

Ein Gesetz allein wird die strukturellen Rahmenbedingungen in der Wissenschaft nicht positiv verändern können

Stellungnahme der Deutschen Hochschulmedizin zum RefE WissZeitVG (3.7.2023)

Die Deutsche Hochschulmedizin mit ihren insgesamt 39 Standorten beschäftigt rund 40.000 promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, rund 60% davon als Ärzt:innen und Zahnärzt:innen in Forschung, Lehre und Krankenversorgung.

In der Verantwortung für diese Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter:innen begrüßt die Deutsche Hochschulmedizin die Intention der Reform, die Befristungsregelungen in der Wissenschaft verlässlich und transparent zu gestalten. Gleichzeitig hat die Deutsche Hochschulmedizin den klaren gesellschaftlichen Auftrag, deutlich über den eigenen Bedarf hinaus und auf allen Karrierestufen sowie für viele Tätigkeitsfelder in der Forschung, der Lehre und der Krankenversorgung zu qualifizieren. Daher müssen neben den berechtigten Belangen der aktuell befristet tätigen Mitarbeiter:innen auch die Belange des gesamten Wissenschaftssystems und zukünftiger Wissenschaftler:innen im Blick behalten werden.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die vorgeschlagenen Regelungen, insbesondere mit Blick auf deutlich frühere Anschlusszusagen und Entfristungen, nur dann im positiven Sinne greifen werden, wenn eine hinreichende Zahl zusätzlicher Stellen geschaffen wird, die für solche tenure-track-Verfahren genutzt werden können. Angesichts der zur Zeit in den Universitäten verfügbaren Stellen werden sicherlich viele vielversprechende Wissenschaftler:innen vorzeitig aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden müssen, ohne ausreichende Gelegenheit gehabt zu haben, ihre Qualifikation im akademischen Wettbewerb hinreichend zu erwerben und zu beweisen.

Vor dem Hintergrund einer ausgewogenen Betrachtung sind unter anderem die folgenden Änderungen positiv zu bewerten:

- §2(1) Satz 4: Die Mindestvertragslaufzeiten soll sinnvoller Weise für Promovierende auf drei Jahre und für Postdocs auf zwei Jahre festgelegt werden
- §2(1) Satz 8: Es wird begrüßt, dass die zulässige Befristungsdauer im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger um zwei Jahre verlängert wird
- §2(1) Satz 10: Festlegung eines Mindestumfangs für befristete Arbeitsverhältnisse i.H.v. einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erscheint sinnvoll

- §2(1) Satz 2: Der zeitliche Vorrang der Qualifizierungs- vor der Drittmittelbefristung betont die Qualifizierungsziele ermöglicht eine Stärkung der Sozialklauseln
- §2(2): Die anschließende Möglichkeit der Drittmittelbefristung ohne Einschränkung der Vertragsanzahl erscheint sinnvoll

Folgende Änderungen sind hingegen nur **mit Einschränkungen** positiv bzw. **kritisch** zu bewerten:

Artikel 2: Auslagerung der Sonderregelung Medizin aus dem WissZeitVG in das ÄArbVrtG

Der Wunsch, das WissZeitVG transparent zu gestalten und etwaige fachliche Sonderregelungen im Sinne der Komplexitätsreduktion aus dem Gesetz zu streichen, ist nachvollziehbar. Der Bedarf einer gesonderten Betrachtung der ärztlichen bzw. psychotherapeutischen klinischen Weiterbildung bleibt allerdings weiterhin bestehen. Eine Gleichzeitigkeit von strukturierter wissenschaftlicher Qualifikation und berufsrechtlich vorgegebener klinischer Weiterbildung muss möglich bleiben. Die Aufhebung des Vorrangs des WissZeitVG gegenüber dem ÄArbVrtG ist diesbezüglich nicht hinreichend. Es bedarf darüber hinaus einer expliziten Formulierung im ÄArbVrtG, dass in diesem Rahmen auch die gleichzeitige Wahrnehmung einer wissenschaftlichen Tätigkeit, wie zum Beispiel im Rahmen eines Clinician Scientist Programms oder in der Lehre möglich ist. Die wissenschaftliche Qualifizierung sollte als zusätzliches Ziel ins ÄArbVrtG aufgenommen werden. Der alleinige Hinweis im ÄArbVrtG auf die Möglichkeit einer Beurlaubung zur Ausübung einer wissenschaftlichen Tätigkeit wird den Bedarfen wissenschaftlich tätiger Ärzt:innen, Psychotherapeut:innen, und zukünftig auch weiterzubildenden Zahnärzt:innen, nicht gerecht.

§ 2 Abs. 1: Befristungen nach der Promotion

Viele komplexe experimentelle Forschungsansätze in der Biomedizin und klinische Studien erfordern einen jahrelangen Aufbau und dementsprechende Beobachtungszeiten. Zudem sind innovativen Ansätzen und Ideen immer auch das Risiko des Scheiterns inhärent. Zu kurze Planungshorizonte lassen daher kaum Raum für spannende und innovative Projekte, um sich im internationalen Wettbewerb ein eigenes sichtbares Profil zu erarbeiten – oder im Fall des Nichtgelingens, alternative Forschungsansätze zu erproben oder neue Themenfelder zu eröffnen. Mit rund 56% aller abgeschlossenen Habilitationen macht die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften dabei den größten Anteil in den Universitäten aus, mit einem hohen Anteil auch im nicht-ärztlichen Bereich. Die vorgeschlagene Befristungsregelung der Postdoc-Phase von vier Jahren nach abgeschlossener Promotion plus weiterer zwei Jahre bei einer Anschlussperspektive geht daher deutlich an die Untergrenze der für eine wissenschaftliche Qualifikation in der biomedizinischen Forschung sinnvollen Qualifizierungszeiten. Es gibt erhebliche Bedenken, ob sich angesichts der oben geschilderten Rahmenbedingungen in der biomedizinischen Forschung zukünftig überhaupt noch ein ausreichende Zahl von Talenten für die biomedizinische Forschung im In- und Ausland gewinnen lassen. Die jetzt

vorgeschlagenen Befristungsdauern dürfen daher auf keinen Fall weiter unterschritten werden. Sollte es bei dieser Regelung bleiben, so muss unbedingt im Rahmen der zukünftigen Evaluation auch die Qualität und Innovationskraft in der postdoctoralen Phase erfasst werden.

Ohne eine signifikante Aufstockung der Stellenpläne bzw. von tenure-track-Positionen durch die Länder besteht zudem die große Gefahr, dass viele Verträge zu früh auslaufen und, falls keine Drittmittel vorhanden sind, keine Anschlussfinanzierung zum Abschluss international kompetitiver Forschungsarbeiten und Qualifizierungen bis hin zur Habilitation besteht.

§ 1 Abs. 1 Satz 3: Tarifverträge

Die Aufhebung der Tarifsperre wird kritisch gesehen und widerspricht dem Reformziel der besseren Transparenz und der Komplexitätsreduktion der Befristungsregelungen in Deutschland. Die Möglichkeit, im Rahmen von Tarifverträgen innerhalb der vorgegebenen Korridore abweichende Vereinbarungen zu treffen, wird je nach institutionell geltendem Tarifvertrag selbst auf lokaler Ebene (z.B. TVÖD für Bundeseinrichtungen, TVL an den Universitäten bzw. Haustarifverträge in den Unikliniken), aber auch zwischen Standorten zu spürbaren Unterschieden in den Vertragsbefristungen führen, die die Mobilität von Wissenschaftler:innen zwischen den Standorten deutlich einschränken wird. Es ist zu erwarten, dass die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschlands für Wissenschaftler:innen aus dem Ausland auf Grund der noch stärkeren Komplexität weiter leiden wird.

§ 6 Satz 1: Befristung von studentischen Hilfskräften

Grundsätzlich wird die Vorgabe zu Mindestvertragslaufzeiten begrüßt. Allerdings sollte diese auf mindestens 6 Monate statt der im Entwurf vorgesehenen 12 Monate reduziert werden. Dies erlaubt eine bessere Anpassung an den semesterbasierten Studienverlauf. Zum einen ist es vielfach der Wunsch der Studierenden, sich die Option einer studentischen Tätigkeit für ein späteres Semester offen zu halten, solange man das Curriculum bzw. die Zeitplanung für Praktika und oder gemäß der Approbationsordnung vorgesehenen Famulaturen noch nicht kennt. Auch gibt es oftmals nur sehr punktuell anfallende Aufgaben für studentische Hilfskräfte (z.B. Betreuung von jährlich stattfindenden Praktika). Eine Mindestvertragslaufzeit von mindestens 6 Monaten ist für beide Seiten verlässlicher und gleichzeitig flexibler planbar.