

<Anrede> <Titel> <Vorname> <Name> MdB

Deutscher Bundestag

Platz der Republik 1

11011 Berlin

Bad Honnef, 8. Mai 2024

Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (WissZeitVG)

Sehr geehrte...

vor den parlamentarischen Beratungen zum o.g. Gesetzentwurf möchte ich Sie auf einige Punkte hinweisen, die aus Sicht der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) das deutsche Wissenschaftssystem vor große Herausforderungen stellen würden.¹

Generell gilt:

- Die Lebens- und Karrierewege von Absolventinnen und Absolventen eines Physikstudiums sind vielfältig und daher kaum mit einheitlichen Regeln zu begleiten. Der aktuelle Gesetzentwurf der Bundesregierung unterscheidet als frühe Karrierestufen in der Wissenschaft nur zwischen einer Promotions- und einer Postdocphase. Für die Physik greift das zu kurz. Hilfreicher ist die vom European Framework for Research Careers etablierte Kategorisierung², welche die Phasen R1 bis R4 vorsieht: Während eine Promotions-Phase (R1) auf unterschiedliche Berufe in der privaten Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst vorbereitet und eine Postdoc-Phase (R2) zur Orientierung und der Forschung an befristeten Projekten dient, streben fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen oder -wissenschaftler (R3) eine Professur (R4) an.

Aus Sicht der Physik halten wir fest:

- Befristete Arbeitsverhältnisse sind für Forschung und Lehre an Universitäten konstitutiv und daher für Promovierende (R1) und Postdocs (R2) – im Rahmen typischer Ausbildungs- und Projektdauern – unabdingbar.
- In der R3-Phase sind belastbare Entfristungsperspektiven wichtig, um herausragende Talente in der Wissenschaft zu halten und um exzellente Professorinnen oder Professoren an Universitäten zu gewinnen – insbesondere angesichts des demographischen Wandels. Sie geben Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie -wissenschaftlern die Sicherheit, ihre Forschungsleistung im Einklang mit ihrer Lebens- und Familienplanung voll entfalten zu können und fördern deren Gleichstellung. Eine Erhöhung des Verhältnisses von unbefristeten zu befristeten Stellen ist daher anzustreben.
- Strikte (gesetzliche) Vorgaben für Befristungsdauern sind auch in der R3-Phase weder für die Forschungsplanung noch für die Diversität individueller Lebensführungen förderlich. Die Möglichkeit verschiedener Karrierewege (Habilitation, Juniorprofessur, Leitung einer Nachwuchsgruppe, finanziert durch Haushalts- oder Drittmittel) zur Professur ist sinnvoll, sofern diese die gleichen Möglichkeiten zur Qualifizierung bieten, insbesondere mit Blick auf Gewährung wissenschaftlicher Selbstständigkeit und Betreuung von Qualifizierungsarbeiten. Eine Höchstbefristungsdauer in der – im Vorschlag der Bundesregierung unglücklicherweise undifferenziert betrachteten – Phase R2/R3 dürfte die Qualifizierung für eine Professur (R4-Phase) in vielen Fällen erschweren. Insbesondere kann sie zu unsicherer Anschlussfinanzierung durch Drittmittel oder zu einer Abwanderung ins Ausland führen. Karrierewege in Deutschland wären dadurch strukturell benachteiligt, was weder im Interesse der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch im Interesse des deutschen Wissenschaftssystems liegt.

Entscheidend ist auch, dass eine Änderung des Befristungsrechts von weiteren Maßnahmen begleitet werden muss, um die gewünschten Wirkungen zu erzielen:

- Damit Universitäten der Verantwortung für ihre Angestellten gerecht werden und gleichzeitig ihre hohe Forschungs- und Lehrleistung aufrechterhalten können, ist die Schaffung zusätzlicher unbefristeter Stellen notwendig. Diese müssen durch eine signifikante Erhöhung der Grundausstattung sowie der Projektpauschalen bei Drittmitteln finanziert werden, die für forschungsbegleitende Stellen zusammengeführt werden können. Damit ist die notwendige Diversifizierung akademischer Karrierewege mit permanenten Stellen neben der Professur zu etablieren.
- Eine Drittmittelfinanzierung der forschungstragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen oder -wissenschaftler (R3) darf nicht zu einer Erhöhung ihrer Karriererisiken führen. Wünschenswert wäre eine kompetitive Antragsmöglichkeit für unbefristete, von Bund und Ländern finanzierte Ad-personam-Stellen für langfristige Projekte in Forschung und Lehre. Dies ist für die nachhaltige Sicherung eines attraktiven Wissenschaftsstandorts Deutschland erforderlich.

Gemeinsam mit anderen mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachgesellschaften hat die DPG bereits früher zu weiteren Aspekten der Novellierung des WissZeitVG Stellung genommen. Diese Stellungnahme ist weiterhin relevant.³

Ich bitte Sie, die genannten Punkte im Interesse der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler speziell in der R3-Phase, aber auch im Interesse des Wissenschafts- und Wirtschaftsstandorts Deutschland bei den anstehenden Verhandlungen zu berücksichtigen. Für Auskünfte und Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Die DPG vertritt über 50.000 Physikerinnen und Physiker in Deutschland und ist weltweit die größte nationale physikalische Fachgesellschaft. Ihre Mitglieder kommen vorwiegend aus dem akademischen Bereich, sind aber auch an anderen Stellen in Wirtschaft und Gesellschaft tätig.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Richter

¹ Vgl.: www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/aktuell/2023/stellungnahme-der-deutschen-physikalischen-gesellschaft-zur-geplanten-novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes#_ftn1)

² Vgl.: <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

³ Vgl.: www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/aktuell/2023/mathematisch-naturwissenschaftliche-gesellschaften-nehmen-stellung-zur-geplanten-novelle-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-wisszeitvg