

Stellungnahme zur geplanten Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

Sehr geehrtes Bundesministerium für Bildung und Forschung,

in Bezugnahme auf Ihr Schreiben vom 14. Juni 2023 nehmen wir Stellung zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft.

Unsere Forderungen, die wir zum Eckpunktepapier vom 17. März 2023 in unserem vorherigen Positionierungspapier an Sie vertreten haben, gelten nach wie vor. Insgesamt haben wir zu unserem Bedauern festgestellt, dass der Referentenentwurf keine Änderungen enthält, die unseren Forderungen entgegenkommen.

Zusammengefasst sind die Forderungen des Bundesverbands Promovierende bzgl. der Novelle des WissZeitVG unverändert:

- 6 Jahre regelmäßige Anstellungsdauer statt systematische Kettenverträge
- Muss-Regelungen für Mindestbefristungen, Ausnahmen nur bei Konsens mit der Promovierendenvertretung
- Prozentual entsprechende Verlängerung der Befristungsdauer bei Teilzeitstellen
- Klare Definition des Qualifikationsbegriffs und Schutz vor qualifikationsunabhängiger Mehrbelastung durch Garantie von 75% der bezahlten Arbeitszeit für eigene Forschung

Unsere Forderungen lauten deshalb im Detail:

6 Jahre regelmäßige Anstellungsdauer statt systematische Kettenverträge

Die im Referentenentwurf vorgeschlagene Mindestvertragsdauer von drei Jahren stellt zwar eine Verbesserung gegenüber dem status quo dar, verhindert aber keine Kettenverträge. Drei Jahre reichen in keiner Fachkultur aus, um eine Promotion abzuschließen. Laut dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, an dem Sie als BMBF beteiligt waren, liegt die allgemeine Promotionsdauer durchschnittlich bei 5,7 Jahren (ausgenommen Humanmedizin)¹. Wir fordern deshalb, dass das WissZeitVG der Statistik folgt und sechs Jahre Anstellungsdauer zur verbindlichen Regel und nicht zur Ausnahme macht.

Der Referentenentwurf stellt leider noch keinen effektiven Schutz der Promovierenden vor finanzieller Ausbeutung sicher. Vor allem internationale Promovierende stehen durch Kettenverträge vor existenziellen Gefahren: Ihre Visa sind oft an ihre Arbeitsverträge geknüpft. Kombiniert mit einer Befristung, die die tatsächliche Dauer der Promotion nicht abdeckt, geraten die Betroffenen in prekäre Abhängigkeitsverhältnisse. Für alle Promovierenden gilt, dass Finanzierungslücken die selbständige wissenschaftliche Arbeit hemmen, unterbrechen oder eine Weiterführung sogar vollständig verhindern. Der Wissenschaftsrat fordert zu Recht, dass diese Umstände nicht zu Lasten der Promovierenden gehen sollten.² Wir sehen Sie als BMBF daher in der Pflicht, diesem Missstand durch gute Gesetzgebung entgegenzuwirken.

Muss-Regelungen für Mindestbefristungen, Ausnahmen nur bei Konsens mit der Promovierendenvertretung

Wir begrüßen grundsätzlich die Kopplung von Qualifizierungsziel und Befristungsdauer, vermissen jedoch auch hier eine konsequente Durchführung. Die im Reformentwurf vorgeschlagenen Soll-Regelungen geben für alle Beteiligten keine Planungssicherheit und der derzeit bestehende Flickenteppich an hochschul- und länderabhängigen Handhabungen bliebe damit weiter bestehen. Wir fordern daher, die vorgeschlagenen Befristungszeiträume

als Muss-Regelungen anzulegen. Eine fachspezifische Verkürzung der Mindestbefristung sollte nur im Konsens mit einer Promovierendenvertretung vorgenommen werden können.

Prozentual entsprechende Verlängerung der Befristungsdauer bei Teilzeitstellen

Der überwiegende Anteil der Promovierenden ist unfreiwillig in Teilzeitstellen beschäftigt.³ Die Stellen reflektieren weder die Arbeitsbelastung der Promovierenden, die in der Regel deutlich mehr als die bezahlten Stunden arbeiten, noch verlängert eine Teilzeitanstellung die Befristungsdauer der Anstellung. Die im Gesetz aufgeführten Fristen müssten sich daher auf eine Vollzeitstelle beziehen und bei Teilzeitanstellungen anteilig verlängert werden. Andernfalls bleibt die Bezahlung von Promotionen im Monatsgehalt und in der bezahlten Gesamtforschungsdauer unbegründet ungleich.

Klare Definition des Qualifikationsbegriffs und Schutz vor qualifikationsunabhängiger Mehrbelastung durch Garantie von 75% der bezahlten Arbeitszeit für eigene Forschung

Promovierende übernehmen in der Lehre und der akademischen Selbstverwaltung unverzichtbare Aufgaben, die über die Arbeit an der eigenen Forschung hinausgehen, in Stellen als Wissenschaftliche Mitarbeitende oder im Rahmen von Lehraufträgen. Diese zusätzlichen Aufgaben sehen wir als Bereicherung, solange sie die Arbeit an der Promotion nicht übermäßig beeinträchtigen. Dies ist jedoch zu selten gesichert. Qualifikationsunabhängige Aufgaben verlängern die Promotionsdauer, führen bisher aber nicht zu einer Verlängerung der Mindestbefristung. Wir fordern daher, dass das reformierte WissZeitVG den Qualifikationsbegriff klar definiert und Maßnahmen schafft, die Mehrbelastung zu beschränken. Es muss einen garantierten Mindestanteil von 75 Prozent der bezahlten Stunden nur für die Arbeit an der eigenen Forschung geben.

Um den Wissenschaftsstandort Deutschland langfristig attraktiv und konkurrenzfähig zu halten und den nicht zu unrecht befürchteten "Brain Drain" zu verhindern, muss die wissenschaftliche Karriere auch für junge Menschen eine attraktive Wahl werden. Promovierende sind intrinsisch hoch motiviert,⁴ doch die systemisch angelegten unnötigen Hürden sieben vor allem jene aus, die sich Unsicherheit und Abhängigkeit nicht leisten können oder wollen und nicht die, die für Forschung und Lehre am besten geeignet wären.

Insbesondere möchten wir Sie dazu anhalten, ambitionierter Ihre im Eckpunktepapier formulierten Ziele „Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft verbessern“ und „Vertragslaufzeiten bei Promotionen an die erwartbare Promotionsdauer anpassen“ zu verfolgen. Beide Ziele sind besonders unterstützenswert und wir erhoffen uns ihre konsequente Umsetzung im neuen WissZeitVG.

Referenzen:

¹ "Insgesamt dauert demnach eine Promotion im Durchschnitt 4,7 Jahre. Rechnet man Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Angaben außerhalb der Studienbereichsgliederung/Sonstige Fächer heraus, so ergibt sich eine durchschnittliche Gesamtdauer von 5,7 Jahren." <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> S. 137.

² <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1196-23.pdf?blob=publicationFile&v=14> S. 8.

³ <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/A3.html>

⁴ <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/D1.html>

Stellungnahme zum Kabinettsentwurf des neuen WissZeitVG

Am 27. März 2024 hat das Bundeskabinett den neuen Reformentwurf zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verabschiedet [1]. Wir begrüßen, dass die Reform nun endlich voranschreitet und kritisieren zugleich die unzureichende Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Promovierende.

In unserer Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung [2] haben wir eine verbindlich formulierte Mindestvertragslaufzeit für Promovierende gefordert, die die durchschnittliche Promotionszeit von rund 6 Jahren vollständig abdeckt. Dies ist dringend notwendig, um eine fokussierte, nicht von Finanzierungsnöten und unnötigem Verwaltungsaufwand unterbrochene Durchführung von Promotionsprojekten zu ermöglichen und Abbrüchen vorzubeugen. Zum gleichen Zweck haben wir gefordert, dass den Forschenden auch tatsächlich Zeit für die Qualifikationsarbeit sichergestellt wird, dass also qualifikationsunabhängige Aufgaben maximal 25% der Arbeitszeit ausmachen dürfen und Teilzeit zu einer entsprechenden Verlängerung der Befristung führt.

Im Kabinettsentwurf für das WissZeitVG wurde keine unserer Forderungen ausreichend berücksichtigt.

Es ist nach wie vor eine Mindestvertragslaufzeit von 3 Jahren für Promovierende vorgesehen. Lediglich in der Begründung des Entwurfs kommen unsere Einwände zur Geltung. Dort wird zwar der längere Durchschnittsbedarf anerkannt, aber schlicht auf die im Gesetz bisher auch existente Möglichkeit einer längeren Vertragslaufzeit verwiesen (S. 26). Dass dies faktisch nicht zur angestrebten Vermeidung von Kettenverträgen und Anschlussfinanzierungssorgen führt, sondern diese sogar begünstigen kann, zeigt nicht zuletzt die vom BMBF beauftragte Evaluation des WissZeitVG von 2022 [3]. Hier wird zum einen deutlich, dass die Befristungsdauer in der Regel nicht für das eigene Qualifikationsziel ausreicht, obwohl das WissZeitVG bereits längere Befristungen ermöglichte.

Zum anderen zeigt sich, dass die Hochschulen in Krisenzeiten wie der Coronapandemie von kürzeren Befristungen Gebrauch machen, dass also gerade dann mehr Unsicherheit Einzug hält, wenn Sicherheit nötig wäre. Daher halten wir eine verpflichtende Regelung zur Absicherung einer deutlich verlängerten Mindestvertragslaufzeit für notwendig. Damit einhergehend müssen auch die Drittmittelförderbedingungen angepasst werden, vor allem bei der DFG als zentralen öffentlichen Drittmittelgeber. Dabei sind insbesondere Projektlaufzeiten und Mittelumwidmungen so frei zu gestalten, dass Vertragslaufzeiten der beteiligten Promovierenden den geänderten Rahmenbedingungen entsprechen können.

Der Entwurf verfehlt ebenfalls sicherzustellen, dass ausreichend Arbeitszeit für die Qualifikation zur Verfügung steht. Es gibt keine Garantie dafür, dass Arbeitgeber Promovierenden die benötigte Zeit für ihre Promotion gewähren. Es kommt deshalb häufig vor, dass Promovierende in Teilzeitstellen angestellt werden, die mit Verwaltungs- oder Lehraufgaben ausgefüllt werden, und die Qualifikationsarbeit in den unbezahlten, „freien“ Stunden zu leisten ist. Außerdem ist keine Befristungsverlängerung bei Teilzeitanstellungen vorgesehen. Beide Umstände

bedeuten unzureichend Zeit und Bezahlung für die Qualifikationsarbeit als eigentlichen Zweck der Promotionszeit, was der Intention des Gesetzes letztlich widerspricht.

Wir appellieren deshalb an die Mitglieder des Deutschen Bundestages, ihr Mandat geltend zu machen und sich für ein Ende der prekären Anstellungsbedingungen für Promovierende einzusetzen. Dies würde zur nachhaltigen Verbesserung hin zu einem international attraktiven Wissenschaftsstandort Deutschland beitragen.

Referenzen:

- [1] www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/2403_reg_entw_wisszeitvg.pdf
- [2] www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/WissZeitVG/bundesverband_promovierende.pdf
- [3] www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf