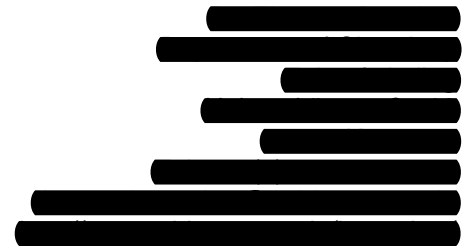


Universität Konstanz, Box 710, 78457 Konstanz

Bundesministerium für Bildung und Forschung  
RD Ralf Birle  
Heinemannstraße 2

53175 Bonn



28.07.2015

## Kommentar zur Änderung des WissZeitVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Entwurf der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sieht vor, die Befristungsdauer so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen sei oder der Dauer der Mittelbewilligung entspricht. Hieraus entstehen zwei Hauptkritikpunkte. Zum einen schießt diese Gesetzesänderungsinitiative weit an den eigentlichen Problemen des WissZeitVG vorbei und zum anderen wird sie sich stark negativ auf die Flexibilität, Innovationsfähigkeit, Internationalisierung und Konkurrenzfähigkeit der Wissenschaft in Deutschland, sowie in besonderem Maße karriereföndlich für den wissenschaftlichen Nachwuchs auswirken. Diese beiden Punkte erläutere ich im Folgenden im Detail.

Das eigentliche Problem des WissZeitVG ist, dass die Einführung einer sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer für wissenschaftliche Angestellte von jeweils 6 Jahren vor und nach der Promotion nicht zur Schaffung von mehr Dauerstellen für Nachwuchswissenschaftler geführt hat. Nach wie vor gibt es neben den wenigen Professuren ähnlich wenige Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter. Stattdessen stellt seitdem die Verpflichtung zu unbefristeten Verträgen nach 6 Jahren ein Ausschlusskriterium für die Weiterbeschäftigung dar. Ohne finanzielle Rückendeckung der gewünschten Dauerstellen an den Universitäten werden begabte junge Wissenschaftler nach 6 Jahren nicht mehr weiterbeschäftigt und vielversprechende Karrieren werden vorzeitig beendet. Durch diese Politik haben sich die Universitäten zu Durchlauferhitzern entwickelt, die eine 6 Jahresfrist zum Erreichen des Rufs auf eine Professur setzen und fast keine Alternativen stellen. Grundsätzlich wird von allen Förderinstrumenten eine Qualifizierungsphase von mindestens 2 Jahren nach der Promotion gefordert (Postdoc-Phase). Im Fall einer tariflichen Einstufung in Deutschland bleiben Nachwuchswissenschaftlern somit nur

noch 4 Jahre, um über Beantragung eigener Forschungsmittel und Leitung einer Nachwuchsgruppe die Berufbarkeit und den eigentlichen Ruf zu erlangen. Wer 6 Jahre nach Promotion keine Professur erreicht hat, wird nicht weiterbeschäftigt, selbst wenn selbst eingeworbene Drittmittel zur Finanzierung vorhanden wären. Obwohl auch jenseits der Professur dringender Bedarf an hochqualifizierten jungen Wissenschaftlern bei der Betreuung von Präzisionsinstrumenten in naturwissenschaftlichen Arbeitsgruppen und den verstärkt geschaffenen „Core-Facilities“ in Fachbereichen gegeben wäre, können diese Stellen durch das Fehlen von Dauerstellen auf der einen Seite und der Höchstbefristungsdauer für wissenschaftliche Angestellte auf der anderen Seite nicht adäquat besetzt werden. Eine völlige Abschaffung der WissZeitVG oder zumindest eine Erhöhung der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion in Zusammenarbeit mit der Bereitstellung von mehr Dauerstellen wären richtige Schritte zu einer nachhaltigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland.

Der Entwurf der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zielt somit an den eigentlichen Problemen vorbei. Statt den eigentlichen Missstand, die Befristung nach der Promotion zu lockern oder abzuschaffen, wird nun eine Verschärfung der Regulierungen vor der Promotion hinzugefügt, denn die Bindung an eine Qualifikationsdauer wird sich nicht auf Postdoktoranden übertragen lassen. Es ist völlig offen, was für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter eine angemessene Befristungsdauer zum Erreichen einer Qualifikation sein soll, da die Qualifikation an sich nicht klar umfasst ist. Typische Postdoc Zeiten reichen von einem Jahr bis zu 5 Jahren, je nach Fach, Forschungsgruppe und persönlichen Zielen des Mitarbeiters. Somit wird lediglich die Befristungsregelung von nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern verschärft, ohne zu beachten, dass diese befristeten Arbeitsverhältnisse in der Realität durchaus sinnvoll sind und ein Missbrauch zu Lasten der Promovierenden in der Regel nicht existiert. Mit der Festlegung von Arbeitsverträgen bei einer Promotion auf beispielsweise drei Jahre werden Personalmittel für Projekte fest gebunden und erlauben nicht die Flexibilität, die im modernen Wissenschaftsbetrieb zwingend erforderlich ist. Konkurrenzfähige, innovative Forschung verlangt nach flexiblen, raschen Reaktionen auf neue Ergebnisse oder veränderte Konkurrenzsituationen. Flexible Personalmittel sind notwendig, um rasch zu reagieren und Forschungsprojekte, die unter Konkurrenzdruck geraten oder sich als höchstinnovativ erweisen, personell zu verstärken. Dies kann durch die Verwendung der flexiblen Personalmittel aus einem Projekt für die Schaffung einer weiteren Promotionsstelle für beschränkte Zeit erfolgen. Diese Maßnahmen beschleunigen das Erreichen publizierbarer Ergebnisse und ermöglichen Folgeanträge für neue Drittmittel und Stipendien. Letztlich sind auch die Publikationsergebnisse der Promovierenden von der Verschärfung der Regulierungen direkt betroffen. Ohne flexible Unterstützung können Publikationen zum Teil nicht oder nicht rechtzeitig abgeschlossen werden oder bei Vorwegnahme durch konkurrierende Gruppen ihren Wert einbüßen. Die vorgeschlagenen Änderungen des WissZeitVG würden somit die Flexibilität aus dem System nehmen, die Konkurrenzfähigkeit deutscher Forschergruppen beschneiden, sich als innovationsfeindlich darstellen und sowohl für Forschungsgruppenleiter als auch Promovierende gravierende Nachteile mit sich bringen.

Gerade zu Beginn und Ende von Promotionsarbeiten ist die Finanzierungsfrage oft nur durch flexible Arbeitsverträge zu beantworten. Um eine zügige wissenschaftliche Karriere zu gewährleisten bleibt Studenten nach dem Masterabschluss nur ein kurzer Zeitraum von wenigen Wochen bis Monaten, um eine Promotionsstelle zu finden. Es gibt nahezu keine unbesetzten

Stellen bei kompetitiven Forschungsgruppen die für längere Zeit offen stehen. Für besonders begabte und leistungsfähige Studenten können diese Stellen jedoch kurzfristig geschaffen werden. Dies ist nur durch flexible Verwaltung von Personalmitteln und Arbeitsverträgen möglich, die Übergangsfinanzierungen schaffen bis bewilligte Stipendien angetreten, die Mittelfreigabe bewilligter Drittmittelanträge erfolgt oder besetzte Stellen frei geworden sind. Die Genehmigung neuer Forschungs- oder Stipendienanträge dauert in der Regel 6-12 Monate und selbst bei bewilligten Mitteln sind häufig Wartezeiten von 2-6 Monaten bis zur Mittelfreigabe üblich. Dies sind keine zumutbaren Wartezeiten für motivierte Studenten. Auch bis zum Freiwerden besetzter Stellen sind Übergangsfinanzierungen ein wichtiges und sogar essenzielles Mittel, um die besten und motiviertesten Studenten halten zu können, was gerade im Hinblick auf die Konkurrenz mit anderen europäischen und internationalen Universitäten entscheidend ist. Universitäten werden für Übergangsfinanzierungen von wenigen Monaten ohne dem Vorliegen freier Promotionsstellen für 3 Jahre auch keine 3-Jahresverträge abschließen lassen, da sie im Fall einer Klage zur Finanzierung der Stelle für 3 Jahre verpflichtet wären.

Festgelegte Arbeitsverträge bis zum geplanten Ende einer Promotion sind auch kein geeignetes Mittel, um die Bewerbung auf Promotionsstipendien zu motivieren. Als Konsequenzen würden weniger Promotionsstellen besetzt werden, die Stipendienraten zurückgehen und hoch qualifizierte Bewerber in das Ausland abwandern.

Gerade für Stipendiaten wird die Lage durch die geplante Änderung im WissZeitVG verschlechtert. Während aktuell Übergangsfinanzierungen auch aus flexiblen Personalmitteln bereits besetzter Stellen für wenige Monate möglich sind, bis ein Stipendium angetreten werden kann, würde diese übliche Praxis zur Unterstützung von Stipendiaten durch die Änderung am WissZeitVG wegfallen. Stattdessen würden Stipendiaten vor Antritt ihres Stipendiums in Zukunft mit schlecht bezahlten Hiwi Stellen, unbezahlt oder gar nicht die ersten Monate bis zum offiziellen Beginn ihrer Doktorarbeit überbrücken können, was nicht im Sinne der Doktoranden sein kann.

Deutschlandweit werden Qualitätskontrollen bei der Promotion vermehrt objektiv durch Fortschrittsberichte und Promotionskomitees durchgeführt. Auch wenn die Abbruchquoten gering sind, haben Promotionen doch einen hohen Qualitätsanspruch. Nicht jeder Absolvent eines Studiums eignet sich für eine Promotion, was sich oftmals im ersten Jahr einer Promotionsarbeit zeigt. Auch Graduiertenschulen vergeben befristete Arbeitsverträge oder Stipendien deren Verlängerung an positive Bewertungen durch Promotionskomitees und Fortschrittberichte gekoppelt sind. Stipendienggeber erwarten regelmäßige Fortschrittberichte, um eine Weiterförderung zu überprüfen. Bis zum Ende der Promotion festgelegte Arbeitsverträge widerstreben dem Sinn von Qualitätskontrollen und werden sämtliche juristischen Möglichkeiten von Arbeitsverträgen wie der Einklagbarkeit einer Promotionsarbeit mit sich bringen, die langfristig zu einer Aufweichung der Standards und Anforderungen an Promotionen an deutschen Hochschulen führen werden. Ganz zu schweigen von den karriere-einschneidenden Risiken für Nachwuchsgruppenleiter, welche die daraus resultierenden brachliegenden Projekte mit sich bringen könnten.

Die vorgeschlagenen Änderungen der Vertragssituation werden für Forschungsgruppenleiter in einem Streben nach Risikominderung bei der Rekrutierung von Promovierenden resultieren. Der Kenntnisstand und die Fähigkeiten von Bewerbern anderer, besonders aber ausländischer Hochschulen sind oftmals im Voraus schwer abzuschätzen. Durch festgelegte Arbeitsverträge gemäß der Änderung des WissZeitVG wird hierbei die Möglichkeit ausgeschlossen, Bewerber im

Rahmen von Kurzzeitverträgen einer Qualitätsprüfung zu unterziehen. Als Konsequenz würden Bewerber der meisten ausländischen Hochschulen generell als risikoreicher betrachtet werden und infolgedessen in Zukunft weniger internationale Bewerber an deutschen Hochschulen für Promotionsarbeiten angenommen und dem Bestreben einer stärkeren Internationalisierung entgegengewirkt.

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des WissZeitVG steht damit seinen eigentlichen Zielsetzungen entgegen und fällt besonders Nachwuchswissenschaftlern auf der Stufe zur unabhängigen Forscherkarriere in den Rücken. Diese haben typischerweise als Juniorprofessoren oder unabhängige Forschungsgruppenleiter nur wenige Promotionsstellen zur Verfügung und werden durch eine unflexible Arbeitsvertragspolitik nicht fähig sein, dynamisch auf Herausforderungen und Innovationspotentiale zu reagieren oder motivierte Studenten für Promotionsstellen an sich zu binden. Damit müssen sie gegenüber großen etablierten Gruppen mit ausreichend Promotionsstellen gravierende Nachteile einbüßen.

Um ein Minimum an Flexibilität zu wahren und zum Beispiel die Probleme für Stipendiaten zu reduzieren, wäre eine explizite Ausnahme von Übergangsfinanzierungen für die ersten Monate am Anfang einer Qualifikationsphase wünschenswert.

Mit freundlichen Grüßen,

████████████████████