

DGJ – BUNIA – ZILLESTR. 81 – 10585 BERLIN

An das  
Bundesministerium für Bildung und Forschung  
– z. Hd. Herrn RD Ralf Birle –  
Heinemannstraße 2  
53175 Bonn  
– per Mail an: 412@bmbf.bund.de –  
– per Mail an: ralf.birle@bmbf.bund.de –

29.07.2015

**41212-40/14 · Referentenentwurf Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Sehr geehrter Herr Birle,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen gerne wie erbeten zum Referentenentwurf für eine Novelle des  
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Stellung.

Ich möchte zunächst lobend bemerken, dass frühere Unschärfen im  
Gesetzestext bereinigt werden; es ist ferner gut, dass nichtwissenschaftliches  
Personal von den Befristungsausweitungen ausgenommen wird.

Darüber hinaus sind wir, wie ich sogleich ausführen werde, erstens der Auf-  
fassung, dass die Novelle zu keiner Verbesserung der Beschäftigungs-  
situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen führen  
wird. Zweitens halten wir die vorgeschlagenen Änderungen für wirkungs-  
los, soweit sie das wissenschaftliche Personal betreffen.

1. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz erlaubt sowohl in der aktuellen  
Fassung als auch in der Fassung des Referentenentwurfs eine umfangreiche  
Befristungspraxis der Arbeitgeber, wie sie in anderen Sektoren, in denen  
das Arbeitsrecht ebenfalls Anwendung findet, nicht möglich sind. An den  
miserablen beruflichen Perspektiven, die der wissenschaftliche Nachwuchs  
aktuell an Forschungseinrichtungen und Hochschulen hat, wird sich durch  
die Novelle nichts ändern. Insbesondere die besonders qualifizierten  
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die habilitiert sind oder sich  
anderweitig für Professuren qualifiziert haben, müssen weiterhin davon  
ausgehen, dass mehr als 60 % von ihnen in vergleichsweise hohem Alter  
ihre Karriere abbrechen müssen.

An den hohen Befristungsquoten ändert die Novelle nichts.

ANSCHRIFT

DGJ e. V.  
Prof. Dr. Remigius Bunia  
Zillestr. 81  
10585 Berlin  
vorstand@juniorprofessur.org  
+ 49 170 2722273

VORSTANDSVORSITZENDER

Prof. Dr. Remigius Bunia

VORSTAND

Prof. Dr. David Gross  
Prof. Dr. Jens Pöppelbuß

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Tobias Potthoff  
t.potthoff@juniorprofessur.org

HOMEPAGE

www.juniorprofessur.org

SITZ

Clausthal-Zellerfeld

BANKVERBINDUNG

Inhaber: DGJ e. V.  
IBAN: DE48 26850001 0154014195  
BIC: NOLADE21GSL

Wie dem Bundesministerium bekannt ist, hat das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wenig bis nichts mit der Schieflage in der Personalstruktur der Forschungseinrichtungen zu tun. Es zeugt von populistischer und wenig weitsichtiger Politik, aktionistisch eine Novelle zu verabschieden, die ohne weitere Wirkung auf das Gesamtgefüge des Wissenschaftssektors bleiben wird.

2. Die konkreten Änderungen, die die Befristungsmöglichkeiten für Verträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern betreffen, sind von geringer Wirkung.

2.1. In § 2 Abs. 1 des Entwurfs wird als Voraussetzung der Befristung genannt, dass das Personal zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung angestellt wird. Das ist allerdings bei jeder wissenschaftlichen Beschäftigung, die auch nur punktuell Forschungsbezug hat, gewährleistet. Denn der Begriff der Qualifizierung ist ein höchst unbestimmter Rechtsbegriff. Der Wissenschaftsrat hat als Qualifizierung jede wissenschaftliche Tätigkeit bezeichnet, die man ausübt, bis man eine Professur erlangt. Damit ist der Begriff der Qualifizierung leer. Der eingefügte Passus wird keinerlei Wirkung entfalten, genauso wie der Passus zur Mindestvertragsdauer, die sich an Qualifizierungszielen orientieren soll.

2.2. In § 2 Abs. 2 des Entwurfs wird als Soll-Regel eingeführt, dass im Falle von Drittmittelbeschäftigungen die Dauer des Arbeitsvertrages der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen soll. Dagegen ist nichts einzuwenden; es ist jedoch nie systematisch untersucht worden, ob dies nicht schon jetzt in der Mehrheit der Fälle gängige Praxis ist.

Weil es sich nur um eine Soll-Regel handelt, dürfte an vielen Stellen von Ausnahmen Gebrauch gemacht werden – auch zum Vorteil der beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nicht selten aus nicht ausgeschöpften Drittmitteltöpfen Übergangsfinanzierungen zwischen mehreren Verträgen erhalten.

Wenn künftig eine Hochschule versucht, die Beschäftigungsdauer unter der Dauer der Mittelzusage anzusetzen, wird die Novelle ein solches Vorhaben erschweren. Das ist loblich; es kuriert jedoch ein Problem, von dem nicht bekannt ist, dass es sehr verbreitet wäre.

2.3. Die Novelle spart dagegen aus, die oft geforderte familienpolitische Komponente für die Drittmittelbefristung einzuführen: nämlich eine Verlängerungsmöglichkeit nach Vorbild des § 2 Abs. 5 auch für Drittmittelbeschäftigungen zu schaffen. Hier sind selbstverständlich die Hürden

hoch – es bestünde das Risiko, dass Arbeitsverträge weit über die Dauer des Forschungsprojekts reichen. Dennoch zeigt sich in dieser familienfeindlichen Klausel des § 2 Abs. 2, dass dem gesamten Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Balance fehlt.

Alles in allem richtet die geplante Novelle zumindest keinen neuen Schaden an, weswegen wir uns nicht gegen auch nur einen konkreten Aspekt der Vorschläge wenden wollen.

Dennoch insistieren wir darauf, dass das bundesdeutsche Hochschulsystem dank der Personalstrukturen hochgradig unattraktiv geworden ist und dass sehr dringend Handlungsbedarf besteht, die Personalstrukturen neu zu ordnen und damit die Wissenschaft zu stärken. Es erscheint uns sogar so, als seien in vielen Bereichen bereits deutliche Schäden zu verzeichnen.

Wir schlagen weiterhin vor, die Vorschläge des Wissenschaftsrates – endlich – umzusetzen und auf aktionistische Gesetzesnovellen wie die vorliegende nach Möglichkeit zu verzichten.

Mit freundlichen Grüßen

  
Remigius Bunn