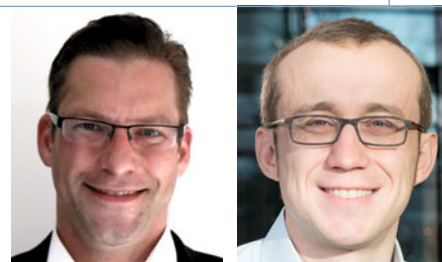


„DAS WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ BEKENNT SICH ZUR NOTWENDIGKEIT VON LANGFRISTIGEN ANSTELLUNGEN FÜR EXZELLENTES WISSENSCHAFTSPERSONAL. DOCH DIE REALITÄT SIEHT ANDERS AUS.“



Jochen Schmid (links) und Falk Harnisch

Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Intention und Status quo!?

DOI: 10.1007/s12268-017-0773-9

© Springer-Verlag 2017

Am 17. März 2016 setzte der ehemalige Bundespräsident Joachim Gauck die Novelle des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) durch seine Unterschrift in Kraft. Doch was waren die Motive für diese Gesetzesänderung? Woher rühren die zahlreichen Lamenti über das novellierte WissZeitVG?

Die grundlegenden Ziele, wie sie von Bundesbildungsministerin Johanna Wanka im Bundestag vorgestellt wurden [1], sind in hohem Maße begrüßenswert. Diese schließen mehr planbare Dauerstellen, die Etablierung eines *Tenure-Track*-Systems sowie das klare Bekenntnis zur Notwendigkeit von langfristigen Anstellungen ein, denn nur so könne exzellentes Personal erfolgreich dauerhaft in Lehre und Forschung eingebunden werden. Gleichzeitig wird betont, dass Wissenschaft flexibel bleiben muss, insbesondere hinsichtlich der Befristung von Qualifikationsstellen. Damit scheint das Konzept der Novelle in sich schlüssig und gerade den Bedürfnissen des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegenzukommen.

Die derzeitigen Entwicklungen bei der Umsetzung zeichnen jedoch ein anderes Bild. Ein Anstieg an Dauerstellen ist nicht zu beobachten, und es herrscht große Unsicherheit hinsichtlich der Auslegung des novellierten WissZeitVG. Sie beruht aus unserer Sicht auf Unschärfen, insbesondere bezüglich der Definition des Begriffs Qualifizierung. Im Gesetzestext werden Beschäftigungsbefristungen mit einem verbindlich festzuhaltenden Qualifizierungsziel verknüpft. Dies erscheint sinnvoll, eröffnet jedoch einen großen Interpretationsspielraum, was Qualifizierung in der Praxis bedeutet. Die Intention des Gesetzgebers lässt sich in der begrüßenswerten Absicht vermuten, die wiederholte befristete Beschäftigung von hochqualifiziertem Personal zu unterbinden („Kettenverträge“). Auch wir lehnen die Praxis der Aneinanderreihung kürzester Arbeitsverträge trotz bestehender langfristiger Finanzierung ab.

Für Promotionen bringt dieser strenge Finanzierungsvorbehalt jedoch mit sich, dass bereits zu deren Beginn eine vollständige Finanzierung nachgewiesen werden muss. Während ein solcher Nachweis über drei bis vier Jahre für die gesäten Haushaltsstellen leistbar scheint,

erschwert es die Finanzierung von Promotionen über Drittmittel- und Industrieprojekte dramatisch und verhindert sie eher, als sie zu fördern. Innerhalb typischer Projektlaufzeiten sind selten vollständige Promotionen zu realisieren. Insbesondere erlauben projektspezifische Abbruchkriterien (harte Meilensteine) keine rechtsverbindlichen Zusagen. Der Erfolg derartiger Projekte beruhte jedoch insbesondere auf dem Einsatz von Promovierenden und stellte für diese wiederum oft ein gutes Sprungbrett für einen Wechsel in die Industrie dar. Ob dies in Zukunft so bleiben kann, scheint mehr als fraglich.

Eine ähnliche Situation ergibt sich für Promovierte, für die ein geeignetes Qualifizierungsziel als Voraussetzung für die Befristung definiert werden muss. Im Rahmen des novellierten WissZeitVG können derzeit oft noch vorübergehende bzw. „spezifische“ Lösungen gefunden werden – dies löst aber nicht das aus unserer Sicht größte Problem: Befristete Einstellungen werden zu Einzelfallentscheidungen. Dabei wird oft versucht, das Risiko zu minimieren, dass sich jemand von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle einklagen könnte. Das ist aufwendig und zeitraubend und führt zu einer enormen Planungsunsicherheit sowohl bei den Angestellten als auch bei den Gruppenleiter/innen. In der Folge nimmt die Attraktivität des akademischen Werdegangs eher ab als zu [2], und die besten Kandidaten und vor allem Kandidatinnen [3] kehren der Academia den Rücken. Ebenso problematisch ist auch die Beschäftigung technischen Personals. Für diese gilt das WissZeitVG nicht, sodass nach zwei Jahren zwischen Entfristung oder Entlassung entschieden werden muss.

Die derzeitige praktizierte Umsetzung des novellierten WissZeitVG führt dazu, dass trotz vorhandener Mittel, aber wegen fehlender Dauerstellen hochqualifizierte und spezialisierte Mitarbeiter/innen die Universitäten und Forschungseinrichtungen verlassen (müssen). Dies hat fatale Folgen, sowohl für die Forschung als auch für die persönliche Situation der betroffenen jungen Wissenschaftler/innen.

Beispiele von erfolgreich Habilitierten, für die keine Dauerstelle eingerichtet werden kann und nach der Novellierung auch keine Überbrückung mehr realisiert werden darf, betrifft Hochqualifizierte aus allen Bereichen unseres Humankapitals: *high potentials* sowie den außerordentlich wichtigen Mittelbau. Außerdem führen

die aktuellen Rahmenbedingungen [4] nicht zur notwendigen Förderung von Kreativität und Risikobereitschaft, welche für zukunftsweisende Innovationen unerlässlich sind [5]. Letztlich scheint die Novellierung somit wieder einmal nur mehr Bürokratie zu erzeugen, als dass dem wissenschaftlichen Nachwuchs tatsächlich damit geholfen wird. Hier stellen wir ganz klar die Frage: Kann Deutschland sich das leisten? ■

Dr.-Ing. Jochen Schmid, TU München

Jochen Schmid

Falk Harnisch

PD Dr. Falk Harnisch, Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH – UFZ

Literatur

- [1] BMBF (2016) Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen verbessern, www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html
- [2] Fang FC, Casadevall A (2015) Competitive science: is competition ruining science? *Infect Immun* 83:1229–1233
- [3] Baer M, Vadera AK, Leenders RT et al. (2014) Intergroup competition as a double-edged sword: how sex composition regulates the effects of competition on group creativity. *Organizat Sci* 25:892–908
- [4] Pfitzner A (2016) Ein Gesetz, das die Realität ignoriert. *Nachr Chem* 64:939
- [5] Nature (2016) Misspent youth. *Nature* 538:427

Korrespondenzadresse:

PD Dr. Falk Harnisch
Department Umweltmikrobiologie
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ
Permoserstraße 15
D-04318 Leipzig
Tel.: 0341-235-1337
falk.harnisch@ufz.de

Dieses Editorial ist eine Stellungnahme des Zukunftsforums der Fachgruppe Biotechnologie der DECHEMA (<http://dechema.de/Zukunftsforum-p-20055380.html>) und wird vom Lenkungskreis der Fachgruppe unterstützt.

Die DECHEMA wird sich weiter der Thematik widmen, mit dem Ziel, Lösungen jenseits von Einzelfallentscheidungen zu erarbeiten, und lädt andere Fachgesellschaften ein, sich einzubringen.