ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Langenmayr, Dominika

Article

Postdoc-Befristung: Verkürzung sinnvoll?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Langenmayr, Dominika (2023) : Postdoc-Befristung: Verkürzung sinnvoll?, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Sciendo, Warsaw, Vol. 103, Iss. 4, pp. 228-, https://doi.org/10.2478/wd-2023-0070

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/271731

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

DOI: 10.2478/wd-2023-0070

sciendo

Wirtschaftsdienst, 2023, 103(4), 228

JEL: J24, H52

Postdoc-Befristung

Verkürzung sinnvoll?

Die Vorschläge der Ampelregierung zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sehen unter anderem eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für Postdocs von sechs auf drei Jahre vor. In den (sozialen) Medien rief dieser Vorschlag viele negative Reaktionen hervor. Aber ist das wirklich so eine schlechte Idee? Akademische Karrieren stehen heute vor zwei Hauptproblemen: *Erstens* gibt es zu Beginn der Karriere eine lange Phase der Unsicherheit. Diese Phase (meist Anfang bis Mitte 30) fällt genau in die Familiengründung. *Zweitens* gibt es ein Missverhältnis zwischen der Zahl von Postdocs und Professuren. 2021 waren nur 10 % des wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten Professor:innen mit Tenure, 84 % waren wissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Nur 0,5 % waren auf Tenure-Track-Stellen. In anderen Ländern sind dem „Oberbau", also den Professor:innen mit Tenure, ein weit höherer Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten zuzurechnen – in den USA haben über 40 % des Lehrpersonals Tenure und weitere 20 % sind Assistant Professors, haben also üblicherweise eine Tenure-Track-Stelle.

Würden mehr unbefristete Mittelbaustellen das Problem lösen? Deutschland hat damit in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht. Viele auf diesen Stellen haben wenig geforscht und mäßig motiviert gelehrt. Es ist nachvollziehbar, dass eine Position „zweiter Klasse" mit ähnlichen Aufgaben wie eine Professur, aber mit deutlich niedrigerem Gehalt zu wenig Motivation führt. Hier sei angemerkt, dass es z. B. auch in den USA quasi keine unbefristeten Mittelbaustellen gibt: Neben Full und Associate Professors mit Tenure gibt es Assistant Professors mit Tenure Track (der nicht immer eine Weiterbeschäftigungsgarantie ist!) sowie eine große Zahl an Lecturers und Adjuncts, die teilweise in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind (z. B. mit Einjahresverträgen).

Aber kann eine Verkürzung der Postdoc-Phase das Problem lösen? Sie könnte ein wichtiger Schritt sein hin zu einer deutschen Wissenschaftslandschaft mit mehr Tenure-Track-Stellen, weniger befristeten Postdocs und Habilitanden, einem besseren Oberbau-Mittelbau-Verhältnis und dann auch weniger Unsicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Wie soll das möglich sein? Halten wir uns vor Augen, wie Tenure-Track-Stellen in Deutschland heute ausgestaltet sind. An manchen Universitäten werden diese Stellen mit Wissenschaftler:innen besetzt, die ungefähr sechs Jahre nach der Promotion sind. Dann verlängert sich durch den Tenure Track die Qualifizierungsphase auf bis zu 18 Jahre – die Unsicherheitsphase wird dann durch Tenure Track länger. An anderen Universitäten wird die Tenure-Track-Phase als Teil der sechs Jahre nach der Promotion gesehen, die das aktuelle WissZeitVG ermöglicht. Dann sind Tenure-Track-Stellen nur mit Personen besetzbar, die schnell promoviert wurden und höchstens ein Jahr Postdoc waren – oder Teile ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn im Ausland verbracht haben. Die Verkürzung der Postdoc-Befristung auf drei Jahre setzt hier eine klare Norm, dass die Tenure-Track-Befristung nicht unter die Postdoc-Regel des WissZeitVG fällt und dass Tenure-Track-Stellen nicht mit Personen besetzt werden sollten, die bereits für eine W2- oder W3-Professur qualifiziert wären. Dafür wäre sogar eine noch kürzere Höchstbefristung – z. B. auf zwei Jahre – zielführend.

Die Verkürzung der Höchstbefristungsdauer hat auch den Effekt, dass es für die Lehrstuhlinhaber:innen unattraktiver wird, befristete Postdocs einzustellen. Momentan ist es für viele bequem, erfahrenene Mitarbeiter:innen zu haben, die man nicht groß betreuen muss, die selbstständig lehren und sogar Promovierende mitbetreuen und manche Verwaltungsaufgabe übernehmen – und gleichzeitig sehr viel arbeiten, da der Druck hoch ist. Bleibt ein Mitarbeiter nur maximal zwei oder drei Jahre, „lohnt" sich die Einarbeitung weniger und die Stelle wird eher eine weitere Promotionsstelle oder man schließt sich mit ein paar Kolleg:innen zusammen und schafft aus mehreren Stellen eine unbefristete W2- oder W3-Professur mit Tenure Track. Das vergrößert den Flaschenhals – oder verlegt ihn zumindest nach vorne, wenn Promotionsstellen geschaffen werden.

Alternativ kann so ein Stellenpool auch Tenure-Track-Stellen für vorgezogene Nachbesetzungen finanzieren. Schön wäre es gewesen, wenn der Bund hier flankierend auch direkt Mittel bereitgestellt hätte. Möglich ist auch, dass nach der 1 Mrd. Euro für das Tenure-Track-Programm der Bund die Länder in der Pflicht sieht. Gleichzeitig hätte der Bund aber auch weitere Hebel: Er könnte z. B. anregen, dass die DFG weniger Postdoc-Stellen finanziert und dafür neue Förderprogramme etabliert, die eine Finanzierung von Tenure-Track-Stellen für planmäßig freiwerdende Stellen ermöglicht – mit regulärem Berufungsverfahren, d. h. ohne dass Finanzierte selbst einen Antrag stellen müssen. So kann die Verkürzung der Postdoc-Befristungsdauer den Übergang in eine Welt beschleunigen, in der eine Unikarriere bedeutet, dass man spätestens ein bis zwei Jahre nach der Promotion eine Tenure-Track-Stelle hat. Dies bedeutet immer noch Unsicherheit, aber eine Unsicherheit mit klaren Kriterien.

Dominika Langenmayr
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

© Der/die Autor:in 2023. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.