



---

**Ausschussdrucksache 18(18)144 c**

09.11.2015

---

**Mittelbauinitiative Dresden (mid)**

**Unangeforderte Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

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

**am Mittwoch, 11. November 2015**





Mittelbauinitiative  
Dresden (mid)

c/o Anja Weber  
Louisenstr. 29  
01099 Dresden

mail@mittelbau-dresden.de

An die Abgeordneten des Deutschen  
Bundestages,  
den Ausschuss für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung und  
die Bundesministerin für Bildung  
und Forschung

3. November 2015

## **Stellungnahme der Mittelbauinitiativen zum Änderungsgesetz des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)**

Sehr geehrte Bundestagsabgeordnete,  
sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung,  
sehr geehrte Ministerin Wanka,

die unterzeichnenden Basisinitiativen, die sich für die Belange aller oder einzelner an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigter Gruppen einsetzen, möchten ihren Standpunkt hiermit in die Diskussion um die Änderung des o.g. Gesetzes einbringen.

*Wir fordern Sie dazu auf, die anstehende Novellierung zu nutzen, um eine für alle Seiten tragfähige und praktikable Lösung, die nur in einer sehr viel radikaleren Änderung des Gesetzes bestehen kann, auf den Weg zu bringen!*

Die Gewerkschaften GEW und verdi sowie der DGB haben ihre Standpunkte bereits deutlich gemacht. Diese unterstützen wir grundsätzlich. Jedoch haben wir als die Gruppe der vom WissZeitVG unmittelbar Betroffenen eine Reihe von weiterführenden Forderungen. Denn am Hauptproblem des Gesetzes und seiner gegenwärtigen Anwendungspraxis ändern alle vorgesehenen kosmetischen Korrekturen nichts. Dieses Hauptproblem besteht darin, dass die derzeitige akademische Beschäftigungspraxis unterhalb der Professur kaum mehr unbefristete Erwerbsverhältnisse vorsieht. Unsere Zukunftsperspektive als hochqualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen läuft daher auch nach der derzeit vorgesehene Novellierung mehrheitlich auf folgende Paradoxie hinaus: Nach zwei mal sechs Jahren befristeter Beschäftigung, in denen neben der formalen Qualifikation in Form von Titeln v.a. auch ein Erfahrungswissen in Forschung und Lehre akkumuliert wurde, erwartet die Mehrzahl von uns mit dem Erreichen des letzten „Qualifikationsziels“ ein faktisches Berufsverbot für eben jene Tätigkeit, für die wir uns „qualifiziert“ haben und in der wir uns über 12 Jahre bewähren konnten.

Um vor allem diese absurde Situation abzustellen, die auch im internationalen Vergleich ein beschämendes Alleinstellungsmerkmal der Beschäftigungspraxis an deutschen Hochschulen ist, erheben wir folgende Forderungen:

**[1]** Soll das Gesetz tatsächlich „mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (PM BMBF vom 02.09.2015) schaffen, dann darf es sich nicht auf wissenschaftliches Personal in der Postdoc-Phase beziehen. Unsere Forderung ist: Schluss mit der Entmündigung er-

wachsener hochqualifizierter Arbeitnehmer\*innen durch die Aneinanderreihung von immer weiteren Kettenverträgen in sog. Qualifizierungsphasen. Die Entscheidung, nach dem Abschluss einer Dissertation noch an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig zu sein, ist eine Entscheidung für die Wissenschaft *als Beruf*. In der derzeitigen Situation ist diese Entscheidung vor allem ein unkalkulierbares Risiko, das durch den derzeitigen Entwurf in keiner Weise entschärft wird.

**[2]** Die Hochschulen sind zu verpflichten, das unter [1] genannte Personal unbefristet anzustellen, solange kein Sachgrund für die Befristung vorliegt. Jede andere Entscheidung führt dazu, dass das WissZeitVG für das wissenschaftliche Personal nach 12 Jahren eine extreme Prekarisierung und für viele das oben erwähnte faktische Berufsverbot bewirkt. Die bisherige Praxis hat mehr als deutlich gemacht, dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von sich aus mehrheitlich nicht zu jenem vom Gesetzgeber nur empfohlenen „verantwortungsvollen Umgang“ mit den umfassenden Befristungsmöglichkeiten finden werden, die ihnen das Gesetz weiterhin erlaubt. Das Gesetz führt in der alten wie in der neuen Fassung dazu, dass (außer im Klagefall) an den Einrichtungen faktisch niemand mehr unbefristet eingestellt werden muss. Angesichts eines Verhältnisses von 190.615 Angehörigen des regulären wissenschaftlichen Personals (Dozent\*innen und Assistent\*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben) zu lediglich 45.749 Professor\*innen (Stand 2014)<sup>1</sup> darf das nicht sein. Zum Mittelbau gehört zudem eine große Dunkelziffer von sich auf Stipendien oder in irregulären akademischen Beschäftigungsverhältnissen Qualifizierenden und ebenfalls Lehr- und Forschungsaufgaben wahrnehmenden Akademiker\*innen. Der Mittelbau trägt die Universitäten. Diese wären ohne ihn in keiner Form mehr fähig, ihrem gesellschaftlichen Auftrag nachzukommen.

**[3]** Für das wissenschaftliche Personal in der Promotionsphase fordern wir die *Abschaffung der sachgrundlosen Befristung nach WissZeitVG zugunsten der Einführung eines neuen Sachgrundes „Qualifizierung“*. Eine solche Regelung hebt die personengebundene Höchstbefristungsdauer auf, reduziert den Verwaltungsaufwand und zwingt die Arbeitgeber (anders als in der derzeit gängigen Praxis), die Möglichkeit zur Qualifizierung auch tatsächlich einzuräumen, weil andernfalls eine unmittelbare Entfristungsklage droht. Wird der überwiegende Teil der Arbeitszeit für Daueraufgaben der Universitäten bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Forschung und Lehre) aufgewandt, ist auch diese Personengruppe unbefristet zu beschäftigen.

#### *Hintergrund:*

Das WissZeitVG legt in der alten wie der neuen Fassung als Normalarbeitsverhältnis das unbefristete Beschäftigungsverhältnis zugrunde. Im Bereich der Wissenschaft (und auch sonst überall im Bildungs- und Kulturbereich) entspricht das aber längst nicht mehr der Realität. Solange die Haushaltslage der Universitäten sich nicht längerfristig erheblich verbessert und die Praxis, Mitarbeiterstellen v.a. als den Professuren zugeordnete Dispositions- und Verhandlungsmasse zu handhaben, nicht abgestellt wird, werden die Hochschulen auch weiterhin die Einrichtung unbefristeter Arbeitsverhältnisse meiden. Die akademische Forschung und Lehre ist auf promovierte und erfahrene Mitarbeiter\*innen angewiesen. Die derzeitige Praxis, gerade eingespielte und erfahrene Mitarbeiter\*innen nach dem Ausschöpfen der personalisierten Befristungsgründe (personenbezogene Höchstbefristungsdauer) entlassen zu müssen, wird auch von den unmittelbaren Vorgesetzten an den Lehrstühlen und in den Instituten wie von den Studierenden häufig als überaus problematisch angesehen.

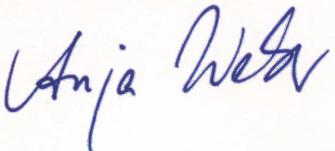
Bereits 1996 antwortete die Bundesregierung auf eine kleine Anfrage: „Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren.“ Deshalb unterscheide sich der Wissenschaftsbereich auch grundlegend von anderen Sektoren der Arbeitswelt und befristete Verträge seien „kein Ausnahmefall, sondern ein unentbehrliches Regelinstrument zur Absicherung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung“. (Drs. 13/3821) Im gleichen Dokument heißt es allerdings auch: „Da der Bundesregierung keine Hinweise auf eine im Vergleich zu [anderen Sektoren] überproportionale Zunahme von Zeitverträgen im Wissen-

<sup>1</sup> Quelle: Stat. Bundesamt 2014 <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/Personalgruppen.html>

schaftsbereich vorliegen, vermag sie daher hier auch keine besondere Problematik zu erkennen“. Diese Situation hat sich deutlich verändert, und nicht nur wir glauben, dass das Ziel einer „hinreichend hohen[n] Personalfluktuation“<sup>2</sup> bereits überschritten ist und diese an den wissenschaftlichen Einrichtungen mittlerweile ein ungesundes Maß angenommen hat.<sup>3</sup> Die Auswirkungen des WissZeitVG – welche die Gesetzesevaluation explizit nicht thematisierte – sind nicht nur für das dort beschäftigte Personal negativ. Sie beschädigen auch die Institutionen als solche und zerstören ihre Fähigkeit, ihren Bildungsauftrag der Ausbildung hochqualifizierter Fachkräfte zu erfüllen und weitere gesellschaftliche Leistungen zu erbringen. Angesichts komplexer globaler Problemlagen – wie dem demografischen Wandel, dem Klimawandel, den anhaltenden ökonomischen Krisenkonstellationen, den globalen Migrationsbewegungen, der Krise repräsentativdemokratischer Partizipationsformen und der europäischen Integration etc. – scheint qualifizierte Forschung und Lehre, aber auch ein unabhängiges akademisches Reflexionswissen wichtiger denn je. All dies lässt sich aber nicht mit den Mitteln einer hohen Personalfluktuation, einer immer weiteren Prekarisierung und einer ständigen Erhöhung des Konkurrenzdrucks zwischen den Institutionen und unter den akademisch Tätigen gewährleisten – und darüber hinaus auch nicht durch immer nur halbherzige Gesetzesnovellierungen und immer nur kurzfristige Modellprojekte und Programme. Qualität in der Wissenschaft braucht *wenigstens* mittelfristige Sicherheit und Planbarkeit der Beschäftigungsperspektiven.

Deshalb bitten wir Sie, unsere Argumente ernst zu nehmen und den vorliegenden Gesetzesentwurf nochmals zu prüfen und zu überarbeiten. *Sollte das Gesetz in seiner derzeitigen Form beschlossen werden, wird die Qualität von Forschung und Lehre weiteren Schaden nehmen.*

Mit freundlichen Grüßen



i. A.:

Mittelbauinitiative  
Dresden (mid)

Mittelbauinitiative der  
Technischen Universität  
Berlin

Initiative "Für gute Arbeit  
in der Wissenschaft" in der  
Deutschen Gesellschaft für  
Soziologie

Initiative für gute Arbeit  
in der Wissenschaft der  
Gesellschaft für Medien-  
wissenschaft

Mittelbauinitiative  
Münster (MiMS)

GEW Hochschulgruppe  
Göttingen

Mittelbauinitiative  
Universität Leipzig  
(MULE)

Mittelbauinitiative an  
der Uni Mannheim

<sup>2</sup> Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, S. 23.

<sup>3</sup> Vgl. Raupach, Sebastian M. F. / Lienhop, Martina / Karch, Andr#e / Raupach-Rosin, Heike / Oltersdorf, Karen M. (2014): "Exzellenz braucht Existenz". Studie zur Befristung im Wissenschaftsbereich: ein Beitrag zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, v.a. S. 11ff. ([http://www.perspektive-statt-befristung.de/Exzellenz\\_braucht\\_Existenz\\_\\_online.pdf](http://www.perspektive-statt-befristung.de/Exzellenz_braucht_Existenz__online.pdf))