

Stellungnahme zum Kabinettsentwurf des neuen WissZeitVG

Am 27. März 2024 hat das Bundeskabinett den neuen Reformentwurf zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verabschiedet [1]. Wir begrüßen, dass die Reform nun endlich voranschreitet und kritisieren zugleich die unzureichende Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Promovierende.

In unserer Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung [2] haben wir eine verbindlich formulierte Mindestvertragslaufzeit für Promovierende gefordert, die die durchschnittliche Promotionszeit von rund 6 Jahren vollständig abdeckt. Dies ist dringend notwendig, um eine fokussierte, nicht von Finanzierungsnöten und unnötigem Verwaltungsaufwand unterbrochene Durchführung von Promotionsprojekten zu ermöglichen und Abbrüchen vorzubeugen. Zum gleichen Zweck haben wir gefordert, dass den Forschenden auch tatsächlich Zeit für die Qualifikationsarbeit sichergestellt wird, dass also qualifikationsunabhängige Aufgaben maximal 25% der Arbeitszeit ausmachen dürfen und Teilzeit zu einer entsprechenden Verlängerung der Befristung führt.

Im Kabinettsentwurf für das WissZeitVG wurde keine unserer Forderungen ausreichend berücksichtigt.

Es ist nach wie vor eine Mindestvertragslaufzeit von 3 Jahren für Promovierende vorgesehen. Lediglich in der Begründung des Entwurfs kommen unsere Einwände zur Geltung. Dort wird zwar der längere Durchschnittsbedarf anerkannt, aber schlicht auf die im Gesetz bisher auch existente Möglichkeit einer längeren Vertragslaufzeit verwiesen (S. 26). Dass dies faktisch nicht zur angestrebten Vermeidung von Kettenverträgen und Anschlussfinanzierungsorgen führt, sondern diese sogar begünstigen kann, zeigt nicht zuletzt die vom BMBF beauftragte Evaluation des WissZeitVG von 2022 [3]. Hier wird zum einen deutlich, dass die Befristungsdauer in der Regel nicht für das eigene Qualifikationsziel ausreicht, obwohl das WissZeitVG bereits längere Befristungen ermöglichte.

Zum anderen zeigt sich, dass die Hochschulen in Krisenzeiten wie der Coronapandemie von kürzeren Befristungen Gebrauch machen, dass also gerade dann mehr Unsicherheit Einzug hält, wenn Sicherheit nötig wäre. Daher halten wir eine verpflichtende Regelung zur Absicherung einer deutlich verlängerten Mindestvertragslaufzeit für notwendig. Damit einhergehend müssen auch die Drittmittelförderbedingungen angepasst werden, vor allem bei der DFG als zentralen öffentlichen Drittmittelgeber. Dabei sind insbesondere Projektlaufzeiten und Mittelumwidmungen so frei zu gestalten, dass Vertragslaufzeiten der beteiligten Promovierenden den geänderten Rahmenbedingungen entsprechen können.

Der Entwurf verfehlt ebenfalls sicherzustellen, dass ausreichend Arbeitszeit für die Qualifikation zur Verfügung steht. Es gibt keine Garantie dafür, dass Arbeitgeber Promovierenden die benötigte Zeit für ihre Promotion gewähren. Es kommt deshalb häufig vor, dass Promovierende in Teilzeitstellen angestellt werden, die mit Verwaltungs- oder Lehraufgaben ausgefüllt werden, und die Qualifikationsarbeit in den unbezahlten, „freien“ Stunden zu leisten ist. Außerdem ist keine Befristungsverlängerung bei Teilzeitanstellungen vorgesehen. Beide Umstände

bedeuten unzureichend Zeit und Bezahlung für die Qualifikationsarbeit als eigentlichen Zweck der Promotionszeit, was der Intention des Gesetzes letztlich widerspricht.

Wir appellieren deshalb an die Mitglieder des Deutschen Bundestages, ihr Mandat geltend zu machen und sich für ein Ende der prekären Anstellungsbedingungen für Promovierende einzusetzen. Dies würde zur nachhaltigen Verbesserung hin zu einem international attraktiven Wissenschaftsstandort Deutschland beitragen.

Referenzen:

- [1] [hwww.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/2403_reg_entw_wisszeitvg.pdf](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/2403_reg_entw_wisszeitvg.pdf)
- [2] www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/WissZeitVG/bundesverband_promovierende.pdf
- [3] www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf