

Akademienprogramm

## Karriere im Drittmittelprojekt?

40 Prozent der Beschäftigten an der Bayerischen Akademie der Wissenschaften haben befristete Arbeitsverträge. Das hat Auswirkungen auf ihre Karriereplanung und auf die Anforderungen, die an die Akademie als Arbeitgeberin gestellt werden.

VON ELISABETH SCHEPERS

PROJEKTE SIND SEIT Jahren der einfachste Weg, die Wissenschaft zu fördern. Man umgeht so manche Zuständigkeiten im komplizierten föderalen Wissenschaftssystem, kann spannende Themen erforschen, und nach Ablauf der Projekte ist man jede Verpflichtung los. Auf den ersten Blick ist das praktisch für Geldgeber und

Forschungsinstitutionen und immer am Puls der Wissenschaft. Doch wer Projektförderung sagt, sagt auch Befristung von Arbeitsverträgen, mit Konsequenzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit Effekten auf ihre Karriereplanungen und mit Auswirkungen auf das Arbeitsklima in den geförderten Projekten.



Eines von derzeit 25 Vorhaben im Akademienprogramm: der Thesaurus linguae Latinae, hier beim Akademientag 2015 in Berlin.

### Befristete Arbeitsverträge

40 Prozent der Beschäftigten der Bayerischen Akademie der Wissenschaften werden aus Drittmitteln bezahlt. Sie arbeiten in befristeten Forschungsprojekten. Das wäre an sich nicht weiter erwähnenswert, wenn nicht mit befristeten Arbeitsverträgen große Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden wären. Spielregeln wie der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder das Akademienprogramm, der größte Projektförderer der Bayerischen Akademie der Wissenschaften, stecken einen gewissen Rahmen ab: Die finanziellen Spielräume sind begrenzt, der Projektfahrplan steht von Anfang an fest, ebenso Aufgaben, Personalanzahl, Sachmittelbudgets. Die langfristige Förderung (12 bis 25 Jahre) hängt von den jeweiligen Qualitätskontrollen ab, das projektspezifisch ausgesuchte Personal ist nur in ganz seltenen Fällen auch in anderen Projekten einsetzbar.

**Auch durch das Akademienprogramm finanziert: das Vorhaben Ptolemaeus Arabus et Latinus, dessen internationales Team sich 2014 bei einem Festakt zum Projektstart vorstellte ...**



Für die Arbeitgeberin Akademie ergeben sich daher zwei Anforderungen:

1. Mitarbeiterfindung und -bindung: Man muss hochqualifizierte und spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, die bereit sind, für eine gewisse Anzahl von Jahren in eng beschriebenen Forschungszusammenhängen zu arbeiten, die intensiv mit extensiven Arbeitszeiten forschen und die dennoch offen für Alternativen zur Arbeit in der Akademie bleiben.
2. Weiterqualifizierung: Man muss diesen mühsam gefundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten bieten, im außerakademischen Arbeitsmarkt durch Weiterqualifizierungen interessant zu bleiben.

Das funktioniert nur mit professioneller Personalauswahl, passgenauen Angeboten zur Weiterqualifizierung, projektbezogener Personalentwicklung und programmimmanenten Beschäftigungskonzepten.

### Wissenschaftliche Karriereleitern aufbauen

Anders als bei der derzeitigen Antragstellung von Drittmittelprojekten vorgesehen, lässt sich der genaue Bedarf an Arbeitskräften nicht über

Jahrzehnte vorhersehen. Zwar legt man mit Projektbeginn eine Wunschliste des idealen Personalbestands vor. Internationale Ausschreibungen helfen in diesem Bereich, doch lassen sich oft nicht die passenden Individuen finden. Hat man sie denn gefunden, so stellt man fest: Projekte reifen mit ihren Erkenntnissen und mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aus studentischen Hilfskräften werden wissenschaftliche Hilfskräfte, Doktoranden und Doktorandinnen sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und diese Professorinnen oder Professoren.

Dieser Aufstieg sollte im Projekt abgebildet werden können, denn die Drittmittelprojekte im Akademienprogramm profitieren nicht von der Nachwuchsförderung der Exzellenzinitiative oder den frei werdenden Bafög-Milliarden. Eigene Lösungen zur wissenschaftlichen Karriereplanung sind hier gefragt. Die Akademie bemüht sich, Karriereleitern in ihren Projekten aufzubauen. Die Umwidmung von studentischen in wissenschaftliche Hilfskraftstellen verschiedener Stufen ist dabei die leichteste Übung. Der Spielraum für Doktorandenstellen wird nach den Maßstäben der DFG und des TV-L ausgenutzt. Postdocs werden nach TV-L eingestellt. Die Entscheidung für oder gegen eine Juniorprofessur in Kooperation mit einer Universität ist dabei individuell zu treffen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können eine Lehrtätigkeit im Rahmen von zwei Semester-



wochenstunden an einer Universität innerhalb ihres Akademie-Arbeitsvertrages erbringen und so die *venia legendi* erwerben bzw. erhalten. Sie sind ohne Juniorprofessur aber frei von Gremienarbeit und Prüfungsverpflichtungen an der Universität.

Projektimmanente Karriereplanung ist die Projektförderung von morgen, wenn auch im Akademienprogramm in einer anderen Größenordnung als etwa bei der Leibniz-Gemeinschaft. Befristungen richten sich derzeit nach den Projekt-Evaluierungszyklen. Für eine realistische Promotion wäre unabhängig vom Evaluierungsturnus des betroffenen Projektes eine Befristung auf drei bis vier Jahre, für eine realistische Habilitation eine auf vier bis sechs Jahre



tionen und frei werdenden Professorenstellen 20:1. Hochschulen, Wirtschaft und Gesellschaft haben aber auch neben der Professur einen immensen Bedarf an hochqualifiziertem wissenschaftlichem Personal“, erklärte der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz Horst Hippler im April 2015, nachdem Bund und Länder in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) die Umsetzung einer Initiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs vereinbart hatten. An dieser Stelle bedarf es daher eines größeren Engagements, um eine höhere Durchlässigkeit zwischen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wirtschaft zu erzielen. Weiterqualifizierungsangebote müssen im Rahmen der Projektförderung angeboten werden können.

Mit ihrer Aussage gegen prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft hat sich die Bundesbildungsministerin im Januar 2015 positioniert. Ein Gesetzesentwurf liegt vor, um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz entsprechend zu reformieren. Frau Wanka will dabei, wie sie im Interview mit der „Süddeutschen Zeitung“ am 19. Januar 2015 erklärte, nicht die Aufgaben der Länder übernehmen. In Bayern werden ab diesem Jahr für Weiterbildungskonzepte an Hochschulen 3,6 Millionen Euro zur Verfügung gestellt – um so wichtiger, dass in dem Bundesländer-finanzierten Akademienprogramm Freiräume eingeführt werden, um der Forderung nach Personalfindung und -bindung und dessen Weiterqualifizierung gerecht werden zu können.

**DIE AUTORIN**  
*Dr. Elisabeth Schepers leitet das Forschungsreferat der Bayerischen Akademie der Wissenschaften.*

... sowie die mittelalterlichen und frühneuzeitlichen Inschriften Bayerns. Im Bild eine Präsentation beim Akademientag 2104 in München.

wünschenswert. Die Vertragspartnerinnen und -partner sollten zumindest für den nächsten Karriereschritt Vertragssicherheit bekommen können. Damit würden die zwischen den bayerischen Hochschulen und dem Ministerium für Wissenschaft, Kultus, Bildung und Kunst im März 2015 vereinbarten Richtlinien, die sich der Weiterqualifizierung und Fachkräftebindung widmen, auch für die Akademie Geltung erhalten.

### Höhere Durchlässigkeit erforderlich

Daneben gibt es immer wieder Interessentinnen und Interessenten, die ein Projekt eine Zeitlang begleiten, dann aber nach anderen Herausforderungen suchen, sei es der Quereinstieg in eine andere Aufgabe (IT, Kultur- oder Wissenschaftsmanagement), sei es eine Zusatzqualifikation für die klassische akademische Laufbahn (Projektmanagement, Soft Skills, Vortragstechnik). „Derzeit beträgt das Verhältnis von Promo-

### Das Akademienprogramm

Rund ein Drittel des jährlichen Akademiehaushaltes stammt aus Drittmitteln, die die Akademie einwirbt. Der Großteil davon kommt aus dem von Bund und Ländern finanzierten Akademienprogramm, das der Förderung langfristig angelegter Forschungsvorhaben mit einer Laufzeit von 12 bis maximal 25 Jahren dient. 2014 erhielt die Bayerische Akademie der Wissenschaften 8,6 Mio. Euro aus den Mitteln des Programms, das von der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften koordiniert wird. Sie ist mit 25 Projekten und insgesamt 25 Arbeitsstellen in Bayern, in drei weiteren Bundesländern und in der Schweiz am Akademienprogramm beteiligt. Darunter sind zahlreiche Wörterbücher, Lexika sowie Werkausgaben großer Gelehrter und Komponisten.

[www.badw.de/de/forschung](http://www.badw.de/de/forschung)

[www.akademienunion.de/forschung/akademienprogramm](http://www.akademienunion.de/forschung/akademienprogramm)