



Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung

„Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des
Deutschen Bundestages am 11. November 2015

Abgegeben von

Dr. Anna Tschaut

Bundvorsitzende

THESIS e.V. – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte

Seit Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2007 haben mehr als 210.000¹ Promovierende ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen. Wie viele hochqualifizierte Akademikerinnen und Akademiker nach ihrem Studium eine Promotion aufgenommen haben, diese nach Monaten oder gar Jahren aber abgebrochen haben, ist aufgrund der bisher mangelhaften Datenlage zu Promovierenden in Deutschland schwer zu eruieren. Zu befürchten ist jedoch, dass es ungleich mehr sind². Und auch für die erfolgreich Promovierten ist ein großer Teil der Promotionsphase mit unnötiger Unsicherheit, Unterbrechungen in der Anstellung und den damit verbundenen Mühen der Existenzsicherung und Verlängerungen der Qualifikationsphase einhergegangen. Dafür sprechen jedenfalls die Statistiken zu den Anstellungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in aller Regel befristet und über Kurzzeitverträge beschäftigt sind sowie zu einem großen Teil in Teilzeit arbeiten³. Dies betrifft Promovierende und Promovierte gleichermaßen. Die Situation der Promovierten, welche sich nach ihrer Promotion für einen Verbleib im Wissenschaftssystem und damit für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben, stellt sich somit nicht viel besser dar als für die Promovierenden. Auch nach Anerkennung der Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit ist die darauffolgende Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen zumeist von großer Unsicherheit bezüglich des beruflichen Verbleibs geprägt, mit entsprechenden Konsequenzen für die Familien- und Lebensplanung.

Für eine Gesellschaft, die Forschung und Entwicklung sowie einer qualitativ hochwertigen Ausbildung des akademischen Nachwuchses einen hohen Stellenwert und entscheidende Bedeutung für die Innovationsfähigkeit und den Wohlstand des Landes sowie für die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beimisst, sind derartige Rahmenbedingungen für promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler inakzeptabel. Das Ziel der Bundesregierung ist es laut BMBF⁴, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit in Forschung und Lehre zu steigern. Eine notwendige Bedingung, damit die im Wissenschaftssystem tätigen Personen dieses Ziel erreichen können, ist jedoch die Bereitstellung diesem Anspruch angemessener Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Promovierende und Promovierte können nur dann Höchstleistungen erbringen, wenn sie ausreichend Zeit für ihre Qualifikation bzw. die Ausübung qualifikationsnachweisender Tätigkeiten in Forschung und Lehre zur Verfügung haben und diese Zeit nicht durch die permanente Sorge um das eigene Auskommen und das berufliche Fortkommen unterbrochen wird. Den übergeordneten Rahmen dafür stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

¹ Eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 11 Reihe 4.2 „Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes.

² Wenn in Deutschland etwa 200.000 Personen an einer Promotion arbeiten (vgl. Wolters, M. & Schmiedel, S. (2012). Promovierende in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.) und durchschnittlich pro Jahr nur ca. 26.000 Promotionen abgeschlossen werden, dürfte die Abbruchquote relativ hoch sein. Bei einer angenommenen Promotionsdauer von fünf Jahren ergibt sich eine Abbruchquote von ca. 35 Prozent; bei einer angenommenen Promotionsdauer von drei Jahren ergibt sich eine Abbruchquote von ca. 60 Prozent. Im BuWiN von 2008 wurde für Promotionsvorhaben (ohne Medizin) eine Abbruchquote von 66% geschätzt (S. 47).

³ Siehe Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) HIS: Forum Hochschule. Hannover: HIS.; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2013). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

⁴ www.bmbf.de

Der Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vom 04.09.2015 (Drucksache 395/15) hat nach der Verbandsanhörung zum Referentenentwurf vom 09.07.2015 verschiedene Änderungsvorschläge der Verbände aufgegriffen. THESIS begrüßt dabei, dass die in unserer Stellungnahme⁵ geforderte Änderung des § 2 Abs. 1 Satz 3 zur Befristungsdauer zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung aufgenommen und die Soll-Regelung in eine Muss-Vorschrift umgewandelt worden ist. Damit wird für die aus Grundmitteln finanzierten und in einer Qualifizierung befindlichen Mitarbeitenden eine eindeutiger Regelung bzgl. der Befristungsdauer als bisher festgelegt. Es wäre aus unserer Sicht wünschenswert, die Regelung entsprechend auch für § 2 Abs. 2 Satz 1 von einer Soll-Regelung zu einer Entscheidungsbindung umzuformulieren, zumal ein beträchtlicher Anteil Promovierender als auch Promovierter über Drittmittel beschäftigt sind und in diesem Rahmen ihrer Qualifizierung nachgehen.

Wir begrüßen zudem die Aufnahme der behindertenpolitischen Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 6.

Trotz dieser Verbesserungen bleiben jedoch weiterhin die Begriffe der Qualifikation und der Angemessenheit der Vertragsdauer zu unbestimmt, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausreichend Klarheit für die Umsetzung der gesetzlichen Vorschrift zu geben. Zudem ist die familienpolitische Komponente noch unzureichend in dem geänderten Gesetzentwurf umgesetzt.

Definition von Qualifikation

Auch im vorliegenden Gesetzentwurf bleibt die Qualifizierung als zentrales Begründungsargument für eine Befristung über das WissZeitVG zu unbestimmt. Während für sehr viele nicht-promovierte Mitarbeitende die Promotion als Qualifizierungsziel im Fokus stehen dürfte, vertreten wir weiterhin die Meinung, dass insbesondere nach der Promotion eine Klärung des Inhalts der Qualifizierung notwendig ist. Als Orientierung könnten zum Beispiel Tätigkeitsbereiche herangezogen werden, die typischerweise Arbeitsfelder⁶ von Juniorprofessorinnen und -professoren oder von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern sind.

In Baden-Württemberg ist der Abschluss von Promotionsvereinbarungen im Landeshochschulgesetz als Pflicht enthalten. Diese definieren für die Phase der Promotion Qualifikationsziel und -dauer und erfordern eine Zeitplanung. Sie stellen damit einen für beide Seiten verbindlichen Rahmen für die Qualifikationsbeschäftigung auf. Für das WissZeitVG wäre

⁵ Siehe http://www.thesis.de/fileadmin/user_upload/Pressespiegel/THESIS-Stellungnahme_WissZeitVGAEndG_2015.pdf

⁶ Berndt und Kollegen unterscheiden in ihrer Studie z.B. Forschungstätigkeiten, Lehrtätigkeiten, Drittmiteleinwerbung, Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen, Tagungsbesuche und Präsentationen, Betreuung von Promovierenden und Studierenden, Gremien- und Selbstverwaltungstätigkeiten, Prüfungen und sonstige Verwaltungs-/Managementtätigkeiten (vgl. Berndt, S., Burkhardt, A., Nickel, S., Püttmann, V. & Rathmann, A. (2015). Karrierewege von Juniorprofessor(innen) und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n – Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-518-5-2.pdf, S. 24).

es entfernt analog möglich, eine Regelung vorzusehen, welche zwar keine formale Definition vorgibt, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aber eine in geeigneter Form schriftlich zu formulierende Beschreibung der Qualifikationsziele bei Vertragsabschluss mit den Mitarbeitenden abverlangt. Damit würde auch deutlich werden, welche Qualifizierungsziele von nicht-promovierten Mitarbeitenden neben der Promotion vorhanden und als Befristungsgrund auf Basis des WissZeitVG gültig sind. Ansonsten steht zu befürchten, dass selbst im Bereich nicht-promovierter Mitarbeitender von Arbeitgeberseite allzu kreative Auslegungen von „Qualifikation“ abseits der Promotion erdacht werden, welche bei genauer Betrachtung aber keine Qualifizierung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit darstellen.

Die Vereinbarung eines Qualifikationsziels kann über eine einfache, kurz gefasste Ergänzung im Vertragstext umgesetzt werden und würde somit kaum zusätzlichen Aufwand generieren. In transparenten Anstellungsverfahren mit klaren Stellenbeschreibungen sollte es den beteiligten Parteien zudem leicht fallen, eines oder mehrere Qualifizierungsziele zu formulieren. Wenn es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammen mit den anzustellenden Mitarbeitenden nicht möglich ist, ein Qualifizierungsziel zu definieren, dann kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass eine Qualifizierung im Rahmen der Anstellung stattfindet und damit wäre eine Befristung nach WissZeitVG unzulässig.

Vorschlag für das WissZeitVG: Das WissZeitVG sollte eine Regelung enthalten, wonach in nach dem WissZeitVG geschlossenen Verträgen das/die Qualifizierungsziel(e) festzuhalten ist/sind.

Vertragslaufzeiten

Gleichermaßen wie der Begriff der Qualifikation unbestimmt ist bleibt auch weiterhin die Frage offen, wie sich eine der Qualifikation angemessene Befristungsdauer bestimmt. Im Besonderen Teil zum Gesetzestext wird wie auch schon beim Referentenentwurf lediglich darauf hingewiesen, dass die Befristungsdauer funktional sein sollte, „das heißt sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind“ (vgl. Zu Nummer 2 Zu Buchstabe a 2.). Eine genauere Festlegung von Untergrenzen oder Benennung konkreter Orientierungspunkte wie zum Beispiel statistischer Kennzahlen zur Dauer von Promotionen⁷ bleibt jedoch aus. In Kombination mit einem undefinierten Qualifizierungsbegriff bleibt an dieser Stelle weiterhin ein zu großer Auslegungsspielraum, so dass nicht damit gerechnet werden kann, dass das geänderte WissZeitVG im vorliegenden Entwurf die bisherige ausufernde Befristungspraxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ein für die Betroffenen erträgliches Maß zurückführen wird.

In Ergänzung zur oben formulierten Empfehlung, Qualifizierungsziele verpflichtend mit in die Vertragstexte aufzunehmen, sollte zusätzlich die angesetzte Dauer bis zur Erreichung des/der Qualifizierungsziele(s) im Vertrag festgehalten werden. Insbesondere bei Vorliegen von multiplen Zielen sollte dies dazu beitragen, realistischere Vereinbarungen zu treffen.

⁷ Beispiele für empirische Hinweise zur Promotionsdauer: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013), HIS-HF WiNbus-Studie (2011)

Vorschlag für das WissZeitVG: Das WissZeitVG sollte eine Regelung enthalten, wonach in nach dem WissZeitVG geschlossenen Verträgen das/die Qualifizierungsziel(e) zusammen mit der für die Zielerreichung(en) angesetzten Dauer festzuhalten ist/sind.

Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie

THESIS hatte in der Stellungnahme vom 30.07.2015⁸ bereits darauf hingewiesen, dass der Ausschluss der Übertragung der Verlängerungsregelung für §2 Abs. 5 Nummer 3 auf Beschäftigte aus Mitteln Dritter für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie kontraproduktiv ist. Dies gilt umso mehr, als ein in den letzten Jahren gewachsener, nicht unbeträchtlicher Teil der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden über Drittmittel beschäftigt sind – nämlich knapp die Hälfte aller Mitarbeitenden⁹. Mit Blick auf die Finanzierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist in den nächsten Jahren auch nicht mit einem rückläufigen Trend im Anteil der Drittmittelbeschäftigten zu rechnen. Wir vertreten weiterhin die Meinung, dass es Hochschulen und Forschungseinrichtungen als verantwortungsvollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zugemutet werden kann und muss, haushaltliche Vorkehrungen zu treffen, welche eine Anwendung der unter §2 Abs. 5 Nummer 3 definierten Vertragsverlängerung nach Mutterschutz und Elternzeit auch für überwiegend aus Mitteln Dritter Beschäftigter ermöglicht.

Forderung für das WissZeitVG: Der §2 Abs. 5 Nummer 3 sollte auch für Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 gelten.

Weiterführende Veränderungen im Zusammenspiel mit dem WissZeitVG

Die Etablierung guter Rahmenbedingungen für Promovierende und Promovierte in der Wissenschaft muss neben angemessener Anstellungsbedingungen unserer Ansicht nach mit Veränderungen in den Personalstrukturen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen einhergehen. Die Novellierung des WissZeitVG mit einer klaren Begrenzung des Sonderbefristungsrechts auf die Qualifikation von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal kann neben der Umsetzung spezifischer Programme von Seiten des Bundes (z.B. Tenure-Track-Programm) als zusätzlicher Anstoß zur Weiterentwicklung der Personalstrukturen an den Einrichtungen dienen.

Auch neben der Professur sind unbefristete Stellen in Forschung und Lehre grundsätzlich denkbar, die für Promovierte in der Wissenschaft attraktive Karriereziele darstellen und durch eine Neuverteilung der Aufgaben dauerhaft zu einer Entlastung von Professuren und der zur

⁸ Siehe http://www.thesis.de/fileadmin/user_upload/Pressespiegel/THESIS-Stellungnahme_WissZeitVGAEndG_2015.pdf

⁹ Der Anteil der befristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, die über Drittmittel angestellt sind, lag 2013 bei 46% (eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 11 Reihe 4.4 „Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes, S. 144).

Qualifikation Angestellten beitragen können¹⁰. Daneben kann es im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes weiterhin flexible Anstellungen geben, bei denen Personen für einen überschaubaren Zeitraum in Projekten tätig sind, ohne dabei langfristige berufliche Zielsetzungen bei dem spezifischen Arbeitgeber zu verfolgen.

Der entscheidende Schritt, der für Promovierende und Promovierte zu einer substantiellen Verbesserung in ihren Anstellungs- und damit auch Qualifikationsbedingungen führen könnte und das deutsche Wissenschaftssystem wieder attraktiver für in- und ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler machen würde, wäre eine wirklich grundlegende, mutige Novellierung des WissZeitVG. Der aktuelle Gesetzentwurf enthält zwar bereits gute Elemente, eine weitreichende Verbesserung speziell hinsichtlich unangemessen kurzer Vertragslaufzeiten und unklarer Qualifizierungsvorhaben und damit eine ausreichende Impulskraft zur Änderung der etablierten Praxis ist in der vorliegenden Fassung jedoch noch nicht zu erwarten.



Dr. Anna Tschaut

Bundvorsitzende THESIS e.V.

¹⁰ Die Betreuungsrelation von Professorinnen und Professoren zu Studierenden hat sich in den letzten Jahren zusehends verschlechtert von 54 in 2007 auf 61 in 2012 (vgl. CHE Check Up 2/2014, S. 7). Dies kann auch nicht durch die Betreuungsrelation Wissenschaftliches Personal/Studierende kompensiert werden, da auch diese Relation sinkt (von 15,6 in 2005 auf 16,3 in 2013; siehe Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen: 14 Studierende, Studienanfänger im 1. Fachsemester, Absolventen und Personal sowie Betreuungs- und Personalrelationen). Gleichzeitig fehlt der Bereich der unbefristet Beschäftigten unterhalb der Professur in Deutschland praktisch komplett (vgl. Kreckel, R. (2008). Zwischen Promotion und Professur: Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz).