

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
20(18)267c

07.11.2024

Ausschuss für Bildung, Forschung,
und Technikfolgenabschätzung
Herrn Kai Gehring, MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

DER VORSITZENDE

Scheidtweilerstraße 4
50933 Köln


www.wissenschaftsrat.de

Köln, 07.11.2024 / SB Tgb.-Nr. 2531V-24

Sehr geehrter Herr Gehring,

mit Schreiben vom 31. Oktober 2024 haben Sie mir Gelegenheit gegeben, zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ erneut Stellung zu nehmen. Dieser Aufforderung komme ich gerne nach und erlaube mir, eingangs auf mein Schreiben an Frau Bundesministerin Stark-Watzinger vom 3. Juli 2023 zu verweisen, in dem ich bereits einige Kernpunkte des vorliegenden Gesetzentwurfs aus Sicht des Wissenschaftsrats kommentiert habe (siehe Anlage).

Zu diesen Kernpunkten gehören die Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit von Erstverträgen auf drei Jahre für Promovierende bzw. zwei Jahre für Promovierte sowie der zeitliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung. Beide Neuregelungen sind aus Sicht des Wissenschaftsrats geeignet, die Beschäftigungsbedingungen in der Promotions- und Postdoc-Phase für die Beschäftigten verlässlicher auszugestalten und mit Blick auf internationale Mobilität und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Weiterhin gilt auch, dass der Wissenschaftsrat zu einer Befristungsregelung für die Postdoc-Phase keine Empfehlungslage hat. Er hat sich allerdings bereits 2014 (in seinen *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*) dafür ausgesprochen, neben der Professur an Universitäten weitere Zielpositionen einzurichten und hat dabei zwei Karriereziele grundsätzlich unterschieden: 1. unbefristete Stellen für *wissenschaftliches* Personal neben der Professur mit selbständiger Forschung und Lehre (aber weniger Ressourcen als eine Professur); 2. unbefristete Stellen für *wissenschaftsnahes* Personal mit Daueraufgaben zum Beispiel in Lehre, Forschungs- und Informationsinfrastrukturen, Transfer oder Wissenschaftsmanagement. Beide Stellenkategorien werden aus Sicht des Wissenschaftsrats dringend benötigt, um einerseits qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Wissenschaftssystem zu halten bzw. dafür zu gewinnen (wissenschaftliches Personal), andererseits die Professionalisierung bei wissenschaftsunterstützenden Daueraufgaben voranzutreiben (wissenschaftsnahes Personal). Dementsprechend wurde den Universitäten empfohlen, für die unterschiedlichen

2 | 2

Karriereziele spezifische Stellenprofile, Qualifizierungswege und Auswahlkriterien zu entwickeln. In der universitären Praxis sind solche differenzierten Karriereziele und -wege allerdings bis heute erst in Ansätzen erkennbar.

Umso wichtiger wäre es aus Sicht des Wissenschaftsrats, dass ein reformiertes Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Vielfalt von Karrierewegen nach der Promotion berücksichtigt. Die genannten Stellenprofile sind u. a. hinsichtlich der Qualifizierungswege sehr unterschiedlich. So sollte die Qualifizierung für wissenschaftsunterstützende Daueraufgaben auf das jeweilige Aufgabenprofil ausgerichtet sein, d. h. nicht in jedem Fall ist eine vorausgehende, auf vier Jahre befristete Postdoc-Phase erforderlich und angemessen. In solchen Fällen kann und sollte ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis früher erreicht werden. Daher wäre es, wie schon in meinem Schreiben von 2023 ausgeführt, wünschenswert, dass das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft tatsächlich nur auf *wissenschaftliche* Stellenkategorien bezogen ist, während für *wissenschaftsnahes* Personal mit unterstützenden Daueraufgaben das allgemeine Arbeitsrecht gilt. Für Beschäftigte mit gemischten Aufgabenprofilen sollten begründete Ausnahmen von diesem Grundsatz möglich sein.

Mit der Frage einer Erweiterung von Mitbestimmungsmöglichkeiten der Tarifpartner hat sich der Wissenschaftsrat bisher nicht befasst. Die anhaltende Debatte um die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die breit geteilte Wahrnehmung, dass bestehende Probleme der befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft nicht allein durch das Arbeitsrecht gelöst werden können, sowie der Umstand, dass die Befristungsfrage zwar eine wichtige, aber nicht die einzige Herausforderung für ein personell zukunftsfähig aufgestelltes Wissenschaftssystem ist, haben ihn jedoch veranlasst, ein Positionspapier zu den „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ zu erarbeiten. Er wird dabei alle relevanten Einrichtungstypen – Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – in seine Betrachtung einbeziehen und auf diese Weise, so hoffe ich, einen Beitrag zur Verbesserung der Personal- und Beschäftigungsstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem leisten können.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Wolfgang Wick

Anlage

Stellungnahme des Vorsitzenden des Wissenschaftsrats zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ vom 03.07.2023

Bundesministerin
für Bildung und Forschung
Frau Bettina Stark-Watzinger
11055 Berlin

DER VORSITZENDE

Scheidtweilerstraße 4
50933 Köln

████████████████████
vorsitzender@wissenschaftsrat.de
www.wissenschaftsrat.de

Köln, 03.07.2023/Sta Tgb.-Nr. 2520V-23

Sehr geehrte Frau Ministerin,

mit Schreiben vom 14. Juni 2023 haben Sie uns die Gelegenheit gegeben, zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft Stellung zu nehmen. Ich nehme die Gelegenheit gerne wahr und konzentriere mich dabei auf zentrale Aspekte.

Der Wissenschaftsrat würdigt die Bestrebungen des Bundesministeriums, durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) die derzeit im Wissenschaftssystem häufigen Kurzzeit- und Kettenbefristungen einzudämmen und die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft auch in der Qualifizierungsphase verlässlicher zu gestalten. Der vorgelegte Referentenentwurf enthält mehrere, aus Sicht des Wissenschaftsrats positiv zu bewertende Neuregelungen: Das betrifft die Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit von Erstverträgen auf drei Jahre für Doktorandinnen und Doktoranden bzw. zwei Jahre für Promovierte und den zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung. Solche Regelungen unterstützen aus Sicht des Wissenschaftsrats eine zeitgemäße Ausgestaltung der Promotions- und Postdoc-Phase mit Blick auf das jeweilige Qualifizierungsziel, führen zu früheren Richtungsentscheidungen im Berufsverlauf und tragen dem Umstand Rechnung, dass deutsche Wissenschaftseinrichtungen einer international mobilen Personengruppe in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels wettbewerbsfähige Beschäftigungsangebote machen sollten.

Inzwischen gibt es eine Vielfalt von Karrierezielen mit wissenschaftlichen oder wissenschaftsunterstützenden Aufgabenprofilen. Der Wissenschaftsrat hat schon 2014 in seinen *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten* auf solche Ziele hingewiesen und seinerzeit verschiedene Zielpositionen an Universitäten unterschieden, die ich etwas ausdifferenzieren möchte:

Kategorie 1) die Professur mit selbständiger Forschung und Lehre und in *leitender* Funktion,

Kategorie 2) wissenschaftliches Personal neben der Professur mit selbständiger Forschung und Lehre, aber weniger Ressourcen als eine Professur,

Kategorie 3) wissenschafts*nahes* Personal mit Daueraufgaben zum Beispiel in Lehre, Transfer, Informations- und Forschungsinfrastrukturen oder Wissensmanagement.

Die unter Kategorie 2 beschriebene Position hat in Deutschland bislang keine einheitliche Bezeichnung und kein einheitliches Profil gefunden. In den außeruniversitären Einrichtungen könnten zum Beispiel kompetitiv besetzte Abteilungs- oder Bereichsleitungen ein Äquivalent sein, in den Universitäten anderer Länder nennt man diese Personalkategorie *lecturer* oder *reader*, *maitre de conference* bzw. *associate professor*. Eine Berufung aus solchen Positionen heraus auf eine Professur ist möglich. Für die Leistungsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems wären solche Zielpositionen sehr wichtig, man würde hochqualifizierte Talente halten und forschungsgetragene Lehre ausweiten. Diese Karriereziele wären m. E. auch attraktiv für Personen, die zwar sehr erfolgreich eine drittmittelgeförderte Forschungsgruppe geleitet oder sich habilitiert haben, im Anschluss aber nicht sofort einen Ruf auf eine Professur erhalten. Bislang sind solche wissenschaftlichen Stellenprofile neben der Professur in Deutschland selten. Das hängt auch mit der Tradition der Lehrstühle zusammen, wohingegen für selbstständiges wissenschaftliches Personal neben der Professur eher Departmentstrukturen mit Personalbudgets geeignet sind. Der Wissenschaftsrat hat 2014 vorgeschlagen, solche Strukturen zu prüfen, deutlich mehr Professuren zu schaffen und im gleichen Umfang Stellen für wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Daueraufgaben.

Den Entwurf des WissZeitVG lese ich so, dass mit seinen Regelungen ausschließlich Wege für Kategorie 1 und 2 gebahnt werden sollen, da stets von wissenschaftlichen Leistungen die Rede ist. Stellenprofile der Kategorie 3 werden aber ebenfalls in größerer Zahl benötigt. Wissenschaftsunterstützende Daueraufgaben sollten aus Sicht des Wissenschaftsrats von unbefristet beschäftigtem und spezifisch ausgebildetem Personal wahrgenommen werden. Die dafür notwendigen Kompetenzen entwickeln sich keineswegs automatisch durch eine vierjährige oder längere Forschungsphase nach der Promotion. Für die Erfüllung vieler dieser Daueraufgaben ist eine intensive Forschungserfahrung nicht erforderlich, manche setzen eine Promotion voraus, für andere werden weitere Qualifizierungen (Lehrgänge, Aufbaustudien usw.) erforderlich sein. Dementsprechend wäre nur für einen Teil dieser Stellenprofile regelhaft eine vierjährige Postdoc-Phase (R2) und eine weitere befristete Qualifizierungsphase mit selbständiger

Forschung (R3) passend. Viele Personen, die Berufsziele als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter mit Daueraufgaben anstreben, könnten hingegen schon deutlich früher – nach Abschluss der Promotion oder nach einer daran anschließenden spezifischen Qualifizierung – die angestrebte Zielposition und eine unbefristete Beschäftigung erreichen. Es wäre folgerichtig, diese alternativen Karrierewege für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vorrangig administrativen und organisatorischen Aufgaben ausdrücklich aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG herauszunehmen oder gesondert darin zu behandeln. Denn die Inanspruchnahme des Sonderbefristungsrechts für die Wissenschaft ließe sich für viele wissenschaftsunterstützende Aufgaben nicht leicht rechtfertigen.

Leider sind die Karrierewege zu zwei von drei Berufszielen an Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen noch immer wenig ausgestaltet und erkennbar. Ein reformierter Gesetzesentwurf könnte einen Beitrag dazu leisten, durch eine Spezifizierung des Geltungsbereichs die verschiedenen Qualifikationsziele besser erkennbar zu machen und neben der Professur ein vielfältiges Angebot an Karriereoptionen und strukturierten Karrierewegen entstehen lassen. So könnten unterschiedliche Berufsverläufe ermöglicht werden. Manche wären eine Alternative zur Professur, weniger risikobehaftet, würden deutlich früher zu einer unbefristeten Beschäftigung führen und eine weitere Entwicklung zu einer Professur offenlassen. Der Wissenschaftsrat hat die wissenschaftlichen Einrichtungen schon vor Jahren aufgefordert, für diese Karriereziele spezifische Stellenprofile, Rekrutierungsprozesse und Auswahlkriterien zu entwickeln.

Ich möchte außerdem darauf hinweisen, dass Karriereziele dann attraktiv und erstrebenswert sind, wenn sie unmittelbar und durch spezifische Qualifizierung erreicht und dauerhaft eingenommen werden können. Als reine Auffang- oder Versorgungslösungen ohne spezifische Qualifikation würden sie hingegen abgewertet. Eine solche Wahrnehmung sollte dadurch verhindert werden, dass auch unbefristete Zielpositionen neben der Professur bzw. wissenschaftsnahe Stellenprofile öffentlich ausgeschrieben und wettbewerblich vergeben werden. Dies dient dem Prinzip der Bestenauswahl, gewährt faire Zugangschancen und ermöglicht Mobilität im Laufe einer solchen Berufsbiographie.

Im Arbeitsalltag zeigt sich, dass die Grenzen zwischen weisungsungebundenen wissenschaftlichen Dienstleistungen, wissenschaftsunterstützenden und wissenschaftlichen Aufgaben fließend sein können bzw. Stellenprofile Aufgaben aus verschiedenen Bereichen enthalten. Angesichts dessen wäre es wichtig, dass das WissZeitVG der Vielfalt von Karrierezielen und -wegen in der Wissenschaft Rechnung trägt, indem es diese Differenzierung feststellt, den Geltungsbereich des Sonderbefristungsrechts auf wissenschaftliche Karrieren begrenzt und begründete Ausnahmen für Beschäftigte mit gemischten Aufgabenprofilen zulässt. Dies würde einerseits klare Wege markieren,

4 | 4

andererseits der Durchlässigkeit zwischen den Karrierewegen dienen, die der Wissenschaftsrat 2014 empfohlen hat.

Zu einer anderen Regelung des Referentenentwurfs zum WissZeitVG – nach vier Jahren Postdoc-Phase soll eine erneute Befristung von maximal zwei Jahren nur unter der Voraussetzung zugelassen werden, dass eine Zielvereinbarung mit Anschlusszusage abgeschlossen wird – hat der Wissenschaftsrat keine Empfehlungslage. Er sah 2014 für den Weg zur Professur nach einer maximal vierjährigen Postdoc-Phase die Bewährung auf einer Tenure-Track-Professur oder alternativ die Leitung einer Forschungsgruppe vor. Nach meiner Auffassung erscheint die Koppelung einer erneuten Befristung an eine Anschlusszusage geeignet, die Verbindlichkeit zugunsten der Beschäftigten zu erhöhen. Sie lässt die Leitung einer fünf bis sechs Jahre geförderten Forschungsgruppe zu und spiegelt die häufige Praxis, für eine solche Förderung ausgewählten Personen eine Anschlusszusage zu machen. Damit eine anschließende Dauerbeschäftigung erreicht werden kann, sollte aber geklärt werden, welche Ressourcen eine Person in den letzten beiden Jahren für die Erfüllung der definierten wissenschaftlichen Leistungen in Anspruch nehmen kann. Auch dürfte es nicht trivial sein, anspruchsvolle wissenschaftliche Leistungsziele so definieren, dass schon vor Ablauf von zwei Jahren eine Entscheidung über eine unbefristete Weiterbeschäftigung getroffen werden kann. Das Gesetz könnte auch die Option eröffnen, die Abfolge der Befristungszeiträume umzudrehen, also zunächst für zwei Jahre eine Erprobung als Postdoc und danach eine vierjährige Bewährungsphase mit strenger Evaluation und hinterlegter Stelle vorsehen. Denn die Gefahr ist nicht auszuschließen, dass von den letzten zwei Jahren und der Anschlusszusage nur sehr selten Gebrauch gemacht wird und viele grundsätzlich geeignete Personen ihren Karriereweg in die Wissenschaft abbrechen müssen.

Der Wissenschaftsrat wird die Entwicklungen im Gesetzgebungsprozess zu Novellierung des WissZeitVG weiterhin mit großem Interesse beobachten. Dabei ist ihm bewusst, dass der hohe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft nicht allein durch ein arbeitsrechtliches Instrument zu korrigieren ist.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Wolfgang Wick