

Stellungnahme der ZaPF zum Entwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Zusammenkunft aller Physikfachschaften (ZaPF) stellt fest, dass der vorliegende Referentenentwurf für das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) im Gegensatz zum Eckpunktepapier vom 13. März 2023 ¹ nicht mehr dazu führt, dass sich die prekäre Lage des wissenschaftlichen Personals weiter verschlechtert. Der für eine tatsächliche Lösung notwendige Paradigmenwechsel bleibt jedoch trotz einiger Detailverbesserungen aus.

Der künstlich hervorgerufene regelmäßige Generationswechsel auf wissenschaftlichen Stellen unterhalb der Professur ist aus Sicht der ZaPF nicht notwendig, um ein Umfeld für exzellente Forschung und Lehre zu schaffen. Im Ergebnis wirkt sich der ständige Personalwechsel sogar zwangsläufig negativ auf die Kontinuität von Lehre und langfristigen Forschungsvorhaben aus ².

Die ZaPF vertritt die Ansicht, dass in Anlehnung an den europäischen Rechtsrahmen die Promotion die höchste erreichbare wissenschaftliche Qualifikation darstellen soll. Wissenschaftler*innen, die eine Promotion erworben haben, sind hinreichend qualifiziert um eigenverantwortlich hochwertige Forschung und Lehre durchzuführen. In diesem Zusammenhang fordern wir weiterhin wie in unserer Resolution vom 13. November 2022 ³, den Begriff der Qualifikation beziehungsweise des Qualifikationsziels in diesem Sinne legal zu definieren.

Nach der Promotion sollte der Regelfall also eine unbefristete Stelle sein, die dazu beiträgt, die Erfüllung von Daueraufgaben in Lehre und Forschung zu gewährleisten. Deshalb fordern wir, dass qualifizierungsbefristete Stellen nur bis zum Erreichen des Qualifikationsziels Promotion möglich sein sollen. Eine berufliche Weiterentwicklung mit der Übernahme von Leitungs- und Managementfunktionen hin zu einer Professur kann dann in Rahmen von Berufungsverfahren an exzellente Lehr- und Forschungsleistungen gekoppelt werden. Damit werden die Rahmenbedingungen in der Wissenschaft an den normalen Arbeitsmarkt angepasst.

Durch die größeren finanziellen Möglichkeiten der Privatwirtschaft, unterschiedlichen beruflichen Vorstellungen sowie persönliche und familiäre Entwicklungen

¹https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFilev=1

²<https://zapfev.de/resolutionen/sose17/mittelbau/mittelbau.pdf>

³https://zapfev.de/resolutionen/wise22/WissZeitVG/Resolution_zur_Novellierung_des_WissZeitVG.pdf

ist damit zu rechnen, dass weiterhin im großen Umfang Austausch in den Dauerstellen für wissenschaftliche Aufgaben stattfinden wird. Darüberhinaus sind Schwankungen bei den Karrieremöglichkeiten immer zugunsten der Aufhebung prekärer Arbeitsverhältnisse in Kauf zu nehmen.

Für den Karriereabschnitt der Promotion erkennt die ZaPF die Notwendigkeit einer Qualifizierungsbefristung an. Die Zeit der Promotion ist derzeit jedoch oftmals von Kettenbefristungen geprägt, deren Vertragslaufzeiten nicht im Verhältnis zur Dauer einer Promotion stehen. Der Vorschlag einer Vertragsdauer von 3 Jahren ist damit als erfreulicher Fortschritt zu sehen. Allerdings liegt dieser Vorschlag deutlich unter der aktuellen durchschnittlichen Promotionsdauer in Deutschland von 5,7 Jahren^{4 5}, die zudem stark disziplinabhängig ist. Wir fordern daher weiterhin³ diesem Umstand durch eine der zwei Möglichkeiten Rechnung zu tragen:

- Zum einen kann durch eine Zweckbefristung die Vertragslaufzeit an das Erreichen des Qualifikationsziels Promotion gekoppelt werden.
- Alternativ könnte zu Beginn der Promotion eine Mindestvertragslaufzeit von vier Jahren festgeschrieben werden mit der Möglichkeit der Verlängerung um zunächst zwei Jahre.

Die Änderung des §6 wird von der ZaPF grundsätzlich positiv bewertet. Die Festlegung der Mindestvertragslaufzeit auf ein Jahr schafft ein grundlegendes Maß an Planungssicherheit für Studierende, die oftmals auf eine Beschäftigung während des Studiums angewiesen sind. Die Verlängerung der maximalen Befristungsdauer auf acht Jahre trägt zudem der durchschnittlichen tatsächlichen Studiendauer Rechnung, die im MINT-Bereich oft deutlich höher als die Regelstudienzeit ist. Die ZaPF kritisiert jedoch, dass die Änderung die Situation von Studierenden nicht berücksichtigt, die, etwa wegen familiärer oder Pflegeaufgaben, in Teilzeit studieren oder bereits anderweitig an einer Hochschule beschäftigt waren. Für diese Personengruppe wäre es wünschenswert, die maximale Befristungsdauer nicht absolut festzulegen. Weiterhin wäre eine Klarstellung, dass hier nur Befristungen nach WissZeitVG, nicht aber nach TzBfG, gemeint sind, wünschenswert. Hier könnte eine analoge Formulierung zu §1 Abs. 2 gewählt werden.

Weiterhin begrüßt die ZaPF die Öffnung des WissZeitVG für die Festlegung abweichender Regelungen durch Tarifverträge. Der neu gefasste §1 Abs. 1 bietet insbesondere die Möglichkeit, stärker auf soziale Härten und persönliche Umstände der betroffenen Personen einzugehen. Wo diese weiterhin nötig ist, soll jedoch auch die maximal zulässigen Befristungsdauer durch tarifliche Vereinbarungen möglich sein.

Als Zusammenkunft aller Physikfachschaften unterstützen wir zudem das gemeinsame Statement mit klaren Forderungen für eine WissZeitVG-Novelle⁶.

⁴Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 24. Jahrgang, 2002

⁵Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

⁶<https://www.dgb.de/-/TVP>

Verabschiedet am 30. April 2023
auf der ZaPF in Berlin.