



Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft zur Novellierung bzw. Abschaffung des WissZeitVG

7.7.2022

Als Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft kämpfen wir seit 2017 für die Abschaffung des WissZeitVG¹ in der bestehenden Form. Anlässlich der in dieser Legislaturperiode anstehenden Reform des WissZeitVG sehen wir eine große Chance, endlich nachhaltige Verbesserungen für Wissenschaftler:innen und die Qualität der Wissenschaft an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erreichen. Das kann allerdings nur gelingen, wenn die Reformen grundlegend sind. Sie müssen so gestaltet werden, dass sie wirklich zur Verbesserung der Situation von #IchbinHanna führen und ein Missbrauch des WissZeitVG gegen die Beschäftigteninteressen ausgeschlossen wird.

Die letzten Vorschläge der HRK² und des DHV³ haben allerdings gezeigt, dass Änderungen im WissZeitVG auch das Potential haben, die Situation von Wissenschaftler:innen und damit die Qualität der Wissenschaft in Deutschland zu verschlechtern. Verkürzen wir nun einfach die Höchstbefristungsdauer von bisher 6+6 Jahren auf 10 Jahre (HRK) oder auf 6+3 Jahre (DHV), ohne das Wissenschaftssystem auch an anderen Stellen zu reformieren, dann hat das für die Wissenschaftler:innen katastrophale Folgen: Ohne die flächendeckende Implementierung eines echten Tenure Track-Systems ist zu befürchten, dass Wissenschaftler:innen schlicht zwei bzw. drei Jahre weniger Zeit hätten, sich zu habilitieren resp. berufungsfähig werden. Selbst bei vollständiger Umgesetzung des Vorschlags der HRK würden nur weitere 6 Jahre Tenure Track an bis zu 10 Jahre Befristung angehängt, was 16 Jahre Unsicherheit bedeutet. Der Blick auf die Ausschreibungspraktiken der letzten Jahre zeigt, dass die Befristung von W2-Professuren stetig üblicher geworden ist und Tenure Track (gerade bei den vom Bund geförderten Stellen) immer wieder dazu genutzt wurde, bestehende Professuren vorzeitig zu besetzen, ohne dass dabei neue Stellen entstanden wären. Der Verdacht scheint also begründet, dass mit dem HRK-Vorschlag nur bestehende Praktiken abgesichert werden sollen, ohne dass sich die Zahl der entfristeten Stellen vergrößert. Das Wissenschaftssystem leidet schon in seiner gegenwärtigen Form an einem massiven Verschleiß von Personal und folglich am Verlust der Kompetenzen all jener, die lange (und dann doch vergeblich) ausgebildet werden. Zudem fördern Zeitdruck und existenzielle Unsicherheit eine Hyperproduktivität, die gründlicher und somit hochwertiger Forschung und gut vorbereiteter Lehre abträglich

¹ <https://mittelbau.net/ngawiss-forderungen/>

² <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/zur-weiterentwicklung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes/>

³ https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/DHV_Positionspapier_WissZeitVG.pdf

sind. Diese Probleme würden die Vorschläge von HRK und DHV nicht beheben, sondern verschärfen. Zur Folge hätte die Verkürzung der Zeit bis zur Berufungsfähigkeit nicht zuletzt eine weitere Verschiebung im sozialen Gefüge in der Hochschule: Die bereits bestehende Überrepräsentation von intersektional privilegierten Personen würde sich weiter verschärfen. Je stärker die Wissenschaft soziale Eliten repräsentiert (und nicht allein wissenschaftliche Leistung), desto weniger Glaubwürdigkeit kann die Wissenschaft für sich beanspruchen.

Das müssen wir verhindern, indem wir ein System schaffen, das die Vereinbarkeit von Leben und Wissenschaft ermöglicht!

Eine substantielle Umgestaltung des gegenwärtigen Befristungssystems ist auf zwei alternativen Wegen zu erreichen:

A. Grundlegende Änderung des WissZeitVG

1. **Die Entfristung von Wissenschaftler:innen nach der Promotion als Normalfall.** Wissenschaftler:innen weisen mit der Doktorarbeit ihre Fähigkeit zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit nach, so steht es bereits in den Landeshochschulgesetzen.
2. **Die Engführung des Qualifikationsbegriffs auf die Promotion.** Als Begründung für eine Befristung darf es nur noch ein klar definiertes Ziel geben – die Promotion. Der Gesetzgeber muss dafür sorgen, dass die Missbrauchsmöglichkeit des WissZeitVG, beliebige Qualifikationsziele zur Rechtfertigung einer Befristung zu erfinden, in Zukunft ausgeschlossen ist.
3. **Die Vertragslänge muss einer realistischen Promotionsdauer (incl. Themenfindung und Verteidigung) entsprechen.** Die Dauer des Erstvertrags muss mindestens 4 Jahre betragen, eine Verlängerung auf insgesamt 6 Jahre muss bei voraussichtlich erfolgreichem Abschluss der Promotion gewährt werden.
4. **Drittmittelbefristung (§2 Abs. 2) aus dem WissZeitVG streichen.** Eine Sonderbefristung nach WissZeitVG ist nur durch eine Qualifikation i.S.d. des Erwerbs des Dokortitels gerechtfertigt, nicht durch befristet zur Verfügung stehende Mittel. Dies schließt Promotionen auf der Basis von Drittmitteln nicht aus. Drittmittelbeschäftigung, die nicht der Qualifikation (Promotion) dient, darf jedoch nicht mehr als Qualifikationszeit gezählt werden.
5. **Elternzeiten und Nachteilsausgleich verbindlich machen.** Die BMBF-Evaluation des WissZeitVG hat gezeigt, dass Elternzeit- und Nachteilsausgleich viel zu selten ausgeschöpft werden. Wir fordern, dass Elternzeiten und Nachteilsausgleich verbindlich für alle Beschäftigten – sowohl über Haushaltsmittel Angestellte, als auch Drittmittelbeschäftigte – diese Verlängerungsoptionen erhalten.
6. **Streichung der Tarifsperre.** Auch über das WissZeitVG hinausgehende Regelungen müssen im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts erstreitbar sein.

oder

B. Abschaffung des WissZeitVG

Alternativ kann das WissZeitVG als Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft ganz abgeschafft werden. Das TzBfG zählt in §14 Abs. 1 Sachgründe für über die Zwei-Jahres-Grenze hinausgehende Befristungszeiten auf. Die einzig legitime Befristung in der Wissenschaft besteht für die Zeit der Qualifikation, d.h. allein während der Promotion. Es wäre möglich, diesen speziellen Sachgrund „Promotion“ als §14 Abs. 1 Pkt. 9 in das TzBfG aufzunehmen und jegliches darüber hinausgehende Sonderbefristungsrecht abzuschaffen.

Wirkliche Verbesserung im deutschen Wissenschaftssystem setzen neben der Novellierung bzw. Abschaffung des WissZeitVG hochschulpolitisch nachhaltige Reformen voraus. Diese gehen über die Stellschraube des WissZeitVG weit hinaus, können aber zeitgleich eingeleitet und von dessen Reform mitangestoßen werden.

- Die Qualifikationsphase endet in der Wissenschaft mit der Promotion. Die Hochschulleitungen müssen sich endlich von dem – nur für sie nützlichen – Mythos der Dauerqualifikation verabschieden. Hochschulen müssen verpflichtet werden, **Dauerstellen vor der Professur** für PostDocs zu implementieren und international vergleichbare Personalkategorien zu schaffen. Diese müssen es erlauben, Forschung und Lehre zu verbinden. Wir haben als NGAWiss substantielle und finanzierbare Vorschläge gemacht, in denen sowohl der Einstieg in die Wissenschaft dauerhaft erhalten wird (Stichwort „Generationengerechtigkeit“), als auch neue Karrierewege zur Professur (Tenure Track) bzw. vor und neben der Professur (Lecturer) aufgezeigt werden.⁴
- Grundlegende Änderungen in der Drittmittelvergabe. Neben der **Erhöhung der Grundmittel** bei gleichzeitigem Rückbau öffentlich wettbewerbsförmiger Drittmittelfinanzierung (v.a. DFG, BMBF) müssen die **Drittmittelvergaberegeln so angepasst werden, dass Daueranstellung über Drittmittel möglich wird**. Dies könnte über Pooling erreicht werden oder aber über die Festanstellung von Forschenden bei der DFG.

Wir erwarten von den politischen Entscheidungsträger:innen, dass sie sich differenziert in die Materie einarbeiten und die Expertise der Wissenschaftler:innen selbst – und nicht die nur der Hochschulverwaltungen – anfragen.

<http://mittelbau.net>

Facebook: Mittelbau

Twitter: @NGA-Wiss

mail@mittelbau.net

⁴ <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle/>