



Leitlinien für die Berufung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf W 2-Stellen

1. Das Kernelement einer W 2-Stelle in der Max-Planck-Gesellschaft soll die wissenschaftliche Selbständigkeit und Unabhängigkeit der darauf beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sein.
2. Um zu verdeutlichen, dass alle Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler auf neu besetzten W 2-Stellen nach den gleich hohen Qualitätsstandards ausgewählt wurden, werden diese zukünftig unter dem Begriff Max-Planck-Forschungsgruppenleiterin/Max-Planck-Forschungsgruppenleiter (MPFGL) geführt. Anders als bei den bisherigen institutseigenen und themenoffenen Max-Planck-Forschungsgruppen (MPFG) steht hinter dem Begriff „Gruppe“ fachspezifisch nicht notwendigerweise eine Gruppenausstattung mit mehr als einer Person.
3. MPFG können auch in Zukunft auf Abteilungsebene, auf Institutsebene oder auf zentraler Ebene im Rahmen der themenoffenen Ausschreibungen vergeben werden.
4. Die Ausstattung einer MPFG wird abhängig von der vergebenden Organisationseinheit entweder aus dem Abteilungsbudget, aus dem Institutsbudget oder aus zentralen Mitteln finanziert. Die Höhe der Ausstattung sollte sektions- oder fachspezifisch kompetitiv ausgestaltet sein und darf nicht zu genderspezifischer Diskriminierung führen.
5. Das Vorschlagsrecht für die thematische Widmung der MPFG liegt bei der vergebenden Organisationseinheit und wird mit der darüber liegenden Organisationseinheit abgestimmt: typischerweise liegt die thematische Widmung für abteilungsfinanzierte MPFG im Rahmen der Abteilungsausrichtung, für institutsfinanzierte MPFG im Rahmen der Institutsausrichtung. Zentral finanzierte themenoffene MPFG sind in der Ausrichtung wie bisher völlig frei. Im Berufungsbrief wird der Rahmen der thematischen Widmung festgelegt, die Überprüfung erfolgt im Rahmen der turnusmäßigen Sitzungen des Fachbeirats.
6. Um ein hohes wissenschaftliches Niveau aller W 2-Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber zu sichern und eine hohe Transparenz des Auswahlverfahrens zu gewährleisten, sollen die Stellen international ausgeschrieben und durch ein kompetitives, sektionsbasiertes Verfahren unter gleichen Qualitätsstandards vergeben werden.

7. Die ausgewählten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden von der Präsidentin/vom Präsidenten mit dem Recht auf wissenschaftlich freie Forschung befristet auf die Stelle berufen. Den Anstellungsvertrag schließt die Geschäftsführende Direktorin/der Geschäftsführende Direktor des Instituts. Gegebenenfalls zusätzlich zu übernehmende Aufgaben im Institut sowie deren Anteil an der Gesamtarbeitszeit werden im Berufungsbrief oder im Anstellungsvertrag festgelegt. Die Vertragslaufzeit beträgt fünf Jahre und kann sektionsspezifisch bis zu zweimal zwei Jahre verlängert werden.
8. Die Sektionen entwickeln ein Verfahren zur Ausschreibungs- und Auswahlpraxis für diejenigen MPFG, die in einer Abteilung bzw. in einem Institut angesiedelt werden sollen. Eine angemessene Beteiligung der Abteilung/des Instituts ist dabei zu gewährleisten. Das Verfahren soll durch ein- bis zweimal jährlich stattfindende Auswahltermine sicherstellen, dass die Kandidatinnen und Kandidaten kompetitiv ausgewählt werden. Die Kommissionen stehen unter Leitung der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten.

Die Auswahl der themenoffenen MPFG erfolgt nach den bisherigen Verfahren unter Leitung einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten.

Bei allen Verfahren ist im Ergebnis ein hoher Anteil von Wissenschaftlerinnen anzustreben, wobei dieser sektionsspezifisch mindestens den Vorgaben der Selbstverpflichtung der Max-Planck-Gesellschaft entsprechen soll.

9. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus einem Institut können sich auf Ausschreibungen für MPFG desselben Instituts bewerben und stehen im Wettbewerb mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern. Das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren muss so gestaltet sein, dass es keine automatischen Vorteile für Favoritinnen und Favoriten des Instituts gibt.
10. Befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die während der Laufzeit ihres befristeten Vertrages mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen, soll, wenn dies angezeigt ist, ein befristeter Anschlussvertrag angeboten werden, um im konkreten Fall Nachteile in der Karriereentwicklung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten ohne Betreuungspflichten zu kompensieren. Die Dauer soll zwei Jahre nicht übersteigen. Nimmt eine Wissenschaftlerin/ein Wissenschaftler gesetzlich mögliche Elternzeiten nicht oder nicht vollständig in Anspruch, kann die Dauer, abhängig von den Umständen des Einzelfalls, bis auf vier Jahre ausgedehnt werden. Die Entscheidung und die Dauer des Anschlussvertrages orientieren sich an der individuellen Notwendigkeit unter Beachtung der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten, insbesondere den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Zur Sicherstellung einer einheitlichen Verfahrensweise sind entsprechende Anträge an die Präsidentin/den Präsidenten zu richten.

11. Bei Einstellung kann die befristete W 2-Stelle durch eine TVöD-E 15-Stelle des Instituts als Rückfalloption hinterlegt werden, um der Kandidatin/dem Kandidaten eine Perspektive über die Befristung hinaus zu geben. Eine Entscheidung hierzu trifft das betroffene Institut. Des Weiteren gilt der Senatsbeschluss vom 20. März 2009 in der Fassung vom 20. November 2009 zum Tenure Track-Verfahren bei W 2-Stellen.
12. Der Normalfall sollten in Zukunft die befristet eingestellten MPFG-Leiterinnen und Leiter sein, die in dieser Position einen Ruf erhalten und ihre Karriere außerhalb der Max-Planck-Gesellschaft fortsetzen werden. In begründeten Fällen kann eine MPFG mit Tenure Track oder Tenure ausgeschrieben und vergeben werden. Dies kann auch nachträglich für eine zunächst befristet besetzte MPFG geschehen. Der Ausschreibung einer MPFG mit Tenure Track oder Tenure müssen das gesamte Institutskollegium und die Präsidentin/der Präsident zustimmen.
13. Eine abteilungsspezifische MPFG darf nur besetzt werden, wenn das gesetzliche Pensionierungsdatum der Direktorin/des Direktors zum Zeitpunkt der Einweisung länger als das Ende der Regellaufzeit der Gruppe in der Zukunft liegt. Zudem dürfen nach dem Ausscheiden der Direktorin/des Direktors aus der Besetzung der MPFG keine länger andauernden Überbrückungsfinanzierungen (Anhaltspunkt: fünf Jahre) resultieren, die eine Folgeberufung erschweren¹.
14. Die Tenure-Entscheidungen bei W 2-Positionen mit Tenure werden durch die W 2-Kommissionen der Sektionen gefällt².
15. Einzeleinweisungen von Personen auf W 2-Stellen wird es in Zukunft nicht mehr geben. Existierende Berufungszusagen bzgl. W 2 bleiben jedoch finanzneutral erhalten. Neue Berufungszusagen erlauben nur eine Besetzung nach den neuen Regeln. Auch für die existierenden Berufungszusagen wird die Besetzung nach den neuen Regeln empfohlen. Falls bei einer existierenden Berufungszusage anstelle einer Vergütung nach W 2 eine Vergütung nach AT erfolgt, werden die gegebenenfalls entstehenden Mehrkosten zentral kompensiert.
16. Im Rahmen von Berufungsverhandlungen für W 3-Stellen können im Sinne von Dual Career-Lösungen W 2-Stellen für die Partnerin/den Partner ohne Ausschreibung, ansonsten nach dem üblichen Sektionsverfahren, angeboten werden, die mit einer TVöD-Stelle hinterlegt sind. Auch die Einleitung eines Tenure Track-Verfahrens ist in diesem Falle möglich.
17. Die Anwendung des Minerva Fast Track-Verfahrens liegt im Ermessensspielraum der Sektionen.

¹ Individuelle Ausnahmeregelungen sind mit der Zustimmung des Kollegiums in begründeten Einzelfällen möglich. Redaktionelle Anmerkung: Zusätzlich behält sich die Präsidentin/der Präsident die Zustimmung vor.

² Die Vorgehensweise bei tenure und tenure track-Verfahren für W 2-Positionen wird in der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion noch diskutiert, eine Entscheidung steht derzeit noch aus.