

Stellungnahme von yHEP zur geplanten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes



26.05.2023

Die Bundesregierung hat sich vorgenommen, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Deutschland deutlich zu verbessern, die bisher über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) [1] geregelt werden. Im Koalitionsvertrag wurden die Ziele folgendermaßen beschrieben: *“Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden.”* [2] Die Vereinigung der jungen Hochenergiephysiker*innen (yHEP) unterstützt diese Ziele ausdrücklich.

Am 17.03.2023 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) nun einen Plan zur Reform des WissZeitVG vorgestellt [3]. Leider müssen wir feststellen, dass die vorgeschlagenen Änderungen des WissZeitVG durch das BMBF den im Koalitionsvertrag formulierten Zielen nicht gerecht werden. Insbesondere die Festsetzung der Höchstbefristungsdauer für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach der Promotion auf 3 Jahre ist nicht geeignet, die Planbarkeit und Verbindlichkeit zu verbessern, sondern wird zur weiteren Prekarisierung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft beitragen.

Die Schwierigkeit der vorgeschlagenen Reform sehen wir in der vereinfachenden Betrachtung der Postdoc-Phase (R2) zusammen mit der Phase als fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftler*innen (R3)¹. Während in der Postdoc-Phase, insbesondere als erste Anstellung nach der Promotion, eine Befristung temporär toleriert werden kann, ist das spätestens in der R3-Phase nicht mehr nachvollziehbar, und für die Forschungs- und Lebensplanung der betroffenen Wissenschaftler*innen destruktiv. Unter die R3-Phase fallen Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen, Helmholtz-Young-Investigator-Gruppen, Max-Planck-Forschungsgruppen, ERC-Starting-Grants, W1-Junior-Professuren, ebenso wie die klassischen Habilitationsstellen (Akademische/r Rat/Rätin auf Zeit). Diese Stellen können in der Regel überhaupt erst nach 1-2 Postdoc-Anstellungen erlangt werden und haben Laufzeiten von 5-6 Jahren. Eine Höchstbefristungsdauer auf 3 Jahre für die gesamte R2+R3 Phase wird diese Karrierewege in Deutschland erschweren, bis unmöglich machen. Eine Abwanderung ins Ausland oder der Ausstieg aus der Wissenschaft wird damit die logische Konsequenz für diese Wissenschaftler*innen werden.

Hinzu kommt, dass die Befristung ab der R2-Phase im Gegensatz zur Befristung während einer Doktorarbeit (R1) nicht mehr durch eine Qualifizierung im strikten Sinne eines

¹ Die Kategorisierung entspricht der Definition durch die Europäische Kommission [4].

universitären Abschlusses zu rechtfertigen ist, da am Ende eines Postdocs kein eigenständiger Abschluss wie eine Promotion steht, die auch im industriellen Kontext als vorteilhaft gesehen werden kann. Eine Befristung in der R2-Phase kann aus der Sicht von yHEP daher höchstens über Projektlaufzeiten begründet werden, was bedeutet, dass hier ganz klar keine *individuelle wissenschaftliche Qualifikation* im Mittelpunkt steht, was jedoch im Reformvorschlag des WissZeitVG des BMBF als Ziel betont wird [3]. Das sollte aus Transparenzgründen in einer zukünftigen Reform des WissZeitVG so vermerkt werden.

In der R3-Phase, die in der Regel die - auf Karriere- und Lebensplanung bezogenen - wesentlichen Lebensjahre von 30 bis 45 Jahren abdeckt, ist die Befristung schädlich, für die Forschungsleistung ebenso wie für die individuelle Lebensführung. Gerade für Frauen ist diese Phase wesentlich für die Familienplanung, und die fehlende Sicherheit durch eine permanente Stelle kann sich negativ auswirken - entweder hinsichtlich der Karriere oder hinsichtlich der Familienplanung, und bewirkt somit eine Diskriminierung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Die Arbeit auf befristeten Stellen über mehrere Jahre hinweg führt unabhängig vom Geschlecht zudem zu einer Selbstselektion, sodass nur Personen im akademischen System verbleiben, die sich die jahrelange finanzielle und lebensbezogene Unsicherheit leisten können, was im Gegensatz zum angestrebten leistungsbezogenen Wissenschaftssystem steht. Eine Reform des WissZeitVGs sollte aus Sicht von yHEP insbesondere hier ansetzen und die im R3-Bereich angesiedelten Stellen in permanente Stellen überführen. Hierzu sind nicht unbedingt Professuren notwendig, sondern die Schaffung permanenter Stellen neben der Professur. Falls die vorgeschlagene Höchstbefristungsdauer von 3 Jahren für die R3-Phase umgesetzt würde, wären Bewerbungen auf Professuren (W2/W3) aus der R3-Phase heraus praktisch nur noch aus dem Ausland möglich. Dies käme einem massiven Einschnitt hinsichtlich der Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschlands, sowohl für deutsche, wie auch für internationale Forschende, gleich.

Das Bekenntnis der Bundesregierung im Koalitionsvertrag zu "*Dauerstellen für Daueraufgaben*" setzt darüber hinaus parallel zu den bereits genannten Stellen im R3-Bereich die Schaffung von permanenten Stellen für technische und im Computing-Bereich angesiedelte Daueraufgaben voraus, die keine Professur darstellen und auch nicht notwendigerweise einer Professur zugeordnet sind. Diese Stellen erfordern umfangreiches Wissen und sind für den erfolgreichen, langfristigen und nachhaltigen Betrieb der Forschungsinfrastruktur im Bereich der Großgeräte-Forschung essentiell. Die aufgrund langer Entwicklungsprozesse in diesen Bereichen reduzierte Publikationsleistung führt im derzeitigen Wissenschaftssystem für die in diesem Bereich tätigen Wissenschaftler*innen zu zusätzlich verminderten Karrierechancen, und damit zu hoch unsicheren Lebensbedingungen. Eine Reform des WissZeitVGs muss eine Lösung für diese Wissenschaftler*innen bieten, sonst droht Deutschland die Führungsrolle im technologisch-wissenschaftlichen Bereich und diese kritischen Fachkräfte an Industrie oder Ausland zu verlieren.

Wir fordern daher eine Reform des deutschen Wissenschaftssystems, die nicht Beschäftigungsmöglichkeiten einschränkt, sondern zuverlässig mehr Perspektiven auch jenseits einer Professur schafft: Damit eine wirkliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht wird und verlässlich planbare Karrierewege wirklich ermöglicht werden. Die Wissenschaft darf nicht nur denjenigen offenstehen, die es sich leisten können, unter

prekären Bedingungen zu leben und zu forschen. Die derzeit erfolgende Selbstselektion steht im Widerspruch zum Leistungsgedanken in der Wissenschaft und ist nicht nachhaltig im Hinblick auf Investitionen in Forschungsinfrastruktur sowie -personal. Spitzenforschung benötigt Spitzenpersonal, und nicht durch prekäre Arbeitsbedingungen vorselektiertes und in der Lebensgestaltung eingeschränktes Personal. yHEP ist sehr gerne bereit, den Reformprozess aktiv mit Anregungen und kritischer Auseinandersetzung zu unterstützen - für eine Wissenschaft, die fair und nachhaltig Wissen und Zukunft schafft.

[1] <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>

[2] <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/koalitionsvertrag-2021-1990800>

[3] <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.html>

[4] <https://www.more-4.eu/indicator-tool/career-stages-r1-to-r4>

The yHEP association represents scientists with non-permanent contracts in the fields of astroparticle physics, hadron and nuclei, as well as elementary particle physics. yHEP aims to understand and improve the situation of young scientists, to strengthen their involvement in decisions about the future of the field, and to provide a network of PhD students, post-docs, junior group leaders, junior professors and other non-permanent staff in these fields.