



Ausschussdrucksache 18(18)143 c

05.11.2015

**Dr. Matthias Goldmann,
Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht
und Völkerrecht, Heidelberg**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
(WissZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen
Nachwuchses“**

am Mittwoch, 11. November 2015

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Öffentliche Anhörung:
Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Stellungnahme Dr. Matthias Goldmann*

11. November 2015

I. Einleitung und Übersicht	2
II. Zur Klarstellung des Qualifizierungszwecks (§ 2 Abs. 1 S. 1 u. 3 WissZeitVG-E).....	2
III. Zur Beibehaltung der höchstzulässigen Befristungsdauer von 2 x 6 Jahren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG-E).....	4
a) Bewertung ausgehend von der derzeitigen Struktur der Wissenschaft in Deutschland	4
b) Alternatives Szenario: Strukturwandel der Wissenschaft in Deutschland	8
IV. Zur Befristung studentischer Hilfskräfte (§ 6 WissZeitVG-E)	9

Übersicht über die Empfehlungen:

- Zeitnahe Evaluierung der Auswirkungen des neu eingefügten Qualifizierungszwecks gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 und 3 WissZeitVG-E, insbesondere im Hinblick auf Vertragslaufzeiten;
- Die höchstzulässige Befristungsdauer von zweimal sechs Jahren gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG-E um zwei Jahre auf insgesamt vierzehn Jahre zu erhöhen;
- die höchstzulässige Befristungsdauer für studentische Hilfskräfte gem. § 6 WissZeitVG-E auf fünf Jahre anzuheben.

* Dr. iur., LL.M. (NYU), Wissenschaftlicher Referent, Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Heidelberg; Vertreter der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., goldmann@mpil.de.

I. Einleitung und Übersicht

Der Entwurf zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG-E) nimmt sich eine gewaltige Herausforderung vor: Er zielt auf die Gestaltung einer Wissenschaftslandschaft ab, die einerseits **dynamisch und innovativ** sein soll, andererseits **gute Anstellungsbedingungen und Karriereperspektiven** für den wissenschaftlichen Nachwuchs bieten soll. Ich bin der Ansicht, dass es sich hier nicht um Gegensätze handelt. Nur wenn die deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen attraktive Arbeitgeber sein können, werden sie langfristig in einer zunehmend internationalisierten Wissenschafts-Community bestehen. Einen großen Schritt in die richtige Richtung bildet insofern das Maßnahmenpaket des Präsidenten der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Prof. Dr. Martin Stratmann, vom Frühjahr dieses Jahres. Er hat eine hohe Summe investiert, um der verbreiteten Stipendienpraxis ein Ende zu setzen und die soziale Absicherung von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu verbessern.¹ Dafür ist ihm der wissenschaftliche Nachwuchs zu Dank verpflichtet.

Aus Sicht eines Nachwuchswissenschaftlers in der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) stellt sich mir aber die Frage, welchen Beitrag der vorliegende Entwurf zur Bewältigung der genannten Herausforderung leistet. Ich bin der Ansicht: Der Entwurf enthält viele gute Ansätze, die einen Fortschritt im Kleinen erwarten lassen. Jedoch stellt er keinen Durchbruch im Großen dar. **Eine grundlegende Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses ist von dem Entwurf nicht zu erwarten.** Der Entwurf wird insbesondere nichts daran ändern, dass der Wechsel auf eine Stelle mit langfristiger Perspektive, also in der Regel die W2- oder W3-Professur, erst im fünften Lebensjahrzehnt stattfindet. Auch der hohe Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse wird sich nicht ändern; soziale Härten im Einzelfall werden bestehen bleiben.

Doch im Einzelnen kann ich dem vorliegenden Entwurf viele positive Aspekte abgewinnen. Dazu zählt insbesondere die Einfügung des Qualifizierungszwecks. Die Auswirkungen dieser Vorschrift könnte insbesondere im Hinblick auf Vertragslaufzeiten von einer zeitnahen Evaluierung profitieren (II.). Die Klarstellung einiger Ausnahmen zur höchstzulässigen Befristungsdauer begrüße ich. Insgesamt stehe ich dieser Regel jedoch skeptisch gegenüber (III.). Zudem schlage ich vor, die Befristung studentischer Hilfskräfte bis zu einer Dauer von insgesamt fünf Jahren zu gestatten (IV.). Lassen Sie mich betonen, dass diese Vorschläge allesamt dem Ziel dienen, die deutsche Wissenschaftslandschaft und die MPG zu stärken, nicht zu schwächen oder zu immobilisieren. Das ist im ureigenen Interesse des Nachwuchses – sowie auch künftiger Generationen.

II. Zur Klarstellung des Qualifizierungszwecks (§ 2 Abs. 1 S. 1 u. 3 WissZeitVG-E)

Ich begrüße die Klarstellung in § 2 Abs. 1 S. 1 des WissZeitVG-E, dass eine Befristung nach dem WissZeitVG der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses dient. Die Regelung kann den wissenschaftlichen Nachwuchs vor Überlastung durch Daueraufgaben schützen. Gleichzeitig begrüße ich es, dass hiermit **kein Sachgrund** für eine Befristung eingeführt wird. Dies würde viele Rechtsunsicherheiten auslösen, die letztlich zu Lasten des wissenschaftlichen Nachwuchses gehen könnten – indem nämlich in Zweifelsfällen von einer Einstellung abgesehen würde. Auch bietet die getroffene Lösung genügend Flexibilität für eine Anschlussbeschäftigung nach erfolgreicher

¹ „50 Millionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, 26.3.2015, <https://www.mpg.de/promotion>.

Promotion oder Habilitation bzw. äquivalenter Qualifikationsphase, jeweils im Rahmen der Befristungsgrenze. Dadurch kann die MPG ihren erfolgreichen Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern den Übergang in andere Beschäftigungsverhältnisse erleichtern – sei es innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftsbetriebs.

Eine grundsätzliche Frage stellt sich mir jedoch im Hinblick auf die **Abgrenzung qualifikationsrelevanter Tätigkeiten von Daueraufgaben**. Ich bezweifle, dass sie sich in der Praxis immer trennscharf unterscheiden lassen. Denn natürlich gehört es auch in gewissem Umfang zur Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses, Erfahrung in der Organisation des Wissenschaftsbetriebs zu erlangen. Dazu gehört Projektmanagement, die Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen, Gremienarbeit,² aber auch selbst in der MPG das Engagement in der Lehre – schließlich streben viele „Max-Plancker“ eine Professur an. Eine Identifikation von Daueraufgaben kann daher meines Erachtens kaum anhand des Inhalts der Aufgabe erfolgen. Vielmehr geht es darum, den **Umfang der Daueraufgaben** zu bestimmen. Natürlich ist es dem Gesetzgeber unmöglich, hier eine Regel zu treffen, die allen unterschiedlichen Fächern und Organisationen gerecht wird. Schon innerhalb der MPG dürfte dies kaum möglich sein. Doch bleibt aufmerksam zu beobachten, was in dieser Hinsicht in Leitlinien und Selbstverpflichtungen festgelegt wird, d.h. ob es zur Selbstverpflichtung auf quantitative Richtwerte kommt. Diese können durchaus fächer- oder institutsspezifisch sein.

Die **Umsetzung dieser Regel** sollte der MPG nicht schwer fallen. Es gibt bereits Leitlinien für die Promotionsphase, die den Abschluss einer schriftlichen Betreuungsvereinbarung vorsehen.³ Ein analoges Dokument für die Promovierten ist in Arbeit. Damit dürfte sichergestellt sein, dass Befristungen jeweils an eine Weiterqualifikation geknüpft sind. Das Promotions- und Habilitationsprivileg der Universitäten kommt der MPG dabei wohl kaum in die Quere; solche Betreuungsvereinbarungen kann die MPG zusätzlich zu den jeweiligen Vorgaben der Promotions- und Habilitationsordnungen abschließen bzw. damit in Einklang bringen.

Ausdrücklich begrüße ich die neue Regel in **§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG-E**, wonach die **Vertragsdauer der Qualifikationsphase anzupassen** ist. Wir Vertreter der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen haben uns bemüht, belastbare Zahlen über die Vertragslaufzeiten des befristeten wissenschaftlichen Nachwuchses in der MPG zu gewinnen. Leider scheint es solche Zahlen derzeit nicht zu geben. Eine informelle Umfrage unter Mitarbeitervertreter/-innen meiner Sektion ergab aber, dass Verträge mit mehr als drei Jahren Laufzeit die große Ausnahme sind; meist seien die Intervalle kürzer. Danach fügt sich die MPG wohl in das von den Universitäten bekannte Bild kurzer Vertragslaufzeiten mit Kettenverlängerungen ein. Ob sich daran durch die **neuen Leitlinien** der MPG für die Promotionsphase etwas ändert, bleibt abzuwarten. So heißt es darin:

„Den Promovierenden soll die Finanzierung für den gesamten in der Fördervereinbarung avisierten Promotionszeitraum zugesagt werden unter dem Vorbehalt, dass der/die Promovierende die erwarteten wissenschaftlichen Leistungen erbringt.“⁴

Dies verstehe ich nicht unbedingt als Selbstverpflichtung, eine Vertragslaufzeit von in der Regel drei Jahren für eine Promotion zu vereinbaren; vielmehr bleiben nach einer wörtlichen Lesart

² Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, 28.4.2015, S. 51ff.

³ Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015), https://www.mpg.de/9217522/MPG_Leitlinien_Nachwuchs_2015.pdf, S. 3.

⁴ Ebd., Nr. 9.

Kettenverträge mit kurzer Laufzeit theoretisch möglich. Auch bleibt offen, wer in welcher Weise bewertet, ob der/die Promovierende die erwartete Leistung erbringt. Doch sind diese Leitlinien bei Verabschiedung des vorliegenden Entwurfs künftig im Lichte des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG-E **gesetzeskonform auszulegen und anzuwenden**. Damit wäre die Vertragslaufzeit der erwarteten Promotionszeit anzupassen. Die Vereinbarung einer Probezeit sollte dem Interesse der MPG an der Sicherstellung der Leistungsfähigkeit und –willigkeit des Nachwuchses genügen.

Ich bin im Hinblick auf die Vertragslaufzeiten insgesamt **sehr zuversichtlich**. In der MPG ist viel guter Wille spürbar, die Vertragslaufzeiten tatsächlich den Qualifizierungsprojekten anzupassen. Doch das genannte Beispiel zeigt, dass freiwillige Regeln allein nicht immer den gewünschten Fortschritt bringen. Eine beobachtende Begleitung von Seiten der Politik mag hier sehr hilfreich sein – auch um die Datenlage und die Transparenz der Beschäftigungssituation zu verbessern. Dies spricht für eine **zeitnahe Evaluierung** – nicht erst im Jahr 2020, wie in § 8 WissZeitVG-E vorgesehen.

III. Zur Beibehaltung der höchstzulässigen Befristungsdauer von 2 x 6 Jahren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG-E)

a) Bewertung ausgehend von der derzeitigen Struktur der Wissenschaft in Deutschland

Der vorliegende Entwurf enthält zwar viele begrüßenswerte Klarstellungen zur Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sowie Maßnahmen zur Erleichterung der Situation von Behinderten. Allerdings ändert er nichts an der höchstzulässigen Befristungsdauer von zweimal sechs Jahren. Damit wird sich durch den vorliegenden Entwurf **nichts Grundlegendes** an der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses ändern. Dies dürfte für viele meiner Kolleginnen und Kollegen eine Enttäuschung sein.

Es ist bekannt, dass die Grenze der Befristungsdauer in § 2 WissZeitVG (vormals im HRG geregelt)⁵ das selbstgesteckte **Ziel, die Qualifikationszeiten zu verkürzen**,⁶ **nicht erreicht** hat.⁷ Mich

⁵ Zur Gesetzeshistorie: Georg Jongmanns, „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“ (2011), S. 23ff.

⁶ Vgl. Deutscher Bundestag, BT-Drucksache 14/6853, 31.8.2001, Seite 20.

⁷ Insoweit ist nach dem Ausbildungsstand zu unterscheiden:

- So ist zwar das **Durchschnittsalter der Studierenden** bei Abschluss in den letzten Jahren stetig leicht gesunken auf 26,6 Jahre im Jahr 2012. Erst 2014 machte es einen Sprung nach unten auf 24,4 Jahre – wohl aufgrund von Effekten wie der Abschaffung der Wehrpflicht, G8, sowie der Umstellung auf Bachelor und Master. (Vgl. Statistisches Bundesamt, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/189237/umfrage/durchschnittsalter-von-hochschulabsolventen-in-deutschland/>.)
- Das **Alter bei Abschluss der Promotion** ist im selben Zeitraum allerdings mehr oder weniger konstant geblieben. Es belief sich im Jahr 2012 auf 32,5 Jahre (Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32; Vergleichsdaten für 2000, 2005 und 2010: Deutscher Bundestag, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, BT-Drucksache 17/13670, 30.5.2013, S. 174). Selbst die kleinen Veränderungen beim Studienabschlussalter sind also nicht (oder noch nicht) beim Promotionsalter angekommen.
- Das **Habilitationsalter** belief sich im Jahr 2012 auf 40,9 Jahre. Dies bedeutete sogar einen leichten Anstieg gegenüber dem Jahr 2000 (Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32; für Vergleichsdaten 2000/2005/2010 siehe Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, BT-Drucksache 17/13670, 30.5.2013, S. 180).
- Entsprechend findet die **Erstberufung** auf eine – in der Regel unbefristete – Professur (W2 oder W3) Anfang des fünften Lebensjahrzehnts statt (Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32: rund 41 Jahre;

überrascht dieser Befund nicht. Darin spiegelt sich lediglich eine **gleichzeitig komplexer und kompetitiver werdende Wissenschaftslandschaft**. Eine anspruchsvolle Promotion ist heute mehr denn je notwendige Voraussetzung, um überhaupt im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben und eine Stelle als PostDoc zu ergattern. Gut Ding will Weile haben – unter den gegebenen Voraussetzungen lässt sich keine signifikante Verkürzung der Qualifikationszeiten erreichen.

Was die „12-Jahres-Regel“ des WissZeitVG allerdings ermöglicht hat, ist ein **beispielloser Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse**. Ihnen stehen vergleichsweise wenige Dauerstellen gegenüber.⁸ Dazu nur einige **Zahlen für die MPG**. Die Zahl der befristet beschäftigten Wissenschaftler/-innen hat sich in der MPG zwischen 1995 und 2014 von 1.239 auf 3.945 verdreifacht, während die Zahl unbefristeter beschäftigter Wissenschaftler/-innen leicht zurückging.⁹ In diesem Zeitraum hatte die MPG eine enorme Beschäftigungsexpansion unter den Wissenschaftler/-innen zu verzeichnen. Diese Expansion erfolgte nahezu ausschließlich über befristete Stellen. Dies betrifft keineswegs nur die Drittmittelbeschäftigten. Deren Zahl stieg von 465 (1995) auf 1.685 (2014). Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der über die Grundfinanzierung bezahlten Stellen von 1.486 (1995) auf 2.260 (2014). Der Anstieg befristeter Stellen ist also nicht durch den Anstieg der Drittmittel zu erklären.¹⁰ Allein im exklusiven Bereich der Max-Planck-Direktoren nahm die Zahl der unbefristet Beschäftigten zu (von 215 im Jahr 1995 auf ca. 292 im Jahr 2014). Derzeit sind damit mehr als 75 Prozent der Wissenschaftler/-innen in der MPG befristet angestellt. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Sektionen. Während die Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion mit ihren Großgeräten und –instituten auf einen Befristungsanteil von 70,5% kommt, beläuft er sich in der Biologisch-Medizinischen Sektion und in der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion auf jeweils mehr als 80 Prozent. Rechnet man diese Zahlen der MPG schließlich in die Zählweise der Hochschulstatistik um, ergibt sich **für die MPG insgesamt ein Befristungsanteil von rund 82 Prozent**. Dieser Anteil dürfte durch die – begrüßenswerte – Umstellung von Stipendien auf Arbeitsverträge noch weiter steigen.¹¹

Der Grund für den hohen Befristungsanteil in der MPG dürfte zum einen im **„Harnack-Prinzip“** begründet liegen. Es soll außergewöhnlich attraktive Möglichkeiten für außergewöhnliche Wissenschaftler/-innen bieten. Dazu ist nach Ansicht der MPG erforderlich, dass neue Direktor/-innen möglichst eine **„leere“ Abteilung** vorfinden und diese mit eigenem Personal besetzen können. Dadurch soll auch die thematische Ausrichtung der Abteilungen bzw. Institute **flexibel bleiben**. In der Tat gab es insoweit in der Vergangenheit Schwierigkeiten mit unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen. Doch erfolgten **Entfristungen in der Vergangenheit nicht immer unter wünschenswerten Wettbewerbsbedingungen**. Befristung erweist sich insoweit heute als unvollkommener Ersatz für Selektionsprobleme.

Nun wäre ein hoher Befristungsanteil an und für sich kein Grund zur Klage seitens des wissenschaftlichen Nachwuchses. **Die MPG hat sich zwar im Pakt für Forschung und Innovation**

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, BT-Drucksache 17/13670, 30.5.2013, S. 190: 41,4 Jahre (W2) bzw. 42,3 Jahre (W3), jeweils Stand von 2010).

⁸ Dazu eindrucksvolle Zahlen in Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 25: Im Jahr 2012 lag die Chance eines/r Doktoranden/in auf eine unbefristete Stelle in der Wissenschaft bei unter 4%.

⁹ Diese und die folgenden Zahlen entstammen der Personalstatistik der MPG für 2004 bzw. 2014. Hier und im Folgenden sind jeweils Kopffzahlen gemeint.

¹⁰ Zur Befristungspraxis in der MPG vgl. Ariane Leendertz, „Entwicklung und Begründungszusammenhänge der Zeitvertragspraxis in der Max-Planck-Gesellschaft 1973-2014“, Vortrag vom 21.10.2015 im Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin.

¹¹ Vgl. Anmerkung 1.

III (2016-2020) verpflichtet, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Wissenschaftler/-innen herzustellen.¹² Sie bekräftigt damit ihren gleichlautenden Senatsbeschluss vom 24. März 2006. Der Begriff „ausgewogen“ ist allerdings unbestimmt und lässt sich nicht ohne weiteres quantifizieren. Ich denke aber, dass das Verhältnis nicht mehr als ausgewogen bezeichnet werden kann, wenn **erhebliche Probleme für die Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses** zu befürchten sind, welche über den reinen Umstand der Befristung hinausgehen.

Ob solche erheblichen Probleme gegenwärtig für die MPG-Nachwuchswissenschaftler/-innen bestehen, kann ich nicht abschließend beurteilen. Ich kann nur einige Erwägungen anstellen, die bei mir Zweifel nähern, ob die derzeitige Situation zufriedenstellend ist. Eine kleine **Umfrage** unter den Mitarbeitervertreter/-innen der drei Sektionen hat ergeben, dass diese Sorge von der überwiegenden Zahl meiner Kolleg/-innen in der Biologisch-Medizinischen Sektion sowie der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion geteilt wird.¹³ Gleichzeitig – dies sei ganz deutlich hervorgehoben – haben meine Kolleginnen und Kollegen betont, dass sie keineswegs der Ansicht sind, die MPG solle ihren wissenschaftlichen Nachwuchs schlicht und einfach pauschal häufiger entfristen. Man ist sich der Notwendigkeit personeller Erneuerung und der Funktionsbedingungen des Harnack-Prinzips sehr wohl bewusst und begrüßt Wettbewerb. Positiver scheinen die Kolleg/-innen aus der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion die Lage zu bewerten. Ob dies dem geringeren Befristungsanteil in dieser Sektion sowie den vergleichsweise guten Berufsaussichten vieler ihrer Nachwuchskräfte in Wirtschaft und Industrie zuzuschreiben ist, mag dahinstehen.

Welche **konkreten Probleme** liegen der von Sorge geprägten Bewertung der Gesamtlage zugrunde?

- Zum einen die erwähnte **Belastung mit eigentlichen Daueraufgaben**. Sie sind einerseits unvermeidlich – andererseits halten sie von der Qualifikationsarbeit ab (s.o.). Zwar ergab die Evaluation des WissZeitVG von 2011, dass die 12-Jahres-Regel in den meisten Fällen für die Erreichung des Qualifikationsziels angemessen sei. Die befristet Beschäftigten schlossen sich dieser Einschätzung aber nur unter der Maßgabe an, dass tatsächlich Freiräume für die Qualifikationsarbeit bleiben.¹⁴
- Zweitens ist zu berücksichtigen, dass sich die **Qualifizierungszeiten nicht verkürzt haben, sondern allenfalls stagnieren**. Dies ergibt sich aus den Zahlen zum Promotions-, Habilitations- und Berufungsalter. Zwischen dem Studienabschluss (2014: 26,6 Jahre) und der Erstberufung (seit 2000 bei rund 41 Jahren stagnierend) liegen nicht zwölf, sondern ungefähr 14 Jahre.¹⁵ Natürlich kann die 12-Jahres-Frist durch Auslandsaufenthalte, Kinder und Drittmittel gestreckt werden. Doch diese Ausnahmen sollten bei der Bemessung der Frist unberücksichtigt bleiben. Die Frist hindert derzeit die MPG daran, Überbrückungszeiten von Nachwuchswissenschaftler/-innen aus der Grundfinanzierung zu bestreiten.
- Dazu kommt die **Arbeitsmarktsituation**. Zum einen gibt es derzeit dank Exzellenzinitiative und anderer löblicher Förderung außerordentlich viele außerordentlich gut qualifizierte

¹² Fortführung des Pakts für Forschung und Innovation 2016 – 2020, Erklärung der Max-Planck-Gesellschaft, 24.9.2014.

¹³ In gleichem Sinne für die Universitäten auch die Stellungnahme von Dr. Anke Burkhardt, Abteilungsleiterin, Institut für Hochschulforschung (HoF), Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg, im Ausschuss am 29.6.2015, https://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse18/a18/kw27_pa_bildung/379470.

¹⁴ Evaluation (Anmerkung 5) S. 39.

¹⁵ Nachweise s.o. (Anmerkung 7).

Nachwuchskräfte. Zum andern ist im kommenden Jahrzehnt kein Generationenwechsel zu erwarten, wie wir ihn im vergangenen Jahrzehnt erlebt haben. So kann die Wartezeit auf eine Professur nach Erlangung der Berufungsfähigkeit selbst bei exzellenten Kandidat/-innen sehr lang werden – gerade in kleinen Fächern mit wenig Personalwechsel. Dazu kommt erschwerend, dass die Karrierealternativen außerhalb der Wissenschaft geringer werden, je älter ein/e Nachwuchswissenschaftler/in wird.¹⁶ Wer an die 12-Jahres-Grenze stößt, den trifft es damit hart. Es diese gibt Fälle – auch in der MPG.

- Ein weiteres Problem ist schließlich das **unausgewogene Geschlechterverhältnis**. Während der Frauenanteil bei der Promotion 2010 bei 44,1 % lag, belief er sich bei der Habilitation nur mehr auf 24,9 %.¹⁷ Die MPG fügt sich in dieses Bild ein. Nach allem, was man über die Gründe weiß, die Frauen eher zu sicheren Berufen und weniger risikoreicher Karriereplanung neigen lassen sollen, kann ich mich nicht der Einschätzung erwehren, dass der geringe Frauenanteil auch mit der langen Zeit der beruflichen Unsicherheit zusammenhängt, die mit einer wissenschaftlichen Karriere einhergeht.

Ich schließe aus diesen Gründen, dass auch in der MPG der hohe Anteil befristeter Wissenschaftler/-innen derzeit durchaus Anlass zur Sorge bietet. Gemessen an der derzeitigen Struktur der MPG und der deutschen Wissenschaftslandschaft halte ich die 12-Jahres-Grenze für nicht hilfreich. Sie hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs keine spürbaren positiven Effekte, führt aber zu sozialen Härten. Diese Härten könnten künftig aufgrund der Arbeitsmarktentwicklung häufiger werden. **Die 12-Jahres-Befristungsgrenze entlastet allenfalls die Arbeitgeber von einer rechtzeitigen, leistungsorientierten und fairen Auswahl unter den Nachwuchswissenschaftler/-innen.**

Daher hielte ich eine **Abschaffung** der Höchstgrenze für Befristungen für wünschenswert. Da dies europarechtlich nicht ohne weiteres möglich ist,¹⁸ schlage ich vor, die **Höchstgrenze der Befristungsdauer um zwei Jahre** auf insgesamt vierzehn Jahre nach oben zu korrigieren. Sie entspräche dann in etwa dem Unterschied zwischen dem Altersdurchschnitt bei Studienabschluss und dem Altersdurchschnitt bei Erstberufung;¹⁹ Alternativ wäre auch an die Hinzufügung eines **Ausnahmetatbestands** zu denken, der eine die derzeitige Befristungshöchstdauer übersteigende befristete Beschäftigung in Situationen der **besonderen persönlichen Härte** erlaubt. Dies könnte allerdings zu Rechtsunsicherheit führen, der das WissZeitVG gerade entgegenwirken will.

¹⁶ Vgl. Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32.

¹⁷ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Anmerkung 7) S. 170.

¹⁸ Vgl. Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 i.V.m. § 5 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner.

¹⁹ Die 14 Jahre ergeben sich daraus, dass das durchschnittliche Studienabschlussalter der Alterskohorte, die heute im Alter von durchschnittlich 40-42 Jahren den ersten Ruf erhält, noch um fast mehr als ein Jahr höher lag als 2014, vgl. Statistisches Bundesamt, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/189237/umfrage/durchschnittsalter-von-hochschulabsolventen-in-deutschland/>.

b) Alternatives Szenario: Strukturwandel der Wissenschaft in Deutschland

Anders wäre die Lage zu beurteilen, wenn sich die deutsche Wissenschaftslandschaft, einschließlich der MPG, einem grundlegenden Strukturwandel unterzöge. Dies ist bereits oft eingefordert worden.²⁰ Das Prinzip ist einfach: **Erhöhung des Anteils der langfristigen (Professoren-)Stellen auf Kosten der Anzahl der Qualifizierungsstellen.** Würde ein solcher Strukturwandel Wirklichkeit, so wäre die **12-Jahres-Grenze nicht zu kurz, sondern zu lang:** in einer solchen Struktur könnte man vom wissenschaftlichen Nachwuchs erwarten, sich wenige Jahre nach der Promotion entweder erfolgreich um eine Position mit langfristiger Perspektive (Dauerstelle oder tenure track) zu bewerben, oder die Wissenschaft zu verlassen – und zwar rechtzeitig, bevor alternative Beschäftigungsmöglichkeiten versiegen.

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des WissZeitVG unternimmt keine Schritte in dieser Richtung. Es sei aber angemerkt, dass **bereits der gegenwärtige rechtliche Rahmen** einer Organisation wie der MPG ermöglicht, ihre Strukturen in diese Richtung zu überdenken. Dazu nur einige Stichpunkte:

- **Regelmäßige Statusgespräche**, in denen die Karriereperspektiven einer ehrlichen Betrachtung unterzogen werden. Ich freue mich, dass die MPG nach derzeitigem Stand in diesem Punkt künftig wohl auch für Promovierte Vorgaben machen wird;
- klare **Identifikation von Daueraufgaben bzw. Entfristungsmöglichkeiten** in den Instituten. Entfristungen sind z.B. bereits heute problemlos mit dem Harnack-Prinzip vereinbar, wenn für den Zeitpunkt des Ausscheidens des/r übergeordneten Direktors/in eine Anschlussverwendung für den/die jeweilige/n Mitarbeiter/in im gleichen oder in einem anderen Institut gefunden werden kann. Die Institute sollten über ihre Bemühungen Rechenschaft ablegen müssen;
- Entfristungen sollten nur aufgrund **kompetitiver Auswahlverfahren** stattfinden, ggf. unter Beteiligung externer Gutachter;
- **Tenure-Track-Modelle** sind in v.a. in Zusammenarbeit mit den Universitäten möglich; die MPG hat hierzu bereits ein wegweisendes Programm mit der Technischen Universität München gestartet. Es besteht aber auch die Möglichkeit MPG-interner Tenure-Track-Modelle, wie sie etwa das MPI für Softwaresysteme in Saarbrücken eingeführt hat;
- Veränderung der Personalstruktur in der MPG: **Schaffung neuer Stellen auf W3- bzw. W2-Ebene**, dafür Einsparungen bei TVöD-Stellen und Promovierenden. Dies wird nicht für alle Institute denkbar sein, insbesondere nicht für solche mit Großgeräten. Es könnte aber durchaus eine realistische Möglichkeit darstellen an Instituten mit stärker individuell ausgerichteter Forschung. Ein wegweisendes Beispiel ist das **MPI für molekulare Zellbiologie und Genetik in Dresden**. Die fünf Direktoren des Instituts haben großenteils aus ihren Mitteln 21 im Institutsleben gleichberechtigte Forschungsgruppen gebildet.²¹ So entstehen aus eigener Kraft Stellen auf höherer Karrierestufe. Auch wenn dies kein Modell für alle MPIs sein mag;

²⁰ U.a. Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 82ff.; „Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten“, Positionspapier der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie (2013).

²¹ <http://www.mpi-cbg.de/research-groups/current-groups/>.

eine solche Struktur behindert nicht die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der MPG, sondern erhöht sie!

Solche Entwicklungsperspektiven **kann die MPG am besten autonom entwickeln**; der Gesetzgeber und die Geldgeber vermögen sie wohl nur unvollkommen zu erzwingen. Ich habe heute die **begründete Hoffnung**, dass die MPG in einen breiteren Diskurs über diese Fragen eintritt und ggf. sinnvolle Schritte tätigt – schon allein um ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu steigern. Die Flankierung durch den politischen Diskurs, den die Reform des WissZeitVG ausgelöst hat, war in dieser Hinsicht begrüßenswert.

IV. Zur Befristung studentischer Hilfskräfte (§ 6 WissZeitVG-E)

Studentische Hilfskräfte erfüllen wichtige Aufgaben an den Max-Planck-Instituten. Auch sie erwerben dadurch wertvolle Qualifikationen. Es ist **sinnvoll, eine eigene Befristungsregel** für sie in § 6 des WissZeitVG-E zu schaffen.

Das Europarecht schreibt vor, dass Arbeitsverhältnisse nicht grenzenlos befristet werden, um Missbrauch zu verhindern. Die Mitgliedstaaten können sich dafür entscheiden, die insgesamt maximal zulässige Befristungsdauer festzulegen.²² Insofern ist **grundsätzlich nichts gegen eine Befristungsgrenze** einzuwenden.

Allerdings kann ich keinen sachlichen Grund erkennen, wieso diese Befristungsgrenze bei vier Jahren liegen soll. Hier scheint die alte Vier-Jahres-Grenze aus dem Hochschulrahmengesetz übernommen worden zu sein, die allerdings unter anderen Rahmenbedingungen entstand. Vor den Bologna-Reformen mit Einführung konsekutiver Bachelor-Master-Studiengänge betrug die Regelstudienzeit in vielen Diplom- und Magisterstudiengängen lediglich 8 Semester. Die **Regelstudienzeit in konsekutiven Masterstudiengängen** beläuft sich dagegen insgesamt zumeist auf **10 Semester**. Es herrscht Einigkeit, dass Studierende in konsekutiven Masterstudiengängen von § 6 WissZeitVG-E erfasst sein sollen.

Würde § 6 WissZeitVG-E beschlossen, ergäben sich problematische Konstellationen. Gerade die guten Studierenden werden oft schon in den ersten Semestern als Hilfskraft rekrutiert. Sie müssten dann vier Jahre später im Lauf ihres letzten Studienjahres ausscheiden. Eine Befristung nach Teilzeitbefristungsgesetz dürfte nur selten möglich sein. Dies wäre nicht nur für Max-Planck-Institute ärgerlich, die dann eine gut eingelernte Arbeitskraft verlören. Es wäre auch nicht im Interesse der Studierenden. Sollten sie finanziell auf den Job als Hilfskraft angewiesen sein, müssten sie sich einen anderen Job suchen. Das BaföG ist zwar eine segensreiche Errungenschaft, aber die Wohnungsmieten in manchen Ballungszentren schnellen in die Höhe. Wer BaföG empfängt, ist aus diesem Grund meist nicht zum Bezug von Wohngeld berechtigt.²³ Aus diesen Gründen halte ich es für wünschenswert, **die höchstzulässige Befristungsdauer** der Regelstudienzeit der meisten konsekutiven Masterstudiengänge anzupassen und **auf fünf Jahre anzuheben**.

²² Vgl. Anmerkung 18.

²³ Vgl. § 20 Abs. 2 Wohngeldgesetz.