

28. Januar 2021

Diskussionspapier des Verbandes Deutscher Kunsthistoriker zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses

Mit großer Sorge beobachtet der Verband Deutscher Kunsthistoriker die sich abzeichnenden Folgen der Corona-Pandemie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die dem sog. akademischen Nachwuchs oder den *early career scholars* zugerechnet werden.¹ Kolleginnen und Kollegen, die wichtige eigenständige Forschungsbeiträge erbringen, dabei aber auf einer befristeten Stelle auch an ihrer weiteren akademischen Qualifikation arbeiten, haben in besonderem Maße unter den Einschränkungen, Problemen und Hindernissen zu leiden, die mit den Bemühungen um die Eindämmung der Pandemie einhergehen. Zusätzlich zu den vielfältigen Schwierigkeiten, denen sich auch zahlreiche andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegenübersehen, müssen sie befürchten, dass erhebliche Beeinträchtigungen und Verzögerungen ihrer Forschungen nachhaltige Folgen für den eigenen Karriereverlauf nach sich ziehen können. Diese aktuelle Problemlage nehmen wir mit dem vorliegenden Diskussionspapier zum Anlass, um kurzfristige Maßnahmen, strukturelle Probleme und mögliche langfristige Lösungen in den Blick zu nehmen.

Kurzfristige Maßnahmen

Der Verband Deutscher Kunsthistoriker begrüßt all jene Bemühungen, die von verschiedener Seite unternommen werden, um Belastungen zu verringern und Nachteile auszugleichen. Dazu gehören Initiativen von Universitäten und Instituten, Betroffenen im Rahmen des Möglichen Verlängerungen von Arbeitsverträgen anzubieten. Ein wichtiges Signal geht auch von der Entscheidung aus, bei der Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Befristungsdauern zu verlängern. Zudem haben wichtige Förderinstitutionen wie die DFG eigene Maßnahmen ergriffen, die neben kostenneutralen Laufzeitverlängerungen in bestimmten Fällen auch die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel umfassen. Vor diesem Hintergrund ist es besonders bedauerlich, dass sich andere Wissenschaftsförderer, so etwa die Europäische Union als Trägerin der Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen, aber auch einige Stiftungen, schwertun, zeitnah sinnvolle Lösungen für die derzeitigen Herausforderungen zu finden. Die institutionellen Träger eines großen Teils der wissenschaftlichen Forschung, d. h. die zuständigen Ministerien, Hochschulen, Forschungsinstitute und Förderorganisationen, tragen in der aktuellen Situation eine besondere Verantwortung dafür. Sie

¹ In Ermangelung bündiger alternativer Begriffe verwenden auch wir die eingeführte Bezeichnung „wissenschaftlicher Nachwuchs“. Uns ist bewusst, dass dieser Begriff mit seinen Konnotationen ein Teil des hier beschriebenen Problems ist.

müssen überall dort, wo es möglich ist, Schaden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und damit auch von der Forschung selbst abwenden oder zumindest verringern.

Die skizzierten Maßnahmen werden allerdings nicht vollkommen das Problem lösen können, dass jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler individuell in unterschiedlich hohem Maße von den negativen Folgen der Pandemie und ihrer Eindämmung betroffen sind. Es ist inzwischen klar absehbar, dass Bemühungen um die Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Pandemie zurückgeworfen werden und dass u. a. Eltern von jüngeren Kindern teils erheblich in ihrer wissenschaftlichen Arbeit eingeschränkt werden. Daher wird es erforderlich sein, auch über die Pandemie hinaus, Benachteiligungen systematisch im Blick zu behalten und auszugleichen. Zu diesem Zweck sollte erwogen werden, bei Bewerbungsverfahren und Stellenbesetzungen regelhaft und in standardisierter Form Angaben zum sog. „akademischen Nettoalter“ zu erbitten und in die Entscheidung einfließen zu lassen.² Als maßgeblicher Orientierungspunkt beim Vergleich von bisherigen wissenschaftlichen Leistungen sollte jene Zeit dienen, in der eine Kandidatin oder ein Kandidat effektiv hat forschen können. Es ist daher anzustreben, dass zeitnah einheitliche Regelungen entwickelt werden, die mittels einer standardisierten Berechnung des „akademischen Nettoalters“ die Vergleichbarkeit erhöhen, so dass zum Beispiel Betreuungszeiten, die über die gesetzliche Elternzeit hinausgehen, die Karrierechancen nicht verschlechtern.

Strukturelle Probleme

Wir sind allerdings davon überzeugt, dass den derzeit besonders so gravierend hervortretenden Problemen grundsätzliche und tief verankerte Schwierigkeiten im Wissenschaftssystem zugrunde liegen. Unter den erheblich zugespitzten Bedingungen der Pandemie tritt besonders deutlich hervor, dass der wissenschaftliche Nachwuchs generell über lange Zeiträume hinweg einem hohen Maß an beruflicher Unsicherheit ausgesetzt ist. Er befindet sich daher in einer Lage, in der kontingente Ereignisse oder Umstände nicht nur den Fortgang der eigenen Forschungsarbeit, sondern auch die eigenen Karriereaussichten entscheidend beeinträchtigen können. Mit der Pandemie werden diese hohe berufliche Unsicherheit und Verletzlichkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses nachdrücklich sichtbar. Die strukturellen Gründe für diesen Umstand bestehen jedoch unabhängig von der aktuellen Problemlage. Der Verband Deutscher Kunsthistoriker hält es daher für geboten, neben den skizzierten Ad-hoc-Maßnahmen auch grundsätzliche Probleme der Strukturen im Wissenschaftssystem in den Blick zu nehmen. Spätestens jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, um aus den bereits seit langem geführten Diskussionen über Karrierewege in der Wissenschaft und über den Status des akademischen Nachwuchses praktische Schlüsse zu ziehen.

Als ein zentrales Problem hat sich in den jüngeren Diskussionen über Stellenstrukturen und Karrierewege der Umstand erwiesen, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem allzu lange in befristeten Anstellungsverhältnissen mit ungewissen Karriereaussichten arbeiten. In der Phase vor dem erfolgreichen Abschluss der Promotion erscheinen befristete Arbeitsverträge durchaus gerechtfertigt, da in vielen Disziplinen - etwa im Fach Kunstgeschichte - die Promotion auch für wichtige Berufsfelder außerhalb von Universitäten und Forschungsinstituten qualifiziert. Grundlegend anders stellt sich diese Frage jedoch für den

² Der Schweizerische Nationalfonds hat bereits eine entsprechende Regelung implementiert. Vgl. [SNF, Karriereförderung: Die gesamte Leistung der Forschenden zählt, 2020](#).

wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion dar. Seine Beschäftigung dient in der Regel einer Weiterqualifikation, die nicht mehr auf ein breites Spektrum von beruflichen Optionen vorbereitet, sondern auf eine dauerhafte Tätigkeit an Hochschulen zielt. Dass dennoch auch promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weit überwiegend über viele Jahre hinweg befristet beschäftigt werden, ruft erhebliche Probleme hervor: Da die Zahl der befristet angestellten promovierten Forscherinnen und Forscher die Anzahl der mittelfristig verfügbaren Dauerstellen (v. a. Professuren) in fast allen Disziplinen in einem unverhältnismäßig hohem Maße übersteigt, ist es unausweichlich, dass der akademische Nachwuchs ein hohes Risiko bezüglich seiner beruflichen Zukunft eingeht und sich dabei einer zugespitzten Konkurrenzsituation ausgesetzt sieht. Kontingente Zwischenfälle oder Umstände, wie sie nun mit der Corona-Pandemie massiv auftreten, können daher nicht nur Verzögerungen von Forschungsvorhaben und Karrieren zur Folge haben, sondern in einem hochkompetitiven Wettbewerb zu individuellen Benachteiligungen führen, die sich kaum mehr ausgleichen lassen.

Die negativen Folgen dieser Situation sind längst bekannt:

- Sie betreffen nicht allein den akademischen Nachwuchs selbst, sondern auf vielfältige Weise auch die Wissenschaft, die angesichts ungewisser Karriereaussichten vielversprechende Talente an andere Berufsfelder verliert.³
- Zudem stellen die skizzierten strukturellen Probleme auch eine erhebliche Belastung für die Bemühungen um eine verbesserte Gleichstellung dar.
- Und es gibt gute Gründe daran zu zweifeln, dass die verschärfte Konkurrenz der Produktivität und Qualität der Forschung zugutekommt. Sie droht die Betroffenen vielmehr zum strategischen Denken in einem relativ kurzen Zeitrahmen zu zwingen, so dass riskante neue Ansätze eher vermieden werden und die Offenheit für innovative Explorationen schwindet.

Mögliche langfristige Lösungen

Sowohl für den akademischen Nachwuchs als auch für die Hochschulen, Institute und die Forschung im Ganzen ist eine Struktur anzustreben, die sicherstellt,

- dass sich für jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb eines überschaubaren Zeitraums nach erfolgreicher Promotion verbindlich klärt, ob sie eine realistische Aussicht haben, dauerhaft in Forschung und ggf. Lehre tätig sein zu können,
- dass im Zentrum der Bedingungen, unter denen das Ziel einer Entfristung für Postdocs erreichbar ist, die individuellen wissenschaftlichen Leistungen (und nicht zum Beispiel Zufälle der späteren Verfügbarkeit von vakanten Stellen) stehen und
- dass kalkulierbare Karrierewege für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktive, ausdifferenzierte Aufstiegschancen bereithalten.

Über Modelle, die diesen Kriterien gerecht werden, wurde gerade in den letzten Jahren vermehrt nachgedacht. Überlegungen zu Departmentstrukturen sowie zur Umwidmung befristeter Stellen

³ Eine Fülle an Argumenten zu den negativen Effekten der herrschenden Befristungspraxis wurde in den von Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon redigierten [95 Thesen gegen das WissZeitVG](#) zusammengetragen.

des akademischen Mittelbaus in unbefristete Stellen oder Professuren (mit *tenure track*) sind inzwischen sehr konkret und detailliert ausgearbeitet worden.⁴ Zudem werden in anderen Ländern seit langem alternative Modelle praktiziert (zum Beispiel *lecturer/reader* in Großbritannien; *maitre de conférences* in Frankreich), an deren Erfahrungen angeknüpft werden kann. Die meisten dieser Modelle teilen die Gemeinsamkeit, dass sie als Regelfall für eine längere wissenschaftliche Tätigkeit nach der Promotion einen Stellentyp vorsehen, der entweder sogleich entfristet ist oder eine klare und geregelte Entfristungsoption (etwa auf der Grundlage einer Zwischenevaluation) bietet. Insbesondere Modelle mit qualitätskontrollierter Entfristungsoption würden auch in Zukunft jene Möglichkeit zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation nach der Promotion eröffnen, mit der heute oftmals noch die Praxis der Befristung von Postdoc-Stellen gerechtfertigt wird. Ein Wegfall des bisher gängigen Stellentyps der befristeten Assistenz- oder Mitarbeiterstelle muss mithin keineswegs mit einem Verlust an Qualifikationsmöglichkeiten zwischen Promotion und Professur einhergehen.

Bisherige Erfahrungen deuten darauf hin, dass es schwierig ist, die Personalstruktur in einzelnen Instituten oder Fakultäten grundlegend umzugestalten. Es scheint uns daher geboten, dass die institutionellen Vertretungen der Wissenschaft und der Hochschulen gemeinsam mit der Politik konkret und zielorientiert über einen umfassenden systemischen Umbau nachdenken und dabei auch die sinnvolle Gestaltung einer Übergangsphase im Blick behalten. Die dafür erforderlichen Sachinformationen, Argumente und Modelle liegen inzwischen vor. Es gilt nun, Schlüsse daraus zu ziehen.

Derartige Bemühungen sollten dabei von Beginn an mit dem Sektor der drittmittelgeförderten Projektstellen einen Bereich in die Überlegungen miteinbeziehen, der sowohl für die Forschung im allgemeinen als auch für die heutigen Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erheblich an Bedeutung gewonnen hat. Projektgebundene Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, sind aus dem heutigen Wissenschaftssystem kaum wegzudenken. Zugleich aber bergen sie für die Stelleninhaberinnen und -inhaber dieselben Probleme, die sich mit befristeten haushaltsfinanzierten Stellen verbinden. Auch für diese Stellen sollte gezielt nach Lösungen gesucht werden, wie sich individuelle Risiken und Ungewissheiten vermindern und ggf. in die Institutionen verlagern lassen. Es scheint uns eine Überlegung wert zu sein, dass Forschungseinrichtungen über Stellenpools nachdenken, mit denen sie Möglichkeiten eröffnen, befristete Drittmittelprojekte so anzulegen, dass sie nicht zwangsläufig mit befristeten Anstellungsverhältnissen für die einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einhergehen müssen. Das Problem, dass der hohe Anteil an drittmittelfinanzierter Forschung eine entsprechend große Zahl an befristeten Arbeitsverhältnissen mit sich bringt, ließe sich jedoch am besten beheben, indem erhebliche Teile der Gelder, die derzeit als Drittmittel in das Wissenschaftssystem fließen, in die Grundfinanzierung von Hochschulen und Forschungsinstituten umgelenkt werden.

⁴ Vgl. Jule Specht, Christian Hof, Julia Tjus u. a., *Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie*, Berlin 2017 ([PDF](#)); sowie Hans-Johann Glock, Thomas Grundmann, Rahel Jaeggi u. a., *Nachhaltige Nachwuchsförderung. Vorschläge zu einer Strukturreform an Instituten für Philosophie. Ein gemeinsames Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Philosophie und der Gesellschaft für Analytische Philosophie* ([PDF](#)).

Die skizzierten Probleme gehen weit über den Rahmen der Disziplin Kunstgeschichte hinaus, die der Verband Deutscher Kunsthistoriker als Berufs- und Fachverband vertritt. Mit dem vorliegenden Diskussionspapier hoffen wir aber zu einer weiteren Intensivierung jener Diskussionen und Überlegungen beizutragen, die zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation des akademischen Nachwuchses beitragen könnten.

Für den Vorstand des Verbandes Deutscher Kunsthistoriker e.V.

gez.

Prof. Dr. Kilian Heck
(Erster Vorsitzender)

gez.

Prof. Dr. Iris Wenderholm
(Zweite Vorsitzende)

gez.

Prof. Dr. Johannes Grave
(Repräsentant der Berufsgruppe
Hochschulen und Forschungsinstitute)

Links

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-200803-karrierefoerderung-die-gesamte-leistung-der-forschenden-zaehlt.aspx>

<https://95vswisszeitvg.wordpress.com/>

https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf

<https://www.gap-im-netz.de/images/gap/Nachhaltige%20Nachwuchsfoerderung.pdf>