



## Einsichten eines Wissenschaftsnarren (44)

# Wie Hanna beinahe das deutsche Wissenschaftssystem reformiert hätte

*Schon lange verlangen viele eine Reform des Wissenschaftssystems – und fordern vor allem mehr Dauerstellen. Das „Hanna-Video“ des Bundesforschungsministeriums hat die Diskussion darüber nun verschärft. Wie aber könnte eine solche Reform konkret gelingen?*

In den Wissenschaftssystemen vieler Länder hängen sich Forscher von Vertrag zu Vertrag, permanente Anstellungen sind die Ausnahme. Neunzig Prozent der Wissenschaftler in Deutschland arbeiten zeitlich befristet. Dies erschwert oder gar verunmöglicht ihnen eine rationale Lebensplanung. Hyperkompetition und perverse Anreize sowie steile Hierarchien führen zu einem Brain Drain hochkompetenter und eigentlich maximal motivierter Forscher, die die Wissenschaft frustriert verlassen. Wer im System verbleiben darf, entscheidet sich oft an Indikatoren, die zwar vorgeben, Qualität und Innovation zu objektivieren, diese dabei aber negativ beeinflussen. Nicht nur die Betroffenen fordern daher eine grundlegende Reform des Wissenschaftssystems.

In Deutschland wurde eine solche Reform im Jahre 2007 mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz tatsächlich eingeleitet. Dieses Gesetz begrenzt die Möglichkeit, Wissenschaftler nach der Promotion befristet einzustellen auf sechs Jahre. Danach ist nochmals eine Qualifizierungsphase von weiteren sechs Jahren möglich (in der Medizin neun Jahre), beispielsweise auf dem Weg zur Professur. Eine Weiterbeschäftigung an Universitäten ist dann nur noch auf einer Dauerstelle möglich.

Allerdings kam es dort in der Folge nicht zu der hierfür nötigen Zunahme von unbefristeten Stellen. Im Gegenteil, durch große nationale Wissenschaftsförderprogramme wie die „Exzellenz-Initiative“ hat sich seither der Pool an befristeten Doktoranden- und Postdoc-Stellen sogar noch massiv erhöht. Und die Konkurrenz um die weiterhin stark begrenzten Dauerstellen wurde dadurch weiter angefacht.

Das Gesetz hat somit seine intendierte Wirkung nicht nur verfehlt, ja es führt sogar zu einem verschärften „Aussortieren“ von gut ausgebildeten und bewährten Wissenschaftlern. Diese würden zwar gerne weiterforschen, sogar die Mittel wären im System dafür vorhanden – allerdings eben nur für eine befristete Anstellung. Und diese muss ihnen aus rechtlichen Gründen verwehrt werden.

Seither rumort es noch mehr unter Deutschlands Early Career Researchers (ECRs).

Im Sommer 2021 fühlte sich das Bundesforschungsministerium (BMBF) daher schließlich bemüht, ein beschwichtigendes Erklär-Video ins Netz zu stellen. Die fiktive Postdotorandin „Hanna“ erklärte darin graphisch wie intellektuell auf Kindergarten-Niveau an-

---

*»Wir sollten in Frage stellen, dass Dauerstellen das System verstopfen oder verstetigte Akademiker weniger kreativ sind.«*

---

deren ECRs die akademischen Befristungsregeln. Hanna erläuterte, dass das Gesetz dazu diene, das Wissenschaftssystem vor dem „Verstopfen“ mit Postdocs auf Dauerstellen zu bewahren. Diese Postdocs kennzeichnete sie als Teile einer „akademischen Wertschöpfungskette“, die nur zu Innovation führen könne, wenn ein substantieller Teil der Wissenschaftler kontinuierlich aus dem System ausgebucht würde.

Tatsächlich ist Hannas Sichtweise weit verbreitet, insbesondere bei der Professoren-schaft und den Universitätsverwaltungen. Allerdings waren die Wortwahl und die graphische Anmutung des Videos so zynisch und offensiv, dass es einen Shitstorm in den sozialen Medien auslöste. Vom BMBF derart über ihre dienende Rolle und unsichere Zukunft im deutschen Wissenschaftssystem belehrt, entluden sich der Zorn und die Frustration der ECRs unter dem Hashtag #IchbinHanna auf Twitter. Dies wurde von vielen Medien – sogar international – aufgegriffen und kom-

mentiert. Das Ministerium musste das Video daher ganz schnell wieder aus dem Netz nehmen. Wer es verpasst hat: Auf YouTube ist es von anderen Hannas archiviert worden.

Es war reiner Zufall, dass sich just zu dieser Zeit die Parlamentarier des Landes Berlin mit einer Novelle ihres Hochschulgesetzes befassten. Die Abgeordneten der regierenden Koalition aus SPD, Linken und Grünen zeigten sich beeindruckt von der Kampagne der ECRs und dem Medienrummel. Aber auch die Politik war seit Jahren frustriert über die Berliner Universitäten. Diese hatten in den Hochschulverträgen, die ihre Finanzierung durch das Land regeln, immer eine Erhöhung des Anteils von unbefristeten Mittelbaustellen zugesagt – aber diese nicht geschaffen. Also griffen die Parlamentarier wenige Monate vor dem Ende ihrer Legislaturperiode und ohne Rücksprache mit den Universitäten zu einem drastischen Mittel: Sie fügten einem bereits existierenden Gesetzes-Paragrafen einen wirkmächtigen Satz hinzu:

„Sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter oder die wissenschaftliche Mitarbeiterin bereits promoviert ist und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit gemäß § 100 handelt, ist eine Anschlusszusage zu vereinbaren.“

Im Klartext: Universitäten müssen Postdocs, die sich auf einer Stelle qualifizieren, um etwa Professor zu werden, bereits bei der ersten Anstellung die Übernahme auf eine unbefristete Stelle zusichern. Was genau in diesem Kontext als Qualifikationsziel gilt, und welches die Kriterien sein müssten, die bei der Einstellung vereinbart und beim letztlichen Erreichen zur Verstetigung führen, lässt das Gesetz allerdings offen.

Obzwar das Gesetz momentan noch nicht umgesetzt wird, brach bei den Universitäten akute Panik aus. Die Präsidentin der Berliner Humboldt-Universität trat zurück, die Freie Universität Berlin stoppte sofort alle Einstel-

Sämtliche Folgen der „Einsichten eines Wissenschaftsnarren“ gibt es unter [www.laborjournal.de/rubric/narr](http://www.laborjournal.de/rubric/narr)

lungen von Postdocs, die Berlin University Alliance (ein Zusammenschluss der vier größten Berliner Universitäten und der Charité im Rahmen der Exzellenz-Strategie) beendete laufende Verfahren zur Einrichtung von Nachwuchsgruppen und so weiter. Die Begründung der Universitäten für diese drastischen Reaktionen: Die Umsetzung des Gesetzes würde zwar eine erste Kohorte von Studenten glücklich machen, aber die Nachfolgenden komplett im unakademischen Regen stehen lassen – denn dann seien ja alle Dauerstellen schon vergeben. Zudem würden die Berliner Unis, die gerade in der Exzellenz-Strategie als exzellent geadelt worden waren, im internationalen Wettbewerb zurückfallen. So könnte man etwa Professoren bei einem Ruf nach Berlin mangels disponibler Stellen keine personellen Ausstattungsangebote mehr machen. Die zurückgetretene Präsidentin der Humboldt-Universität, Sabine Kunst, formu-

lierte es so: Das „Gesetz ist gut gemeint, aber schlecht gemacht“. Ohne zusätzliche Stellen und ohne Übergangsphase schlechterdings vielmehr gar nicht umsetzbar.

Da ist natürlich was dran. Und mit dem nachvollziehbaren Ruf nach zusätzlichen Mitteln zur Schaffung von Dauerstellen enden deshalb auch die meisten Diskussionen und Medienberichte zu dieser Gesetzesänderung. Das ist jedoch ein Fehler, denn es geht hier um sehr viel mehr als um prekäre Anstellungsbedingungen für junge Akademiker und die strukturelle Unterfinanzierung der Universitäten. Wir sollten vielmehr die Mantras in Frage stellen, nach der Dauerstellen das System verstopfen oder verstetigte Akademiker weniger kreativ sind. Und wir sollten begreifen, dass Dauerstellen und akademischer Mittelbau sehr viel mit der Qualität, der Vertrauenswürdigkeit und damit auch mit der Reproduzierbarkeit von Forschung zu tun haben. Alles Dinge, um die wir uns derzeit Sorgen machen müssen.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass diese Mantras meist von denen rezitiert werden, die selbst auf Dauerstellen sitzen. Jene Professoren würden allerdings den Vorwurf, dass sie wegen der Verstetigung träge geworden und daher weniger engagiert und innovativ forschen, vehement zurückweisen. Zudem liefert etwa auch ein Blick auf die Industrie, in der die Entfristung nach Probezeit die Regel ist, kaum Argumente für Kettenarbeitsverträge.

Die Sichtweise, nach der Verstetigung engagiertes Forschen hemmt, basiert auf einem unschönen Menschenbild: Sobald ein Wissenschaftler ein gewisse Jobsicherheit erlangt, kauft er sich eine Kaffeemaschine und zieht sich vom konfokalen Mikroskop auf die Couch zurück! Das Maß an Selbstaubeutung, mit dem in der Wissenschaft – egal mit welchem Vertrag – nach sehr langer Ausbildung stets zu jeder Tages- und Nachtzeit mit vergleichsweise moderaten Gehältern geforscht wird, belegt hingegen, dass hier in Wirklichkeit ganz andere Motive als Bequemlichkeit oder Profitstreben am Wirken sind.

Welche Evidenz gibt es denn eigentlich für Hannas Argument, dass die Unsicherheit auf Weiterbeschäftigung und Bereitschaft zu ständigem Vertrags-, Projekt- oder Stellenwechsel innovationsfördernd ist? Zunächst einmal lassen sich eine Menge Gründe finden, warum das Gegenteil der Fall sein sollte. Psychischer

Stress ist keine gute Basis für kreatives Denken und Arbeiten. Gute Wissenschaft braucht Zeit, Einarbeitung in Methoden, Routine *et cetera*. Unterbrechungen und Themenwechsel sind da kontraproduktiv.

Natürlich sind auch „Wanderjahre“ für Wissenschaftler wichtig. Man lernt neue Methoden, kommt auf neue Ideen, knüpft Netzwerke für Kollaborationen und so weiter. Es gibt aber keinen logischen Grund, warum dies nicht auch in einem System mit vielen Dauerstellen möglich wäre. Im Gegenteil: Ausgangspunkt ist doch gerade die Mobilität der Wissenschaftler. Sie würden doch auch von Dauerstelle zu Dauerstelle wechseln. Diese Stellen würden damit keineswegs „zementiert“, sondern durch befristete Aufenthalte in anderen Laboren, Wechsel in andere Institute (national wie international) oder Wegberufungen „im Fluss“ gehalten. Mit anderen Worten: Wissenschaftler würden einfach von „Tenure“ zu „Tenure“ wechseln. Eine Dauerstelle wäre nicht immer mit derselben Person besetzt.

---

»Frühe Selbstständigkeit fördert die Kreativität und Eigeninitiative und verhindert die Aneignung von Leistungen durch andere.«

---

Die Unsicherheit der eigenen Stelle samt dem ständigen Sich-bewähren-Müssen mittels einer fragwürdigen Indikatorik hat überdies noch weitere korrosive Wirkungen auf die Wissenschaft. Wer nur wenig Zeit hat und weniger an inhaltlichen Resultaten gemessen wird als an der Anzahl und dem Impact-Faktor seiner Publikationen, macht weniger Team-Science, forscht weniger transparent – und wird auch häufiger versucht sein, „Abkürzungen“ zu nehmen, um zum Ziel zu kommen.

Letzteres geschieht in der Regel durch Publikation in Journalen mit hohem Impact-Faktor. Dabei helfen nicht selten zweifelhafte Praktiken wie die selektive Nutzung von Daten, die Anwendung fragwürdiger statistischer Methoden, zu geringe Fallzahlen oder die als HARKING bekannte nicht-offengelegte Anpassung von Hypothesen auf Basis der Ergebnisse – sowie vieles andere, was die interne Validität der Forschung verschlechtert. Und damit ist all dies wiederum mitverantwortlich für die



Foto: BIH/Thomas Rafalzyk

## Ulrich Dirnagl

leitet die Experimentelle Neurologie an der Berliner Charité und ist Gründungsdirektor des QUEST Center for Transforming Biomedical Research am Berlin Institute of Health. Für seine Kolumne schlüpft er in die Rolle eines „Wissenschaftsnarren“ – um mit Lust und Laune dem Forschungsbetrieb so manche Nase zu drehen.

vielfach enttäuschende Übertragbarkeit und mangelnde Reproduzierbarkeit von Studienergebnissen samt der daraus resultierenden generellen Ineffizienz und Ressourcenverschwendung in der Wissenschaft.

Dauerstellen vermindern hingegen den Druck auf die Wissenschaftler und sind damit ein Bollwerk gegen die Notwendigkeit der Anwendung von fragwürdigen Wissenschaftspraxen. Zudem befreien langfristige und noch mehr permanente Stellen Wissenschaftler von Machtstrukturen, die vielfach noch weit verbreitet sind. Frühe Selbstständigkeit fördert die Kreativität und Eigeninitiative und verhindert die Aneignung von Leistungen durch andere, insbesondere hierarchisch Höherstehende.

Akademische Dauerstellen sind besonders geeignet, Wissenschaftler aktiv dabei zu unterstützen, ihre Forschung vertrauenswürdiger, transparenter und nützlicher zu machen. Ein gutes Beispiel ist hier das Forschungsdaten-Management, einschließlich des Teilens von Forschungsdaten zur Nachnutzung. Forschungsdaten FAIR (findable, accessible, interoperable, reusable) zu teilen, ist aufwendig und erfordert spezielle Kenntnisse. Viele Wissenschaftler würden das zwar gern tun, es fehlen ihnen aber die Ressourcen und das nötige Know-how. Hier helfen sogenannte Data Stewards, die aus der Wissenschaft kommen, aber selbst nicht notwendigerweise eigene wissenschaftliche Projekte verfolgen. Auch Core Facilities sind hier zu nennen, in denen methodische Kompetenz von Wissenschaftlern auf höchstem Niveau vorgehalten wird. Wissenschaftler in Core Facilities können durchaus an Projekten beteiligt sein, verantworten diese aber nicht selbst. Auf Dauerstellen können solche Wissenschaftler folglich helfen, die Spannung zwischen Qualität und Geschwindigkeit von Forschung zu vermindern. Fazit also auch hier: Qualität in der Wissenschaft braucht Dauerstellen.

---

### »Die meisten Early Career Researchers bewegen sich im Studium und dann als Postdocs wie in einem Labyrinth.«

---

Wer dagegen Hannas Argument folgt, nach dem Kettenarbeitsverträge wegen der Aussicht auf ein frühes Ausscheiden aus der Akademia Innovationen fördern, geht zudem einem weiteren fragwürdigen Mantra auf den Leim: Dass Innovation das allein seligmachende Ziel wissenschaftlicher Betätigung sei. Dahinter steckt latent die Vorstellung, dass es im Wesentlichen um das Erzielen spektakulärer

Befunde geht, die es in Glamour-Journale wie *Science*, *Nature* und *Cell* – oder zumindest in die Zeitung – schaffen und den Wissenschaftlern damit zu Ruhm und Ehre verhelfen. Weit gefehlt! Wissenschaft ist ganz überwiegend „normal“ (Thomas Kuhn). Ohne normale Wissenschaft, die das Wissen in kleinen Schritten voranbringt, gibt es keine „großen“ Innovationen oder gar Paradigmenwechsel. Normale Wissenschaft muss belastbare Ergebnisse produzieren, um nützlich zu sein. Echte Innovationen sind selten, nicht vorhersagbar und zudem häufig das Ergebnis von Zufällen. Innovationen entstehen aus und aufbauend auf normaler Wissenschaft. Diese braucht Zeit und funktioniert nicht unter Druck – und braucht daher Dauerstellen.

Folglich spricht also viel *für*, aber wenig *gegen* eine frühe „Tenurisierung“ von ECRs. Modelle hierfür existieren längst in einer Reihe von Ländern, beispielsweise mit dem sogenannten „Lecturer“. In Deutschland ist die 2002 eingeführte Juniorprofessur prinzipiell ein Schritt in diese Richtung. Allerdings nur mit Blick auf das hierarchische professorale Modell, nicht auf den Mittelbau. Genau den nimmt nun das neue Berliner Gesetz in den Blick, denn es geht darum, Wissenschaftlern – natürlich abhängig von bestimmten Kriterien – eine sichere Perspektive zu bieten. Und nicht nur die vage Aussicht auf eine Professur in weiter Ferne.

Aber gäbe es denn überhaupt Evaluationskriterien, bei deren Erreichen den Postdocs die in Aussicht gestellte Verstetigung schon bei der ersten Anstellung zu gewähren wäre? Würden hier unverändert diejenigen Kriterien angewendet, die bereits heute durchgesetzt sind – und die ja gerade eine wichtige Ursache für die Notwendigkeit einer Systemreform darstellen –, dann wäre nichts gewonnen. Drittmittel, h-Index und Journal-Impact-Faktor sind ja schon für die Beurteilung arrivierter Wissenschaftler ungeeignet. Für ECRs kämen sie auch aus praktischen Gründen gar nicht in Frage. Schließlich hatten sie noch wenig oder gar keine Gelegenheit, bei diesen Indikatoren zu punkten. Hier müssten folglich vorwiegend qualitative Kriterien im Vordergrund stehen. Mit welcher Kompetenz, Sorgfalt und Transparenz hat der ECR geforscht? Hat er oder sie Disseminations-Formate jenseits des Peer-Review-Artikels genutzt, wie etwa Präregistrierungen oder Preprints? Wurden Methoden und Ergebnisse FAIR geteilt? Wurden auch Null- und Negativ-Resultate veröffentlicht? Welche methodischen oder inhaltlichen Beiträge wurden in den Diskurs der Forschergemeinschaft eingebracht, und wie wurden diese rezipiert? Hier eignen sich als Indikatoren zum Beispiel Preise, Einladungen zu Vorträgen, aber auch Stellungnahmen von Peers.

Wenn allerdings tatsächlich schon in frühen Karrierestadien über eine Entfristung entschieden werden soll, muss auch die Vorbereitung auf den akademischen Karriereweg oder Alternativen hierzu viel früher einsetzen als heute. Wir bereiten junge Wissenschaftler heute oftmals gar nicht oder eher schlecht als recht darauf vor, was „auf sie zukommt“. Welche alternativen Karrierewege gibt es im akademischen System und vor allem auch außerhalb? Welche Weichen müssen wann gestellt werden, von wem und nach welchen Kriterien? Wo gibt es vertiefende Einblicke in die vielfältigen Berufsoptionen, auch im Sinne von Hospitationen oder Praktika?

---

### »Akademische Wissenschaftsförderung läuft in Deutschland über Projektfinanzierung. Und Projekte sind zeitlich begrenzt.«

---

Die meisten ECRs bewegen sich im Studium und dann als Postdocs wie in einem Labyrinth. Es gibt kaum Wegweiser, und Karriereentscheidungen werden häufig eher zufällig, das heißt opportunistisch getroffen. Dabei wird die Rolle des individuellen Glücks (oder aber Pechs) massiv unterschätzt: Ein PhD-Student mit dem Glück, zur richtigen Zeit im richtigen Labor promoviert und in dieser Zeit eine Erstautorschaft in einem tollen Journal ergattert zu haben, gilt als erfolgreich – als „High potential“. Eine Kollegin wurde dagegen auf die falschen Methoden angesetzt, schlecht betreut oder geriet zwischen die Fronten einer Gruppen-internen Konkurrenz. Dann wird man womöglich zu Unrecht zu der Einschätzung kommen, dass sie für die Wissenschaft nicht geeignet war! Auch dies ein Grund dafür, Wissenschaftler im System zu halten – und zwar durch planbare Karriereoptionen statt sie wie heute in einer Art Glücksspiel Lose ziehen lassen.

Auch gesellschaftlich macht es wenig Sinn, Ressourcen für die lange Ausbildung von Wissenschaftlern zu verschwenden, um sie dann in ganz anderen Berufssparten tätig werden zu lassen. Momentan sind Wissenschaftler gezwungen, eine Professur anzustreben, um an der Universität eine dauernde Anstellung zu finden. Von diesen Professuren gibt es aber nur sehr wenige. Zudem sind viele Wissenschaftler weder interessiert noch dafür geeignet, sich den Hintern in Kommissionen platt zu sitzen, Machtkämpfe mit Kollegen in der Fakultät zu bestehen, große Forschungsgruppen oder gar ganze Institute zu leiten – oder sich sonst irgendwie wichtigzumachen. Sie wollen im Labor forschen, ande-

re Wissenschaftler trainieren, Studenten unterrichten und Gruppen von überschaubarer und wissenschaftlich sinnvoller Größe an der Bench anleiten.

Vieles spricht also dafür, dass Postdocs in früher Selbstständigkeit eine Chance erhalten sollten, in der Wissenschaft zu verbleiben. Hierfür gibt es eine Reihe von Modellen. Gemeinsam ist vielen, dass sie den ECRs drei Optionen bieten: Ein Weg führt zur Professur, einer zur Daueranstellung im akademischen Mittelbau – und ein dritter, über den am besten vor den beiden anderen entschieden werden sollte, stellt das Ausscheiden aus der universitären Forschung dar. Entscheidend dabei ist, dass die Evaluationskriterien immer transparent und verantwortungsvoll sein müssen – und dem angestrebten Weg, also Professur oder Mittelbau, angemessen.

Jetzt bleibt eigentlich nur noch die Frage, warum das neue Gesetz auf so vehementen Widerstand der Berliner Universitäten stößt? Widerstand gegen ein Gesetz, das die Umsetzung einer Reform verspricht, die lange herbeigedredet wurde und über die eigentlich Konsens herrscht. Die Antwort ist einfach: Weil das Berliner Gesetz sehr viel Sinn macht, aber finanziell nicht umsetzbar ist. Denn ein großer Anteil der akademischen Wissenschaftsförderung in Deutschland läuft über Projektfinanzierung. Und Projekte sind ihrer Natur nach zeitlich begrenzt. Projekte generieren die Stellen, entlang derer sich die PhD-Studenten und Postdocs derzeit hangeln. Ohne Aussicht auf Verstetigung, denn die Projekte enden ja früher oder später.

Aber auch ohne zusätzliche Finanzmittel könnte das Problem gelöst werden, und zwar indem Teile der über Projekte eingeworbenen Mittel für Dauerstellen an die Institutionen abgeführt werden. Derzeit erhalten die deutschen Unis von den großen Forschungsförderern DFG und BMBF für bewilligte Projekte einen Overhead von zwanzig Prozent. Das ist natürlich viel zu wenig, und das Wenige geht dann in Administration, Infrastruktur und so weiter – aber nicht in Stellen für Wissenschaftler. An amerikanischen Top-Universitäten sind Overheads von über hundert Prozent die Norm.

Die meisten privaten Förderer in Deutschland bezahlen im Übrigen gar keinen Overhead. Die Unis schlucken das aus Angst, sonst gar keine Mittel mehr aus diesen Quellen zu bekommen. Paradoxerweise bringt die Einwerbung von Drittmitteln Universitäten daher in finanzielle Bedrängnis, denn die wahren Overhead-Kosten sind bereits ohne Bereitstellung von Dauerstellen wesentlich höher. Je erfolgreicher eine Uni also ist, desto größer deren Unterfinanzierung und die Schwierigkeiten, in die sie dadurch gerät.

All dies ist aber lösbar. Allerdings nicht von den Universitäten selbst, und nicht nur auf lokaler Ebene wie zum Beispiel in Berlin. Abgesehen von einer nötigen allgemeinen Erhöhung der staatlichen Grundförderung – schließlich sind die deutschen Unis seit vielen Jahren strukturell unterfinanziert –, müssten die Mittelflüsse in der deutschen Hochschulförderung angepasst werden. Universitäten sollten aus der Projektfinanzierung zusätzliche Mittel für Dauerstellen erhalten. Dies sollte natürlich nicht zu Lasten der Projektförderung gehen. Über neu zu etablierende Verteilungsschemata könnte den Universitäten aus den geförderten Projekten die Bereitstellung von Personalressourcen aus dem Dauerstellen-Pool möglich gemacht werden. Dies ist sicher nicht auf Arbeitsgruppen-Niveau möglich, wohl aber auf Einrichtungs-, also beispielsweise auf Institutsebene.

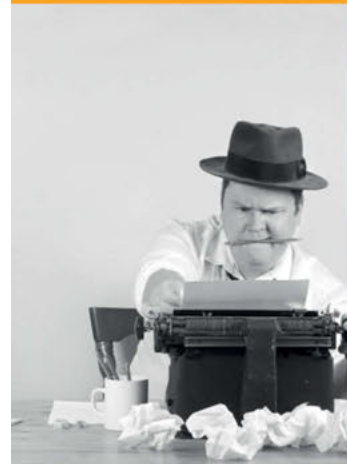
Das erfordert sicherlich einiges an Kreativität und Bereitschaft, neue Wege zu gehen. Nicht nur in Berlin wären die Universitäten spätestens jetzt gefragt, endlich proaktiv solche Anstellungsmodelle zu entwickeln und diese mittels mathematischer Simulationen auf Basis der ihnen als Arbeitgeber vorliegenden Daten (Drittmittelaufkommen, Laufzeiten, Personalfuktuation *et cetera*) vor einer Pilotierung zu optimieren.

Gleichzeitig ist die Politik gefragt, im Dialog mit den Universitäten die rechtlichen Grundlagen für eine derartige Reform zu schaffen. Da trifft es sich doch hervorragend, dass wir soeben eine neue Regierung bekommen haben. Laut deren Koalitionsvertrag hat sie sich eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ebenso vorgenommen wie eine Erhöhung der Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase. Die Formulierungen hierzu klingen fast so, als hätte Hanna mit am Tisch gesessen. Demnach möchte man alternative Karrieren außerhalb der Professur schaffen, das Tenure-Track-Programm ausbauen und verstetigen sowie Dauerstellen für Daueraufgaben einrichten. Eigentlich ideale Voraussetzung, um nun endlich bereits lange erkannte Probleme im deutschen Wissenschaftssystem zu lösen. Und um dabei gleichzeitig die Bedingungen für den akademischen Nachwuchs zu verbessern, die Qualität der Forschung zu erhöhen – und damit Deutschland als Wissenschaftsstandort attraktiver zu machen.

Hanna würde staunen, was sie da ins Rollen gebracht hat!

*Eine englische Version dieses Artikels wird in EMBO Reports erscheinen (DOI:10.15252/embr.202254623). Weiterführende Literatur und Links finden sich wie immer unter: <http://dirnagl.com/lj>.*

LABORJOURNAL



Inhalte  
verantworten

Fakten  
erkennen

Propaganda  
entlarven

Sprache  
beherrschen

Freie Presse

Wissen, wen man liest.