

Fragen des BMBF zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Zu I.

Die Beantwortung der Frage, ob es eine Reform des WissZeitVG braucht und wie diese gegebenenfalls auszugestalten wäre, sollte durch die Ziele eines leistungsstarken und international wettbewerbsfähigen Wissenschafts- und Innovationssystems, der Schaffung fairer und Vielfalt fördernder Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in unterschiedlichen Qualifizierungsphasen sowie der Qualifizierung für anspruchsvolle Positionen auch in Wirtschaft und Gesellschaft geleitet sein.

Auf der Grundlage eigener Erhebungen zum Umgang mit dem WissZeitVG in der Leibniz-Gemeinschaft kann davon ausgegangen werden, dass sich das WissZeitVG in Verbindung mit den auf Gemeinschaftsebene und in den Instituten verfassten Leitlinien im Grundsatz bewährt hat. Verbessert werden können Information und Beratung zu den Regelungen, insbesondere mit Blick auf die Zielgruppe der internationalen PhD- und Postdoc-Community, die vielfach nicht ausreichend über die rechtlichen Rahmenbedingungen informiert scheint.

Soweit darüber hinaus Handlungsbedarf gesehen wird, sollte vor jeder Veränderung der aktuellen Rechtslage sorgfältig geprüft werden, ob angestrebte Ziele tatsächlich durch Änderungen des Gesetzes erreicht werden können oder ob es vielmehr um die Veränderung von Finanzierungsstrukturen (Verhältnis von institutioneller Finanzierung und Drittmittelfinanzierung, Möglichkeiten zur Schaffung einer größeren Zahl unbefristeter Stellen), die Ausfüllung unbestimmter Rechtsbegriffe (wissenschaftliche Qualifizierung) oder die verstärkte Wahrnehmung von Betreuungs- und Beratungspflichten im Rahmen der bestehenden Gesetze geht.

Berücksichtigt werden sollte dabei, dass die mit dem WissZeitVG erreichte Rechtssicherheit ein hohes Gut ist. Jede Änderung des WissZeitVG kann eine viele Jahre anhaltende Phase von Rechtsunsicherheit nach sich ziehen. Gerade in der aktuell hoch angespannten finanziellen Situation der Forschungsorganisationen würden Rechtsunsicherheiten im Ergebnis zu Lasten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehen, denen mit Blick auf die Risiken kein Vertrag oder keine Vertragsverlängerung angeboten wird.

Im Interesse der Rechtssicherheit sollte auf keinen Fall vom Konzept der sachgrundlosen Befristung abgewichen werden. Ebenso sollte der Qualifikationsbegriff nicht auf die Promotion verengt werden.

Zu II.

Befristungsregelungen in der Postdoc-Phase sollten dem Umstand Rechnung tragen, dass in dieser Phase Kompetenzen für unterschiedliche wissenschaftliche und wissenschaftsnahe Aufgabenfelder gewonnen werden können, neben Forschung, Lehre und Transfer etwa:

- Wissenschaftliche Dienstleistungen in Lehre und Forschung,
- Aufgaben in Data Services und Forschungsdatenmanagement,
- Betreuung und Entwicklung von Forschungs- und Informationsinfrastrukturen,
- Aufgaben im Wissenschaftsmanagement.

Durch die Beschreibung entsprechender Qualifikationswege, wie dies in der Leibniz-Gemeinschaft beispielsweise für den Bereich der Forschungsinfrastrukturen erfolgt ist, wird Transparenz über Möglichkeiten und Voraussetzungen der unterschiedlichen Karrieren erzielt.

Entscheidungen über einen Verbleib in der Wissenschaft sollten durch geeignete Beratung, aber auch durch Ausschreibungs- und Auswahlverfahren für Qualifizierungsprogramme innerhalb der Postdoc-Phase unterstützt werden, die für erfolgreiche Kandidatinnen und Kandidaten im Sinne von Tenure Tracks in unbefristete Stellen münden können. Dort wo erkennbar wird, dass eine Forscherkarriere in der Wissenschaft eher nicht erfolversprechend erscheint, sind Angebote zu machen, um den Blick für andere Karrierewege innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft zu öffnen und notwendige Kompetenzen zu vermitteln. Hier gibt es bereits gute Ansätze, die aber sicherlich noch weiter ausgebaut werden können.

Zugleich ist zu berücksichtigen, dass Karrierewege nicht notwendig gradlinig verlaufen und oftmals auch durch Wechsel zwischen Organisationen geprägt sind. Ein fester Zeitpunkt, wann die Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft getroffen werden kann, wird sich daher nicht festlegen lassen. Eine generelle Verkürzung der maximalen Befristungsdauer in der Postdoc-Phase erscheint aus diesem Grund ebenfalls nicht zielführend und könnte im Einzelfall zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Zu III.

Bei der Frage nach Mindestlaufzeiten von Verträgen im Promotionsbereich ist zu berücksichtigen, dass die Betreuung von Promotionsvorhaben an Leibniz-Instituten immer in Kooperation mit einer, zur Verleihung des Doktorgrades berechtigten Hochschule erfolgt. In ihren Karriereleitlinien sieht die Leibniz-Gemeinschaft vor, dass dabei grundsätzlich ein Planungshorizont von bis zu vier Jahren zugrunde gelegt wird, die entsprechend der Kultur in den Disziplinen und in Abstimmung mit den Vorgaben der kooperierenden Hochschule vertraglich ausgestaltet werden (beispielsweise als 3+1-, 2+2- oder 1+3-Modell).

Soweit hierüber hinausgehende gesetzliche Regelungen getroffen würden, sollten diese durch Formulierungen wie „in der Regel“ die notwendige Flexibilität erhalten, um auf besondere Fallgestaltungen (etwa eine kurze erste Vertragslaufzeit zur Vorbereitung eines Drittmittelvorhabens) reagieren zu können (einhergehend dann mit einer Begründungspflicht zur Abweichung).

Zu IV.

Die Einführung fester Quoten von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung würde nicht erkennbar zu den Zielen besserer Planbarkeit und Verlässlichkeit von Karrierewegen beitragen, sicherlich aber zu einem erhöhten Bürokratieaufwand.

Was die Frage nach zeitlichen Obergrenzen betrifft, so sollten - im Interesse der Beschäftigten wie der Attraktivität der Forschungsorganisationen als Arbeitgeber - Beschäftigungsverhältnisse, die über viele Jahre durch Unsicherheit der Einwerbung der erforderlichen Drittmittel für einen Anschlussvertrag geprägt sind, vermieden werden. Allerdings schafft die Einführung verbindlicher zeitlicher Obergrenzen für Drittmittelbefristungen qua Gesetz weder Möglichkeiten zur unbefristeten Beschäftigung auf Haushaltsstellen noch garantiert sie angemessene Anschlussbeschäftigungen

außerhalb der Wissenschaft, sondern führt die betreffenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter Umständen in die Arbeitslosigkeit.

Ein „Pooling“ von drittmittelfinanzierten dauerhaft beschäftigten Personen könnte in Bereichen wie wissenschaftliche Dienstleistungen oder Data Services sinnvoll sein.

Zu VI.

Die Leibniz-Gemeinschaft verpflichtet sich in besonderer Weise zur Förderung und Karriereentwicklung des Personals in den Forschungsinfrastrukturen und versteht Tätigkeiten in diesem Feld als eigenen Karrierepfad neben dem Weg zur Professur. Der Aufbau und Betrieb von Forschungsinfrastrukturen ist eine Daueraufgabe im Wissenschaftssystem. Dementsprechend handelt sich um einen Karrierepfad, der neben der bedarfsgerechten Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden mit der Entwicklung und Umsetzung transparenter Entfristungskonzepte verbunden ist. Empfehlungen zur Ausgestaltung des Karrierepfades hat die Leibniz-Gemeinschaft in ihrer Leitlinie „Karrieremodelle in den Forschungsinfrastrukturen“ niedergelegt.

Leibniz-Gemeinschaft, Geschäftsstelle, 26.10.2022