr, Simon, Neue Werkzeuge für die Montagehalle – Befristungshöchstquote und Anschlusszusage im WissZeitVG, *JuWissBlog Nr. 17/2023* v. 17.04.2023, <https://www.juwiss.de/17-2023/>.
- [16] Arpaci, Arnold und Pschorr, Simon, Fachwerkstatt Bundesgesetzgeber: Zur Kompetenz für Befristungshöchstquote und Anschlusszusage, *JuWissBlog Nr. 18/2023* v. 18.04.2023, <https://www.juwiss.de/18-2023/>.
- [17] Arpaci, Arnold und Pschorr, Simon, Befristungshöchstquote und Anschlusszusage auf dem grundrechtlichen Prüfstand, *JuWissBlog Nr. 19/2023* v. 19.04.2023, <https://www.juwiss.de/19-2023/>.

IMPRESSUM

HERAUSGABE

Gesellschaft für Informatik e V

Spreepalais am Dom, Anna-Louisa-Karsch-Str 2, 10178 Berlin

REDAKTION / GESTALTUNG

Beirat der Jungen Wissenschaft der Gesellschaft für Informatik e. V.

Geschäftsstellen der Gesellschaft für Informatik e. V.

Stand

Januar 2025

COPYRIGHT

Diese Publikation steht unter der Lizenz CC BY-SA 4.0

DATENSCHUTZ

Hinweise zu Ihren Rechten und zum Datenschutz bei der GI finden Sie unter gi.de/datenschutz

ÜBER DIE GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIK E. V.

Die Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) ist mit rund 16.000 persönlichen und 250 korporativen Mitgliedern die größte und wichtigste Fachgesellschaft für Informatik im deutschsprachigen Raum. Seit 1969 vertritt sie die Interessen der Informatikerinnen und Informatiker in Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Gesellschaft und Politik. Mit 14 Fachbereichen, über 30 aktiven Regionalgruppen und unzähligen Fachgruppen ist die GI Plattform und Sprachrohr für alle Disziplinen in der Informatik. Die GI-Mitglieder binden sich an die ethischen Leitlinien für Informatikerinnen und Informatiker der Gesellschaft für Informatik e.V.

Weitere Informationen finden Sie unter www.gi.de



GESELLSCHAFT
FÜR INFORMATIK

GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIK E. V. (GI)

Geschäftsstelle Bonn
Wissenschaftszentrum
Ahrstr. 45
53175 Bonn
Tel.: +49 228 302-145
Fax: +49 228 302-167
E-Mail: bonn@gi.de

Geschäftsstelle Berlin
Weydingerstraße 14–16
10178 Berlin
Tel.: +49 30 7261 566-15
Fax: +49 30 7261 566-19
E-Mail: berlin@gi.de

gs@gi.de
www.gi.de

[@ / mas.to/@informatik](https://mastodon.social/@informatik)
[X / informatikradar](https://x.com/informatikradar)
[in / company/](https://www.linkedin.com/company/gesellschaft-fuer-informatik)
[gesellschaft-fuer-informatik](https://www.linkedin.com/company/gesellschaft-fuer-informatik)