

Stellungnahme von Thesis e.V. zum Referentenentwurf der Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Am 6. Juni 2023 präsentierte das BMBF den Referentenentwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) der Presse. Hierzu nimmt Thesis e.V. (www.thesis.de), das Netzwerk für Promovierende und Promovierte in Deutschland, nachfolgend Stellung. Thesis fokussiert dabei zwei zentrale Aspekte, die seinen Ausführungen zufolge im Referentenentwurf unzutreffend begründet und daher trotz teilweiser Verbesserungen nicht sachgemessen zu regeln geplant sind. Dies sind insbesondere

- erstens die neuen Mindestvertragslaufzeiten bei Erstverträgen für Doktoranden (drei Jahre) und Postdoktoranden (zwei Jahre), sowie für letztere eine neue Höchstbefristungsdauer (vier Jahre) + Verlängerungsmöglichkeit (um 2 Jahre) bei Anschlusszusage, womit das BMBF Versprechen der Regierung aus dem letzten Bundestagswahlkampf¹ und aus dem Koalitionsvertrag erfüllen wollte. In letzterem heißt es u.a. seitens der Regierungskoalition: „Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen“.
- Zweitens wollte die Koalition „darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“.

Diese zwei zentralen Punkte möchten wir im Folgenden aufgreifen und anhand von Zahlen und Fakten einer Überprüfung unterziehen.

1. Zur „erwartbaren Projektlaufzeit“ für Promotionsstellen: 3 Jahre Mindestvertragslaufzeit sind Schritt in die richtige Richtung, aber nicht ausreichend

Dazu ist zunächst kritisch zu sehen, dass es nur eine Soll-Regelung und damit nicht wirklich verbindlich ist. Zudem heißt es im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchts (BuWiN 2021)², die Promotionsdauer betrage im Durchschnitt 5,7 Jahre (ohne Medizin, die eine Sonderrolle einnimmt). Dies geht aus vorliegenden Befragungsstudien hervor. Doch selbst wenn man diese anzweifelt (s. auch selbstkritisch BuWiN 2021: 136f.), spiegeln drei Jahre ebenso nach einer anderen Berechnungsvariante die reale Promotionsdauer nur unzureichend wider. Dies ergibt sich aus einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes (2022) zur Statistik der Promovierenden (online verfügbar unter www.destatis.de). Daraus geht hervor, dass es in drei Jahren gerade einmal etwa die Hälfte der Promovierenden schafft. Vielmehr sind fünf Jahre nötig, damit zumindest drei Viertel der Promovierenden es schaffen, ihre Promotion erfolgreich abzuschließen (und das wohlgerne gerechnet ab offizieller Bestätigung der Anmeldung der Promovierenden). Die drei Jahre Mindestvertragslaufzeit bei Erstverträgen für Doktoranden können daher zwar als *Schritt in die richtige Richtung* gelten, sie *reichen aber bei weitem nicht aus*. Denn selbst bei sehr optimistischer Hoffnung auf eine deutliche Reduzierung der promotionsfremden Leistungen, die für die Professor*innen erbracht werden (wofür es bei den weiter bestehenden Mehrfachabhängigkeiten Promovierender keinen Grund gibt), dürften selbst für viele durch Begabtenförderwerke Geförderte (die noch am ehesten die nötige größere Unabhängigkeit haben), nach vorliegenden Erfahrungen vier

Jahre bereits knapp sein. Es mutet *angesichts des auch in der Präambel des Referentenentwurfs formulierten Ziels von „mehr Verlässlichkeit und Planbarkeit“* zynisch an, dass das BMBF in der Begründung darauf verweist: „Es liegt in der Verantwortung der Einrichtungen, soweit erforderlich nach Ablauf des Erstvertrags einen Anschlussvertrag mit angemessener Laufzeit für die – dann in der Regel zeitlich noch einmal besser prognostizierbare – Fertigstellung der Promotion anzubieten.“

Denn genau dies führte in den letzten Jahren dazu, dass es eben nicht planbar war und der Verbleib in der Wissenschaft zunehmend unattraktiver und zugleich sozial selektiver wurde.³ Daher kann der Referentenentwurf des WissZeitVG den in seiner Begründung formulierten eigenen Anspruch nicht erfüllen. Denn demnach „soll eine *auskömmliche vertragliche Mindestzeit* für die Anfertigung einer Dissertation, aber auch für andere wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierungen gewährleistet werden“ (kursive Hervorhebung durch Thesis).

2. Zu Dauerstellen für Daueraufgaben: kaum spürbare Befristungsquoten-Verringerung erwartbar

Mit der neuen geplanten Höchstbefristungsdauer von vier Jahren für Postdocs und der Verlängerungsmöglichkeit (um 2 Jahre) bei Anschlusszusage ist nach allen bisherigen Erfahrungen mit der Arbeitgeberseite leider kaum eine spürbare Verringerung der Befristungsquote erwartbar. Vielmehr ist zu erwarten, dass nach wie vor der Großteil der Promovierten, die trotz aller Widrigkeiten noch in der Wissenschaft verbleiben wollen, danach auf Drittmittelbasis befristet weiterbeschäftigt wird. Zwar hatte das BMBF (unter Vorgängerregierungen) das Tenure-Track-Programm geschaffen, mit dem 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren gefördert werden sollen (bis 2032). Allerdings war dies von Anfang an gemessen an der mindestens einer halben Million (Nachwuchs-)Forschenden nur „ein Tropfen auf den heißen Stein“.⁴ Zudem ist dabei nach wie vor – wie schon in früheren Förderprogrammen – nicht wirksam sichergestellt, dass es am Ende tatsächlich zusätzliche Stellen sind, weil die Bundesländer bzw. ihre Hochschulen dies z.B. durch Einsparungen an anderen Stellen unterlaufen können, wie man in Gesprächen mit Personalentwicklern aus dem UninetzPE erfahren kann.⁵ Über die 1.000 Tenure-Track-Professuren hinaus hat das BMBF bisher keinerlei Planungen (mitgeteilt), ob und ggf. wie viele Dauerstellen für Daueraufgaben durch seine Initiative(n) geschaffen werden sollen, was z.B. durch eine deutliche Ausweitung von Tenure-Track-Stellen geschehen könnte (auch für Stellen neben der Professur). Grundsätzlich möglich wäre dies, indem z.B. die von der SPD ins Spiel gebrachten zusätzlichen 300 Mio. Euro Fördergeld für die Hochschulen daran geknüpft würden, dass zusätzliche Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Der oft von der HRK und dem ihr nahestehendem Professorium gebrauchten „Verstopfungs“-Metapher für künftige (Nachwuchs-)Forschende ist zu entgegnen: „Verstopfung“ kann nur eintreten, wenn erstens eine weitgehend altershomogene Gruppe eingestellt wird (Altersdiskriminierung sollte es aber ohnehin nicht geben) und zweitens keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten genutzt würden (z.B. in der Privatwirtschaft), wovon aber angesichts des erwarteten und z.T. bereits deutlich spürbaren Fachkräftemangels bzw. Expert*innenmangels auszugehen ist.

Fazit: Enttäuschung, aber es wäre noch etwas zu retten

Das Eckpunktepapier des BMBF muss – wenn man es am Koalitionsvertrag misst – enttäuschen, wenn nicht sogar wütend machen. Es kann nur als Farce anmuten, wenn eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für Promovierte mit der Schaffung frühzeitiger Perspektiven begründet wird, ohne zugleich konkrete Initiativen zu Dauerstellen für Daueraufgaben vorzulegen.

Zugleich wäre durchaus noch etwas zu retten. Man könnte, den politischen Willen vorausgesetzt, an die vorhandenen Schritte in die richtige Richtung anknüpfen, wozu auch der geplante verbindliche zeitliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung gehört. Denn mit dessen Umsetzung würde – wie versprochen – insbesondere die Reichweite der familien- und inklusionspolitischen Instrumente des WissZeitVG deutlich erhöht und ein wichtiger gesetzlich möglicher Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gegangen. Allerdings wurde dieser Schritt von verschiedenen Seiten seit langem gefordert und war daher längst überfällig.⁶

Darüber hinaus gibt es im Referentenentwurf durchaus noch ein paar mehr Verbesserungen (obgleich kleine)⁷, auf die wir hier zur Fokuswahrung nicht weiter eingehen können. Statt einer in der regierenden Koalition unrealistischen Abschaffung des WissZeitVG stellen wir daher vier zentrale Forderungen an den zu erarbeitenden weiterentwickelten WissZeitVG-Entwurf der Koalition:

Vier Forderungen an den anstehenden Referentenentwurf

- nicht unter **vier Jahre Mindestvertragslaufzeit bei Erstverträgen für Doktoranden, und** ;
- Verkürzung der **Höchstbefristungsdauer für Promovierte nur bei gleichzeitiger Schaffung einer deutlich breiteren Basis von Dauerstellen für Daueraufgaben**,⁸ z.B. zehn Prozentpunkte mehr unbefristete Stellen (oder mit Tenure Track unter Anrechnung der Postdoc-Zeit) in einer überschaubaren Zahl von Jahren (z.B. eine Legislaturperiode, maximal zwei);
- **Komplette Abschaffung der Tarifsperre**, so dass die Tarifpartner – wie in anderen Branchen auch – frei über die angemessensten tariflichen Regelungen verhandeln können;⁹
- **Veröffentlichung** der Ergebnisse der **Evaluation des Gesetzes ca. fünf Jahre nach Inkrafttreten** und rechtzeitig vor der entsprechenden nächstliegenden Bundestagswahl (voraussichtlich 2029).

Ansprechpartner: Thesis-Referat für Hochschulpolitik, Email: politik@thesis.de.

¹ https://www.thesis.de/sites/default/files/2021-09/Wahlprufsteinebericht_Promovierende_BTW2021.pdf.

² <http://www.buwin.de/>.

³ Siehe hierzu für einen Überblick: René Krempkow und Jule Specht: Leistungsbewertung der Nachwuchsförderung an Hochschulen, 2020, in: <https://www.researchgate.net/publication/344172707>.

⁴ René Krempkow: Karriereperspektiven für Nachwuchsforschende in Deutschland, 2021, in: <https://www.researchgate.net/publication/354813460>.

⁵ <https://uninetzpe.de/>.

⁶ Siehe z.B. Scilogs-Blogbeitrag vom 28. 01. 2016: Das Ende der Kurzzeitverträge? Was sich mit der WissZeitVG-Novelle ändert und was nicht, in: <https://scilogs.spektrum.de/wissenschaftssystem/die-wisszeitvg-novelle/>

⁷ Dazu gehören v.a. die für Studierende sehr erfreuliche Erhöhung der Mindestvertragslaufzeit auf ein Jahr (wenngleich nur Soll-Regelung) und der Höchstbefristungsdauer auf acht Jahre, und die geplante Regelung zur Anwendbarkeit des WissZeitVG nur für Verträge mit mindestens 25 % Stellenumfang; wodurch stipendienbegleitende Viertelstellen (wieder) möglich sind; sowie großzügige Übergangsregelungen vor allem in der Qualifizierungsbefristung für bereits im System befindliche Personen.

⁸ In diese Richtung gingen auch frühere Vorschläge des Wissenschaftsrats (2014). Am besten wäre allerdings nach wie vor, Promovierte ganz aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG herauszunehmen – also gar keine Qualifizierungsbefristung mehr nach der Promotion (sondern nur noch die in der Wirtschaft auch maximal zulässigen zwei Jahre „zur Erprobung“ nach TzBfG) – natürlich ebenfalls bei gleichzeitiger Schaffung einer deutlich breiteren Basis von Dauerstellen für Daueraufgaben.

⁹ Das BMBF-Eckpunktepapier sieht lediglich eine Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Tarifpartner in bestimmten Einzelangelegenheiten vor.