

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)**

**Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

**„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven  
für den wissenschaftlichen Nachwuchs“**

**am 12. Juni 2013**



Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur  
Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des  
Deutschen Bundestages

## „Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“

Mittwoch, den 12. Juni 2013



Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) dient der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufgaben und durch die Förderung der Zusammenarbeit unter den Forschern. Der Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gilt ihre besondere Aufmerksamkeit (§ 1 der Satzung der DFG).

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels der Gesellschaft und ihres Fachkräftemangels stehen alle Wissenschaftsorganisationen – Hochschulen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gleichermaßen – in der Verantwortung, ihre Anstrengungen zur nationalen und internationalen Rekrutierung wissenschaftlich hochqualifizierten Personals zu intensivieren sowie die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf zu erhöhen. Im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe können Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Deutschland nur mit einem Angebot **verlässlicher Karrierewege** und attraktiver Rahmenbedingungen bestehen. Grundsätzlich erforderlich ist der Ausbau einer Personalstruktur, die auch ohne die Berufung auf eine Professur eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft ermöglicht.

Möglichkeiten und Rahmenvorgaben zu eröffnen, war bereits auf europäischer Ebene Gegenstand von Initiativen. So sprach sich die EU-Kommission 2003 gegen den Missbrauch von Dauerbefristungen, für die flächendeckende Einführung von Tenure Track-Modellen und eine transparente und konsistente Personalentwicklung an Wissenschaftseinrichtungen aus (Mitteilung „Forscher im Europäischen Forschungsraum: Ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten“, KOM (2003) 436 endg.). Diese Forderungen fanden auch in der „Europäischen Charta für Forscher“ Niederschlag.

Durch das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG werden die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die Phasen wissenschaftlicher Qualifikation durch den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse in einem mittelfristigen Rahmen planbar zu machen. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind zur Sicherung ihrer Innovationsfähigkeit darauf angewiesen, die personelle Situation dem – nicht zuletzt projektbezogenen – For-

schungsaufkommen anzupassen. Zudem soll eine kontinuierliche Personalfuktuation die Innovationsfähigkeit der Forschungseinrichtung sichern. Dem gegenüber steht das Interesse der im Wissenschaftsbetrieb Beschäftigten auf Planungssicherheit in der beruflichen Entwicklung.

Es ist erforderlich, die durch die Sonderbefristungsregeln geschaffenen Möglichkeiten konsequent zu nutzen. Der Evaluierungsbericht belegt unter Berufung auf statistische Daten, dass es bei der Anwendung der nach dem WissZeitVG möglichen Befristungstatbestände häufig zu kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen von unter zwölf Monaten kommt (siehe S. 73 f.). An den Hochschulen ist der Wert mit 53 % besonders hoch. Dabei darf nicht verkannt werden, dass auch kurze Vertragslaufzeiten im Interesse der Beschäftigten sein können. Dies gilt insbesondere dann, wenn der nahtlose Übergang in ein – nicht notwendigerweise an der Hochschule bestehendes – Anstellungsverhältnis gewährleistet werden soll. Es kann somit nicht pauschal gegen den Abschluss von Verträgen mit kurzen Laufzeiten votiert werden. Vielmehr muss es zu einer differenzierten Überprüfung des Vertragszweckes und der während seiner Laufzeit zu erreichenden Ziele im Verhältnis zu seiner beabsichtigten Dauer kommen.

**Gleichwohl könnte überlegt werden, bei befristet beschäftigtem wissenschaftlichen Personal eine vertragliche Regellaufzeit von mindestens zwei Jahren vorzusehen und andernfalls ein Begründungserfordernis zu statuieren, warum eine kürzere Laufzeit gewählt wurde. Dies könnte de lege ferenda auch gesetzlich vorgeschrieben werden.**

Der wissenschaftliche Nachwuchs benötigt **planbare, zuverlässige sowie transparente Karrierewege**. Um sich als Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe zu profilieren und qualifiziertes Personal zu gewinnen, haben die Hochschulen ein ureigenes Interesse an einer transparenten und zeitgemäßen Personalplanung und entsprechenden Personalentwicklungskonzepten. Die individuellen Karrierewege der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler machen ebenso individuell zugeschnittene Konzepte und entsprechende Angebote zur Unterstützung in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen in und außerhalb der Wissenschaft erforderlich.

Diese Ausdifferenzierung in den einzelnen Qualifikationsphasen spiegelt sich auch in den Förderprogrammen der DFG wieder, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern umfassende, transparente und anschlussfähige Fördermöglichkeiten von der studentischen Hilfskraft über die Promotion bis hin zur Nachwuchsgruppenleitung und Qualifikation für die Professur bieten (sog. DFG-Förderkette). Der Ausbau der Nachwuchs-

förderung durch die DFG ist neben dem Satzungsauftrag auch eines der wichtigsten Ziele im Pakt für Forschung und Innovation. Hierzu gehören eine Ausweitung des Förderangebots ebenso wie der Ausbau des Beratungs- und Betreuungsangebots für den wissenschaftlichen Nachwuchs. In beiden Bereichen hat die DFG in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen erzielen können.

Für die Phase bis zum Abschluss der Promotion haben die Hochschulen in Zusammenarbeit mit der DFG durch Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen zahlreiche individuelle und innovative Konzepte mit Zuschnitt auf das jeweilige Forschungsfeld und das Umfeld der Hochschule entwickelt. Das Programm der Graduiertenschulen hat in besonderem Maße die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessert, Forschungsdynamik erzeugt und zur internationalen Sichtbarkeit der deutschen Universitäten beigetragen. Die Universitäten haben die Programmanregung erfolgreich aufgenommen und in eigene Maßnahmen zur Errichtung und zum Betrieb von überfachlichen Dachstrukturen überführt.

Um gerade in dieser Phase das Bewusstsein der Hochschullehrenden für ihre individuelle Verantwortung für die Betreuung und Beratung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu stärken, sollte der **Abschluss von Betreuungsvereinbarungen** übergreifend zur Regel werden. In diesen sollen die sich aus dem Betreuungsverhältnis ergebenden grundlegenden Anforderungen an Betreuende und Doktoranden festgehalten werden. Das Betreuungskonzept sollte auch Maßnahmen zur Unterstützung der weiteren Karriereplanung beinhalten. Diese und weitere umfassende Empfehlungen zu einer adäquaten und verbindlichen Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Denkschrift zur guten wissenschaftlichen Praxis hat der Senat der DFG in der Sitzung am 14. März 2013 verabschiedet<sup>1</sup>.

In den 237 von der DFG geförderten Graduiertenkollegs und den 45 Graduiertenschulen mit insgesamt rund 5.000 Promovierenden steht das Instrument der Betreuungsvereinbarung zur Verfügung und wird vielfach genutzt. Auch in den weiteren koordinierten Verfahren der DFG wie den Sonderforschungsbereichen und Exzellenzclustern mit insgesamt rund 7.000 Promovierenden werden im Rahmen der Nachwuchskonzepte zunehmend Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen. Diese Entwicklung begrüßt die DFG. Idealerweise sollten mit allen Promovierenden auch außerhalb der strukturierten Doktorandenförderung Betreuungsvereinbarungen geschlossen werden. Hierdurch werden befristete Anstellungsverhältnisse auf eine inhaltliche und verlässliche Grundlage gestellt. Insbesondere käme die grundsätzliche Differenzierung nach dem Grund der Beschäftigung zum Tragen.

---

<sup>1</sup> Die Vorschläge werden am **3. Juli 2013** der Mitgliederversammlung der DFG zur Beratung und Verabschiedung vorgelegt.

Mit Blick auf das WissZeitVG stehen grundsätzlich zwei unterschiedliche Befristungsgründe zur Verfügung:

1. Wissenschaftliche Qualifikation

Häufig fällt der Lebensabschnitt der beruflichen Qualifikation mit der Zeit der Familienplanung zusammen. Die sog. Qualifizierungsbefristung bietet daher nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG in Verbindung mit Abs. 5 Möglichkeiten, Beschäftigungsverhältnisse familienfreundlich auszugestalten. Die DFG weist in ihren Merkblättern zu den einzelnen Förderprogrammen explizit auf eine bevorzugte Anwendung dieses Befristungsgrundes hin. Steht die wissenschaftliche Qualifikation im Vordergrund, kann erwogen werden, mit der durch die Graduierteneinrichtung strukturell geförderten Institution (Hochschule) eine Finanzierung der einzelnen Beteiligten auch dann sicherzustellen, wenn die Gesamtförderdauer des Projektes die individuelle Qualifizierungsphase unterschreitet. Gleichzeitig kann das Ziel der Förderung der Graduiertenprojekte (Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen), nämlich den Abschluss von Promotionen zu erreichen, besser mit dem Befristungsrecht in Einklang gebracht werden. Durch diese inhaltliche Verknüpfung wird ein hohes Maß an Erwartungssicherheit für die Promovierenden geschaffen, die durch die Verbriefung in der Betreuungsvereinbarung offengelegt und transparent gemacht wird.

2. Drittmittelfinanzierung

Bei einer Förderung im Sachbeihilfeverfahren, einer Forschergruppe oder einem Schwerpunktprogramm (ca. 10.000 Promovierende) steht nicht der Abschluss von Promotionen, sondern die Durchführung des von einem antragstellenden Dritten verantworteten Projektes im Vordergrund. Hier ist es sinnvoll, die Befristungsdauer der in dem Projekt verorteten Beschäftigten an die Dauer der Projektlaufzeit zu knüpfen. Betreuungsvereinbarungen könnten aber auch hier das Promotionsverhältnis stärken.

Im Bereich der Förderung von Promovierenden hat die DFG die Attraktivität und Funktionsfähigkeit ihrer Projektförderung weiter gesteigert, indem sie flexiblere Rahmenbedingungen anbietet, zum Beispiel **Stellen für Promovierende**, deren Arbeitszeitanteil über den von 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung hinausgeht. Wegen der veränderten Konkurrenzsituation war eine Ausweitung dieser Flexibilität auf alle Fächer dringend geboten. Diese erlaubt es zum Beispiel auch, die Einkommen während des Projektverlaufs sukzessive zu erhöhen. Die DFG leistet damit einen Beitrag, faire Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu verwirklichen, deren Arbeit für den Fortschritt in den Wissenschaften unerlässlich ist. Entsprechend den internationalen Standards soll daher die Anstellung im Rahmen eines Forschungsprojekts während der Promotionsphase stärker als erste Anstellung im Wissenschaftssystem aufgewertet werden.

In der Post-Doc-Phase verdichtet sich die Ausrichtung auf eine Karriere im wissenschaftlichen Umfeld. Die Möglichkeit, zur Schärfung des wissenschaftlichen Profils selbständige Forschung durchzuführen, ist gerade in diesem Abschnitt essentiell. Die DFG unterstützt dieses Anliegen insbesondere durch die Programme „Emmy Noether“ und „Eigene Stelle“. Innerhalb der von § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG vorgegebenen erneut maximal sechsjährigen Qualifizierungsphase kann eine Habilitation oder habilitationsadäquate Forschungsleistung abgeschlossen werden. Ein integrativer Faktor ist aber die weitere Planung der Karriere durch ein Tenure-Track-Modell. Wer – nach vorab bekanntgemachten Kriterien und in transparenten, qualitätsgesicherten Verfahren – erfolgreich evaluiert wird, sollte entfristet werden und unbefristet an der Hochschule forschen und lehren können. Ein solches Modell trägt wesentlich zur besseren Berechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren bei.

Damit darüber hinaus allen **Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern** das gesamte Spektrum wissenschaftlicher Verantwortlichkeit zukommt, sollten sie gänzlich in Äquivalenz zu den Juniorprofessuren **der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren zugeordnet** werden, um als Mitglied der Universität das **Promotionsrecht** zu erhalten.

Die DFG fördert die am besten geeigneten und qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits alle Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, im Wissenschaftssystem zu halten, bis sie einen passenden Ruf erhalten, bietet die DFG zudem seit 1978 das Heisenberg-Stipendium an, seit Ende 2005 auch die Heisenberg-Professur als Einstieg in ein **Tenure-Track-System**. Zusätzlich zur Begutachtung durch die DFG durchlaufen die Kandidatinnen und Kandidaten an der aufnehmenden Hochschule ein Berufungsverfahren. Die aufnehmende Hochschule übernimmt die Aufgabe, die Professorenstelle zu schaffen und deutlich zu machen, inwiefern diese eine strukturelle Weiterentwicklung für sie darstellt. Des Weiteren muss nach der fünfjährigen DFG-Förderung die Übernahme in den Etat der Hochschule gewährleistet sein, soweit dies landesrechtlich zulässig ist. Seit Einführung wurden rund 2150 Stipendien und 129 Heisenberg-Professuren vergeben (2012: 36 bzw. 12; Stand Januar 2013). Die DFG begrüßt sehr, dass ein Großteil der Geförderten das Programmziel, eine Dauerprofessur, bereits deutlich früher erlangt.

Darüber hinaus sind aus Sicht der DFG verstärkt Anstrengungen notwendig, um auch in der späten Postdoc-Phase einen strukturierten Ausstieg und damit eine **planbare Karriereperspektive auch in Bereiche außerhalb der Wissenschaft** zu ermöglichen.

Grundlage einer soliden Personalpolitik an Hochschulen ist **Planungssicherheit**. Um diese zu schaffen und unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten bieten zu können, ist eine **hinreichende und langfristig ausgerichtete Grundausrüstung** der Forschungseinrichtungen eine unerlässliche Voraussetzung. Gleichwohl können auch aus projektbezogen gewährten Drittmitteln finanzierte Mitarbeitende unbefristet beschäftigt werden. In Zeiten steigender Drittmittelanteile dürfen Hochschulen wie Forschungseinrichtungen die hieraus folgenden Planungsrisiken nicht in Form von befristeten Verträgen, die auf die jeweiligen Projektlaufzeiten begrenzt sind, an die Mitarbeitenden weitergeben. Sie müssen die Verantwortung durch Personalplanung, Kontingentierung sowie entsprechende Personalentwicklungskonzepte selbst übernehmen. Zu diesem Zweck sollte die **Dienstherreneigenschaft** schrittweise an die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen übertragen werden. Hier kann allerdings nicht das WissZeitVG, sondern nur das jeweils einschlägige Landeshochschulgesetz das erforderliche Instrumentarium zur Verfügung stellen.