

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

Jun.-Prof. Dr. Amrei Bahr, PD Dr. Kristin Eichhorn, Dr. Sebastian Kubon
(Initiator_innen von #IchBinHanna)

Unser Wissenschaftssystem ist das Rückgrat unseres Landes. Es ist der Ort, an dem unsere akademischen Fachkräfte ausgebildet werden. Probleme innerhalb dieses Systems strahlen deswegen auf zahlreiche Bereiche aus und bedrohen das Wohlergehen unserer gesamten Gesellschaft: Mangelt es hier an guten Bedingungen, erhalten Fachkräfte im Studium keine optimale Ausbildung. Das schadet letztlich allen Bereichen, in denen Akademiker_innen beschäftigt sind, darunter der medizinische Sektor, die Schulen, die Wirtschaft, die Kunst und der öffentliche Dienst. Die vergangenen Jahre haben eindrücklich gezeigt, dass starke Forschung zur Bewältigung der Krisen unserer Zeit unabdingbar ist. Solange Forschung durch ihre Rahmenbedingungen gehemmt statt gefördert wird, büßt Deutschland in gravierendem Maße seine Fähigkeiten zur Krisenbewältigung und seine Wettbewerbsfähigkeit ein. Schlechte Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre schaden deshalb nicht allein den Wissenschaftler_innen: Ihre Konsequenzen betreffen unsere Gesellschaft als Ganzes und gefährden die gesellschaftliche, ökonomische und ökologische Zukunft unseres Landes.

Inzwischen besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass die **Arbeitsbedingungen der Promovierenden und Postdocs in Deutschland** zur Zeit in verschiedenen Hinsichten **mangelhaft** sind: Gegenwärtig sind 92% der nicht-professoralen wissenschaftlichen Beschäftigten unter 45 Jahren befristet beschäftigt.¹ Sowohl in der Promotions- als auch in der Postdoc-Phase hängen sie sich von einem befristeten Vertrag zum nächsten. Die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestags stellen dazu Folgendes fest:

„Deutschland zeigt im internationalen Vergleich eine ausgeprägte Befristungspraxis, die deutlich über die Promotionsphase hinausreicht, was sich laut der nachfolgend ausgewählten Studien für andere Länder – sowohl innerhalb Europas als auch im Vergleich zu den USA – nicht belegen lässt.“²

Postdocs, die sich für Wissenschaft als Beruf entscheiden, sehen in Deutschland nicht nur einer **ausgreifenden Befristungsphase** entgegen, sondern mit hoher Wahrscheinlichkeit auch einem **erzwungenen Ausscheiden aus der Wissenschaft**: Höchstens 31% der Postdocs haben überhaupt eine Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung. Die restlichen 69% werden auf der Höhe ihrer Expertise und Kompetenzen bei Erreichen der Höchstbefristungsdauer des WissZeitVG aus dem System gedrängt.³ Unbefristete Stellen neben der Professur gibt es kaum; das Alter der Berufung auf eine unbefristete Professur liegt derzeit bei durchschnittlich 41,7 Jahren.⁴

Es ist das aktuelle Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG, das es den wissenschaftlichen Arbeitgebern ermöglicht, hochqualifizierte Wissenschaftler_innen in der Postdoc-Phase regelmäßig auszutauschen, statt ihnen mit einer unbefristeten Beschäftigung eine langfristige Perspektive im Wissenschaftssystem zu bieten. Das ist zum einen **unzumutbar für die Beschäftigten**, die sich in der Regel **im fünften Lebensjahrzehnt** beruflich umorientieren müssen: Angesichts der für die akademische Karriere erforderlichen Fokussierung auf den Wissenschaftsbetrieb und dessen spezifische Anforderungen sind diese Personen für andere Branchen vielfach **über- und fehlqualifiziert**. Sie zahlen dementsprechend einen hohen persönlichen Preis dafür, im Wissenschaftsbetrieb über Jahre unverzichtbare Arbeit in Forschung und Lehre zu leisten. Die darin zum Ausdruck kommende mangelnde Wertschätzung ist eklatant.

Zum anderen **schadet** das gegenwärtige Befristungsrecht **dem Wissenschaftsstandort Deutschland**, der wegen der jahrelangen beruflichen Unsicherheit, mit der er das Gros seiner Beschäftigten abspeist, im internationalen Vergleich ebenso wie im Kontrast zu anderen Branchen **kein attraktiver Arbeitgeber** ist. Durch die umfassende mediale Diskussion, die die genannten Missstände seit über zwei Jahren öffentlichkeitswirksam thematisiert, setzt sich dieses Erkenntnis inzwischen auch bei zahlreichen (potenziellen) Wissenschaftler_innen im In- und Ausland durch.

ZIELSETZUNGEN DES KOALITIONSVERTRAGS DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE AUSGESTALTUNG DER POSTDOC-PHASE IN DER WISSZEITVG-NOVELLE

Die Bundesregierung hat erkannt, dass dieser Zustand unhaltbar ist. In ihrem Koalitionsvertrag verspricht sie, die bestehenden Missstände im Rahmen der Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auszuräumen. Sie stellt in Aussicht, **die Postdoc-Phase über das reformierte WissZeitVG deutlich planbarer und verbindlicher** zu gestalten:

„Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen.“⁴⁵

Der Referentenentwurf, der Gegenstand dieser Stellungnahme ist, sieht für die Postdoc-Phase ein 4+2-Modell vor, in dem vier Jahre Befristung ohne Perspektive zulässig sind, woraufhin maximal zwei weitere Jahre nur noch mit einer Anschlusszusage befristet werden kann. **Es ist nicht ersichtlich, wie dieses Modell die Situation für Postdocs im Sinne der Versprechen im Koalitionsvertrag verbessern soll.** Im Gegenteil ist es sogar sehr wahrscheinlich, dass sich die Situation für die Betroffenen **durch die vorgesehenen Änderungen noch einmal deutlich verschlechtert.** Dafür sprechen drei Gründe:

1) DAS 4+2-MODELL ERLAUBT DEN AKADEMISCHEN ARBEITGEBERN WEITER MASSENBESTIMMUNG UND ERHÖHT NUR DIE DREHZAHLEN DER PERSONALROTATION

Eine vierjährige Befristungsphase vor einer Befristung mit Anschlusszusage ermöglicht wissenschaftlichen Arbeitgebern weiterhin, die Arbeitsleistung von Postdocs in ausreichendem Umfang für sich zu nutzen, **ohne diese hochqualifizierten Wissenschaftler_innen anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.** Die Arbeitgeber müssen in Zukunft ihr Postdoc-Personal nur alle vier statt wie bisher alle sechs Jahre austauschen. So werden Planbarkeit und Verbindlichkeit nicht erhöht. Erhöht wird stattdessen der Druck auf die Wissenschaftler_innen, die bei gleichbleibend zu geringen Perspektiven auf eine dauerhafte Beschäftigung in der deutschen Wissenschaft noch weniger Zeit hätten, eine der wenigen Professuren oder unbefristeten Mittelbaustellen zu ergattern.

Diese Verschärfung der Situation geht sowohl zulasten der Beschäftigten als auch **zulasten von Forschung und Lehre:** Schon jetzt müssen Postdocs immens viel Zeit für Versuche zur mittel- und langfristigen Sicherung ihrer beruflichen Existenz aufwenden, etwa mit zahlreichen Bewerbungen und Drittmittelanträgen. Die in diese Tätigkeiten investierte Zeit fehlt an anderer Stelle. Eine Erhöhung der Drehzahl der Personalrotation würde zudem dazu führen, dass sich das Verhältnis zwischen Dauerstellen und dafür qualifizierten Bewerber_innen weiter verschlechtert. Wenn – wie zu befürchten ist – der Befristungsanteil nicht gesenkt wird, betrüge die Chance von Postdocs auf eine unbefristete Stelle nur noch magere 20%. **Damit würde die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems weiter geschmälert.**

2) DAS 4+2-MODELL LÄSST SICH NICHT SINNVOLL AUSGESTALTEN

Für die Forschung entsteht zusätzlicher Schaden dadurch, dass die vorgesehene Regelung für die Postdoc-Phase fächerübergreifend **keine wissenschaftlich sinnvolle Ausgestaltung erlaubt.** Mit der Unterteilung in vier Jahre Befristung ohne Perspektive ist zunächst eine Phase der Unsicherheit geschaffen, in der für Postdocs weiterhin nicht transparent ist, welche Tätigkeiten und Verdienste einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft wahrscheinlicher machen. **Es mangelt in dieser Phase über den langen Zeitraum von vier Jahren somit nach wie vor an Planbarkeit und Verbindlichkeit** durch klar vereinbarte Kriterien, deren Erfüllung eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft bedeutet. Zugleich wird durch die Verknappung auf vier Jahre **ein bereits bestehender Fehlanreiz weiter verschärft:** Innovative Forschungsvorhaben sind in der Regel riskant. Sie erfordern Neuanfänge und Nachjustierungen, und es lässt sich nicht sicher planen, dass sie in vier Jahren gänzlich zum Abschluss

gebracht werden können. Derartige Forschungsprojekte wären in Zukunft nicht mehr möglich. Postdocs wären stattdessen gehalten, inhaltlich auf Sicherheit zu setzen, statt neues Terrain zu erschließen. **Das ist ein nicht wünschenswerter Effekt auf die Wahl wissenschaftlicher Themen und Methoden, der der deutschen Forschung auch im internationalen Vergleich massiven Schaden zufügen wird.**

Ebenfalls problematisch ist das „+2“. Denn selbst dann, wenn es auf Seiten der akademischen Arbeitgeber den Willen geben sollte, nach den vier Jahren noch einem Vertrag mit Anschlusszusage anzubieten, **ist die Phase von zwei Jahren deutlich zu kurz für eine sinnvolle Zielvereinbarung.** Naheliegende Parameter einer solchen Vereinbarung, darunter Publikationen, der Abschluss von Forschungsprojekten oder die Einwerbung von Drittmitteln, dürften sich in diesem Zeitraum in aller Regel nicht realisieren lassen.

Da Postdocs mit hoher Wahrscheinlichkeit in der Praxis nicht damit rechnen können, nach den vier Jahren tatsächlich eine Stelle mit Anschlusszusage zu erhalten, steigt der Druck, innerhalb dieser vier Jahre möglichst so gut aufgestellt zu sein, dass a) die Chance auf eine Stelle mit Anschlusszusage überhaupt besteht, b) die Kriterien für eine Berufung auf eine (Tenure-Track)-Professur erfüllt sind und überdies c) erfolgreich Drittmittel für die eigene mittelfristige Weiterbeschäftigung eingeworben werden können. Obwohl Koalitionsvertrag und Referentenentwurf auf eine Schaffung unbefristeter Stellen neben der Professur zielen, für die Berufungsfähigkeit keine Voraussetzung ist, wird diese in der Praxis zur erwarteten Anforderung werden, da die Beschäftigten sich nicht darauf verlassen können, dass ein Karriereweg auf eine entsprechende Stelle für sie möglich sein wird.

3) DAS 4+2-MODELL VERHINDERT DIVERSITÄT

Die vorgesehene 4+2-Regelung verstößt zudem gegen ein weiteres Versprechen im Koalitionsvertrag:

„Wir wollen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt künftig in allen Förderprogrammen und Institutionen verankern und durchsetzen.“⁶

Die durch das 4+2-Modell im Referentenentwurf fortwirkende Unkalkulierbarkeit der Karrierewege und die Intransparenz bezüglich der Ziele, die für einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft erfüllt werden müssen, **treffen diejenigen**, die ohnehin **benachteiligt sind, besonders hart**. Schon die durch das aktuelle WissZeitVG ermöglichte Befristungspraxis benachteiligt Personen(gruppen), die aufgrund finanzieller, gesundheitlicher, ihre Herkunft oder personenbezogene Merkmale betreffender Faktoren die jahrelange berufliche Unsicherheit bis ins fünfte Lebensjahrzehnt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht in eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft münden wird, nicht abfedern können. **Es ist nicht erkennbar, wie die im Referentenentwurf vorgesehene Reform der Postdoc-Befristung diese Missstände beheben soll.** Stattdessen ist auch in dieser Hinsicht mit einer **Verschärfung der Problemlage** zu rechnen.

Bereits jetzt ist im deutschen Wissenschaftssystem ein **eklatanter Mangel an Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu beklagen. Schon unter den Promovierenden wünscht sich der größte Teil Kinder (73% der kinderlosen Promovierenden haben einen Kinderwunsch⁷), jedoch sind Wissenschaftler_innen sehr viel seltener Eltern als Akademiker_innen in anderen Branchen. So liegt der Elternanteil bei den unter 35-jährigen Wissenschaftler_innen nur bei 9,9%, während er mit 20% bei in anderen Branchen tätigen Hochschulabsolvent_innen mehr als doppelt so hoch ist.⁸ Es sind gerade Frauen, die ihren Kinderwunsch zugunsten der wissenschaftlichen Karriere zurückstellen⁹, was auf individueller Ebene langfristige Konsequenzen für die eigene Lebensplanung hat und zugleich der im Koalitionsvertrag angezielten **Geschlechtergerechtigkeit zuwiderläuft**. Mit einem 4+2-Modell würde die Unsicherheit in einer Lebensphase, in der Menschen üblicherweise eine Familiengründung erwägen, weiter aufrechterhalten.

DIE ZIELSETZUNGEN DES KOALITIONSVERTRAGES SIND DURCH EIN 2+4-MODELL MIT BEFRISTUNGSHÖCHST-QUOTE REALISIERBAR

Wir schlagen als Alternative ein **2+4-Modell** vor, in dem nach der Promotion auf eine zweijährige Phase zur Orientierung eine vierjährige Phase mit Anschlusszusage folgt. Anders als das Modell des Referentenentwurfs **kann dieses Modell sicherstellen**, dass die **Zielsetzungen des Koalitionsvertrags** auch tatsächlich **erreicht werden**: Die ständige Personalrotation rechnet sich für Institutionen nicht mehr, wenn sie alle zwei Jahre erfolgen müsste. Zudem schlagen wir vor, als zusätzliches Instrument **Befristungshöchstquoten** festzulegen, die den zulässigen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse an einer Einrichtung regeln und so verhindern, dass wissenschaftliche Arbeitgeber weiter exzessiv zulasten der Wissenschaftler_innen und der Wissenschaft befristen können. Solche Befristungsquoten können von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen so umgesetzt werden, dass **alle Fächer und Fachkulturen angemessen Berücksichtigung finden**. Dabei wäre es zielführend, die Quoten über einen längeren Zeitraum schrittweise zu senken, um so nach und nach mehr Stellen unbefristet zu besetzen. So wird der Forderung nach **Generationengerechtigkeit** Rechnung getragen – anders als in einem Modell, in dem eine Generation nach der nächsten jahrelanger Unsicherheit ausgesetzt ist, um anschließend überwiegend zur beruflichen Neuorientierung gezwungen zu werden.

Entgegen anderslautender Behauptungen kann ein entsprechend novelliertes WissZeitVG sehr wohl **mehr unbefristete Stellen schaffen**: Zwar nicht durch die direkte Etablierung *zusätzlicher* Stellen, wohl aber durch die effektive Eindämmung der ausufernden Befristungspraxis. Bewirkt wird dadurch die langfristige Besetzung sogenannter Haushaltsstellen, die schon vorhanden sind und deren Finanzierung bereits jetzt auf Dauer gestellt ist. Mit dem 2+4-Modell inklusive Befristungshöchstquote wäre sichergestellt, dass wissenschaftliche Arbeitgeber gesetzlich eingeräumte Befristungsmöglichkeiten nicht mehr nach Belieben ausnutzen können, um diese Stellen mit immer wieder wechselnden befristeten Postdocs zu besetzen.

Postdocs hätten mit diesem Modell bereits **nach zwei Jahren** tatsächlich **Klarheit** darüber, ob und unter welchen Bedingungen ihnen eine dauerhafte Beschäftigung am gegenwärtigen Arbeitsort angeboten wird. Dies ist für die Erhöhung von Diversität und Familienfreundlichkeit entsprechend der Zielsetzung im Koalitionsvertrag dringend geboten.

Schließlich bringt das 2+4-Modell mit Befristungshöchstquote die **frühzeitige Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung** mit einer **angemessenen Gestaltbarkeit der Anschlusszusage-Regelung** in Einklang, die mit vier Jahren anders als eine zweijährige Phase ausreichend Zeit bietet, um hinsichtlich der vereinbarten Ziele und Leistungen diversen Fachspezifika angemessen Rechnung zu tragen. In einem 2+4-Modell werden wissenschaftliche Mitarbeiterstellen entstehen, deren Arbeits- und Anforderungsprofile sich sinnvoll ausgestalten lassen. Die Vermischung mit den Anforderungen an die Berufbarkeit auf Professuren wird vermieden.

Aus den genannten Gründen sprechen wir uns klar gegen das vorgeschlagene 4+2-Modell aus und befürworten stattdessen die Kombination eines 2+4-Modells mit einer noch festzulegenden Befristungshöchstquote.

¹ Vgl. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021*, S. 29.

² *WD 8 - 061/22 Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation. Innovation durch Fluktuation*, S. 9.

³ Vgl. Amrei Bahr, Simon Pschorr, Geraldine Rauch und Tobias Rosefeldt: *Jetzt nicht das Ziel aus den Augen verlieren*, Gastbeitrag im Blog von Jan-Martin Wiarda vom 16. Mai 2023.

⁴ Vgl. *BuWiN 2021*, S. 107.

⁵ *Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP)*, S. 19.

⁶ Ebd.

⁷ Vgl. *BuWiN 2021*, S. 168.

⁸ Vgl. a.a.O., S. 167.

⁹ Vgl. a.a.O., S. 31.