

Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Österreich

Wien, im Mai 2007

ÖSTERREICHISCHER WISSENSCHAFTSRAT

Liechtensteinstraße 22a • 1090 Wien • Tel.: +43/(0)1/319 49 99 • Fax: +43/(0)1/319 49 99-44
Mail: office@wissenschaftsrat.ac.at • Web: www.wissenschaftsrat.ac.at

ÖSTERREICH
WISSENSCHAFTSRAT

Zusammenfassung (Executive Summary)

I.

Mit den vorliegenden Empfehlungen möchte der Wissenschaftsrat das Augenmerk auf die Notwendigkeit einer *zielgerichteten und umfassenden Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses* in Österreich lenken und vergleichbare Initiativen unterstützen. Die Empfehlungen zeigen Wege auf, wie die im Regierungsprogramm für die 23. Gesetzgebungsperiode enthaltenen Ankündigungen der Bundesregierung zu einem Ausbau der Nachwuchsförderung und zu einer umfassenden Förderung der Begabungsreserven des Landes umgesetzt werden können.

In erster Linie wird es dabei notwendig sein, die Lage der Doktoratstudierenden, aus denen sich der Forschernachwuchs rekrutiert, zu verbessern und für ihre ausreichende finanzielle Absicherung zu sorgen. Das setzt entsprechend ausgestattete Förderungsprogramme voraus, für welche die Bundesregierung zu sorgen hat. Daneben müssen die Universitäten ihre Verantwortung für eine strategisch ausgerichtete und verantwortungsbewusste Personalentwicklung erkennen, die einen ihrer Schwerpunkte bei der Rekrutierung, Ausbildung und Förderung von Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern haben muss, die sich im internationalen Wettbewerb behaupten können. Der bevorstehende Abschluss eines bereits ausverhandelten Kollektivvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten gibt außerdem Anlass, auf die Notwendigkeit einer sachgerechten Ausgestaltung wissenschaftlicher Laufbahnen hinzuweisen und aus dieser Perspektive zu dem Kollektivvertrag und den durch ihn eröffneten Handlungsmöglichkeiten Stellung zu nehmen.

Mit dieser Zielrichtung sprechen die Empfehlungen zwei Handlungsfelder an:

- Im Hinblick auf die Rekrutierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geht es zunächst um die *Förderung der Doktorandinnen und Doktoranden* durch eine gesicherte finanzielle Ausstattung in Verbindung mit geeigneten Programmen und Stipendien sowie um eine entsprechende Ausgestaltung der Studienbedingungen einschließlich der Sicherung der Qualität der Dissertationen.

- Für jene qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchskräfte, die nicht auf außeruniversitäre Arbeitsplätze wechseln, müssen die Universitäten *leistungsorientierte, aber zugleich gesicherte Laufbahnen* anbieten, welche die wissenschaftliche Arbeit an den österreichischen Universitäten für die fähigsten Köpfe weiterhin attraktiv erscheinen lassen.

II.

Im Hinblick auf die Entwicklung, Ausgestaltung und Förderung *qualifizierender Doktoratsstudien* empfiehlt der Wissenschaftsrat:

➤ *den Universitäten*

- für die Zulassung zu den Doktoratsstudien geeignete Zulassungsverfahren zu entwickeln, die sicher stellen, dass begabte Nachwuchskräfte für die wissenschaftliche Forschung motiviert und nur geeignete Studierende zugelassen werden; eine entsprechende Anpassung der gesetzlichen Grundlagen wird dabei vorausgesetzt;
- für eine qualifizierte Förderung der Dissertantinnen und Dissertanten zu sorgen, was unter anderem eine bewusste Auswahl der in Doktoratsstudienprogrammen eingesetzten Hochschullehrer, die Sicherung guter Arbeitsbedingungen und qualitätssichernde Maßnahmen unter Einbeziehung kollegialer Mitverantwortlichkeiten bedingt;
- dafür zu sorgen, dass während eines Doktoratsstudiums auch über die Anfertigung einer Dissertation hinausgehende Qualifikationen für eine künftige Forscherlaufbahn in universitären und außeruniversitären Institutionen erworben werden können;
- durch die Einrichtung von Graduiertenkollegs (Doctoral Schools, Research Schools) in autonomer Verantwortlichkeit oder im Zusammenwirken mit den Institutionen der Forschungsförderung die Voraussetzungen für die Erzielung hochrangiger und international wettbewerbsfähiger Forschungsleistungen zu verbessern;

- neben den strukturierten Formen von Doktoratsstudien aber auch weiterhin individuelle Doktoratsstudien zu ermöglichen und auch bei solchen Studien entsprechende Vorkehrungen für qualitätssichernde Auswahl- und Zulassungsverfahren, eine verantwortliche Betreuung und eine kompetente Beurteilung zu treffen;

➤ *der Bundesregierung*

- ausreichende finanzielle Mittel für eine Qualitätsoffensive bei den Doktoratsstudien bereit zu stellen, wobei zunächst eine Erhöhung der Zahl der in Doktoratskollegs und ähnlichen Einrichtungen eingesetzten Dissertantinnen und Dissertanten auf mindestens 10 % der Gesamtzahl angestrebt werden sollte;
- beim Abschluss von Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten erfolgreiche Doktoratsprogramme in der Form zusätzlicher Mittelzuweisung zu berücksichtigen;
- zur Sicherung der Chancengleichheit von weiblichen Nachwuchswissenschaftlern spezielle Frauenförderungsprogramme weiterhin zu unterstützen, wobei die für die Förderungsentscheidungen zuständigen Instanzen diesem Anliegen bei der Gestaltung der Antrags- und Entscheidungskriterien Rechnung tragen sollten.

III.

Im Hinblick auf die Ausgestaltung *gesicherter und leistungsorientierter Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs* empfiehlt der Wissenschaftsrat:

➤ *den Universitäten*

- entsprechend qualifizierten Nachwuchskräften eine auf Verstetigung angelegte Laufbahn zu ermöglichen, die auf weitere Qualifikation mit dem Ziel einer Lebenszeitbeschäftigung angelegt ist; der vor dem Abschluss stehende Kollektivvertrag schafft dazu geeignete Rahmenbedingungen;

- auf der Grundlage der Unterscheidung zwischen „Rotationsstellen“ und so genannten „Laufbahnstellen“ für ein angemessenes Verhältnis dieser Stellenkategorien zu sorgen, das dem Nachwuchs realistische Entwicklungs- und Qualifikationschancen offen hält und die Universitäten vor jeder Form der Versteinerung bewahrt. Die Zahl der Laufbahnstellen wird nach Auffassung des Wissenschaftsrates in keinem Fall mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Personals ausmachen dürfen und wahrscheinlich darunter liegen müssen;
- der Besetzung von Laufbahnstellen (Stellen für den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung) ganz besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden, so dass sichergestellt ist, dass eine universitäre Laufbahn als Assistenzprofessorin/Assistenzprofessor nur auf der Grundlage von schon erbrachten, aussagekräftigen wissenschaftlichen Leistungen und unter Berücksichtigung weiterer Qualifikationsnachweise (z.B. externe Lehr- und Forschungstätigkeit) eröffnet wird; wenn der Kollektivvertrag die Bewerbung um eine Laufbahnstelle auch schon Studienabsolventen bzw. Doktorandinnen oder Doktoranden ermöglichen sollte, deren wissenschaftliche Qualifikation noch gar nicht erwiesen ist, wäre das ein Irrweg mit fatalen Folgen; offen ist, ob die nachteiligen Folgen allenfalls durch den Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen begrenzt werden können;
- für die an bestimmten Schnittstellen der Laufbahn notwendigen Leistungsbeurteilungen (vor allem für die Überprüfung der Qualifizierungsvereinbarung) an höchsten fachlichen Standards orientierte Verfahren heranzuziehen und in der Folge die Bereitschaft und das Verantwortungsbewusstsein aufzubringen, aus den Bewertungen die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen;

➤ *der Bundesregierung*

- den Abschluss eines Kollektivvertrags für das Personal der Universitäten nicht zuletzt im Hinblick auf die Fortsetzung des durch das UG 2002 eingeleiteten universitären Erneuerungsprozesses zu unterstützen;
- in Zusammenarbeit mit den Institutionen der Forschungsförderung zu überprüfen, ob die vorhandenen Förderungsmöglichkeiten für Postdocs ausreichen, um dieser Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses, die sich in einer schwierigen Übergangsphase zwischen dem Abschluss einer wissen-

schaftlichen Ausbildung und einer gesicherten Beschäftigung befindet, entsprechende Unterstützung zu geben.

Präambel

Die Notwendigkeit einer Stärkung des wissenschaftlichen Humankapitals in Österreich wird heute von keiner Seite mehr bestritten, und die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlfahrtseffekte von Investitionen in Human Resources stehen außer Frage. Ohne eine zielgerichtete *Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses* kann ein Land in einer Wissensgesellschaft nicht bestehen. Zu Recht haben daher alle mit Aufgaben der Wissenschaftsförderung, der Wissenschaftsverwaltung oder der Beratung der Wissenschaftspolitik befassten österreichischen Institutionen dieses Thema in das Zentrum ihrer laufenden Aktivitäten gestellt. Der Österreichische Wissenschaftsrat begrüßt und unterstützt diese Initiativen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und möchte einen Beitrag zu diesen Bemühungen leisten.

Die Rekrutierung von talentierten jungen Nachwuchskräften und ihre Ausbildung zu qualifizierten Forschern stellt für alle Forschungsinstitutionen eine Herausforderung dar. Für die *Universitäten*, die in Österreich der zentrale Ort der wissenschaftlichen Forschung sind, ist eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung lebenswichtig. Der Wissenschaftsrat wendet sich mit den folgenden Empfehlungen daher in erster Linie den Universitäten zu, auch wenn sich viele Aufgaben der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung nur gemeinsam mit den Institutionen der Forschungsförderung und den übrigen Partnern der Universitäten, vor allem den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft, bewältigen lassen. In einzelnen Punkten richten sich die Empfehlungen aber auch an die *Bundesregierung*, die sich im Regierungsprogramm für die 23. Gesetzgebungsperiode zu einem Ausbau der Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses und eine umfassende Förderung der Begabungsreserven bekannt hat. Mit diesen Empfehlungen sollen daher auch Wege aufgewiesen werden, wie dieser Erklärung von Seiten der Bundesregierung Rechnung getragen werden kann.

Bei seinen Empfehlungen lässt sich der Wissenschaftsrat von den folgenden Prämissen leiten:

- Auch wenn die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses schon immer eine zentrale Aufgabe der Universitäten war, hat die Zuerkennung einer umfassenden, auch die Personalplanung und Personalentwicklung einschließenden

Autonomie die entsprechende Verantwortlichkeit der Universitäten erhöht, zugleich aber auch ihre Handlungsmöglichkeiten erweitert.

- Dabei müssen sich die Universitäten in einem Umfeld bewähren, das durch zunehmende internationale *Konkurrenz* gekennzeichnet ist, die auch ein Wettbewerb um die besten Köpfe ist, die im Land zu halten oder wieder zurückzuholen sind. Zugleich darf nicht übersehen werden, dass Lasten der Vergangenheit und enger gewordene Finanzierungsspielräume eine zukunftsgerichtete Personalentwicklung jedenfalls für eine längere Übergangsperiode erschweren.
- Die durch die Autonomie geschaffenen erweiterten Handlungsmöglichkeiten müssen daher durch strategisch ausgerichtete Maßnahmen der Personalplanung und Personalentwicklung zielgerichtet und bewusst genutzt werden. Das muss auch die Bereitschaft zur Schwerpunktsetzung und zu damit verbundenen Umschichtungen nach sich ziehen, welche die bisher vorliegenden universitären Entwicklungspläne noch nicht durchgängig erkennen lassen.
- Selbst ausgezeichnete Absolventinnen und Absolventen und talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden sich auf befristete Arbeitsverhältnisse einstellen müssen, wenn sie sich für die Forschung entscheiden. Die Universitäten tragen daher gemeinsam mit der Wirtschaft auch die Verantwortung dafür, Nachwuchskräfte für Laufbahnen auch in außeruniversitären Forschungsbereichen zu qualifizieren und den Wechsel zwischen akademischen und anderen Laufbahnwegen offen zu halten.
- Ohne entsprechende Karriereaussichten an den Universitäten, die auch eine angemessene soziale Absicherung vermitteln, wird es in der Zukunft nicht möglich sein, hochkarätige Forscherinnen oder Forscher und exzellente akademische Lehrerinnen und Lehrer an den Universitäten zu halten oder aus dem Ausland zu gewinnen. Sollen die Universitäten weiterhin den Mittelpunkt der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses darstellen, dürfen sie ihre Attraktivität als Ausbildungs- und Arbeitsstätten nicht verlieren.
- Die Ausschöpfung der Begabungsreserven ebenso wie die Sicherung der sozialen Chancengleichheit von Frauen und Männern erfordern eine spezifische und zielgerichtete Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. In erster Linie sind

dabei die bekannten Karrierehindernisse für Frauen zu beseitigen oder durch geeignete Maßnahmen soweit möglich zu kompensieren.

In dieser Situation spricht der Wissenschaftsrat mit seinen Empfehlungen vor allem zwei Schwerpunkte an: Wenn es um die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses geht, steht zunächst die *Förderung der Doktoranden* im Zentrum (im Folgenden I). Der Ausbau von Doktoratsprogrammen bliebe aber Stückwerk, wenn man – abgesehen vom Wechsel auf außeruniversitäre Arbeitsplätze – nicht Anschlussmöglichkeiten für entsprechende *Karrieren an den Universitäten* schafft. Daher befassen sich die Empfehlungen auch mit der Entwicklung von attraktiven und motivierenden Laufbahnmodellen als Teil der Verantwortung der Universitäten für den wissenschaftlichen Nachwuchs (im Folgenden II). Damit werden zwei Handlungsfelder angesprochen, die dem Wissenschaftsrat besonders vordringlich erscheinen. Dass es daneben auch andere sinnvolle und zielführende Maßnahmen der strukturierten Nachwuchsförderung (wie z.B. Begabtenprogramme, Förderungsprogramme für Postdocs, Exzellenzinitiativen) geben muss, versteht sich von selbst. Vor allem ist jede Förderung von Spitzenleistungen auf ein Umfeld angewiesen, das leistungswillige und leistungsfähige junge Menschen auf *allen Stufen des Bildungsprozesses* identifiziert und entsprechende Entfaltungsmöglichkeiten bietet.

I.

Qualifizierende Doktoratsstudien: Förderung von Doktoratsstudienprogrammen an den Universitäten

1. Zur Ausgangslage

1.1 Doktoratsprogramme stehen an der Schnittstelle zwischen universitärer Ausbildung und Forschung. Ihr Ziel ist die Ausbildung des Forschernachwuchses (*Forschungskompetenz*) und die Produktion sowie die Vermittlung hochwertigen Expertenwissens für die universitäre und außeruniversitäre Forschung (*Transferwissen*). In bestimmten Fachgebieten (z.B. Medizin, Rechtswissenschaft) kann das Doktorat auch eine weitere *berufsbezogene Qualifikation* auf wissenschaftlichem Niveau bedeuten. Dabei ist die Ausbildung der Doktorandinnen und Doktoranden in zweifacher Weise wettbewerbsorientiert: Es geht darum, die fähigsten Köpfe für die

Promotion auszuwählen und zu motivieren, wobei auch ausländische Nachwuchskräfte zu gewinnen sind; zugleich müssen die Absolventinnen und Absolventen der Doktoratsstudien für eine erfolgreiche Teilnahme am leistungsorientierten nationalen und internationalen Wissenschaftsbetrieb qualifiziert werden. Die *Entdeckung begabter junger Forscherinnen und Forscher* und ihre erfolgreiche wissenschaftliche Qualifikation ist daher eine zentrale Leistung, an der sich die Universitäten und die an ihr tätigen Professorinnen und Professoren messen lassen müssen.

1.2 Während Österreich gemessen an der Zahl der Absolventinnen und Absolventen von postgraduellen Programmen zur europäischen Spitzengruppe gehört, liegt die Zahl der in der Forschung tätigen Nachwuchskräfte unter dem Durchschnitt. Vieles deutet darauf hin, dass sich zwar quantitativ betrachtet nicht wenige Graduierte für ein Doktoratsstudium entscheiden und dieses auch abschließen, dass aber nur ein Teil von ihnen tatsächlich wissenschaftlich hochrangige Forschungsleistungen erbringt. Obwohl die Verhältnisse bei den einzelnen Fächern nur sehr beschränkt vergleichbar sind, lassen sich gewisse *Defizite und Mängel der gegenwärtigen Doktoratsstudien* nicht übersehen: So wird die Entscheidung für das Dissertationsthema nicht nur ausnahmsweise von Zufälligkeiten oder sachfremden Erwägungen bestimmt, fehlen in der weit verbreiteten, ausschließlich bipolar geprägten Beziehung zwischen Betreuer und Studierenden die fördernden Anreize eines breiteren wissenschaftlichen Umfelds und die damit verbundenen Kontrollmechanismen, werden Schwierigkeiten bei der Arbeit am Thema oft viel zu spät wahrgenommen, so dass rechtzeitige Korrekturen nicht mehr möglich sind und am Ende eines für alle Beteiligten frustrierenden Weges auch mangelhafte Leistungen approbiert werden. Hinzu kommt, dass nur ein geringer Anteil der Doktorandinnen und Doktoranden sich, unterstützt durch entsprechende Förderungen oder in einem Anstellungsverhältnis, mit der ganzen Arbeitskraft der Forschung widmen kann. In der Medizin sind die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Spannungsfeld zwischen Krankenversorgung und Forschung besonders besorgniserregend. In dieser Lage muss sich die wissenschaftliche Nachwuchsförderung in erster Linie der *Verbesserung der Qualität der Dokorate* und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Doktorandinnen und Doktoranden zuwenden.

1.3 Durch die Einbeziehung der Doktoratsstudien in die Bologna-Architektur werden sich die Rahmenbedingungen für diese Studien verändern. PhD-Programme werden sich stärker an der internationalen Entwicklung orientieren, in der Graduate Schools und andere Formen *strukturierter Doktoratsprogramme* immer mehr Bedeutung erlangen. Sie treffen auf die mitteleuropäische Tradition von stark individualisierten Doktoratsstudien im Lehrer-Schüler-Verhältnis. Dass der sich entwickelnde europäische Hochschulraum zu einer Annäherung der Promotionsausbildungen führen wird, ist unausweichlich. Bei der Entwicklung der neuen Studienprogramme wird es darum gehen, unter Berücksichtigung der Eigenarten der Fächer jene curricularen Strukturen und Anforderungen zu formulieren, die eine *zielorientierte wissenschaftliche Qualifikation* fördern, ohne dass der *individuelle forschersische Impetus* und die *persönliche Kreativität* eingeschnürt werden.

2. Qualitätssteigerung durch zielgerichtete Auswahl und nachhaltige Förderung

2.1 Am Beginn eines Doktoratsstudiums muss eine eindeutige Entscheidung der/des Studierenden für den Einstieg in eine Forscherlaufbahn bzw. für eine (allenfalls befristete) wissenschaftliche Arbeit stehen, für welche die Universität durch eine ebenfalls *eindeutige Zulassungsentscheidung* die Mitverantwortung übernimmt. Das setzt ein entsprechendes Zulassungsverfahren voraus, das zu entwickeln Sache der Universitäten sein muss. Unabhängig von der weiteren Ausgestaltung des Hochschulzuges in Österreich müssten daher jedenfalls auf dieser Stufe durch entsprechende gesetzliche Regelungen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass nur geeignete Studierende zum Doktoratsstudium zugelassen werden. Einen Rechtsanspruch auf die Zulassung zum Doktoratsstudium ohne Rücksicht auf persönliche Eignung darf es nicht geben. Unterqualifizierte Forschungsstudierende stellen eine schwere Belastung für die Betreuer dar. Sie verbrauchen unverhältnismäßig viel Betreuungseinsatz, der dann den talentierten Kräften vorenthalten wird. Häufig steht am Ende eines langen, frustrierenden Abschnittes von Lebenszeit ein Doktorat *misericordiae causa*, das dem Ansehen der Forschergruppe und der Universität insgesamt schadet. Fast noch schlimmer ist die Schädigung des Qualitätsbewusstseins innerhalb einer Forschergruppe, in der solche „Leistungen“ approbiert werden.

2.2 Mit der Zulassung erwerben die Dissertantin und der Dissertant einen *Anspruch auf qualifizierte Förderung und Qualitätssicherung*. Die Universitäten müssen diesen Anspruch gewährleisten. Sie sollen daher auch festlegen, welche Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in den Doktoratsstudien zur Betreuung eingesetzt werden. Durch qualitätssichernde Maßnahmen ist sicher zu stellen, dass die Auswahl des Dissertationsthemas, die Bewertung der während eines Doktoratsstudiums zu erbringenden wissenschaftlichen Leistungen und die abschließende Approbation der Dissertation den anerkannten wissenschaftlichen Maßstäben entsprechen. Dafür sind geeignete Verfahren unter Einbeziehung *kollegialer Mitverantwortlichkeiten* (z.B. Thesis Committees) vorzusehen und entsprechende Öffentlichkeiten zu schaffen, die die Objektivität der Beurteilungen gewährleisten, etwa in Gestalt einer förmlichen *defensio* mit der Pflicht zur Publikation der Dissertation. Es kann sinnvoll sein, die Verantwortlichkeiten der Betreuer und die korrespondierenden Erwartungen an die von den Doktorandinnen und Doktoranden zu erbringenden Leistungen in einer transparenten Form („Betreuungsvereinbarung“) gemeinsam festzulegen.

2.3 Während eines Doktoratsstudiums sollte nicht nur die fachliche Kompetenz zur eigenständigen wissenschaftlichen Forschung erworben und unter Beweis gestellt werden. Das gleiche gilt für die weiteren Qualifikationen, die für eine künftige Forscherlaufbahn in universitären oder außeruniversitären Institutionen nötig sind. Dazu gehören etwa die Präsentation von Forschungsergebnissen vor nationalen und internationalen Foren, das Sammeln grundlegender Erfahrungen im Forschungsmanagement und bei der Beantragung von Förderungsmitteln oder die Schulung der Fähigkeit zu einer kritischen Beurteilung eigener Forschungsleistungen und der Forschungsleistungen Dritter. Der Entwicklung einer Kultur, die der Forschungsethik verpflichtet ist und Plagiarismus verurteilt und bekämpft, muss dabei besondere Aufmerksamkeit gezollt werden. Durch spezifische begleitende Personalentwicklungsmaßnahmen ist anzustreben, dass am Ende eines Doktoratsstudiums eine gereifte eigenständige Forscherpersönlichkeit steht, die sich auf den entsprechenden Arbeitsmärkten behaupten kann.

2.4 Dem berechtigten Anliegen der Förderung von weiblichen Nachwuchswissenschaftlern zur Sicherung ihrer Chancengleichheit ist bei allen Entscheidungen, in erster Linie auch bei Förderungsentscheidungen, Rechnung zu tragen, etwa indem bei der Gestaltung der Antrags- und Entscheidungskriterien für Förderungen auf die

Unterbrechung bzw. Verlangsamung der Laufbahn durch die familiäre Situation Rücksicht genommen wird (z.B. Flexibilisierung von Altersgrenzen oder von Laufzeiten, Anrechnung von Kindererziehungszeiten). Spezielle Frauenförderungsprogramme sollten weitergeführt werden.

3. Strukturierte Doktoratsstudienprogramme und sonstige Doktoratsstudien

3.1 *Graduierten- oder Doktoratskollegs* und andere Formen von strukturierten und institutionalisierten Doktoratsprogrammen (Doctoral Schools, Research Schools) können die Promotionskultur positiv verändern, Maßstäbe setzen, qualifizierte wissenschaftliche Leistungen hervorbringen und die internationale Sichtbarkeit der österreichischen Wissenschaft erhöhen. Mit der Zusammenfassung von Forschungsgruppen und der Arbeit an einem kohärenten Forschungsprogramm tragen sie auch zu der erwünschten universitären Schwerpunktsetzung bei. Wenn die meisten Universitäten sich in ihren Entwicklungsplänen zu solchen Maßnahmen der Nachwuchsförderung bekennen, ist das nachhaltig zu unterstützen und sollte auch bei Verhandlungen über Leistungsvereinbarungen gewürdigt werden. Mit einer *Erhöhung der Zahl* der in Doktoratskollegs und ähnlichen Einrichtungen eingesetzten Dissertantinnen und Dissertanten auf rund 10 % der Gesamtzahl wäre ein erster wesentlicher Schritt getan. Wie die Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, würde eine nachhaltige Förderung von Exzellenz eine weitere, schrittweise Erhöhung dieser Zahl bedingen.

3.2 Doktoratskollegs oder ähnliche Programme können durch *Institutionen der Wissenschaftsförderung* eingerichtet werden, in erster Linie durch den FWF, oder nach Maßgabe eigener *Entscheidungen der Universitäten*. Transparenz hinsichtlich der maßgeblichen Kriterien für die Einrichtung eines solchen Programms sowie für die Auswahl der Teilnehmer und der betreuenden Professorinnen und Professoren sind in beiden Fällen unabdingbar; dem wissenschaftlichen Wettbewerb ist hier wie dort Raum zu geben. Wenn daher die Universitäten in eigener Verantwortung Doktoratskollegs einrichten, sollten sie der Sicherung der Qualität besonderes Augenmerk schenken und sich in der Regel fachlicher Unterstützung von außen versichern. Eine regelmäßige Evaluierung dieser Programme ist ratsam. Die Mitwirkung

internationaler Forscherinnen und Forscher ebenso wie die Beteiligung internationaler Studierender sollten als Qualitätsmerkmale anerkannt sein.

3.3 Eine flächendeckende Einführung von Doktoratskollegs oder ähnlicher Programme ist nicht zu erwarten und wäre auch nicht sinnvoll. Daher wird es neben diesen Programmen weiterhin *andere Formen der Doktoratsstudien* geben, auch wenn diese in der Zukunft stärker strukturiert sein und ergänzende curriculare Elemente aufweisen werden. Die Forderung nach Transparenz und Konkurrenz bei den Auswahl- und Zulassungsentscheidungen und die Notwendigkeit einer Qualitätssicherung sind aber auch bei individuellen Doktoratsstudien unabdingbar. Unter dieser Voraussetzung stellen strukturierte Doctoral Studies und andere Formen von Doktoratsprogrammen etwa nach dem herkömmlichen Lehrer-Schüler-Modell *keine einander ausschließenden Alternativen* dar, sondern eröffnen unterschiedliche Wege zur Promotion, die sich ergänzen und in unterschiedlichen Formen auch kombinieren lassen. Den Universitäten soll ein ausreichender Spielraum zur Institutionalisierung unterschiedlicher Modelle unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Fächerkulturen nicht genommen werden.

4. Sicherung einer ausreichenden Finanzierung

4.1 Eine *Qualitätsoffensive bei den Doktoratsstudien*, wie sie die hier formulierten Empfehlungen im Auge haben, setzt ausreichende finanzielle Mittel voraus. Diese Forderung richtet sich in erster Linie an den Bund, dem bewusst sein muss, dass die bisher für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzten Mittel nicht ausreichen, um den Anschluss an die internationale Wissenschaftsentwicklung zu halten oder wieder zu finden, wo er schon verloren gegangen ist.

4.2 Zusätzliche finanzielle Mittel sollten in erster Linie dazu eingesetzt werden, hochwertige Doktoratsprogramme zu etablieren bzw. sicher zu stellen, dass eine größere Anzahl von Dissertantinnen und Dissertanten im Rahmen bestehender Programme gefördert werden kann. Diese Mittel sollten dem FWF und der Akademie der Wissenschaften für den *Ausbau ihrer Doktoratsprogramme* zufließen. Die Universitäten sollten erfolgreiche *Doktoratsprogramme* durch zusätzliche und im Wege der Leistungsvereinbarung festzulegende Mittel abgegolten bekommen.

4.3 Um das öffentliche Bewusstsein über die gesellschaftliche Notwendigkeit einer nachhaltigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen und die eingesetzten zusätzlichen Mittel sichtbarer zu machen, könnte es sich empfehlen, dass der Bund ein mehrjähriges *Sonderprogramm zur Förderung hochwertiger Doktoratstudien* erstellt. Die Anschlussstellen zu den Exzellenzinitiativen wären zu überprüfen, weil der organisierten Ausbildung von Spitzenforschern in beiden Initiativen eine Schlüsselbedeutung zukommt. Da über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der österreichischen Doktorandinnen und Doktoranden in den verschiedenen Fachdisziplinen wenig konkrete Informationen zur Verfügung stehen, wäre es sinnvoll, zur Vorbereitung eines solchen Programms eine *Analyse zur konkreten Lage der Doktoratsstudien* in Österreich zu erstellen. Der Wissenschaftsrat begrüßt es daher, wenn nunmehr durch eine entsprechende Studie aussagekräftige empirische Daten erhoben werden sollen.

II.

Gesicherte und leistungsorientierte Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Universitäten

1. Zur Ausgangslage

1.1 Die österreichischen Universitäten weisen als Folge des früheren Dienstrechts und verfehlter Personalentscheidungen immer noch eine *problematische Personalstruktur* mit einem nicht geringen Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf, die sich unabhängig von ihrer wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft in einem definitiven Dauerdienstverhältnis befinden. In manchen Fachbereichen oder Instituten sind auf diese Weise nahezu alle verfügbaren Stellen blockiert, so dass auch noch für längere Zeit freie Nachwuchsstellen auch für hochqualifizierte jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht verfügbar sind oder nur durch Umschichtungen verfügbar gemacht werden könnten, was nur allzu oft nicht möglich ist. Durch die im Vorfeld des UG 2002 eingeleiteten dienstrechtlichen Maßnahmen wurde zwar einer weiteren „Versteinerung“ der Personalstrukturen vorgebeugt; das auf der Grundlage dieses Übergangsdienstrechts eingestellte wissenschaftliche Personal befindet sich jedoch in *befristeten Anstellungen ohne Verlängerungsmöglichkeiten* in der prekären Situation einer „Sackgasse“. Sie muss vor

allem von qualifizierten jüngeren Nachwuchskräften als demotivierend empfunden werden und hat dazu beigetragen, dass eine universitäre Laufbahn gegenwärtig wenig erstrebenswert erscheint. Vor allem in jenen Fachgebieten, in denen auch ein aufnahmefähiger außeruniversitärer Arbeitsmarkt entsprechende Beschäftigungsalternativen bietet, verlieren die Universitäten auf diese Weise gerade die leistungsfähigsten Absolventen, die als Reservoir für den wissenschaftlichen Nachwuchs dienen sollten.

1.2 Auf der Grundlage des UG 2002 und der Geltung des privatrechtlichen Arbeitsrechts für neu eingestellte wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt die Verantwortung für die Ausgestaltung der wissenschaftlichen Arbeitsverhältnisse und damit auch für eine den Erfordernissen des universitären Wissenschaftsbetriebs entsprechende *Personalentwicklungsplanung* weitgehend bei den *autonomen Universitäten*. Den dafür notwendigen Rahmen wird der Kollektivvertrag bereitstellen, der zwischen den im Dachverband zusammengeschlossenen Universitäten und der zuständigen Gewerkschaft abgeschlossen werden wird. Neben anderen Arbeitsbedingungen (z.B. Entgelt) wird dieser Kollektivvertrag vor allem auch die Rahmenbedingungen für künftige wissenschaftliche Karriereverläufe festlegen. Während sich einzelne Universitäten schon im Vorfeld des Kollektivvertrags auf bestimmte (vorläufige) Vorstellungen über die Ausgestaltung wissenschaftlicher Laufbahnmodelle verständigt haben, warten die meisten Universitäten das Inkrafttreten des Kollektivvertrags ab und sichern sich den künftigen personalpolitischen Spielraum innerhalb des gesetzlichen Spielraums (§ 109 UG) in erster Linie durch vorwiegend befristete Arbeitsverträge. Damit wird die bereits durch das Übergangsdienstrecht 2001 eingetretene prekäre Lage des neu eingestellten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals prolongiert.

1.3 Die Wahrnehmung der *personalpolitischen Verantwortlichkeit* der Universitätsleitungen für die Förderung der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in Zukunft hauptsächlich eine mutige und wissenschaftsorientierte Ausgestaltung des durch den Kollektivvertrag vorgezeichneten „Karrieremodells“ erfordern; sie erschöpft sich aber nicht darin. Auch unter den Vorzeichen eines strukturierten, qualitäts- und leistungsfördernden Laufbahnmodells werden künftig nicht wenige wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur einige Jahre in einem befristeten Dienstverhältnis an der Universität verbringen und danach ausscheiden. Auch für

diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Universität verantwortlich; sie hat sie im Rahmen ihres universitären Arbeitsverhältnisses in einer Weise zu beschäftigen, die ihnen eine entsprechende Qualifikation ermöglicht und zugleich auf den absehbaren Wechsel auf einen außeruniversitären Arbeitsplatz vorbereitet.

2. Zum Abschluss des Kollektivvertrags

2.1 Der *Abschluss eines Kollektivvertrags* für die universitären Arbeitsverhältnisse liegt in der autonomen Entscheidungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien. Der Wissenschaftsrat kann auf seinen Abschluss keinen Einfluss nehmen, kommt aber nicht umhin, auf die nachteiligen Auswirkungen hinzuweisen, die dadurch eingetreten sind, dass es bis heute keinen verbindlichen Rahmen für die universitäre Personalentwicklung gibt. Das gilt – von anderen Fragen abgesehen – auch und vor allem für die Entfaltungsperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten. Durch die fortdauernde Unsicherheit dieser wichtigen Personengruppe werden die zukunftsorientierte Entwicklung der österreichischen Universitäten und die Sicherung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit in einem zentralen Punkt erheblich beeinträchtigt.

2.2 In dieser Situation appelliert der Wissenschaftsrat an die Verhandlungspartner, die weit gediehenen Verhandlungen zu einem raschen förmlichen *Abschluss* zu bringen. Das wird im Hinblick auf die *Folgekosten des Kollektivvertrags* nicht ohne Unterstützung durch die Bundesregierung gehen. Bei den Aufwendungen für die Umsetzung des Kollektivvertrags handelt es sich auch um Kosten, die den Universitäten im Hinblick auf die Schaffung von Personalstrukturen erwachsen, die ihrem autonomen Status entsprechen und ihre Leistungsfähigkeit in der Zukunft sichern. Insofern unterfängt der Kollektivvertrag den durch das UG 2002 eingeleiteten Erneuerungsprozess in personalpolitischer Hinsicht. Ein entsprechendes finanzielles Engagement des Bundes ist daher nach Auffassung des Wissenschaftsrates notwendig, wenngleich es dem Wissenschaftsrat bewusst ist, dass im Kollektivvertrag auch Rechnungen zu Lasten Dritter aufgemacht wurden.

3. Rahmenbedingungen einer leistungsorientierten Laufbahn vor dem Hintergrund des Kollektivvertrags

3.1 Die Universitäten müssen entsprechend *qualifizierten Nachwuchskräften* eine auf Verstetigung angelegte Laufbahn ermöglichen, die auf weitere Qualifikation mit dem Ziel einer Lebenszeitbeschäftigung angelegt ist. Das ergibt sich zunächst aus der Notwendigkeit, für die vielfältigen und komplexen Aufgaben in der wissenschaftliche Lehre und Forschung einen *differenzierten Personalbestand in Dauerbeschäftigung* einsetzen zu können, wobei vor allem in der Lehre auf verschiedenen Stufen auf sehr unterschiedliche Anforderungen reagiert werden muss. Eine entsprechende Laufbahnperspektive ist aber auch eine legitime Forderung jener Menschen, die sich auf Wissenschaft als Beruf einstellen und mit fortschreitender Spezialisierung nur mehr begrenzt in andere Arbeitsfelder wechseln können. Daraus ergibt sich, dass einerseits die Entscheidung für eine verstetigte Laufbahn *rechtzeitig* fallen sollte (nicht später als drei bis fünf Jahre nach der Promotion), andererseits der Einstieg in eine Laufbahn erst dann möglich sein darf, wenn bereits die entsprechende Eignung und Leistungsfähigkeit durch *aussagekräftige wissenschaftliche und andere Leistungen* nachgewiesen und beurteilt werden können. Wer sich für den Einstieg in eine solche Laufbahn entscheidet, muss sich zu einer *kontinuierlichen Leistungsbewertung* verpflichten, von der der weitere Aufstieg und die Verstetigung des Dienstverhältnisses abhängen. Daher muss ein Laufbahnmodell eine längerfristige und auf Dauer angelegte Perspektive eröffnen, bei fehlender Leistungsbereitschaft oder dem Verfehlen von Qualifikationszielen aber auch die Beendigung oder Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses möglich machen.

3.2 Das von den Kollektivvertragsparteien entwickelte *Konzept für eine Neugestaltung der Laufbahnen* für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht mit der Unterscheidung zwischen befristeten „Rotationsstellen“ und so genannten „Laufbahnstellen“ (Stellen für den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung) grundsätzlich den dargestellten Erfordernissen einer universitären Personalplanung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal. Durch sie sollte den Universitäten jedenfalls im zeitlichen Horizont einer gewissen Übergangsperiode der *Aufbau einer funktionsgerechten Personalstruktur* im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich sein. Dass dieses Modell einer entsprechenden Ausgestaltung durch die einzelnen Universitäten bedarf und auf mutige, objektiv-verantwortungsbewusste

Personalentscheidungen angewiesen ist, muss allen Beteiligten klar sein: Eine verantwortlich gestaltete Personalpolitik wird in Zukunft eine, wenn nicht *die* Bewährungsprobe für die universitären Entscheidungsorgane darstellen. Auf einige dem Wissenschaftsrat wichtige Gesichtspunkte wird noch zurückzukommen sein.

3.3 Trotz dieser grundsätzlich positiven Bewertung des im künftigen Kollektivvertrag vorgesehenen Laufbahnmodells muss der Wissenschaftsrat auf einen äußerst problematischen Aspekt hinweisen, der sich – sollte er auch in der letztlich vereinbarten Fassung des Kollektivvertrags enthalten sein – als eine entscheidende Schwäche herausstellen könnte, die die Gefahr personalpolitischer Fehlentwicklungen erhöht oder ihr zumindest keine Hemmnisse entgegensetzt: Nach dem Kollektivvertragsentwurf soll die Bewerbung auf eine Laufbahnstelle *nicht zwingend vom Vorliegen eines Doktorats* abhängen; vielmehr soll es möglich sein, diese wissenschaftliche Qualifikation erst auf einer Laufbahnstelle zu erbringen. Damit könnte eine dauerhafte Laufbahn als Hochschullehrerin und Hochschullehrer denkbarerweise auch schon Studienabsolventen bzw. Doktorandinnen oder Doktoranden eröffnet werden, deren wissenschaftliche Qualifikation noch nicht erwiesen ist, sondern sich erst beweisen muss. Dass der Status als „Assistenzprofessorin/Assistenzprofessor“ für solche unfertigen Nachwuchskräfte völlig inadäquat und international gesehen abwegig wäre, sollte offensichtlich sein.

Dieser Kritik mag man entgegen halten, dass das nicht intendiert sei und Fehlentwicklungen durch entsprechende Personalentscheidungen der Universitätsorgane entgegengewirkt werden könnte. Bereits der Umstand, dass der Kollektivvertrag diese Möglichkeiten *zulässt*, wird indessen die universitäre Personalpolitik mit einem erheblichen Konfliktpotential belasten und die Gefahr in sich bergen, dass Fehler der Vergangenheit nicht nur ausnahmsweise wiederholt werden. Der Wissenschaftsrat appelliert daher an alle Verantwortlichen, diese Entscheidung im Interesse der Sicherung der Konkurrenzfähigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses *zu revidieren*. Dass für die Kunstuniversitäten unter Umständen andere Einstiegsriterien formuliert werden müssen, wäre für den Wissenschaftsrat noch kein ausreichender Grund, die wissenschaftlichen Qualitätskriterien für die Eröffnung einer Laufbahn als Hochschullehrerin und Hochschullehrer insgesamt außer Kraft zu setzen und damit einen Ausnahmefall zur Regel zu machen. Ob es im Wege von Betriebsvereinbarungen gelingen kann, die nachteiligen Folgen einer kollektivvertraglichen Fehlentscheidung zu korrigieren, ist fraglich.

3.4 Davon abgesehen wird sich das im Kollektivvertrag vorgesehene Laufbahnmodell nur dann bewähren, wenn gewisse *Randbedingungen* erfüllt sind. Sie hängen weitgehend von autonomen Entscheidungen der Universitäten ab, an die sich die folgenden Empfehlungen in erster Linie richten:

- Im Rahmen der für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbaren Stellen muss es ein angemessenes Verhältnis zwischen Rotationsstellen und Laufbahnstellen geben.
- Der Ausschreibung von Laufbahnstellen müssen sachgerechte, qualitätsorientierte Bewerbungskriterien zugrunde liegen, und es muss ein wettbewerbsorientiertes, objektives und transparentes Auswahlverfahren geben.¹
- Die an bestimmten Schnittstellen der Laufbahn vorgesehenen Leistungsbewertungen, vor allem die Überprüfung der in einer Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Leistungsziele, müssen höchsten fachlichen Standards entsprechen; an ihrer Objektivität und Aussagekraft darf es keine Zweifel geben. Die universitären Entscheidungsträger müssen die Bereitschaft und das Verantwortungsbewusstsein aufbringen, aus negativen (aber natürlich auch aus positiven) Bewertungen die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen.

3.5 Das angemessene Verhältnis zwischen befristeten Rotationsstellen und befristeten bzw. unbefristeten Laufbahnstellen muss unter Berücksichtigung verschiedener Gesichtspunkte bestimmt werden: Zunächst muss eine *ausreichende Anzahl von Rotationsstellen* bereit stehen, um dem Nachwuchs realistische Entwicklungs- und Qualifikationschancen zu eröffnen. Das ist nicht nur ein Gebot der Fairness gegenüber den jüngeren Generationen, sondern auch eine Notwendigkeit für die Universitäten, die sich vor jeder Form der Versteinerung bewahren und für eine dynamische Zukunftsentwicklung personell offen halten müssen. Die Anzahl der Laufbahnstellen ist unter Berücksichtigung der vielfältigen *funktionalen Erfordernisse in der Lehre*, bei Massenuniversitäten vor allem unter Bedachtnahme auf die Betreuungserfordernisse sowie im Hinblick auf die Bildung *effizienter Personalstrukturen für die Forschung* zu

¹ Der Verhaltenskodex der EU für die Anstellung von Wissenschaftlern, den Österreich unterzeichnet hat, fordert für alle Anstellungsvorgänge offene, übernationale Ausschreibungen. Bei der Anstellung von Doktorandinnen und Doktoranden haben aber der Ausbildungsaspekt und damit die Eignung zu dieser höchsten Ausbildungsstufe eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung. Diese Eignung kann im Rahmen eines vorangegangenen Zusammenarbeitsverhältnisses – etwa während einer Diplomarbeit oder anderen wissenschaftlichen Zusammenarbeit – besonders zuverlässig beurteilt werden. Die Verfahrensregeln für die Anstellung von Doktorandinnen/Doktoranden sollten diesem Aspekt Rechnung tragen.

planen und festzulegen. Außerdem muss die Entscheidung für den Beruf des Universitätslehrers, die durch die Besetzung einer Laufbahnstelle ermöglicht wird, für die Inhaberinnen oder Inhaber einer solchen Stelle eine realistische Chance bieten, eine in einem Berufungsverfahren vergebene Professur in ihrem Fach zu erlangen. Die Entscheidung für die Zahl der Stellen, deren Inhaberinnen und Inhaber in einer langfristigen und dauerhaften Funktion zur Verfügung stehen sollen, ist Sache jeder einzelnen Universität, wobei die unterschiedlichen Gegebenheiten und der personelle Ist-Zustand in den verschiedenen Fächern und den einzelnen Organisationseinheiten (Instituten, Fachbereichen usw.) eine schematische Vorgangsweise ausschließen. Berücksichtigt man die dargelegten Gesichtspunkte, wird die Zahl der Laufbahnstellen einer Universität insgesamt – so wie auch in ausländischen Universitätssystemen mit *tenure track* – in keinem Fall *mehr als die Hälfte* des gesamten wissenschaftlichen Personals ausmachen dürfen und wahrscheinlich darunter liegen müssen.

3.6 Der Einstieg in ein auf Dauerhaftigkeit angelegtes wissenschaftliches Dienstverhältnis setzt zwingend voraus, dass die Bedingungen für die Bewerbung um eine Laufbahnstelle orientiert an den jeweiligen Erfordernissen der zu erfüllenden Aufgaben in Forschung und Lehre *funktionsgerecht* festgelegt werden. Im Vordergrund muss dabei unabdingbar die bereits erbrachte *wissenschaftliche Qualifikation* stehen, auf deren Grundlage eine belastbare Prognose möglich ist, dass von der Bewerberin oder dem Bewerber eine weiter fortschreitende wissenschaftliche Entwicklung zu erwarten ist, die im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen kann. Der Wissenschaftsrat wiederholt nochmals seine Forderung, dass unterhalb der Qualifikationsstufe eines (mit einer ausgezeichneten Dissertation abgeschlossenen) Doktors bzw. einer gleichzuhaltenden künstlerischen Eignung eine dauerhafte universitäre Laufbahn nicht eröffnet werden darf. Weil Laufbahnstellen den Weg zu einer Professur auch innerhalb der Heimatuniversität eröffnen, muss der Nachweis von *außerhalb der eigenen Universität* erbrachten wissenschaftlichen Tätigkeiten (nicht nur ausländische Studienzeiten, sondern vor allem auch externe Lehr- und Forschungstätigkeit) eine weitere unabdingbare Einstellungsvoraussetzung sein.

Laufbahnstellen müssen in einem *objektiven und transparenten Verfahren* *ausgeschrieben* und besetzt werden, das für den nationalen wie internationalen Wettbewerb offen ist. Hürden für auswärtige Bewerberinnen und Bewerber – ob offen oder verdeckt – müssen ausgeschlossen sein. Es wird an den Universitäten liegen,

durch geeignete Maßnahmen (z.B. Ausschreibungspool) den Wechsel zwischen verschiedenen Universitäten zu erleichtern und einen funktionierenden Wettbewerb zu fördern, der eine der Voraussetzungen dafür ist, dass ein Laufbahnmodell nicht wieder zu erstarrten Personalstrukturen führt. Den Stipendienprogrammen des FWF, der Akademie der Wissenschaften und der EU kommt in diesem Zusammenhang große Bedeutung zu. Die Verantwortung dafür, dass Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Einbau von Tätigkeitsperioden an anderen, vor allem ausländischen Universitäten richtig unterstützt werden, fällt zu einem bedeutenden Teil auf die Persönlichkeiten, die als Mentoren die Laufbahn der Nachwuchspersonlichkeit begleiten. Da nicht jede Forschungsleiterin und jeder Forschungsleiter zur Wahrnehmung dieser Mentorenaufgabe optimal geeignet sind, könnten besondere Mentoratsbeauftragte etwa auf der Ebene der Fakultät oder des Doktoratskollegs eingesetzt werden.

3.7 Forschungsleistungen einschließlich der erfolgreichen Durchführung von Projekten, Lehrqualifikationen, erfolgreiche Weiterbildungsaktivitäten und internationale Erfahrungen sind Elemente der *Qualifikationsbeurteilung*, in deren Rahmen über die weitere Fortsetzung der Laufbahn, die Aufstiegsmöglichkeiten und zusätzliche Anreize entschieden wird. Nach dem Kollektivvertrag werden die Leistungserwartungen in die Form einer „*Qualifizierungsvereinbarung*“ gebracht, bei deren Erfüllung der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin zum assoziierten Professor/zur assoziierten Professorin aufsteigt. Werden die Qualifikationsziele nicht erfüllt, kann das Dienstverhältnis durch Kündigung aufgelöst werden.

In diesem Konzept kommt der Qualifikationsbeurteilung nach dem Ablauf des definierten Zeitraums die entscheidende Bedeutung zu. Von der Sachgerechtigkeit dieser Beurteilung und der Konsequenz bei ihrer Durchsetzung wird es abhängen, ob die in das künftige Laufbahnmodell gesetzten Erwartungen erfüllt werden. Den Universitäten wird empfohlen, dafür „best practices“ zu entwickeln, wobei die anerkannten *Standards der wissenschaftlichen Leistungsbeurteilung* (Unabhängigkeit, Objektivität, definierte Beurteilungskriterien, Beiziehung externer Gutachter) heranzuziehen sind. Die Gründe dafür, weshalb es in den bisherigen Dienstrechtssystemen zu eklatanten Fehlentscheidungen kommen konnte, sind bekannt; sie müssen in Zukunft vermieden werden. Ein Beispiel dafür ist die *fehlende Vertraulichkeit von Gutachten* in Personalfragen, die mit ein Grund dafür ist, dass es nicht nur aus-

nahmsweise zu „Gefälligkeitsgutachten“ und unangebrachten kollegialen Rücksichtnahmen kommt.

Nach dem kollektivvertraglichen Laufbahnmodell sind Laufbahnstellen anders als beim amerikanischen tenure track unbefristete (bzw. nur in einer ersten Phase allenfalls befristete) Dienstverhältnisse. Die notwendige Konsequenz ist, dass bei einer *Nichterreichung von Qualifikationszielen* eine *Kündigung* auszusprechen ist. Dies zu erkennen und in verantwortlicher Weise umzusetzen, wird eine weitere Herausforderung an eine professionelle Personalführung sein, auf die sich die Universitätsleitungen einzustellen haben.

3.8 Im Rahmen der künftigen Qualifikationsvereinbarung und sie begleitend sollen die Universitäten durch Maßnahmen der Personalentwicklung die wissenschaftliche Qualifikation ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv fördern. Der Wissenschaftsrat begrüßt es, dass die Nachwuchskräfte auch auf diese Weise früher als bisher auf den Weg zur wissenschaftlichen und beruflichen Selbstständigkeit geführt und die Universitäten diesen Status auch durch die Zusicherung eines entsprechenden Ressourcenzugangs unterstützen werden.

4. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung in der Postdoc-Phase

4.1 Der Weg zu einer Laufbahn als Universitätslehrerin und Universitätslehrer im vorstehend diskutierten Rahmen kann *nicht allen wissenschaftlichen Nachwuchskräften* offen stehen. Die Phase zwischen dem Erwerb des Doktorats und der Entscheidung, sich um eine ausgeschriebene Laufbahnstelle zu bewerben und – im Falle des Erfolgs – einen solchen Karriereweg zu beschreiten oder auf einen außeruniversitären Arbeitsplatz zu wechseln, ist in mehrfacher Hinsicht von Ungewissheiten gekennzeichnet. Das Arbeitsverhältnis zur Universität ist befristet, wobei – von Sonderfällen abgesehen – eine Fortsetzung im Rahmen eines weiteren befristeten Vertrags nicht möglich ist. Ob Laufbahnstellen tatsächlich verfügbar sind, ist offen, und für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter sind die Bewerbungschancen im Rahmen des gebotenen kompetitiven Verfahrens auch nicht verlässlich einschätzbar. Viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden in dieser Phase auf befristete Projektmitarbeit angewiesen sein.

4.2 Für die Universitäten ist es wichtig zu erkennen, dass gerade auch diese bereits durch wissenschaftliche Leistungen ausgewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *besonderer Förderung im Rahmen einer aktiven Personalentwicklung* bedürfen, um sie für die Bewerbung um Laufbahnstellen oder für einen Wechsel in außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zu qualifizieren. Dazu gehört auch, dass die Universitäten die Bewerbung um Postdoc-Stipendien bzw. die selbständige Antragstellung um Projektförderungen unterstützen und dazu ermutigen, ferner die aktive Betreuung (Mentoring, Coaching) dieser Gruppe, die auch als eine von den Dienstvorgesetzten oder von besonders beauftragten Spezialisten innerhalb der Organisationseinheit zu erbringende Leistung definiert werden müsste. Die Möglichkeit, wissenschaftliche Erfahrungen im Ausland auch außerhalb der bestehenden Stipendienprogramme zu sammeln, sollte durch entsprechende Anreize stärker als bisher gefördert werden.

4.3 Ob die vorhandenen Förderungsmöglichkeiten für Postdocs ausreichen, um dieses Begabungsreservoir in der schwierigen Übergangsphase zwischen dem Abschluss einer wissenschaftlichen Ausbildung und einer gesicherten Beschäftigung angemessen zu unterstützen, ist fraglich. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Universitäten (und den Förderinstitutionen), dieser Frage besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden. Dabei sollten auch neue Modelle und Ansätze in die Erwägungen einbezogen werden, die Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern innerhalb und außerhalb der Universität eine – in der Regel befristete – Forschung in Selbstständigkeit möglich machen. Als ein Beispiel sei hier das Konstanzer Modell eines „Forschungszentrums für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ angeführt. In diesem Zentrum wird Forschergruppen, die sich aus Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zusammensetzen, die zeitlich befristete Möglichkeit gegeben, bereits frühzeitig selbständig Forschungsmittel einzuwerben, internationale Kooperationen einzugehen und in Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit im Team zu forschen. Standort eines solchen Nachwuchs-Forschungszentrums könnte eine Universität oder eine Gruppe von Universitäten an einem Standort sein, die dieses Zentrum als gemeinsame Einrichtung betreiben. Auch die Max-Planck-Gesellschaft betrachtet ihre „selbständigen wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen“ als ein besonders erfolgreiches Instrument der Nachwuchsförderung.