

Zweite Stellungnahme von yHEP zur geplanten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes



6. Nov. 2024

An den Ausschuss für Bildung, Forschung, und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag [1] vorgenommen, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Deutschland, die zum Teil durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) [2] geregelt sind, deutlich zu verbessern. Die Ziele wurden wie folgt 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.”* [1, Seite 19]

Am 17.03.2023 präsentierte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Eckpunktepapier zur Reform des WissZeitVG [3], das jedoch aufgrund von erheblichem Widerspruch seitens der wissenschaftlichen Gemeinschaft am 19.03.2023 zurückgezogen wurde. yHEP hat zu diesem ersten Entwurf eine Stellungnahme [4] abgegeben.

Am 06.06.2023 wurde nach einer Anhörung von Interessengruppen ein Referentenentwurf [5] vorgelegt. Dieser Entwurf wurde am 27.03.2024 vom Bundeskabinett [6] gebilligt und wird nun im Bundestag diskutiert.

Wichtige Aspekte des Referentenentwurfs

Die Reform sieht die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten vor:

- Einjähriger Erstvertrag für studentische Hilfskräfte
- Drei Jahre für den Erstvertrag vor Abschluss der Promotion (R1¹-Phase)
- Zwei Jahre für den Erstvertrag nach Abschluss der Promotion (R2-Phase)

In Bezug auf die Dauer der befristeten Beschäftigung zur Qualifizierung soll gelten:

- Für studentische Hilfskräfte wird die Höchstdauer von sechs auf acht Jahre erhöht
- Die Höchstdauer von sechs Jahren bis zur Promotion wird beibehalten (R1-Phase)
- Die Höchstdauer von sechs Jahren wird auf vier Jahre nach Abschluss der Promotion herabgesetzt (R2/R3 Phase)

¹ Die Kategorisierung entspricht der Definition der Europäischen Kommission [7].

- Darüber hinaus wird eine maximal zweijährige Verlängerung für die Zeit nach der Promotion gewährt, wenn eine Zusage für eine unbefristete Stelle gegeben wird, sofern die vorab festgelegten Ziele erreicht werden (4+2-Modell).

Nach dem Entwurf haben die Beschränkungen des WissZeitVG Vorrang vor projektbedingten Beschränkungen, z.B. durch Drittmittel.

Darüber hinaus wird der Katalog der Regelungen, bei denen Abweichungen vom Tarifvertrag möglich sind, erweitert. Damit wird die Tarifsperre gelockert. Schon heute dürfen Arbeitgeber und Gewerkschaften nur in wenigen, im Gesetz ausdrücklich genannten Punkten Regelungen vereinbaren, die dem WissZeitVG widersprechen. Dieser Katalog soll erweitert werden. Eine weitere geplante Änderung ist, dass die Gründe für eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer, z.B. eigene Kinder, auf pflegebedürftige Angehörige erweitert werden.

Unsere Meinung zu den geplanten Änderungen

Die Vereinigung der jungen Hochenergiephysiker*innen (yHEP) unterstützt die generelle Absicht der Bundesregierung, die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und insbesondere die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Promotions- und Postdoc-Phase zu verbessern. Wir begrüßen daher die Initiative zur Änderung des WissZeitVG als einen wichtigen Schritt zur Erreichung dieser Ziele. Konkret sehen wir Verbesserungen für studentische Hilfskräfte. Sie nehmen häufig Forschungs- oder Lehraufgaben an Hochschulen wahr, um ihr Studium mitzufinanzieren oder frühzeitig in Forschungsgruppen eingebunden zu werden. Die Mindestdauer von einem Jahr für den ersten Vertrag erhöht die Planbarkeit und sollte auch für Folgeverträge als studentische Hilfskraft berücksichtigt werden. Ebenso anerkennen wir den mindestens dreijährigen Erstvertrag vor Abschluss der Promotion (R1-Phase), der in der Regel zu einem mindestens dreijährigen Vertrag zu Beginn eines Promotionsprojekts führt. Da drei Jahre im Allgemeinen die Mindestdauer eines Promotionsprojekts sind, ist diese Dauer sinnvoll.

Bei der Bewertung der derzeit im WissZeitVG vorgesehenen Änderungen sehen wir jedoch einige Diskrepanzen zwischen der Absicht des Koalitionsvertrages und der Reform, die die Änderungen bringen sollen:

- Die Einführung einer ersten Mindestvertragsdauer für die R1-Phase von drei Jahren entspricht nicht der erwarteten Projektdauer im Allgemeinen. Diese Dauer hängt stark vom Forschungsbereich ab und ist in der Regel länger.
- Die Einführung einer ersten Mindestvertragslaufzeit für die R2-Phase sowie die vorgesehenen Änderungen bei der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion (4+2-Modell) reichen nicht aus, um die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase zu erhöhen und Dauerstellen für dauerhafte Aufgaben in der Wissenschaft zu schaffen.

Insgesamt sind die geplanten Änderungen des WissZeitVG minimal und unzureichend, um eine deutliche und dringend notwendige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

herbeizuführen. Mit einer unveränderten Verabschiedung wäre eine Chance für eine echte Reform verpasst, die auf die bekannten Probleme im Wissenschaftssystem abzielt (siehe Anhang).

Aufruf an die Mitglieder des Bundestages

Die vorgeschlagenen Änderungen können daher nur ein Entwurf für eine echte Reform sein. **Wir fordern die Abgeordneten auf, den Referentenentwurf zu modifizieren und zusätzliche Änderungen vorzunehmen**, die eine echte Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft bewirken. Daher möchten wir die folgenden Punkte hervorheben:

- Die Entkopplung der Vertragslaufzeit von den Drittmittelprojektlaufzeiten durch den Vorrang der Regelungen des WissZeitVG kann nur ein erster Schritt sein. Dies ist zusammen mit der ersten Mindestvertragslaufzeit, insbesondere für die R1-Phase, von Vorteil. Wir erkennen an, dass es schwierig ist, allgemeine Regeln für weitere Vertragsverlängerungen aufzustellen, da die Standards in den verschiedenen Forschungsbereichen sehr unterschiedlich sind. Es sollten jedoch **andere Maßnahmen ergriffen werden**, um die Planbarkeit eines PhD-Projekts zu verbessern, wie z.B. **Mindestvertragsverlängerungszeiträume** oder die **Verpflichtung, Ziele für den erfolgreichen Abschluss eines PhD-Projekts zu einem bestimmten Zeitpunkt zu definieren**. Darüber hinaus plädieren wir für **Maßnahmen zur Entschärfung von Interessenkonflikten zwischen Doktoranden und ihren Betreuern**, die zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung der Studenten führen können, die oft nichts mit ihrem Promotionsthema zu tun hat.
- Es ist zu erwarten, dass nach Überschreiten der Qualifikationszeiträume durch das WissZeitVG die Verträge auf Basis von Drittmittelprojektlaufzeiten befristet verlängert werden. Insbesondere in der R1-Phase sehen wir die Gefahr, dass diese Möglichkeit missbraucht wird, um Promovierende als billige Arbeitskräfte zu halten. **Die Flexibilität, Promovierende länger als sechs Jahre befristet zu beschäftigen, sollte stark auf Ausnahmen beschränkt werden**. Bestenfalls zu Beginn eines Promotionsvorhabens, spätestens aber nach Ablauf der drei Jahre der ersten Befristung, sollte eine **klare Definition der Ziele für den Abschluss der Promotion** erforderlich sein.
- Während befristete Verträge in der R1-Phase und in einer frühen Phase nach der Promotion, z.B. einer ersten PostDoc-Stelle in der R2-Phase, sinnvoll sind, **gibt es in der späteren R2/R3-Phase Widersprüche**. Befristete Verträge widersprechen der Planbarkeit der Arbeits- und Lebensbedingungen in dieser Phase. Sie behindern sowohl die Karriereentwicklung als auch die Lebensplanung. Dies führt dazu, dass exzellente Forscher und hochqualifiziertes Personal für Daueraufgaben ins Ausland abwandern oder die Wissenschaft verlassen. Dies schadet dem Standort Deutschland insgesamt und insbesondere den langfristigen Projekten in unserem Forschungsbereich. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler behindern Vertragsunsicherheiten und mögliche Ortswechsel die Familienplanung und diskriminieren insbesondere Frauen in der Wissenschaft. **Die Festlegung von weiteren Qualifizierungszielen nach der Promotion ist problematisch**. Es gibt keinen weiteren akademischen Abschluss,

sodass diese Qualifikationen oder Erfahrungen unter den üblichen nicht-akademischen Arbeitsbedingungen z.B. im Rahmen einer Festanstellung erworben werden können. Dies wird auch durch den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) unterstützt, in dem es heißt, dass Wissenschaftler nach der Promotion für die Wissenschaft qualifiziert sind. Es gibt keine Rechtfertigung dafür, einen Vertrag auf der Grundlage solcher berufsbezogenen Qualifikationen zu begrenzen. **Wir brauchen eine vielfältige Wissenschaftslandschaft und eine deutlich höhere Zahl von Dauerstellen. Wünschenswert wären unbefristete Stellen für Wissenschaftler auf verschiedenen Karrierestufen und mit unterschiedlichen Schwerpunkten wie Dozenten, Projektwissenschaftler oder im Wissenschaftsmanagement.**

- In der R2/R3-Phase wird sich die Situation der PostDocs nicht wesentlich ändern, wenn nicht auf anderem Wege mehr Dauerstellen geschaffen werden. **Das 4+2-Modell könnte den Stress und die Unsicherheit der PostDocs sogar noch erhöhen.** Die R3-Phase umfasst Emmy Noether-Nachwuchsgruppen, Helmholtz-Nachwuchsgruppen, Max-Planck-Forschungsgruppen, ERC Starting Grants, W1-Juniorprofessuren sowie die klassischen Habilitationsstellen (Akademische/r Rat/Rätin auf Zeit). Diese Stellen sind in der Regel erst nach 1-2 Postdoc-Stellen zu erlangen und haben eine Laufzeit von 5 bis 6 Jahren. Eine maximale Dauer von 4 Jahren für die gesamte R2+R3-Phase wird diese Karrierewege in Deutschland erschweren oder gar unmöglich machen. Für etablierte Karrierewege wie die Habilitation oder Emmy-Noether, die typischerweise eine Laufzeit von sechs Jahren haben, müssen neue Mechanismen etabliert werden und es ist unklar, ob diese der Planbarkeit der Karriere zugutekommen.
- In der R3-Phase, die in der Regel die für die Karriere- und Lebensplanung wichtigen Lebensjahre - von 30 bis 45 - umfasst, wirkt sich eine befristete Beschäftigung sowohl auf die Forschungsleistung als auch auf die individuelle Lebensführung nachteilig aus. Insbesondere für Frauen ist diese Phase entscheidend für die Familienplanung, und die fehlende Sicherheit einer Festanstellung kann sich negativ auswirken - sowohl für die Karriere als auch für die Familienplanung - und damit zu einer Diskriminierung von Frauen im Wissenschaftsbereich führen. Mehrjährige befristete Stellen führen zudem zu einer geschlechtsunabhängigen Selbstselektion, sodass nur diejenigen im Wissenschaftssystem verbleiben, die sich die jahrelange Finanz- und Lebensunsicherheit leisten können, was dem angestrebten leistungsorientierten Wissenschaftssystem widerspricht. Eine Reform des WissZeitVG sollte aus Sicht von YHEP insbesondere darauf abzielen, **die im R3-Bereich angesiedelten Stellen in Dauerstellen umzuwandeln.** Dies erfordert nicht unbedingt Professuren, sondern die Schaffung von Dauerstellen neben den Professuren. Sollte die vorgeschlagene Höchstdauer von 4 Jahren für die R3-Phase umgesetzt werden, wären Bewerbungen auf Professuren (W2/W3) aus der R3-Phase praktisch nur noch aus dem Ausland möglich. Dies käme einem massiven Einschnitt in die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland gleich, sowohl für deutsche als auch für internationale Forscher.
- Wir unterstützen die Idee, ein vorgeschriebenes **Mindestverhältnis von unbefristeten Stellen gegenüber befristeten Stellen an den Hochschulen einzuführen.** Diese Idee wurde vom Wissenschaftlichen Dienst des Bundestages untersucht [8] und **wir**

empfehlen dringend, eine Befristungshöchstquote in das WissZeitVG aufzunehmen.

Fazit

Eine Reform des WissZeitVG kann nur ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation der Forscherinnen und Forscher und des gesamten Forschungssystems in Deutschland sein. Um das Wissenschaftssystem international attraktiv und wettbewerbsfähig zu machen, sind weitergehende Veränderungen erforderlich. Dies betrifft zum einen die Planbarkeit und Berechenbarkeit individueller Karrierewege, die neben Gesetzen wie dem WissZeitVG mehr Dauerstellen neben der Professur erfordern. Forschung sollte als Daueraufgabe angesehen und Vertragslaufzeiten stärker von der (Drittmittel-)Projektförderung entkoppelt werden. Andere Daueraufgaben wie Lehre, Management und Führung gehören aus guten Gründen zu den Aufgaben eines Wissenschaftlers. Wir fordern ein Bund-Länder-Programm, um die Zahl der wissenschaftlichen Dauerstellen deutlich und nachhaltig zu erhöhen. Wissenschaft darf nicht nur denen offen stehen, die es sich leisten können, unter prekären Bedingungen zu leben und zu forschen. Die derzeit stattfindende Selbstselektion widerspricht dem Leistungsgedanken in der Wissenschaft und ist mit Blick auf Investitionen in Forschungsinfrastruktur und Personal nicht nachhaltig. Spitzenforschung braucht Spitzenpersonal und kein Personal, das vorselektiert und durch prekäre Arbeitsbedingungen in seiner Lebensführung eingeschränkt ist. Zum anderen sollte die Drittmittelförderung besser an die Dauer von Forschungsprojekten, insbesondere in unserem Forschungsbereich, angepasst werden. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Projektplanbarkeit und Flexibilität muss gefunden werden. Dies sollte durch flexiblere Finanzierungsregelungen ermöglicht werden, die zwischen den Geldgebern und den Projektausführenden der verschiedenen Forschungsbereiche ausgehandelt werden.

YHEP ist gerne bereit, den Reformprozess mit Anregungen und kritischer Auseinandersetzung aktiv zu unterstützen - für eine Wissenschaft, die fair und nachhaltig Wissen und Zukunft schafft.

Referenzen

[1] https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf

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

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

[4]

https://desy-yhep.desy.de/sites/sites_custom/site_yhep-association/content/e61874/e203014/yHEPstatement_englisch_WissZVG.pdf

[5]

https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/2023-06-wisszeitvg-referentenentwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

[6] <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/wisszeitvg-reform.html>

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

[8]

<https://www.bundestag.de/resource/blob/975054/d01114d01f8ca811631ad99406aef89a/WD-8-059-23-pdf-data.pdf>

Anhang

Probleme innerhalb des akademischen Systems

Während der R1-Phase sind befristete Verträge die Regel und können angesichts der begrenzten Zeit für das Promotionsprojekt und der mit dem Doktorgrad verbundenen Qualifikation als angemessen angesehen werden. Allerdings ist die Dauer eines Promotionsprojekts zu Beginn des Projekts für den Betreuer oder den Studenten schwer abzuschätzen. Oft fehlt es Doktoranden an klar definierten Zielen, was die Planung und den Abschluss ihrer Promotion erschweren kann. Dies ist besonders relevant angesichts der oft komplexen und abhängigen Beziehung zwischen Studierenden und ihren Betreuern. Ein erfahrener Doktorand ist für Gruppenleiter von Vorteil, um Forschungsprojekte effizient voranzutreiben und verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen, die eigentlich von promovierten Mitarbeitern wahrgenommen werden sollten. Dadurch können problematische Situationen entstehen, in denen die für die Promotion vorgesehene Stelle über die Notwendigkeit hinaus verlängert wird, um eine erfahrene, kostengünstige Arbeitskraft verfügbar zu halten.

In unserem Bereich werden mehr als 80 % der Doktoranden für die deutsche Wirtschaft ausgebildet, während weniger als 20 % schließlich in der Wissenschaft bleiben. In der R1-Phase ist es daher akzeptabel, dass ein Großteil der Stellen drittmittelfinanziert ist und zu befristeten Stellen führt.

In der R2- und vor allem in der R3-Phase übernehmen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach und nach dauerhafte Aufgaben wie Lehrtätigkeit, Betreuung von Studierenden, Projekt-/Wissenschaftsmanagement oder Leitung. Aufgrund des dramatischen Mangels an solider Grundfinanzierung qualifizieren sie sich „on the job“ und werden zu Experten, während sie noch befristete Verträge haben. Der Wettbewerb um die wenigen unbefristeten Stellen und die ständige Notwendigkeit, Drittmittel zur Finanzierung der eigenen Stelle neu zu beantragen, machen das System ineffizient. Die Ineffizienz entsteht, weil viele Projekte gestartet werden, dann aber keine dauerhaften Ressourcen für einen langfristig erfolgreichen Forschungsweg oder die Aufrechterhaltung von Forschungsinfrastrukturen zur Verfügung stehen. Die fehlende Perspektive und der unsichere Karriereweg lassen die besten Köpfe aus der Wissenschaft aussteigen oder Deutschland verlassen. Experten mit jahrelangem, kritischem Know-how verlassen Forschungsprojekte. Erhebliche Verzögerungen oder das Scheitern von Projekten aufgrund dieses Brain-Drains tragen zur Ineffizienz des Forschungssystems bei. In den Phasen R2 und R3 behindern befristete Verträge, ein hoher Drittmittelanteil und im Vergleich zu den Forschungsprojekten zu kurze Förderperioden sowohl den Fortschritt der Wissenschaft als auch die Karrieren der Wissenschaftler.

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.